

Claves y retos de la movilidad internacional ante el Covid19

27 de mayo de 2020

Mesa redonda virtual



Ponentes del día de hoy



Patricia Cruz
Mercer



Rafael Barrilero
Mercer



Ramón Portela
Mercer



Belén Brufau
Mercer



Ángeles González
FEEX



Jorge Camacho
Sener



Carol Pardo de Andrade
Banco Sabadell



Guillermo
Rademakers
Grupo Piñero

Agenda

1. Bienvenida
2. Claves y retos de la movilidad internacional ante el Covid19
3. Mesa redonda
4. Q&A

Movilidad internacional ante el Covid-19

Evolución

En los momentos de crisis, sólo la imaginación es más importante que el conocimiento.

-Albert Einstein

Resiliencia

Hay hombres que luchan un día y son buenos. Hay otros que luchan un año y son mejores. Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos. Pero los hay que luchan toda la vida. Esos son los imprescindibles.

-Bertolt Brecht



Situación actual

Modelo Económico Globalizado ha favorecido la propagación del Covid-19. Equipos de Global Mobility / RRHH se enfrentan a los desafíos para mitigar el impacto que el Covid-19 está teniendo en sus negocios.

Gestión de la movilidad del talento clave para mantener la continuidad del negocio

- ¿Disminución del número de asignaciones internacionales?
- Restricciones a la movilidad por parte de los Gobiernos
- Gestión de costes
- ¡Oportunidades! Toda situación excepcional abre la puerta a nuevas oportunidades
 - Reflexiones sobre nuestro modelo de movilidad
 - Contribución a la resistencia y éxito de la empresa. Continuidad del negocio

¿Qué nos está enseñando esta crisis?

Duty of Care

La crisis puede estar revelando distintos matices en los tipos de asignaciones internacionales

Expatriados vs. Empleados Locales.

- Ante la emergencia de la posible repatriación las empresas se pueden encontrar con el hecho de que muchos expatriados podrían no disponer del alojamiento apropiado en sus países de origen, colegios, entorno adecuado para el trabajo.
- Alternativa, gestionar la emergencia de acuerdo con los recursos y medidas existentes en los países de localización.
- ¿Qué hago con mis empleados locales? ¿Repatriación? Claves para la respuesta inmediata y continuidad del negocio
- ¿Son los nómadas globales realmente nómadas?

Construyendo un nuevo modelo. Aprovechando las oportunidades

Expansión internacional de las empresas españolas garantía para la continuidad del negocio en la anterior crisis.

Identificar personal y procesos claves de la movilidad internacional. Análisis de colaboración de puestos

Global Mobility / RRHH

Fomento de la colaboración e interacción de los diferentes equipos

Foco en mercados regionales vs. Globales

- ✓ Enorme inversión económica y en capital intelectual para las Compañías
- ✓ Pérdida puede poner en serio riesgo la continuidad del negocio (control sobre las filiales, procesos, formación empleados locales, etc.)
- ✓ No todo está en los organigramas ni en las descripciones de puestos.
- ✓ Empleados que generan sus propias redes internas y contribuyen a la difusión de la metodología frente a aquellos que pueden trabajar de forma más individual.
- ✓ Identificación y fomento de procesos "informales" para contribuir a la continuidad del negocio de la compañía.

Como asesor de la compañía para garantizar desplazamiento de talento y continuidad del negocios

RRHH, Riesgos/Seguridad, Administración, Fiscal/Legal. Reivindicando el rol de movilidad internacional como aglutinador de conocimiento ante el negocio.

Reasignación de talento internacional.

Redefiniendo la medición del rendimiento

Objetivo tradicional

- Incremento del negocio local y transmisión de **know-how**. Reemplazo de personal desplazado con locales.
- Falta de éxito por falta de **talento local** y deficiente transmisión del conocimiento.
- Consecuencia: **Reemplazo**.
- ROI. **Objetivo a corto plazo**
- **Necesidad**. Revisión de Objetivos de desplazamiento a largo plazo vs. corto plazo (bonus):
 - ¿He formado suficientemente a mis empleados locales para el reemplazo?
 - ¿Son los procesos y herramientas implantados localmente sostenibles en el tiempo?
 - ¿Transferencia adecuada del know-how?

Asignación de expatriados vs Distribución de talento

Influencia de las nuevas tecnologías



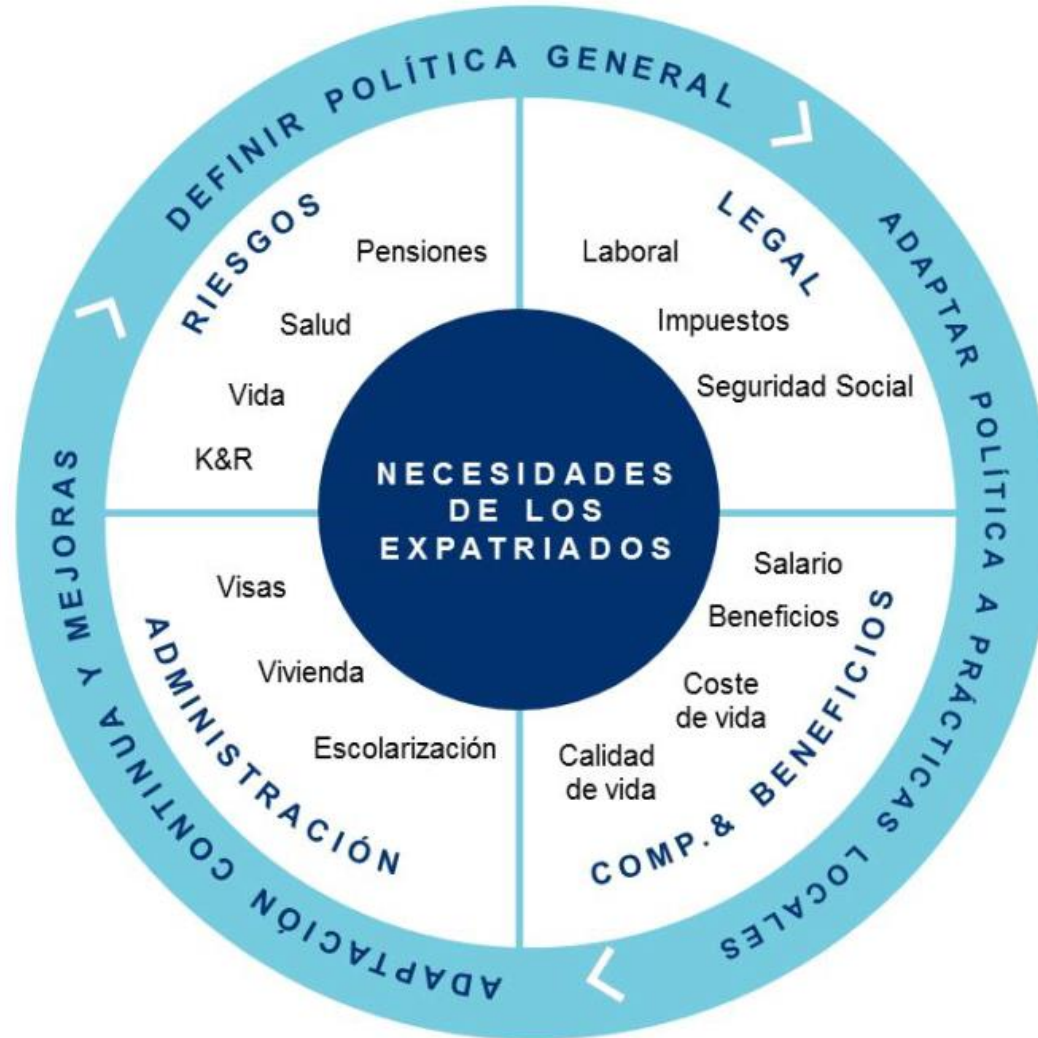
Conclusiones

La aparición del Covid-19, está obligando a todas las organizaciones y en especial al área de RRHH a ser más reactivos, innovadores y ágiles para atender las necesidades de la empresa y apoyar a su personal que se encuentra desplazado internacionalmente.

Si los profesionales de Global Mobility pueden conservar parte de esta reactividad y agilidad nacida de la crisis, estarán en una buena posición para ayudar a las organizaciones a recuperarse y a garantizar la continuidad de su negocio.

Movilidad internacional

Modelo integral



Mesa Redonda

MODERA: Rafael Barrilero, Socio de Mercer

Ángeles González Vigil

Secretaria General

FEEX

Jorge Camacho

Head of global Mobility

Sener

Carol Pardo de Andrade

HR International
Compensation and Global
Mobility Manager

Banco Sabadell

Guillermo Rademakers

Global Head of Rewards

Grupo Piñero

Rafael Barrilero
rafael.Barrilero@mercer.com

Belén Brufau
belen.Brufau@mercer.com

Ramón Portela
ramon.portela@mercer.com

Q&A



welcome to brighter