

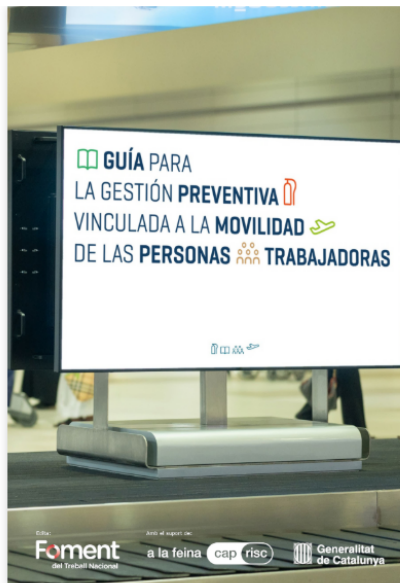
Gestión preventiva vinculada a la movilidad de las personas trabajadoras

Manuela Brinques

8 de septiembre de 2026

<https://www.foment.com/es/items/guia-para-la-gestion-preventiva-vinculada-a-la-movilidad-de-las-personas-trabajadoras/>

Guía para la gestión preventiva vinculada a la movilidad de las personas trabajadoras



DESCARGAR (ESP)

DESCARREGAR (CAT)

Edita: Foment del Treball

Año 2025

Sumario

La expansión del trabajo en remoto, la movilidad internacional de profesionales es un fenómeno creciente, por lo que no es suficiente con adoptar soluciones individualizadas, sino que hay que desarrollar sistemas que garanticen el éxito de la expatriación y posterior repatriación.

Las empresas que se encuentran en proceso de internacionalización y a menudo desplazan temporalmente personas trabajadoras a otros países, necesitan comprender los aspectos clave de la expatriación. Los profesionales de la seguridad y salud laboral tienen que disponer de las herramientas que les permitan garantizar una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales en los diferentes contextos geográficos.

El objetivo de esta Guía es ayudar a abordar la gestión de la seguridad y salud en los procesos de movilidad internacional de personas trabajadoras en todas las fases del desplazamiento (preparación, estancia y retorno).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3	6. MATRIZ RIESGO/PAÍS	42
2. CONTEXTO ACTUAL DE LA MOVILIDAD DE PERSONAS TRABAJADORAS	6	6.1. El Global Peace Index [GPI]	42
2.1. Movilidad de las personas trabajadoras	6	6.2. El Global Health Security Index [GHSI]	44
2.2. Características de las asignaciones internacionales	8	6.3. El World Risk Index [WRI]	46
2.3. Ventajas para empresa y profesional desplazado	12	6.4. El índice de Riesgo Global	47
3. NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE REGULA LOS DESPLAZAMIENTOS	16	7. OTRA NORMATIVA A CONSIDERAR EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS	50
3.1. Desplazamiento de personas trabajadoras de España al extranjero	16	7.1. Normativa que regula los desplazamientos fuera de España	50
3.1.1. Desplazamientos a países de la UE y EEE	16	7.1.1. Legislación general para personas trabajadoras desplazadas	51
3.1.2. Desplazamientos fuera de la UE y EEE	17	En desplazamientos a países de la UE y EEE	51
3.2. Desplazamiento de personas trabajadoras a España desde el extranjero	17	En desplazamientos fuera de la UE y EEE	54
3.2.1. Desplazamientos a España desde países de la UE y EEE	17	7.1.2. Legislación en materia de Seguridad Social	55
3.2.2. Desplazamientos a España desde países fuera de la UE y EEE	18	En desplazamientos a países de la UE y EEE	55
4. PRINCIPALES PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN EN LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES	20	7.1.3. Legislación en materia fiscal	60
4.1. Falta de candidatos	20	En desplazamientos a cualquier país [UE, EEE y fuera de la UE]	60
4.2. Insuficiente preparación del desplazamiento	21	7.2. Normativa que regula los desplazamientos hacia España	62
4.3. Insuficiente información previa al desplazamiento	22	7.2.1. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países de la UE y EEE	62
4.4. Insuficiente comunicación durante el desplazamiento	23	7.2.2. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países fuera de la UE y EEE	70
4.5. Insuficiente planificación de la repatriación	23	7.3. Casos especiales	70
5. ASPECTOS A ABORDAR POR PARTE DE LAS EMPRESAS Y LOS PROFESIONALES DE LA PREVENCIÓN CUANDO DESPLAZAN A PERSONAS TRABAJADORAS AL EXTRANJERO	26	ANEXO I: Experiencias prácticas	74
5.1. Información previa	26	ANEXO II: Bibliografía	98
5.2. El Plan de Expatriación	30		
5.2.1. Antes del desplazamiento	30		
5.2.1.1. Con carácter general	30		
5.2.1.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral	32		
5.2.2. Durante el desplazamiento	35		
5.2.2.1. Con carácter general	35		
5.2.2.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral	36		
5.2.3. Después el desplazamiento	37		
5.2.3.1. Con carácter general	37		
5.2.3.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral	39		

¿Qué entendemos por personas trabajadoras desplazadas ?

Personas que trabajan en otros países contratadas por empresas de su país de origen.

En este caso, se habla de personas trabajadoras con asignaciones internacionales, personas trabajadoras desplazadas o personas expatriadas.

Ventajas de la expatriación

Empresa

- Consolidación de los planes de expansión.
- Mayor presencia en los mercados internacionales.
- Disponer de personas de confianza y solvencia contrastada en las filiales.
- Transferencia de mejores prácticas.
- Conocer en profundidad nuevos mercados.
- Adaptarse mejor a los cambios globales y a la internacionalización.
- Reputación.
- Ahorro de costes en formación de personal local.
- Testear la posibilidad de una mayor expansión minimizando riesgos.
- Refuerzo del talento global de la compañía.

Profesional

- Adquirir experiencia internacional.
- Adquirir conocimiento de otras culturas empresariales.
- Mayores posibilidades de promoción.
- Aumento de la empleabilidad y la posibilidad de optar a mejores opciones profesionales.
- Incremento de las habilidades comunicativas en otros idiomas.
- Incremento en la retribución.
- Posibilidad de escoger opciones de tributación más favorables.
- Experiencia personal de multiculturalidad.
- Aumentar las capacidades de toma de decisiones en un nuevo entorno.
- Motivación ante un nuevo reto.
- Reconocimiento

Dificultades de la expatriación

- Falta de candidatos.
- Insuficiente preparación del desplazamiento.
- Insuficiente información previa al desplazamiento.
- Insuficiente comunicación durante el desplazamiento.
- Insuficiente planificación de la repatriación.

Ejemplos de dificultades de la expatriación.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral:

- No haber previsto posibles especiales sensibilidades con relación a los riesgos del país de destino o del viaje.
- No haber incluido la gestión de la seguridad y salud laboral en el Plan de expatriación.
- No haber dado al profesional la información necesaria en relación a la seguridad y salud laboral antes del desplazamiento.
- No haber establecido canales de comunicación con el Servicio de Prevención durante el desplazamiento.
- No haber planificado un acompañamiento por parte del Servicio de Prevención al profesional repatriado.

El Plan de Expatriación:

Para garantizar una gestión eficaz del desplazamiento de trabajadores, es fundamental diseñar un **Plan de Expatriación** que contemple todos los factores implicados, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo.

El Plan de Expatriación ha de incluir todas las fases:

- ❖ Antes del desplazamiento
- ❖ Durante la expatriación
- ❖ La repatriación

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento:

- Información previa:
 - Riesgos del país de destino:
 - Fenómenos meteorológicos (huracanes, seísmos, temperaturas extremas...).
 - Sanitarios (enfermedades endémicas, vacunas necesarias, infraestructuras sanitarias...).
 - De seguridad (violencia, conflictos armados, secuestros...).
 - Información acerca del contexto político, económico, social y cultural.
 - Legislación en materia de seguridad y salud laboral.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento:

- Identificación del perfil adecuado para la expatriación:
 - Competencias técnicas, experiencia y habilidades.
 - Capacidades psicofísicas: reconocimiento médico laboral previo.
- Condiciones del desplazamiento:
 - Destino.
 - Duración prevista de la asignación.
 - Horario (puede ser el local o no).
 - Viajes al país de origen durante la asignación o periodos máximos de permanencia en el país de destino.
 - Remuneración, bonos y gastos que asume la empresa.
 - Soporte por parte de la empresa antes y durante el desplazamiento (servicios de asesoría legal, soporte psicológico, ayuda en trámites, asistencia sanitaria, de emergencias...).
 - Plan de repatriación.
 - Condiciones de repatriación anticipada.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento:

- Establecimiento de los canales de comunicación:
 - Reuniones periódicas.
 - Acceso a la información corporativa.
 - Contactos locales e internacionales ante una emergencia.
- Definición de la remuneración y beneficios adicionales (bonos, vivienda, escolarización, transporte, refuerzo en el idioma).
- Asesoramiento legal y soporte a la expatriación.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Evaluación de riesgos del viaje y del destino.
- Gestión de las emergencias en el centro de trabajo del destino.
- Identificación e implantación de las medidas de prevención y protección.
- Información al expatriado: Ficha informativa.
- Formación del expatriado.
- Accidentes laborales:
 - Antes del desplazamiento, la empresa habrá tenido que realizar los trámites ante la Seguridad Social (ver capítulo 7). La empresa ha de informar al trabajador del mecanismo de notificación y actuación ante un accidente laboral en el extranjero. Las MCSS (Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social) han de suministrar la información de los teléfonos de contacto y los centros asistenciales que ponen a disposición de los trabajadores en el país y zona de destino para que acudan en caso de accidente laboral.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Medicina del Trabajo:
 - Previamente al desplazamiento debería realizarse un reconocimiento médico laboral para garantizar que el estado de salud del profesional es compatible con los riesgos específicos del país de destino.
 - Sin embargo, en ningún caso se puede vulnerar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la voluntariedad del examen de salud.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Medicina del Trabajo, Hay diferentes opciones:
 - Opción 1. Aplicando el mismo protocolo de manera generalizada a todos los viajeros independientemente del destino. Este método tiene la ventaja de simplificar la tarea de protocolización, pero tiene el inconveniente de que, al incluir todas las pruebas posibles, éstas podrán resultar excesivas para determinados viajeros; lo que puede conllevar un alargamiento del tiempo de realización del reconocimiento, causar molestias al trabajador e incrementar los costes del examen de salud.
 - Opción 2. Ajustando el contenido del protocolo en función de cada evaluación de riesgos de destino. Este método sería el ideal desde un punto de vista puramente técnico. No obstante, hay que tener en cuenta que complicará la tarea de protocolización, incrementando los tiempos y costes de esta fase, sobre todo en aquellas organizaciones o empresas que requieran viajes a destinos muy diversos.
 - Opción 3. Clasificando los destinos en grupos de riesgo, con aplicación del protocolo en función de cada uno de ellos. Sería un acercamiento intermedio entre las dos propuestas anteriores. Los grupos se podrán determinar en función de diferentes características como por su riesgo sanitario, existencia o no de malaria y otras enfermedades endémicas, ... No hay que olvidar tampoco incluir en la anamnesis la recopilación de información relevante como pueden ser patologías previas o antecedentes familiares que deban ser tenidas en cuenta en las condiciones del viaje o del destino.
 - También es de especial interés incluir algún cuestionario de salud mental (p.e. Goldberg). El examen de salud deberá tener una periodicidad adecuada en función de los riesgos y se deberá planificar de acuerdo con las posibles visitas de la persona al país de origen o bien mediante conciertos con instituciones sanitarias del país de destino.

El Plan de Expatriación – Antes del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Cobertura de seguros médicos y planes de asistencia sanitaria:
 - Con independencia de los convenios en materia de sanidad entre los países de origen y destino, es recomendable que la empresa facilite un seguro privado con buena cobertura en caso de enfermedad o accidente, siendo imprescindible informarse en detalle acerca de la misma ya que puede variar ostensiblemente de unos seguros a otros. Son esenciales las cantidades aseguradas para gastos médicos y para la repatriación. Las pólizas habituales suelen excluir los acontecimientos extraordinarios como fenómenos naturales (terremotos, inundaciones extraordinarias, erupciones, volcánicas, tornados...) y las situaciones de inseguridad y violencia (terrorismo, manifestaciones, motines, guerra). Por todo esto en función de las actividades a desarrollar tanto profesionales como personales (deportes de riesgo, ...) puede ser necesaria una ampliación de la cobertura.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento.

- Mecanismos de comunicación con la empresa matriz.
 - En la fase previa al desplazamiento ya se indicaba la necesidad de establecer una estrategia de comunicación. Aunque aparentemente las tecnologías de la información actuales facilitan disponer de canales de comunicación permanentes, lo cierto es que el profesional desplazado no percibe siempre que la comunicación sea fluida, lo cual contribuye a su aislamiento o a la percepción de aislamiento. Para evitarlo, sería conveniente establecer reuniones periódicas por videollamada para que la persona desplazada se siga sintiendo parte del equipo y pueda transmitir también sus inquietudes. Es también la oportunidad para observar a la persona desplazada y poder valorar su bienestar más allá de lo que espontáneamente nos pueda comunicar. En la medida de lo posible, se debería fomentar la participación del personal desplazado en aquellas actividades que lo permitieran tanto las profesionales como las lúdicas.
- Asesoramiento legal y soporte a la expatriación.
 - Los servicios de asesoramiento legal y de soporte más logístico han de permanecer disponibles durante todo el desplazamiento ya que pueden surgir necesidades o dificultades durante la asignación.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Acceso permanente a la información y la formación de Seguridad y Salud Laboral:
 - Además de la disponibilidad de la ficha que se le habrá entregado antes del desplazamiento con la información general y la relativa a la Seguridad y Salud Laboral de su viaje, la persona expatriada debe poder acceder de forma ágil a la información y formación de seguridad y salud laboral que es accesible para todos los trabajadores. En cualquier caso, debe garantizarse que puede acceder de forma permanente a la siguiente información:
 - Cómo actuar ante los posibles riesgos.
 - Cómo actuar en caso de emergencia.
 - Cómo actuar ante un accidente de trabajo.
 - Cuando ha de actualizar la formación.
 - Periodicidad del examen de salud.
- Es conveniente que disponga de algún teléfono de emergencia 24h con la empresa o servicio contratado por la misma ante cualquier situación de riesgo.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Autoevaluación:
 - Tanto si ha sido posible recabar información de los riesgos de las instalaciones del país de destino como si no ha sido posible, sería conveniente facilitar a la persona expatriada un cuestionario de autoevaluación equiparable a los que se usan para teletrabajo de forma que pueda aportar información al Servicio de Prevención acerca de los factores de riesgo asociados a su trabajo. Puede ser útil usar la aplicación de Foment del Treball: *Herramienta de evaluación de riesgos de teletrabajo* y complementarla con otro cuestionario específico de la actividad que desarrolla el profesional expatriado. Mediante la información de este cuestionario, el Servicio de Prevención puede hacer una reevaluación y proponer las medidas más adecuadas.
- Soporte psicológico:
 - Dada la situación de la persona desplazada en cuanto a posible sensación de soledad (sobre todo si no se ha desplazado con su familia), desconexión de la matriz, dificultad de adaptación al nuevo entorno cultural, etc. sería conveniente poner a disposición del profesional expatriado un servicio de soporte psicológico que pueda atender sus inquietudes y valorar de forma profesional las necesidades de la persona.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento. **En referencia a la Seguridad y Salud laboral.**

- Promoción de la vida saludable:
 - Muchas organizaciones disponen de herramientas para promover la vida saludable de su personal dentro y fuera del ámbito laboral. Obviamente, las personas desplazadas han de poder acceder a dichas herramientas siempre y cuando su ubicación lo haga factible. Pero, además, las personas desplazadas pueden tener mayor necesidad de los beneficios que aportan las políticas de bienestar laboral, por lo que sería conveniente prestar especial atención a estas necesidades. Podría ser interesante desarrollar actividades de bienestar específicas para el personal desplazado.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento. **En referencia a la Seguridad y Salud laboral.**

- Comunicación con el Servicio de Prevención:
 - La persona expatriada debe poder comunicarse de forma ágil con el Servicio de Prevención ante la posibilidad de que:
 - Detecte riesgos que no han sido evaluados o ante los que percibe falta de medidas.
 - Consulte dudas acerca de algún aspecto relativo a la prevención de riesgos laborales.
 - Necesite realizar algún trámite: cita para vigilancia de la salud, formación, notificar algún accidente...
- Comunicación con los representantes de los trabajadores La persona expatriada debe poder comunicarse de forma ágil con los representantes de los trabajadores para garantizar su derecho a la consulta y participación.

El Plan de Expatriación – Durante desplazamiento. **En referencia a la Seguridad y Salud laboral.**

- Disponibilidad de herramientas:
 - Para contactar con otros expatriados:
 - InterNations: una red social global para expatriados.
 - Expatriates.com: una comunidad online para expatriados.
 - Para pedir ayuda ante una emergencia:
 - En caso de emergencia en el extranjero, lo más importante es llamar al número de emergencia local (112 en Europa, 911 en Estados Unidos, etc.).
 - También hay apps de alerta SOS en dispositivos Android, iPhone y Apple Watch.
 - Para recibir información de alertas:
 - Aplicación del Registro de Viajeros del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
 - Assistance app de International SOS.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

Esta fase es especialmente importante tras asignaciones largas y suele ser una de las más críticas dado que no siempre se planifica adecuadamente.

Es posible que la persona repatriada sufra el denominado “**síndrome del expatriado**”.

El “síndrome del expatriado” o “choque cultural reverso” (también llamado “síndrome de Ulises”) se refiere a los desafíos emocionales y psicológicos que pueden experimentar las personas que regresan a su país de origen después de haber vivido en el extranjero durante un periodo prolongado. Este síndrome no es un diagnóstico médico, sino una descripción de los sentimientos de desorientación, ansiedad, depresión, y pérdida de identidad que pueden surgir al regresar a un lugar que ha cambiado o no es lo que se esperaba.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

Síntomas comunes del síndrome del expatriado:

- Choque cultural reverso: sentir que el país de origen ya no es el mismo que se recordaba, idealizado durante la ausencia.
- Nostalgia: sentir la nostalgia por la vida en el extranjero y el deseo de regresar.
- Desorientación: dificultad para adaptarse a la vida y las costumbres del país de origen después de haber vivido en un lugar diferente.
- Aislamiento: sentirse desconectado de la familia, amigos y la comunidad en el país de origen.
- Sentimientos de no pertenencia: no sentirse completamente en casa ni en el país de origen ni en el país extranjero.
- Estrés y ansiedad: la adaptación a la nueva realidad puede generar estrés y ansiedad.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

Factores que pueden influir:

- Duración de la expatriación: Cuanto más tiempo se ha vivido en el extranjero, mayor puede ser el impacto del choque cultural reverso.
- Diferencias culturales: Las diferencias culturales entre el país de origen y el país de residencia pueden aumentar la sensación de desconexión.
- Experiencias en el extranjero: Las experiencias positivas o negativas vividas en el extranjero pueden influir en la forma en que se percibe el regreso.
- Cambios en el país de origen: Los cambios sociales, económicos o políticos en el país de origen pueden generar un mayor impacto en la adaptación.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

Cómo afrontar el síndrome del expatriado:

- Aceptar la realidad: Reconocer que el país de origen ha cambiado y que la adaptación requerirá tiempo y esfuerzo.
- Buscar apoyo: Hablar con familiares, amigos o profesionales de la salud mental puede ayudar a procesar las emociones y los desafíos.
- Integrarse en la comunidad: Participar en actividades sociales y culturales puede facilitar la adaptación.
- Mantener la mente abierta: Estar dispuesto a experimentar nuevas cosas y aprender de las diferencias culturales.
- Buscar actividades que brinden satisfacción: Dedicar tiempo a hobbies, intereses y actividades que generen bienestar.
- Considerar la posibilidad de terapia: Si los sentimientos de malestar son intensos o persisten, buscar ayuda profesional de un psicólogo puede ser beneficioso.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

El Plan de repatriación debe contemplar:

Planificación del Regreso desde el Inicio de la planificación:

- Comenzar a planificar la repatriación desde el inicio de la expatriación o al menos seis meses antes del regreso.
- Asegurar que el repatriado tenga un puesto de trabajo asignado que se ajuste a sus características y conocimientos adquiridos.

Adaptación a la nueva función:

- Evaluación de conocimientos: valorar y aprovechar los conocimientos y experiencias adquiridos por el repatriado durante su asignación internacional.
- Apoyo continuo: proporcionar apoyo continuo para facilitar la adaptación del repatriado a su nueva función.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

Plan de repatriación.

Prácticas de Repatriación:

- Feedback de Repatriados: obtener retroalimentación de los repatriados para mejorar las políticas de repatriación.
- Apoyo al Cónyuge: ayudar al cónyuge del repatriado en su recolocación en el mercado laboral de origen.
- Entrevistas Periódicas: realizar entrevistas periódicas para comprobar la correcta adaptación del repatriado y su familia.
- Soporte psicológico: poner a disposición de la persona repatriada soporte psicológico si lo necesitara.
- Participación: facilitar la participación de la persona repatriada en aquellas actividades profesionales o lúdicas que se organicen para que se vaya integrando en el nuevo equipo.
- Reincorporación progresiva: puede ser conveniente que la asunción de las nuevas funciones se realice de forma progresiva para facilitar una integración paulatina.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Medicina del Trabajo:
 - Posteriormente a la repatriación debería realizarse un reconocimiento médico laboral para valorar las condiciones físicas y psicológicas de la persona repatriada.
 - Para ello, se aplicarán los protocolos médico-laborales coherentes con los riesgos del nuevo puesto de trabajo. También es de especial interés incluir algún cuestionario de salud mental (p.e. Goldberg).
 - Sin embargo, en ningún caso se puede vulnerar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la voluntariedad del examen de salud.

El Plan de Expatriación – Después del desplazamiento.

En referencia a la Seguridad y Salud laboral.

- Gestión psicosocial:
 - El impacto psicosocial al regreso, especialmente en caso de que el desplazamiento se haya prolongado algunos años, puede ser incluso mayor que en el proceso de partida.
 - El impacto psicológico puede encontrarse en el plano personal pero también en el plano profesional: las personas que regresan de un proceso de desplazamiento largo suelen sentirse poco valoradas en su nuevo puesto. Por este motivo es fundamental ofrecer herramientas para minimizar este impacto como cursos de adaptación a su regreso, en los que se les advierte, principalmente, de cómo se van a sentir al volver a España y cómo van a ser recibidos, así como un acompañamiento o mentoring durante un periodo de tiempo.

Matriz Riesgo/País

- Es lógico que nos preguntemos cómo medir el nivel de riesgo que puede tener un país al que queramos desplazar personas trabajadoras, sobre todo si previamente la empresa no dispone de infraestructura y personal local que nos pueda aportar información de primera mano.
- Actualmente, se manejan diferentes índices que nos permiten “medir” de forma más o menos objetiva el nivel de riesgo de un país y nos facilita la toma de decisiones y la preparación del desplazamiento.

Matriz Riesgo/País

El Global Peace Index (GPI)

El índice de paz global (Global Peace Index en inglés) es un informe elaborado por el Instituto para la Economía y la Paz (IEP) que mide la posición relativa de la paz de las naciones y regiones.

El GPI clasifica 163 estados y territorios independientes (que en conjunto representan el 99.7% de la población mundial) según sus niveles de paz.

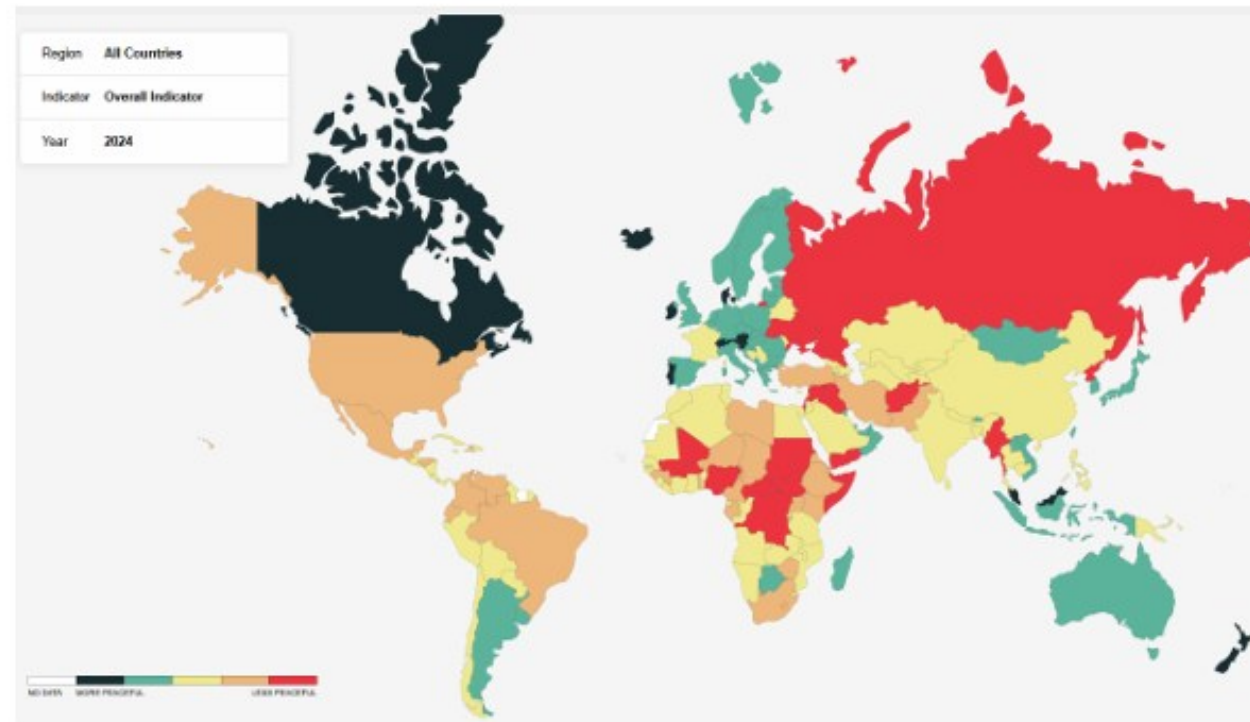
El GPI se elabora en consulta con un panel internacional de expertos en paz de institutos de paz y grupos de reflexión, con datos recogidos y cotejados por Economist Intelligence Unit.

El índice se lanzó por primera vez en mayo de 2009, y los informes posteriores se publican anualmente. El Índice de Paz Global mide el nivel de Paz Negativa de un país a partir de tres dimensiones de la paz e incluye 23 indicadores de ausencia de violencia o miedo a la violencia.

Matriz Riesgo/País

El Global Peace Index (GPI)

En 2024, la situación del GPI en el mapa mundial fue:



Fuente: <https://www.visionofhumanity.org/>

Matriz Riesgo/País

El Global Health Security Index (GHSI)

Más allá de valorar el hecho de que en los países de destino haya enfermedades endémicas que haya que conocer y ante las que hay que prepararse mediante las vacunas o profilaxis pertinentes, es importante también conocer las fortalezas del sistema sanitario y las capacidades de respuesta ante posibles epidemias o pandemias.

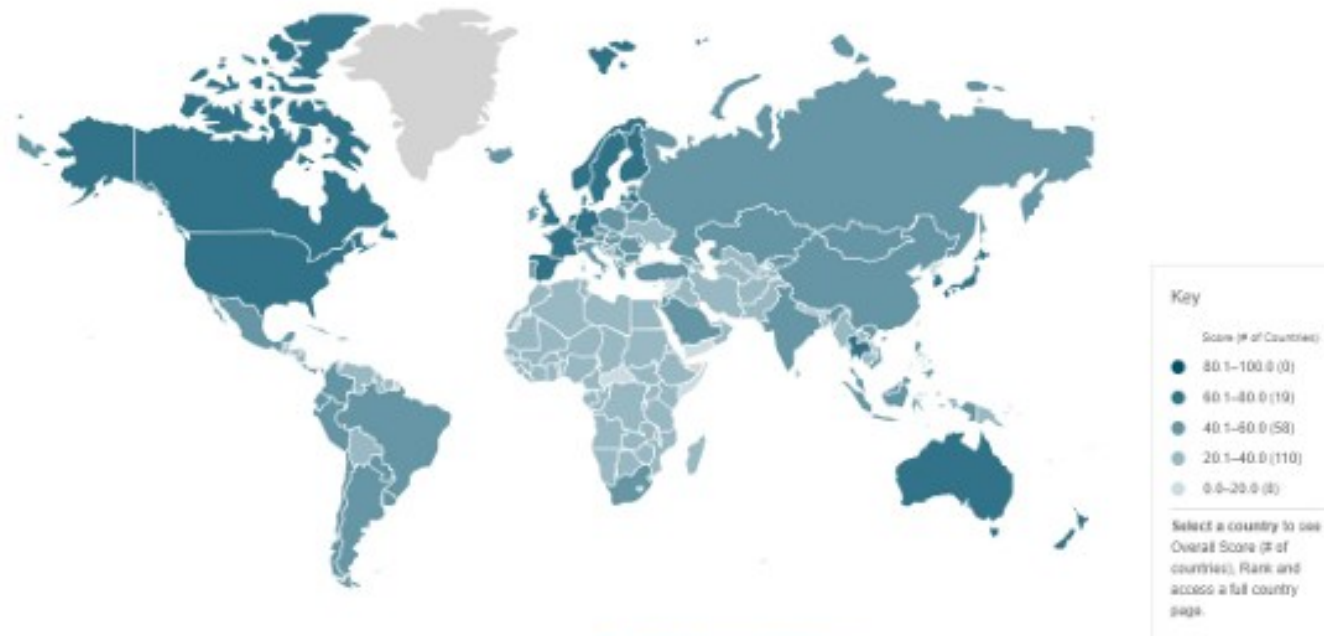
El Índice de Seguridad Sanitaria Mundial (Global Health Security Index en inglés) es una evaluación comparativa de la seguridad sanitaria y las capacidades para su afrontamiento en 195 países. El GHSI proporciona la fuente de datos más completa sobre la capacidad a nivel nacional en 195 países para prevenir, detectar y responder a las pandemias, además de ser la única herramienta que puede realizar evaluaciones periódicas para hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo.

El índice proporciona un recurso singular para respaldar la toma de decisiones basada en datos, maximizar el impacto de las inversiones en bioseguridad y preparación para pandemias en países de todo el mundo, así como impulsar inversiones adicionales significativas en esta área.

Matriz Riesgo/País

El Global Health Security Index (GHSI)

En 2021 (última publicación disponible en el momento en que se desarrollaba esta guía), la situación del GHSI a nivel mundial queda reflejada de la siguiente manera:



Fuente: <https://ghsindex.org/>

Matriz Riesgo/País

El World Risk Index (WRI)

El Índice de Riesgo Mundial (World Risk Index en inglés) indica el riesgo de desastres por eventos naturales extremos e impactos negativos del cambio climático para 193 países del mundo.

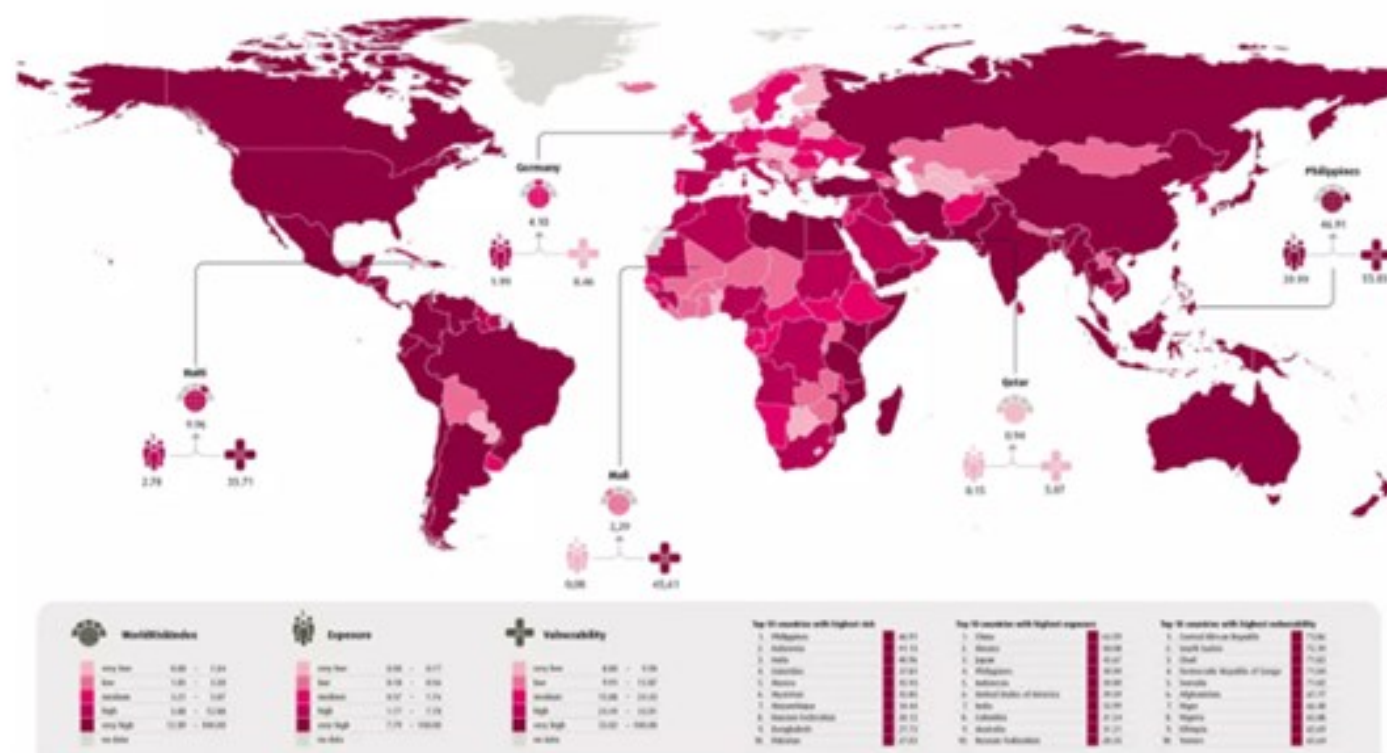
Se calcula por país como la media geométrica de exposición y vulnerabilidad.

Desde 2018, el Instituto de Derecho Internacional de la Paz y los Conflictos Armados (IFHV) de la Universidad Ruhr de Bochum se ha hecho cargo del cálculo y ha perfeccionado continuamente el modelo conceptual y metodológicamente. En 2022, el World Risk Index se publica con un modelo completamente revisado que incluye 100 indicadores de bases de datos disponibles a nivel mundial y de acceso público. Por primera vez, están representados los 193 estados miembros de las Naciones Unidas.

Matriz Riesgo/País

El World Risk Index (WRI)

En 2024, la situación del WRI queda reflejada de la siguiente manera:



Fuente: <https://weltrisikobericht.de/worldriskreport/>

Matriz Riesgo/País

El Índice de Riesgo Global

Basándonos en los 3 índices anteriores, hemos creado un Índice de Riesgo Global que puede servir como referencia para evaluar el riesgo combinado de un país ante la inseguridad, las epidemias y las catástrofes naturales. Hemos aplicado dicho índice a los países donde es más habitual desplazar profesionales con asignaciones internacionales (ver apartado 2.2. de la Guía) y el resultado es el siguiente:

Matriz Riesgo/País

El Índice de Riesgo Global

	Seguridad (GPI)	Sanidad (GSHI)	Catástrofes naturales (WRI)	VALOR GLOBAL DEL RIESGO (VGR)	
Reino Unido	7	7	5	245	
Alemania	7	7	5	245	
Francia	5	7	3	105	
Estados Unidos	3	7	1	21	
México	3	5	1	15	
Brasil	3	5	1	15	
Argentina	7	5	1	35	
Colombia	3	5	1	15	
Chile	5	5	1	25	
Perú	5	5	1	25	
Rumanía	7	5	5	175	
Polonia	7	5	5	175	
Italia	7	5	3	105	
Portugal	10	5	5	250	
Bélgica	7	5	5	175	
Suiza	10	5	10	500	
Países Bajos	7	7	5	245	
Australia	7	7	1	49	
Emiratos Árabes Unidos	7	3	5	105	
China	5	5	1	25	

RIESGO		puntuación/ grupo	puntuación riesgo global
	Muy alto	1	1-27
	Alto	3	28-125
	Medio	5	126-343
	Bajo	7	344-700
	Muy bajo	10	700-1.000

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias

mbrinques@fullaudit.es