

Nota de Prensa

Fecha: 11 de mayo de 2010
Contacto: Asun Velasco
Teléfono: 915 685 79
e-mail: asuncion.velasco.jimenez@es.pwc.com

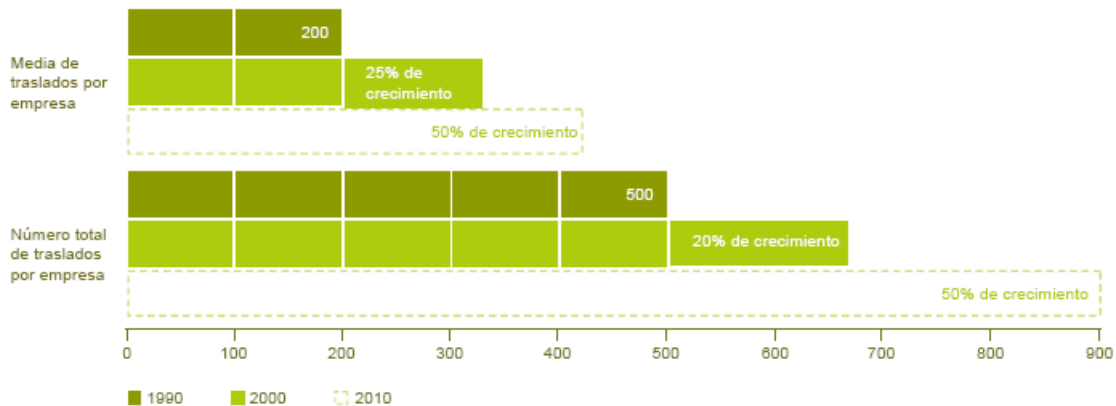
PwC presenta el IV Informe sobre Gestión de Personas en el año 2020

El número de jóvenes dispuestos a trabajar en el extranjero aumentará un 50% hasta el 2020

- Se incremente el número de destinos internacionales promedio por empresa, que pasará de los 13 en 1988, a 33 en 2020.
- El sector de Energía, seguido de Construcción, llevan la delantera en asignaciones internacionales y pueden servir de referente al resto.

Madrid, 11 de mayo de 2009. La globalización del comercio, la tecnología, el capital y la regulación están generando un incremento del movimiento de profesionales entre países: el porcentaje de millennials –jóvenes nacidos entre 1980 y 2000– que trabajarán en el extranjero se incrementará más del 50% a partir del año 2020. También está creciendo el número de destinos internacionales –los 13 países promedio en 1988 pasaron a 22 en 2009 y superarán los 33 en 2020–, según el IV Informe *Gestión de personas en el año 2020* de PricewaterhouseCoopers. El último informe de esta serie se centra en la *Movilidad del talento* y tiene en cuenta la opinión de la alta dirección y de los profesionales de 900 empresas.

Gráfico 1: Aumento de la movilidad de profesionales en las grandes empresas



Proyección para el 2020: A medida que las organizaciones se hacen más globales el número de expatriados aumenta.
 Fuente: Base de datos de movilidad internacional de PwC. Muestra 900 compañías en todo el mundo.

Movilizar la plantilla alrededor del mundo es complejo y costoso por las leyes de inmigración, los sistemas fiscales y la necesidad de capacidades profesionales

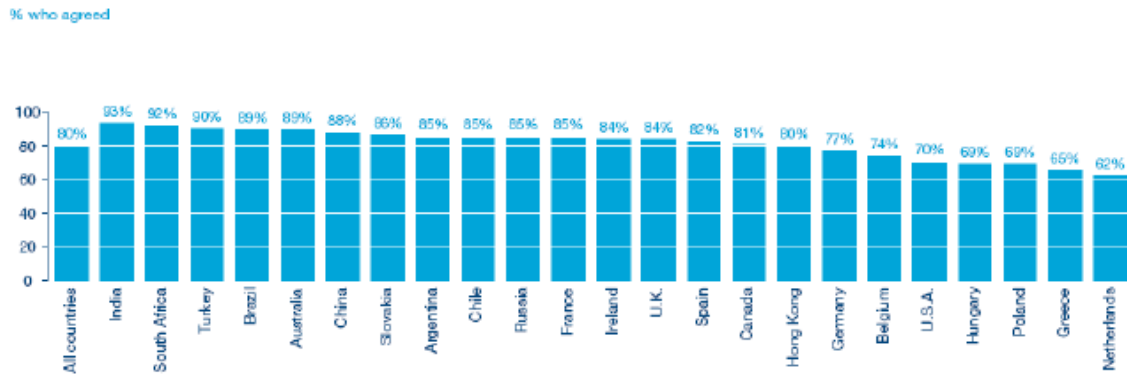
específicas. Según Joan Daura, socio responsable de Consultoría de Recursos Humanos de PwC, “los gobiernos y las compañías tienen que colaborar para solucionar algunas de las barreras actuales que frenan la movilidad internacional y obstaculizan la competencia y las operaciones internacionales. Lo idóneo es buscar nuevas fórmulas para que los traslados de directivos y empleados entre países sean fluidos y se caractericen por la colaboración y no por su elevado coste administrativo”.

En el futuro, se espera que “pasaportes globales” permitan a los empleados estar en cualquier sitio en todo momento. Es una demanda de las empresas ya que, según la *Encuesta anual de CEOs* de PwC, para el 55% de los altos directivos es crítico para el crecimiento de sus negocios tener el talento clave en el lugar adecuado. Las empresas esperan beneficiarse de las ventajas de las asignaciones internacionales pero son conscientes de que necesitan nuevas políticas para gestionarlas.

Otro reto empresarial es hacer atractivos los destinos menos deseados, que en algunos casos gozan de un nivel de vida superior a lo que piensan los candidatos al traslado internacional. Bombay y Delhi, Doha y Sao Paulo, por ejemplo, se convertirán en los principales núcleos urbanos para 2025, junto a Tokio. En los próximos quince años, el 45% de las multinacionales se crearán en China e India.

Las empresas se enfrentan en la actualidad a la gestión de tres o cuatro generaciones diferentes: mientras las Generaciones X e Y intentan tomar el relevo del liderazgo a la Generación del *Baby Boom*, los millennials aprovecharán el impulso que supone la carrera internacional para posicionarse a partir de 2020. Esta última generación considera la experiencia internacional parte de su desarrollo profesional: 9 de cada 10 millennials están convencidos de que tendrán más oportunidades que sus padres de trabajar en otro país. Según una investigación de PwC entre 4.200 graduados, el 80% quiere trabajar en el extranjero –en España, este porcentaje es del 82%- y el 70% espera usar una lengua no nativa en el trabajo.

Figure 4: Millennials want to work outside their home country during their careers



Source: PwC international mobility database – sample 900 companies

Pasaporte por sectores

El sector de Energía, seguido de Construcción, llevan la delantera en asignaciones internacionales y pueden servir de referente al resto. Las empresas petroleras, por ejemplo, ya han unificado la retribución de algunas funciones tomando como referencia el Mar del Norte y Estados Unidos.

A medida que las compañías se instalen en países en vías de desarrollo, las organizaciones y los gobiernos podrían beneficiarse de la inversión conjunta en las infraestructuras que necesitan los trabajadores para vivir y trabajar confortablemente, algo que se podría extender a la escolarización y al acceso a la ayuda médica para la población local. Ya hay comunidades de profesionales trasladados en Singapur, los países de África con industria minera y en el Sur de Asia y Siberia –atractivos para petroleras, empresas de gas y constructoras-. “Las empresas que operan en estos mercados tienen que investigar en modelos de gestión que compaginen el análisis del coste, la productividad y el compromiso de los empleados”, concluye el socio responsable de RR.HH.

En el primer estudio de la serie *Gestión de personas* se perfilaron los tres escenarios empresariales que coexistirán en el año 2020. El segundo estudio analizó qué aspectos laborales preocupan a la generación de los millennials. El tercer informe evaluó el impacto de la recesión en la gestión de personas.

Nota:

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) ofrece servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y fiscal para dar confianza e incrementar el valor de sus clientes y *stakeholders*. Más de 155.000 personas en 153 países aúnan sus conocimientos, experiencia y soluciones para aportar nuevos puntos de vista y un asesoramiento práctico.

“PricewaterhouseCoopers” se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.