

IHR Meeting

Avances y desafíos en el horizonte de la Movilidad Internacional

14 de febrero de 2023

Madrid

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow triangle is positioned above the 'Y', pointing downwards towards the top right corner of the logo.

Building a better
working world

Agenda

- | | |
|---|---|
| 1 | El papel estratégico de la movilidad internacional |
| 2 | Reformulando el programa de movilidad |
| 3 | Aproximación a un proyecto de rediseño del programa |



1

El papel estratégico de
la movilidad
internacional

El cambio de rol de la función de movilidad internacional

De la gestión tradicional del *compliance* a convertirse en otra palanca de transformación del negocio

El viaje hacia una movilidad estratégica

Hoja de ruta para la transformación de la función de movilidad



Un escenario sin precedentes donde los profesionales de recursos humanos y movilidad internacional deben afrontar el reto con una mentalidad abierta que abrace el cambio como parte de su ADN. Para adaptarse, las organizaciones están repensando la cadena de valor de la movilidad internacional, su papel vinculado a la agenda de talento y adaptando su modelo operativo para cumplir con los imperativos económicos en un contexto de elevada competitividad en los mercados internacionales.

Crecimiento integral

70% de las compañías integran la movilidad internacional dentro de sus planes de crecimiento

Momento para el cambio

74% de las compañías ven la crisis como una oportunidad para transformar sus programas

2

Reformulando el
programa de
movilidad



¿Por qué ahora es el momento adecuado para revisar los programas de movilidad internacional de las organizaciones?



¿Cuáles son los principales objetivos que se persiguen?

En la definición de un programa de movilidad internacional eficiente y competitivo se debe poner foco en dar solución a los principales retos y objetivos asociados a los desplazamientos internacionales

PRINCIPALES OBJETIVOS

Alineación con estrategia

Debe estar ajustado a la estrategia global, a la vez que proporcione flexibilidad para adaptarse a objetivos o necesidades específicas

Experiencia del empleado

Debe dar voz al empleado, proporcionando flexibilidad para adaptarse a sus necesidades, garantizando su seguridad y salud, impulsando su compromiso y maximizar su experiencia

Desarrollo profesional

Debe ser una palanca para el desarrollo profesional y de las capacidades de los líderes del futuro

Captación de talento

Debe ser una herramienta eficaz para la captación y retención del mejor talento a nivel global

Roles y responsabilidades

Debe definir e identificar claramente los roles y responsabilidades de todos los *stakeholders* que intervienen en la movilidad internacional de empleados

Procesos

Debe definir un mapa de procesos eficientes, simples y ágiles, con la incorporación de la tecnología como acelerador de la transformación

Alineada con el mercado

Debe ser un programa competitivo y alineado con las mejores prácticas del mercado

Retribución y costes

Debe garantizar una equidad retributiva interna y externa, a la vez de garantizar la eficiencia de costes en todas las fases del proceso de movilidad internacional

Cultura y D&I

Debe fomentar la D&I en la organización e impulsar la mentalidad global y la universalización de la cultura de la compañía

KPIs y uso del dato

Debe permitir medir el grado de cumplimiento de los KPIs establecidos así como el análisis de los datos necesarios para la medición ROI y para la predicción y toma de decisiones

Construyendo el mejor programa de movilidad internacional

Pasado

Presente

Basado en DURACIÓN

Hasta ahora, los términos y condiciones se han determinado en función de la duración

Hasta 3 meses

- *Viajes de negocio extendidos*
- *Commuter*

3-12 meses

- Asignación a corto plazo (STA)
- Desarrollo de talento
- *Commuter* extendido

1-3 años

- Asignación a largo plazo (LTA)
- Desarrollo de negocio

Permanentes

- Traslado permanente
- Local Plus
- *Localization from LTA*
- Contratación internacional local

Duración vs. Propósito



Basado en PROPÓSITO

El modelo segmentado clasifica las asignaciones según el valor para el negocio (criticidad), la estrategia de Recursos Humanos y el valor para el profesional



● Incluye soluciones de movilidad virtual/híbrida opcionales

3

Aproximación a un
proyecto re diseño
del programa



Marco de transformación de la función de movilidad internacional



Acompañando en la comunicación a empleados



2

Descripción y colectivo:

- Empleados que se desplazan a trabajar a otro país durante breves períodos (días, semanas o meses)

Tipología:

- Viajero frecuente: desplazamientos esporádicos por días o semanas
- Commuter: desplazamiento durante días laborales y regreso fines semana
- Desplazamiento de corto plazo: generalmente inferiores a 12 meses

Términos y condiciones generales:

Duración	Caso concreto del tipo corto plazo: <12 meses	Nómina y coste	Origen
Unidad familiar cubierta	No	Seguridad Social	Origen
Relación laboral	Origen	Política fiscal	Ninguna, no se prevé impuesto destino
Compensación	Condiciones origen + dietas y posible COLA		

Paquete retributivo aconsejado

- Vuelos y traslados
- Visado negocio / trabajo (si necesario)
- Asesoramiento fiscal (si necesario)
- Alojamiento temporal (hotel o apartamento y utilities)
- Seguro médico Internacional o Seguro de Viajes
- Bonus específico proyecto (en función del caso)
- Dietas (importe en función de hotel/apartamento) y posible COLA

Paquete de beneficios recomendado según benchmark de compañías comparables