

2024 Tendencias en Compensación y Talento Movilidad Internacional

Anna Puigmal



Introducción

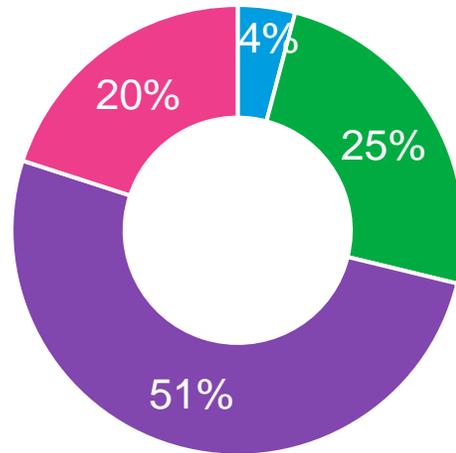
Contar con **políticas competitivas de movilidad de talento** no siempre es suficiente. Los procesos internos y las culturas de las organizaciones a menudo frenan la movilidad y crean **barreras innecesarias**, por lo que es más importante que nunca contar con **modelos de compensación que alineen los objetivos estratégicos de las asignaciones internacionales con las expectativas de las personas, cuyo talento será clave para el éxito de la movilidad.**

Junto a las barreras tradicionales como el control de costes o las reticencias por parte de los mandos intermedios a renunciar a su talento clave, ahora **se compite más que nunca por las habilidades críticas.**

A medida que las habilidades críticas comienzan a eclipsar la educación o la experiencia, son cada vez más las empresas que están implementando prácticas salariales, basadas en **habilidades específicas para atraer nuevos talentos.** Sin embargo, una vez contratado el talento, menos de la mitad de las empresas vincula la compensación con el desarrollo continuo de habilidades.

¿Cómo está alineada la movilidad internacional a la estrategia global de talento y qué papel juega en su agenda?

¿Cómo está alineada su política de movilidad global con su estrategia global de talento?



- Totalmente alineada
- Alineada
- Algo alineada pero necesita progresar
- No muy alineados, la movilidad y el talento siguen estando aislados N= 365

Source: 2023 WIAPP – Strategic Mobility Management Survey – All-respondent Report

¿Qué importancia tiene la movilidad global en su agenda de talento?

● Clasificación 3 o 4

● Clasificación 1 o 2



To fulfill a strategic/ leadership role

94% | 4%



To fulfill a technical role not available locally

90% | 7%



For developing talent

87% | 12%



For talent retention

76% | 22%



For talent attraction

74% | 24%

N= 365

1. Prioridades para 2024

1 – Movilidad y Gestión del Talento; Utilizar la movilidad del talento para consideraciones más estratégicas de gestión del talento: atracción, retención y mejora de habilidades con modelos de compensación más adaptados a las expectativas del empleado.

2 – Alinear las políticas de movilidad internacional a los planes de desarrollo de carrera y talento clave.

3 – Centrarse en el bienestar y una mejor experiencia móvil de los empleados. Introducir políticas o beneficios para mejorar el bienestar, revisar las interacciones y los procesos para brindar una mejor experiencia y aumentar la satisfacción.

4 – Aprovechar la IA/tecnología y posicionar la función de movilidad para en el futuro Implementar nuevas soluciones tecnológicas, adaptar nuevos procesos y aumentar la eficiencia de la función.



2. Las cuestiones de talento importan más que nunca

- ✓ Atraer, retener y mejorar el talento en un mercado laboral complejo (entorno socio-político, económico, etc.)
- ✓ Tendencia a la movilidad centrada en el talento y su desarrollo
- ✓ Necesidad, en el entorno actual, de redistribuir constantemente las fuerzas de trabajo que conducen a más movimientos, desarrollo de carrera y habilidades más específicas
- ✓ Mayor demanda de satisfacción de las expectativas respecto del estilo de vida de los empleados
- ✓ Modelos de compensación híbridos, tradicionales y nuevas fórmulas de recompensa alineados con el bienestar y el desarrollo de tecnologías
- ✓ imperativos de agilidad y flexibilidad:
 - ✓ proporcionar asignaciones y beneficios específicos para expatriados Reactividad ante un entorno incierto y expectativas cambiantes
 - ✓ Incremento de los enfoques de compensación locales; transferencias unidireccionales y contratación local/internacional de extranjeros. Las transferencias unidireccionales se han convertido en el tercer tipo de asignación más común después de las asignaciones a corto y largo plazo. Modelo de país de destino
 - ✓ Facilitar la redistribución del talento y reubicación de las unidades de negocio
 - ✓ El mantenimiento del modelo de país de origen como fórmula de compensación que garantiza en mayor medida el manteniendo del estilo de vida del empleado
 - ✓ Trabajar desde cualquier lugar: compromisos y normalización



3. Well-being a la vanguardia

- ✓ Centrarse en generar productividad a través del bienestar, mejores experiencias/interacciones y desarrollo de habilidades
- ✓ Entender la compensación como todo aquello que aporte valor para empleado y el bienestar como una parte clave.

*Es necesaria una mejor integración de las cuestiones físicas, mentales, sociales y financieras en los paquetes de apoyo a la movilidad. Cuanto más tangibles y visibles sean los beneficios de bienestar que reciba un empleado, más probable será que comunique que está prosperando en su puesto.**

- ✓ Salud: brechas de cobertura (por ejemplo, trabajadores remotos internacionales), medicina preventiva, telemedicina
- ✓ Salud mental: programas de apoyo y concienciación sobre el estrés.
- ✓ Bienestar social: integración en el lugar de acogida (redes), programas familiares
- ✓ Bienestar financiero: más allá del coste de vida, brindando información y apoyo sobre la situación financiera personal de los asignados y el nivel de vida



Los ganadores en el nuevo mundo laboral serán las empresas que puedan identificar y eliminar las barreras que impiden el flujo de talento hacia y dentro de la organización. Este es un ejercicio delicado porque requiere repensar hábitos profundamente arraigados, procesos existentes y marcos de talento.

Implementar políticas de compensación innovadoras o agregar nuevos beneficios a las ya tradicionales, pero esto no será suficiente si estos cambios no se producen como parte de una reflexión más amplia sobre la movilidad del talento.



¡GRACIAS!