

La expatriación también representa un reto para los cónyuges de los asignados

Como profesional, una asignación internacional puede representar una experiencia llena de aventuras y desafíos laborales que impulsarán su carrera y lo ayudarán a adquirir y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos. Sin embargo, en repetidas ocasiones las empresas que promueven este tipo de movimientos olvidan un factor clave que determinará el éxito o fracaso de la expatriación de sus ejecutivos: las familias y, en particular, los cónyuges.

El arribo a un nuevo país, que en la mayoría de los casos es completamente desconocido y que implica dejar atrás a familiares y amigos, representa para el asignado y su familia el inicio de una nueva vida. Ésta trae consigo la difícil tarea de adaptarse a la cultura local, las costumbres, los códigos sociales y el idioma, entre muchos otros aspectos.

El proceso de adaptación, intimidante y complicado, no tiene la misma intensidad para el asignado como para su pareja, pues de acuerdo con Marielle Tolsma, esposa de uno de los muchos expatriados viviendo en México, el reto más difícil es para la pareja, ya que “al comenzar una nueva asignación internacional, la persona que trabaja comienza su nueva vida inmediatamente. Se levanta todos los días por la mañana y parte a la oficina, en donde tendrá un entorno social ya establecido con sus nuevos compañeros de trabajo (...) sin embargo, para el cónyuge que se queda en casa, establecer una nueva vida implica retos diferentes y le tomará más tiempo adaptarse”.

Esta situación termina siendo aún más difícil para la pareja del asignado cuando su transferencia significa abandonar su propio desarrollo profesional, y es todavía más complicado cuando hay hijos, pues también será responsable de apoyarlos en su integración.

Durante una expatriación la situación familiar se vuelve vulnerable, ya que cada pequeño suceso pasa a través de un lente magnificador que hace que cada emoción y cada sentimiento aumenten en intensidad, las alegrías se vuelven más grandes y las tristezas más profundas, por lo que el desempeño laboral de un asignado se verá en juego si su situación familiar está en problemas. Por esto, el apoyo a los expatriados por parte de las empresas, tanto a nivel profesional como a nivel personal, es



fundamental para que la inversión que representa una expatriación (gastos de mudanza, renta, cuotas escolares, beneficios especiales, etc.) tenga los resultados esperados.

Por fortuna, son muchos los recursos que una empresa tiene para facilitar la integración de sus asignados, así como la de sus familias.

Creación de un área especializada en movilidad internacional

Toda empresa con un alto número de transferencias internacionales debe contar con un área especializada, dentro del departamento de Recursos Humanos, para la gestión del personal expatriado de la organización. Ésta debe contar con la plantilla suficiente para asegurar la correcta atención a la comunidad de *expats*,

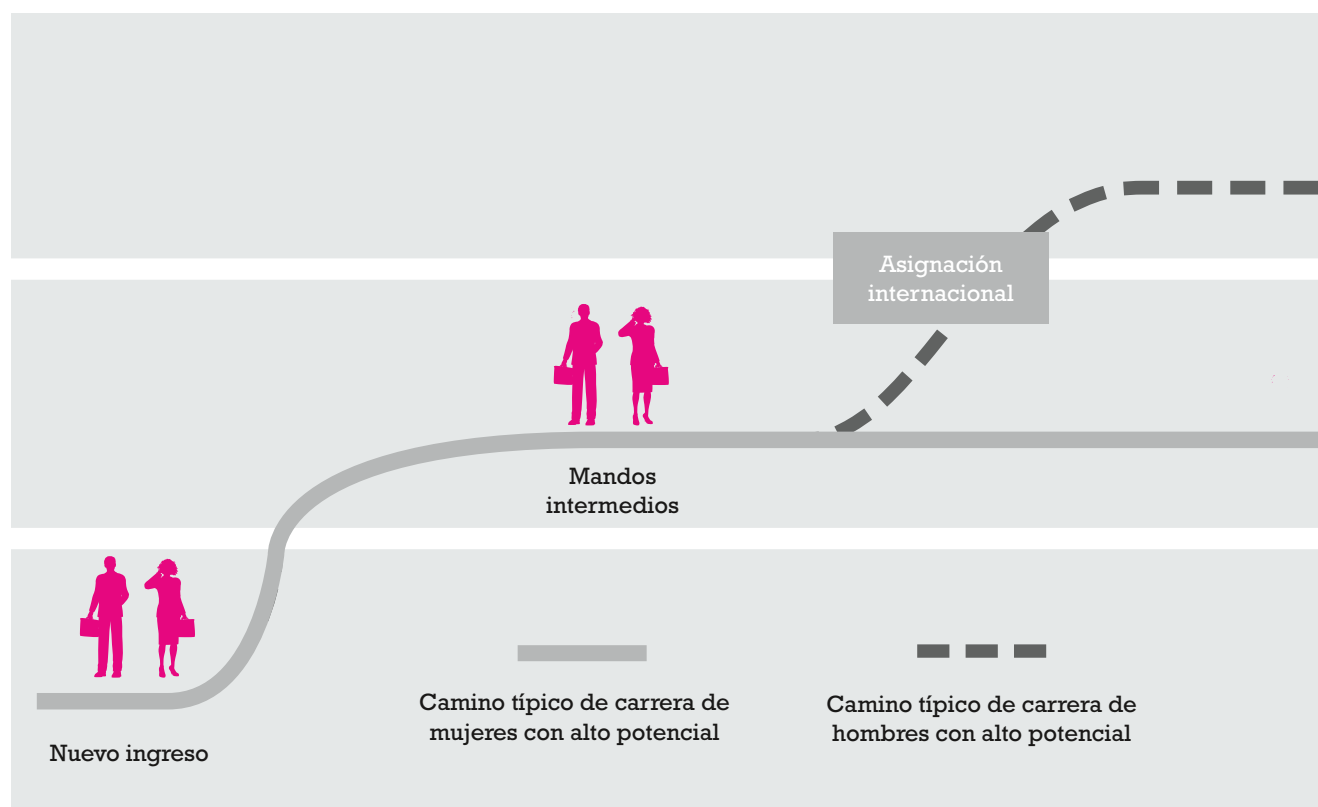
así como fomentar la integración cultural y social de los asignados y la de sus parejas.

Es fundamental que el área de Recursos Humanos cuente con la confianza de los expatriados, pues al saber que su empresa se preocupa por orientarlos, disminuirá los sentimientos de soledad y abandono.

Apoyo a través de una agencia especializada en reubicación

El proceso de transferencia de un país a otro involucra un gran número de etapas, como mudanzas, obtención de permisos para trabajar, reconocimiento de la ciudad destino, búsqueda de casa y colegio, entre otros. Cada uno de estos temas puede convertirse en una verdadera pesadilla, tanto para el expatriado

El desempeño laboral de un asignado se verá en juego si su situación familiar está en problemas. Por esto, el apoyo a los expatriados por parte de las empresas, tanto a nivel profesional como a nivel personal, es fundamental para que la inversión que representa una expatriación (gastos de mudanza, renta, cuotas escolares, beneficios especiales, etc.) tenga los resultados esperados.



Al comenzar una nueva asignación internacional, la persona que trabaja comienza su nueva vida inmediatamente. Se levanta todos los días por la mañana y parte a la oficina, en donde tendrá un entorno social ya establecido con sus nuevos compañeros de trabajo (...) sin embargo, para el cónyuge que se queda en casa, establecer una nueva vida implica retos diferentes y le tomará más tiempo adaptarse.

y su familia como para el área de Recursos Humanos, por lo que otra herramienta importante para las empresas es contar con el apoyo de una agencia especializada en temas de reubicación que asesore al asignado durante todo el ciclo de su expatriación. Este apoyo es especialmente importante para las parejas de los ejecutivos, pues ellas son quienes comúnmente se enfrentan al problema de establecer a toda la familia en la nueva ciudad: ¿En dónde estudiarán los niños?, ¿cómo contrataré los servicios para mi casa?, ¿en dónde compraré los alimentos?, ¿a quién contacto en caso de emergencia?, entre otros cuestionamientos.

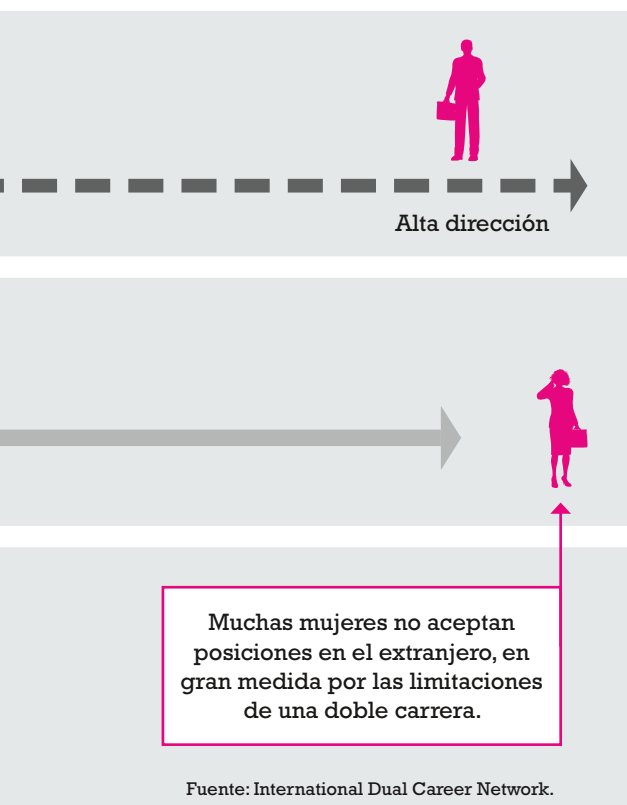
Implementación de programas de integración profesional para los cónyuges de los expatriados

Una de las principales preocupaciones de un asignado internacional con un cónyuge laboralmente activo es lo que pasará con la carrera profesional de su pareja, quien se verá obliga-

da a abandonar su puesto actual como resultado de la transferencia.

En algunos casos, las parejas logran asegurar una posición dentro de la misma empresa, sin embargo, en la mayoría de los casos los cónyuges tendrán que partir de cero en la búsqueda de un nuevo empleo, lo que trae como consecuencia la pérdida de una parte del ingreso familiar, por lo que algunos empleados rechazan la propuesta de convertirse en expatriados, o en caso de aceptar, renuncian a su cargo antes de la finalización de su asignación. Esto puede resultar en estancamiento laboral, algo que se presenta mayormente en el caso de las mujeres.

Uno de los puntos clave para toda empresa con talento internacional debe ser la implementación de programas de apoyo a las ambiciones laborales de los cónyuges del personal expatriado, pues como ya hemos visto, juegan un papel primordial en la toma de decisiones del colaborador, así como en su rendimiento profesional.



Existen iniciativas como el programa *International Dual Career Network*, lanzado por Nestlé en el 2011, y que tiene por objetivo la creación de una red de apoyo a cónyuges interesados en comenzar o continuar con su vida laboral, a través de consejos sobre la redacción de Curriculum Vitae, asesoría para hacer una mejor búsqueda de empleo y acceso a los contactos de Recursos Humanos de las empresas miembro.

Como vemos, una expatriación es un proceso que tiene repercusiones no sólo para el asignado sino también para su pareja, quien se enfrentará a la necesidad de comenzar una nueva etapa de manera casi independiente. Lo anterior hace esencial el apoyo por parte de las empresas para procurar una armonía en la vida laboral y personal del asignado, lo que se traducirá en el cumplimiento exitoso de su misión.

Mestre Relocation

Tenemos más de 20 años apoyando a las familias en su transferencia, haciendo que su vida en México sea una experiencia positiva.

- ★ Visa
- ★ Mudanza
- ★ Integración
- ★ Casa
- ★ Colegio
- ★ Idiomas
- ★ Curso Cross Cultural
- ★ Programas de desarrollo a expatriados
- ★ Servicios gubernamentales
- ★ Renta de muebles

www.mestrerelocation.com.mx

