

Tendencias en movilidad internacional

Encuesta Internacional Movilidad de
Personas (IPM) 2025

AON



Metodología de la Encuesta IPM 2025

- Encuesta global a profesionales de beneficios (24 marzo - 18 abril 2025)
- Objetivo: Entender tendencias y dinámicas en movilidad internacional
- 361 respuestas de 49 países
- Regiones:
 - Europa, Medio Oriente y África (EMEA)
 - Asia Pacífico (APAC)
 - América del Norte y del Sur (Américas)

Location of Headquarters	Region	Location of Participants
185	EMEA	191
89	APAC	116
87	Americas	54
361	Total	361

Survey Window
March 24 – April 18, 2025
Submitted Surveys
361 Responses
Geography
Participants from 49 countries

Perfil de la muestra

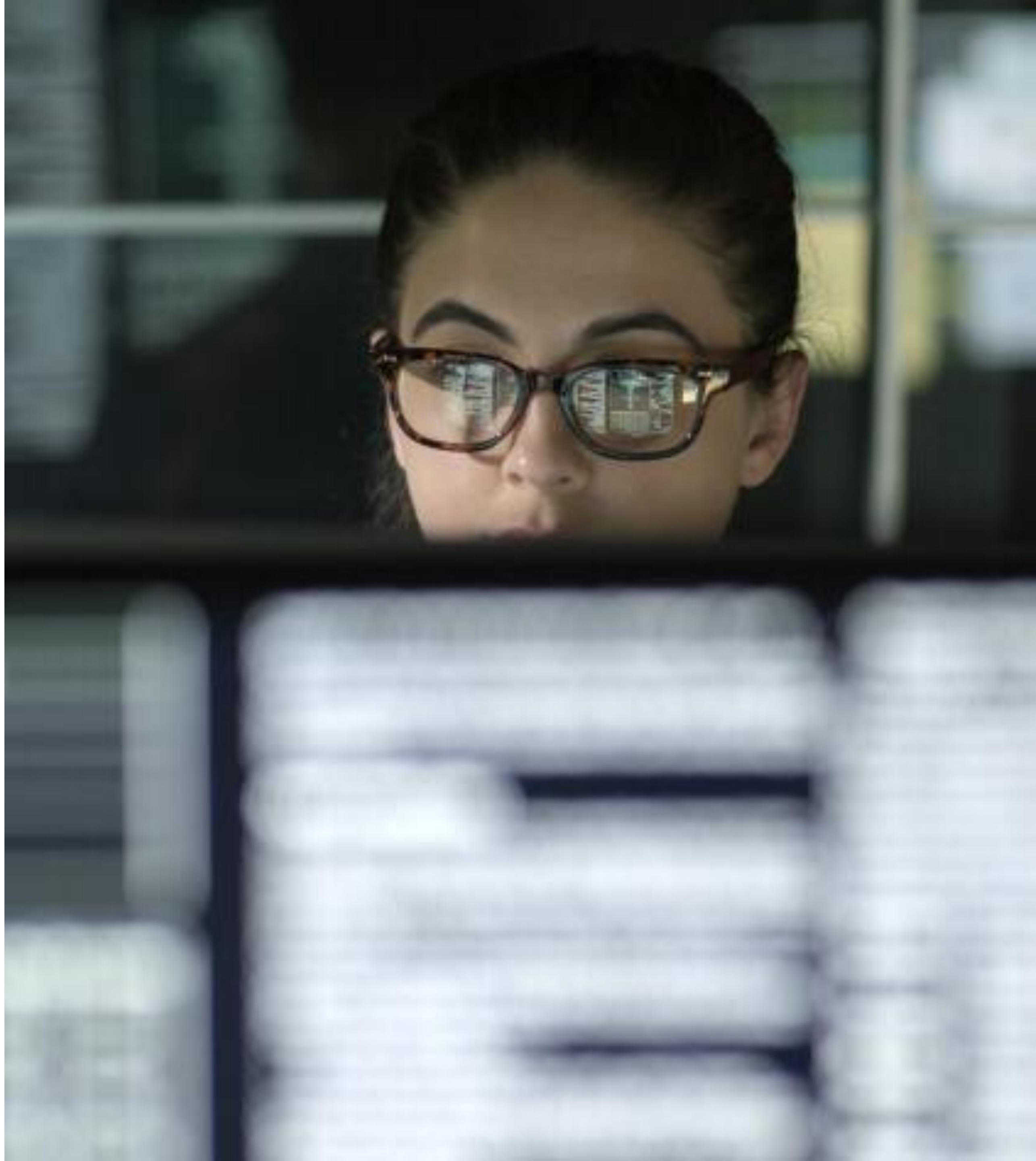
- **Sectores participantes:**
 - Industrial, Tecnología, Finanzas, Salud, Retail, etc.
- **Gestión de:**
 - Viajes de negocios
 - Asignaciones internacionales
 - Trabajo remoto
- **Contexto:**
 - Mercado por cambios regulatorios, tecnológicos y sociales

Industry and Respondent Profile – Participants by Industry

Respondent Profile by Industry Sector	Count of Core Industry	Pct. of Core Industry
Industrials and Manufacturing	71	20%
Technology, Media and Communications	47	13%
Insurance	36	10%
Financial Institutions	35	10%
Professional and Business Services	33	9%
Natural Resources	22	6%
Healthcare Providers and Services	22	6%
Food, Agribusiness and Beverage	22	6%
Retail and Consumer Goods	17	5%
Life Sciences	17	5%
Transportation and Logistics	15	4%
Construction & Real Estate	6	2%
Public Sector	6	2%
Hospitality, Travel and Leisure	5	1%
Sports and Entertainment	2	1%
Other	5	1%
Grand Total	361	100%

Conclusiones

- **Complejidad regulatoria creciente**
 - Mayor necesidad de asesoría legal y visión 360°
 - Cumplimiento y seguridad, retos clave
- **Uso estratégico de datos y tecnología**
 - Analítica de datos para la gestión de talento y Relocation
 - IA y servicios digitales mejoran experiencia y seguridad



Conclusiones

- **Factores geopolíticos y económicos**
 - Inestabilidad e inflación, especialmente en salud (Incremento de primas)
 - “Duty of care” y políticas de bienestar/flexibilidad
- **Trabajo remoto internacional**
 - Interés alto, pero restricciones legales/fiscales
 - Políticas limitan “workations” a 30 días
 - Necesidad de análisis legal/económico por proceso



Conclusiones

- **Personalización de beneficios**
 - Programas adaptados a empleados y familias
 - Limitación de beneficios para teletrabajadores internacionales (Ojo: Duty of Care)
 - Salud internacional: más flexibilidad y personalización
- **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEIB)**
 - Criterios DEIB en selección de asignados internacionales



Tendencias y desafíos

- **Estabilización de viajes y asignaciones internacionales**
 - Predominio de viajes intra-continente (Europa)
 - Asignaciones < 3 años, destino frecuente: Asia
- **Desafíos persistentes**
 - Cumplimiento, costes, seguridad, bienestar
- **Oportunidades**
 - Beneficios globales: seguros, reubicación, salud mental
 - Bienestar y flexibilidad, claves para atraer talento



Recomendaciones

Revisar y actualizar **políticas de movilidad y teletrabajo**

Invertir en **tecnología y analítica de datos**

Beneficios claros, consistentes y adaptados a tendencias

Éxito = cumplimiento + personalización + sostenibilidad + diversidad

Movilidad global: **mover personas, ideas y culturas**

Nuevo **rol del líder global**: equipos deslocalizados y multiculturales



Gracias