



# TENDENCIAS

ESTHER LOZANO  
SEU SALES DIRECTOR  
& MARKETING  
SANTA FE RELOCATION



**El trabajo híbrido y en remoto transfronterizo ha incrementado las responsabilidades de los equipos de Movilidad Global.**

## TENDENCIAS DE LA MOVILIDAD GLOBAL 2024

### La transformación del equipo de Movilidad y la evolución de las políticas

**Presión en los Equipos de Movilidad Global (MG):** En 2024, los equipos de MG se enfrentan a una creciente presión debido a los cambios en los acuerdos laborales internacionales, acelerados por la pandemia. La reducción del personal y el aumento de la complejidad regulatoria han añadido desafíos significativos. El trabajo híbrido y en remoto transfronterizo ha incrementado las responsabilidades de los equipos de MG, quienes deben evaluar solicitudes de trabajo en remoto y sus posibles riesgos de cumplimiento, incluyendo inmigración, establecimiento permanente, deber de diligencia para el empleado y seguridad de datos de la organización además de los entornos geopolíticos y de Internet potencialmente inseguros.



**Aumento del Trabajo Transfronterizo y en Remoto:** Las organizaciones están adaptando políticas de trabajo híbrido y transfronterizo, impulsadas por la demanda de los empleados y la retención del talento. Un número creciente de empresas tiene ya programas de trabajo remoto (98%) e internacional temporal (69%). Para aliviar los desafíos de cumplimiento de la normativa, se han desarrollado herramientas para evaluar las solicitudes de trabajo en remoto.



## Consideraciones de Política y Movilidad impulsada por un propósito

**Optimización de Costes y Dinámica del Talento:** Los departamentos de MG son cruciales para educar y guiar a los directores de las empresas de las opciones disponibles y sus implicaciones. Las asignaciones virtuales y el trabajo en remoto de corta duración empiezan a aumentar fuertemente, adaptándose a circunstancias personales y dinámicas familiares.

Las organizaciones buscan optimizar costes mientras consideran las implicaciones de estas revisiones en la retención de talento y paquetes ofrecidos.

**Modelos de Asignación:** Se utilizan modelos de asignación basados en la compensación del país destino con un enfoque general desde el país origen, con variaciones en paquete de apoyo al personal en asignación según las necesidades empresariales y de necesidad de talento. El modelo Core-Flex busca ofrecer soluciones personalizadas para apoyar la reubicación, aunque su implementación puede ser compleja y llevar mucho tiempo.

## Sostenibilidad en la Movilidad Global

**Evaluación de Emisiones de CO2:** Las organizaciones avanzan en la evaluación de las emisiones de CO2 en las asignaciones, con la intención de abordar su huella medioambiental.



Esto incluye el análisis de prácticas de reubicación sostenible, el uso de opciones de viaje más verdes y la consideración de alternativas a los envíos de artículos para el hogar (mudanzas). La sostenibilidad se extiende a opciones de alojamiento más ecológicas y prácticas de embalaje más amigables con el medio ambiente.

**Impacto en el Bienestar del Empleado:** La sostenibilidad también afecta el bienestar de los empleados, quienes pueden verse afectados por la incapacidad de llevar sus pertenencias personales durante las asignaciones. Las organizaciones deben considerar el impacto emocional y práctico de estas decisiones en sus empleados.



La movilidad global está cada vez más conectada con las iniciativas de bienestar organizacional.

## Bienestar de los empleados

**Integración en Programas de Bienestar:** Los equipos de MG deben enfocarse en brindar una experiencia de calidad durante las asignaciones y apoyar la integración de los empleados en programas de bienestar en el país de destino. Las herramientas de bienestar, apoyadas por IA, pueden ofrecer soporte personalizado y adaptado a las necesidades específicas de los empleados.

**Alojamiento y Búsqueda de Vivienda:** La demanda de alojamiento a medio plazo está en aumento, ofreciendo una solución viable para quienes tienen dificultades para encontrar vivienda a largo plazo. La evolución de la búsqueda de viviendas también se ha adaptado a las limitadas opciones del mercado, recomendando períodos más largos de búsqueda y alojamiento temporal.



## Retos y Oportunidades para la Movilidad Global

**Claridad de Roles y Expectativas de Liderazgo:** Es crucial que las organizaciones definan claramente las expectativas sobre la función de MG, ya sea como un Centro de Excelencia estratégico o como soporte operativo. Los equipos de MG deben mantenerse actualizados con los cambios en el cumplimiento y las leyes laborales, gestionar la cadena de suministro y servir como punto de comunicación para la reubicación de empleados.

**Complejidad y Tiempo de Gestión:** Un desafío significativo para los equipos de MG es manejar la complejidad creciente y el tiempo requerido para cumplir con todas las responsabilidades y expectativas organizacionales. La claridad en los roles y una gestión eficiente son esenciales para enfrentar estos desafíos.



## Conclusión

En los estudios que hemos realizado en los últimos 10 años, se destaca la evolución y los desafíos de la movilidad global que han ido creciendo de año en año, destacándose la necesidad de adaptabilidad y la integración de prácticas sostenibles. La presión sobre los equipos de MG aumenta con la complejidad regulatoria y las demandas de los empleados, mientras que las organizaciones buscan equilibrar la optimización de costes con el bienestar, retención y atracción del talento. Las estrategias sostenibles y el enfoque en el bienestar de los empleados son esenciales para una movilidad global efectiva y responsable.

**Esther Lozano**  
[www.santaferelo.com](http://www.santaferelo.com)



*\*Datos obtenidos de los informes de encuestas de movilidad global (GMS) elaborados por Santa Fe Relocation en colaboración con Savanta, organización de investigación B2B.*