

Aurora Campmany

## Cómo facilitar la adaptación de los “nuevos emigrantes”

**La expatriación es una de las respuestas que nuestro sistema laboral está ofreciendo al alarmante número de desempleados que hoy se cuentan ya en España. La descapitalización de la economía empuja a un número cada vez mayor de ciudadanos a admitir trabajar fuera de nuestras fronteras. Esta realidad ha impulsado el sector de la relocation, empresas especializadas en gestionar todo aquello que implica una expatriación (adecuación del contrato a la legislación del nuevo destino, búsqueda de vivienda, permisos de trabajo y residencia, gestión de los viajes), a fin de facilitar al máximo el traslado de los emigrantes españoles del siglo XXI.**

Una tasa de paro general superior al 27%, que entre los menores de 25 años supera el 55%, es argumento suficiente para explicar el actual impulso de la emigración, incluso en una población que durante años ha sido tan reticente a abandonar no ya su país, sino incluso su localidad de origen. España es el segundo país de la UE —sólo superado por Grecia— donde más ha aumentado la emigración de sus nacionales hacia otros estados miembros, sobre todo Alemania y Reino Unido, debido a la crisis económica y al aumento del paro, especialmente entre los jóvenes, según un estudio sobre migraciones internacionales publicado en junio pasado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Datos facilitados por **Adecco** indican que el número de demandantes de empleo para trabajar fuera de nuestro país se ha duplicado desde que comenzó la crisis y se ha intensificado aún más en los últimos dos años, llegando a representar este colectivo a día de hoy el 25% de los demandantes de empleo que se acercan hasta sus oficinas. Es decir, que ya uno de cada cuatro demandantes de empleo en Adecco solicita un puesto de trabajo en el extranjero.

Una encuesta realizada por **Randstad**, a través de sus oficinas en España, ha detectado que el 77% de los profesionales estaría dispuesto a cambiar de ciudad para conseguir un trabajo, lo que supone un aumento de ocho puntos porcentuales respecto a

2012. Ampliando el análisis a los últimos cuatro años se observa un significativo incremento de la intención de los profesionales para desplazarse con el objetivo de acceder al mercado laboral de forma activa. En 2010, este porcentaje era del 62%, mientras que en 2011 ascendió hasta el 65%. El año pasado, el 69% de los trabajadores se mostró dispuesto

a cambiar su lugar de residencia para conseguir un empleo. Una tendencia ascendente que se explica, en buena medida, por el aumento de los índices de desempleo desde 2010, aunque también por un cambio progresivo de actitud hacia la movilidad laboral por parte de los profesionales españoles.

El nivel de estudios supone una importante variable que determina el comportamiento de los trabajadores al optar por la movilidad hacia otra ciudad del territorio nacional. Ocho de cada diez profesionales con estudios universitarios se muestran dispuestos a cambiar su lugar de residencia para trabajar. En segundo lugar, con un 76% de aceptación, se sitúan aquellos que cuentan con estudios de Bachillerato o Formación Profesional, seguidos muy de cerca por los que disponen del título de educación obligatoria (bien sea EGB o ESO).

### Contamos con nuevas fórmulas de ayuda por medio de la potenciación del Alojamiento Temporal y la Asistencia Personal, enfocados como servicios de *lifestyle management*

**Katrin Semmroth y María Álvarez,**  
*managing partners* de **Matrix Relocations**



Desde Matrix, y entendiendo las nuevas necesidades que se han creado en el mercado a las que nuestros clientes necesitan dar solución, estamos incluyendo nuevas fórmulas de ayuda por medio de la potenciación, ambos a nivel nacional e internacional, del Alojamiento Temporal y la Asistencia Personal, enfocados como servicios de *lifestyle management*, que no sólo ofrecen beneficios a RRHH sino también al desplazado personalmente y siempre usando como herramienta fundamental de ayuda *change management*. De este modo, conseguimos el entendimiento anticipado de las necesidades de las empresas y sus desplazados para así garantizar el éxito de sus proyectos, hoy en día, fundamentales para el crecimiento necesario en tiempos de crisis.

## ¿Se ha externalizado en su empresa la gestión de los servicios

**Pablo Pinacho,**  
dirección de RRHH, área Internacional de  
**Sacyr Vallehermoso**

El grupo Sacyr gestiona la movilidad internacional de forma interna y centralizada, con independencia del país y de la filial que tenga intereses en el extranjero. No obstante, en casos puntuales de alta complejidad, contamos con asesores externos especializados en las materias que puedan ser objeto de estudio. Por otra parte, a nivel local, se cuenta con apoyo externo para gestionar el pago de las retribuciones acordadas y poder cumplir con las obligaciones que establezca la normativa específica de cada país.



**Begonya Armengol,**  
*transfer specialist* de **Nestlé España**

Nestlé cuenta con un equipo dentro de RRHH que gestiona los traslados internacionales. Sin embargo, para cuestiones tales como mudanzas, *outplacement* o gestión fiscal, nuestra empresa cuenta con la colaboración de consultoras externas especializadas en estos temas.



**Carlos Sanz,**  
responsable de Compensación y Beneficios,  
Información y Análisis de **Indra**

En Indra la gestión está internalizada. Para asegurar que la movilidad es un éxito, contamos con una política integral de acompañamiento al profesional y su familia, adaptable a las distintas casuísticas personales y profesionales. Gracias a estos procedimientos conseguimos que los desplazamientos se conviertan en una posibilidad real para el profesional.





“El perfil del nuevo emigrante profesional español –apunta **Christine Martin**, cofundadora y directora de **OlympicAdvisors**– es de una persona joven, tanto hombres como mujeres, que cuenta con valiosas herramientas y que se presenta con mucho potencial, competitivo y motivado.”

“Si bien es verdad que esta crisis ha hecho aumentar la edad de los emigrantes y cada vez es más frecuente ver como profesionales de más edad y con lazos familiares (en muchas ocasiones más difíciles de compatibilizar con un cambio de residencia) buscan trabajo en otros países, gran parte de los emigrantes todavía son de los grupos más jóvenes” afirma **María José Martín**, directora de Atracción y Gestión de Talento de **ManpowerGroup**.

Respecto a los perfiles profesionales, **Ana Gazarian**, CEO de **Employee Mobility Solutions (EMS)**, nos dice que aunque: “Principalmente movilizamos a profesionales cualificados de las grandes corporaciones, especialmente a un gran número de personal técnico, aunque también a altos directivos (...) con la necesidad de abrir negocio en otros mercados, hemos visto un aumento de demandas por partes de las pymes. Hay muchas empresas españolas que están ganando licitaciones fuera de nuestras fronteras, especialmente en obras públicas. En este sentido, las ingenierías y profesiones técnicas están muy demandadas”.

Perfiles muy variados, pero con un nexo común: todos ellos están muy alejados del que fue el emi-

grante español de posguerra, peones y jornaleros sin formación que viajaban solos y mujeres jóvenes sin familia destinadas al servicio doméstico. Hoy la emigración española supone un flujo de personas con formación que, ante la descapitalización de la economía española, se ven abocados a labrarse un futuro fuera, con la pérdida de valor y talento que ello supone para el país. Sin embargo, Adecco propone observar esta realidad desde un prisma más positivo: estas personas que optan por una oportunidad laboral en el extranjero volverán a España acompañados de una mayor madurez profesional. Sin duda, traerán entre el equipaje el *know how* de culturas empresariales diferentes, la experiencia de economías más experimentadas y una visión más amplia y abierta de su profesión.

Entre los motivos de esta migración –apunta el informe ya citado de Adecco–, la situación del mercado laboral español y el incremento continuado del paro se plantean como las grandes circunstancias del éxodo, además del hecho de que las empresas españolas se focalicen cada vez más en mercados con mayor potencial de crecimiento: la actividad de las empresas del Ibex 35 genera más del 50% de su negocio fuera de España. Otras causas a tener en consideración son: la disminución de barreras formativas dentro de la UE, principalmente en lo que se refiere a la homologación de diplomas y libre circulación de estudiantes y trabajadores.

Las mejores condiciones laborales que se pueden encontrar fuera, las mayores oportunidades de desarrollo profesional, el aprendizaje o mejora de otras lenguas y la calidad de vida, son otras de las razones que están favoreciendo esta emigración. En cuanto a destinos y procedencias, destacó en 2012 Ecuador como principal receptor de emigrantes españoles, seguido por este orden por Reino Unido, Francia, Alemania, Venezuela, Argentina, Perú y Colombia. En cuanto a la procedencia, por comunidades autónomas, la mayoría de los que se deciden por salir fuera del país proceden de Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valencia, zonas eminentemente urbanas, con mayor cantidad de población en edad de trabajar.

Más del 50% de los trabajadores españoles que acude al Grupo Adecco elige el continente europeo como lugar en el que emprender una nueva andadura profesional. En primer lugar, figuran los países europeos desarrollados como Alemania, donde el progresivo envejecimiento de la población no puede dar respuesta al crecimiento económico del país, lo que se ha transformado en una necesidad de contratar a jóvenes cualificados, principalmente ingenieros y profesionales del sector IT. Demanda que también

## Ocho de cada diez profesionales con estudios universitarios se muestran dispuestos a cambiar su lugar de residencia para trabajar

existe en los países escandinavos, en particular Noruega, que además demanda perfiles técnicos como electricistas, fontaneros y carpinteros, con experiencia y alto conocimiento de inglés. O como el Reino Unido y Francia, que siguen buscando personal sanitario para incorporar a sus hospitales y mano de obra para el sector de la hostelería y el turismo en general. En segundo lugar, encontramos países de América Latina como Argentina, Chile, México y, especialmente Brasil, que en respuesta al rápido desarrollo que están experimentando, necesitan mano de obra altamente cualificada en todos los sectores posibles. Por último, tenemos a los países emergentes de Europa del Este como Polonia y la República Checa que están en pleno desarrollo de sus infraestructuras.

### Afrontar la expatriación

“La crisis económica ha provocado que las organizaciones busquen oportunidades de negocio en otros países y consecuentemente ha hecho que surja la necesidad de contar con profesionales preparados para acometer estos proyectos de internacionalización –explica **Pedro Checa**, director general de **Uniconsult**–. Y añade “Éstos proyectos están requiriendo tanto la selección de profesionales preparados y dispuestos para ello, como en muchas ocasiones la preparación de personal que ya está en la empresa, pero que necesita de la ayuda y apoyo necesario para acometer un nuevo reto profesional”. Y es que “los procesos de expatriación llevan implícita la toma de una decisión que en la mayoría de los casos implica cambios profundos de carácter no solo cultural si no también logístico, que afectan no sólo al profesional sino tam-

## a expatriados?

**Ana Martín**, responsable de Internacionalización de RRHH de **SEAT**

SEAT dispone de diversos programas de estancias internacionales para promover la movilidad laboral de la plantilla. Y es la propia empresa, a través de un equipo intercultural de profesionales que componen el departamento de Internacionalización, integrado en la gerencia de Políticas de Personal Directivo e Internacionalización, la que realiza la gestión de dicha movilidad. Estos especialistas en movilidad internacional se dedican en exclusiva a asistir a nuestros colaboradores en estancia internacional, acompañándoles durante todo su desplazamiento, en cualquier lugar del mundo.



**Sarah Leuffen**, responsable *International Mobility South West Europe* de **Siemens**

En nuestra empresa, tenemos una parte de la gestión de expatriados externalizada y otra gran parte se lleva de forma interna. Para tramitaciones de permiso y visados de trabajo, temas fiscales y búsqueda de vivienda contamos con proveedores externos. Toda la parte de gestión de nómina, asesoramiento de los expatriados sobre cualquier inquietud, coordinación de procesos y aplicación de beneficios y normativas de expatriación se están llevando a cabo desde nuestra área de *International Mobility* que está dentro del departamento de RRHH.



## Los principales movimientos son desde y hacia países de Oriente Medio

**Soledad Aguirre,**  
directora de **Statim Relocation Services**

La adjudicación de proyectos importantes fuera de España a empresas españolas de ingeniería ha generado un fenómeno importante de salida, principalmente ingenieros y personal técnico altamente cualificado. De entrada, y por la misma razón, se produce el traslado del mismo tipo de profesionales extranjeros, en traslados de corta duración, asignados al proyecto en España, antes de la fase de ejecución en el país de la empresa cliente. Los principales movimientos son desde y hacia países de Oriente Medio, como por ejemplo Arabia Saudí.



bién a su entorno familiar y personal, por lo que supone una gran ayuda contar con profesionales que acompañen a los expatriados y a sus familias en este proceso de transición." Una gestión muy amplia, y tan variable como destinos, empleados y empresas afecte. Le preguntamos a **Pablo Pinacho** cómo es el proceso y qué suele incluir el servicio de *relocation* en **Sacyr Vallehermoso**, la constructora en la que ocupa la dirección de RRHH en el área Internacional de la compañía: "Una vez que el candidato óptimo ha aceptado la propuesta de desplazamiento, la gestión interna comprende la resolución de las dudas previas y soporte continuo a lo largo de todo el proceso, realización de los trámites migratorios oportunos, gestión de las cuestiones laborales, fiscales y de seguridad social, coordinación del transporte de enseres personales, resolución de todas las incidencias que pudieran darse en el proceso y, en definitiva, todo lo necesario para que pueda incorporarse con su familia en la fecha requerida, dando a su vez, estricto cumplimiento de la normativa que sea de aplicación"

## Las empresas demandan, cada vez más, agilidad y rapidez para solventar este tipo de procesos migratorios

**Ana Gazarian,**  
CEO de Employee Mobility Solutions en **EMS**



Las empresas demandan soluciones reales y eficaces a los problemas que tienen en destino. La mayoría de los negocios van a mayor velocidad que los propios trámites necesarios para poder desempeñar una actividad en un destino. Es por ello que las empresas demandan, cada vez más, agilidad y rapidez para solventar este tipo de procesos migratorios, de *relocation* y otros servicios jurídicos.

Asimismo, valoran mucho la experiencia y la especialidad. Cuando se trata de destinos remotos o nuevos destinos, la mayoría de las empresas acuden a nosotros para ser asesorados. Con las características que proporcionamos del país, las empresas establecen la política correspondiente.

Añade, "Igualmente, una vez que el expatriado se encuentra en su nuevo destino y durante toda su asignación, se coordina y supervisa su nómina, que es realizada habitualmente con el apoyo externo de empresas locales. Asimismo, a lo largo del periodo por el que se prolongue la expatriación, se hace un exhaustivo seguimiento interno del desarrollo profesional de cada trabajador adaptando adecuadamente el plan de carrera internacional diseñado para él, y permitiendo también preparar su retorno cuando se prevea posible."

**Begonya Armengol**, *transfer specialist* de **Nestlé España**, admite que "Lo más importante siempre es resolver las diferentes dudas de los expatriados, que no son pocas. Les guiamos en todo el proceso y durante toda la expatriación. Los trámites consisten en las establecer las condiciones salariales y ayudas varias que a esa persona le puedan corresponder, asegurar la cobertura sanitaria de la persona y de la familia (si acompaña), orientar en la búsqueda de colegios y zonas de residencia, comunicar a los diferentes organismos estatales o comunitarios los cambios de residencia de la persona expatriada y familia, informar sobre la política laboral del país de destino,

## Los procesos de expatriación llevan implícita la toma de una decisión que en la mayoría de los casos implica cambios profundos de carácter no solo cultural si no también logístico

etc." Puntualiza estos servicios **Carlos Sanz**, responsable de Compensación y Beneficios, Información y Análisis de **Indra**: "Unos de los problemas con los que nos enfrentamos es el de las carreras duales. Dentro de nuestra política contemplamos el apoyo al acompañante en la búsqueda de una oportunidad profesional en el país de destino. Respecto al desplazamiento de los hijos, se ofrece el acceso a colegios internacionales, lo que, si existe la posibilidad de que adquieran un idioma adicional al nativo, se percibe como una oportunidad"

Sin embargo, la crisis también ha hecho mella en la oferta laboral a los expatriados. "La adaptación de todas las compañías a la situación económica actual se ha materializado en una evidente reducción de costes dentro de los presupuestos de movilidad internacional –explican **Katrin Semmroth** y **Maria Alvarez**, *managing partners* de **Matrix Relocations**–.

Las empresas siguen apoyando a sus empleados con programas de *relocation*, pero extras como pago de alquileres mensuales, colegios, programas de adaptación, transporte... se han visto notablemente reducidos y en muchos casos han pasado a ser un gasto del expatriado, no cubierto por la compañía". Confirma esta percepción **Christine Martin**, de **Olympic Advisors**: "La principal consecuencia de la crisis en el sector es que la clásica concepción del expatriado ya no existe. Muchos ejecutivos se desplazan con contratos locales o de forma temporal, para proyectos concretos que no requieren la movilidad de toda la familia. Los paquetes de beneficios extras se han reducido considerablemente y sobre todo los presupuestos para vivienda y en caso de familias, escolarización." Coincide con ella **Ana Gazarian**, de **EMS**: "Todo depende del tamaño de la empresa. Hemos visto que, en general, en las empresas grandes hay tendencia a recortar ciertos beneficios de los paquetes tradicionales de expatriaciones y están realizando un mayor número de contrataciones locales; es decir, que en lugar de contratar la empresa matriz lo hace la empresa filial como un empleado local, aunque con ciertos beneficios

sobre el resto de los empleados locales. Sin embargo, vemos que en las empresas pequeñas continúan ofreciendo paquetes a sus expatriados con grandes beneficios." "El primer cambio derivado de la crisis ha sido que el coste es la prioridad número uno para los clientes –apunta **Beatriz Carro de Prada**, directora de **BRS Relocation Services**–; se han reducido los paquetes que se ofrecen a los expatriados, aunque los empleados españoles están cada vez más abiertos a salir fuera dado que, generalmente, no tienen

## La nuestra es una oferta amplia que nos permite hacer gala de un grado de satisfacción del cliente del 96%

**Beatriz Carro de Prada,**  
directora de **BRS Relocation Services**



En BRS tenemos claro que no hablamos de números ni de objetos, si no que hablamos de personas. Es por ello que todo nuestro equipo ofrece una atención personalizada. Cada persona es distinta; por ello no brindamos un mismo servicio a todas la familia,

nos adaptamos a las necesidades particulares de cada una ofreciendo siempre un plus en la atención. Contamos con servicios de inmigración, búsqueda de vivienda, clases de idiomas, *support a la pareja*, inmersión cultural (*Cross Cultural Training*)..., con la ventaja añadida de que tenemos *partners* en los países de destino. La nuestra es una oferta amplia que nos permite hacer gala de un grado de satisfacción del cliente del 96%.

## Nuestros servicios implican un trabajo de organización y logística, para asegurar un resultado satisfactorio

**Christine Martin,**  
directora de **Olympic Advisors**



Los servicios de *relocation* tienen un trasfondo altamente humano ya que se trabaja con personas y/o familias en situación de cambios importantes, como puede ser el desplazamiento a un nuevo entorno y cultura. Por otro lado, nuestros servicios implican un gran trabajo de organización y

logística, para asegurar un resultado satisfactorio en la prestación del mismo. Dentro de este marco, las empresas hoy, como siempre, piden calidad, flexibilidad, profesionalidad y la mayor rentabilidad por los servicios solicitados.

otra opción. Sin embargo, uno de los servicios que sí se solicitan para expatriados es el *Cross Cultural Training*, formación cultural previa al traslado, sobre todo cuando el destino son Emiratos Árabes, Brasil, Sudáfrica, China...

La oferta de **Home Essentials** es otra pieza novedosa y muy interesante. Se trata de una empresa dedicada exclusivamente al alquiler de mobiliario, electrodomésticos, menaje de cocina y ropa de cama para residencias temporales de expatriados. Admite **James Birchenough**, *general manager* de la compañía en España que: "Han bajado mucho los paquetes de beneficios respecto a los expatriados *inbound*. Ya es historia la época de la casa grande, el coche potente, una mudanza sin límites y colegios caros para todos los niños. Pero para Home Essentials, estos cambios han sido beneficiosos, porque los RRHH han podido ver que la opción de amueblar y equipar las casas en alquiler facilita mucho la comodidad y además baja los costes".

"En nuestra opinión la influencia de la crisis no es significativa –difiere **Soledad Aguirre**, directora de

## La de los expatriados "técnicos" es la tipología que más se ha incrementado en los últimos años en paralelo al incremento de pymes a las que la crisis del mercado ha forzado a licitar en el extranjero

**Jordi Roca,**  
director del área de *Global Mobility Solutions* de **Gesdocument**

**gesDOCUMENT**

Esta tipología de expatriados "técnicos" es la que más se ha incrementado en los últimos años en paralelo al incremento de pymes a las que la crisis del mercado nacional ha forzado a licitar en el extranjero y, habiendo ganado esos proyectos fuera de España, desplazan a sus cuadros técnicos para la supervisión e implementación de los proyectos. En estos casos se trata de expatriaciones más ligeras, por denominarlo de una manera, que en general afectan a empleados/as con experiencias previas en el extranjero, y que suelen autogestionarse buena parte de los servicios que en el pasado ofrecían las empresas.

En resumen, en esta tipología de expatriaciones priman la gestión migratoria, fiscal y de seguridad social, así como una orientación en la vivienda, y han perdido relevancia algunos de los servicios destinados a los familiares acompañantes (escuelas, carrera profesional, idiomas, etc).

**Statim Relocation Services**-. Los beneficios en general se mantienen aunque se ha incrementado el personal trasladado con estatus de local en lugar de expatriado, por lo que los beneficios se reflejan en el soporte por parte de la empresa a la llegada –búsqueda de vivienda, colegio, mudanza e inmigración-. Una vez incorporados, los beneficios son los mismos que el resto del personal local".

Destaca la gestión de la expatriación en multinacionales como el grupo Seat-Volkswagen, donde "cada movilidad se planifica de manera totalmente individualizada para el empleado y su familia, si la misma le acompaña. Este es el caso habitual en las estancias de larga duración, así como en aquellas en que la movilidad es intercontinental. Para poder asegurar la más óptima realización de esta compleja actividad, el Grupo Volkswagen tiene establecida una política global de estancias internacionales, que contempla la gestión uniforme de las diversas condiciones que se deben garantizar en estas movilizaciones –nos explica Ana Martín, responsable de Internacionalización de RRHH de **SEAT**-. Nuestras competitivas condiciones de estancia internacional pretenden velar por el bienestar del empleado y de sus familiares, que pueden permanecer hasta cinco años en el extranjero".

### Y después ¿qué?

"Cuando una organización proyecta una expatriación suele escoger como candidatos a aquellos profesionales que han acreditado una mayor competencia técnica y de gestión, así como un especial dinamismo, capacidad de emprender nuevos pro-

yectos y afrontar retos –afirma **Jordi Roca**, director del Área de *Global Mobility Solutions* de **Gesdocument**-. Lógicamente aceptar una oferta de expatriación confirma la imagen del empleado, e incrementa la reputación incluso en departamentos ajenos al expatriado". A lo que añade que "aunque normalmente la mayoría de los emigrantes afrontan la expatriación como algo temporal, en realidad muchos acaban asentándose en su nuevo destino".

Difiere Beatriz Carro de Prada, de BRS Relocation Services, cuando afirma que "el gran problema de la expatriación es la repatriación, el regreso a casa. Por regla general, cuando se propone una expatriación no se planifica qué puesto va a ocupar ese empleado a su regreso." Al pedirle que analice qué beneficios obtiene el expatriado de su experiencia, **María José Martín**, de ManpowerGroup, considera que: "Lo primero que habría que hacer es diferenciar entre si el expatriado es contratado desde el país de origen y trasladado a otro para trabajar, o si es contratado directamente en el país de destino. En el primero de los casos, sí que suelen ofrecerse complementos salariales como la vivienda, seguro médico u otros, dependiendo del país de destino. En el caso de la contratación en el país de destino, depende mucho de cada empresa y de cada país, aunque, por lo general, no suele ser común ofrecer complementos salariales, por lo que el candidato debe valorar y analizar las condiciones salariales respecto al coste de vida del país."

En el caso del grupo Seat-Volkswagen, los aspectos gestionados en un desplazamiento internacional se agrupan coincidiendo con las tres fases del mismo: preparación, estancia y retorno. Ana Martín, responsable de Internacionalización de RRHH, apunta que al regreso del profesional desplazado la empresa se ocupa de la reintegración profesional del expatriado al finalizar su estancia internacional, teniendo en cuenta su experiencia y desarrollo. Sin embargo, en opinión de **Ana Gazarian**, de **EMS**: "La repatriación sigue siendo una asignatura pendiente en la empresa española. De hecho, en un estudio que hemos realizado recientemente sobre la "Gestión Internacional del Capital Humano en las Empresas Españolas" entre 60 de las empresas más importantes de España que gestionan movilidad de empleados, tan sólo el 24% de estas empresas había diseñado un plan de carrera internacional adecuado" ■

redaccion@equiposytalento.com

## Hay muchas viviendas en alquiler en Madrid y Barcelona, pero pocas están amuebladas y equipadas al nivel que exigen los expatriados

**James Birchenough,**  
*general manager* de **Home Essentials Spain**



En el tema de amueblar las viviendas, las empresas piden eficacia y creatividad en solucionar los problemas, y todo a un coste competitivo, por supuesto. Hay muchas viviendas en alquiler en Madrid y Barcelona, pero pocas están amuebladas y equipadas al nivel que exigen los expatriados *inbound*.

Home Essentials es la única empresa en España que, a través del alquiler de muebles y equipamiento, hace que todas las viviendas pueden ser viviendas amuebladas. Se trata de un servicio muy conocido en los países anglosajones, pero novedoso en nuestro entorno donde, los clientes de Home Essentials son casi exclusivamente multinacionales y embajadas.