

# La escasez de talento es un desafío para uno de cada tres líderes globales de movilidad: KPMG

*29% de las organizaciones consideran prioritario desarrollar las habilidades de sus equipos de movilidad*

Actualmente, las organizaciones enfrentan una creciente presión para ofrecer soluciones de talento flexibles y aprovechar las capacidades digitales con el fin de mantenerse competitivas e impulsar el crecimiento. Como resultado, uno de cada tres líderes está priorizando la redefinición de su estrategia de movilidad global de personal, fomentando la colaboración entre Recursos Humanos y otras áreas para maximizar el impacto; sin embargo, sólo 20% afirma que su estrategia de movilidad se comunica y comprende ampliamente como parte de los objetivos organizacionales, según señala el informe 2025 Global Mobility Benchmarking Report de KPMG, red global de firmas multidisciplinarias que proveen servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Asesoría.

Adicionalmente, quienes lideran la movilidad global en las compañías buscan mostrar el valor y el retorno sobre la inversión de sus programas, sobre todo porque atraer talento es un reto: 62% indica que sus equipos no participan en la selección



Por Staff de *El Inversionista*

de candidatos, lo que muestra la necesidad de fortalecer su influencia estratégica.

En este contexto, la movilidad se posiciona como un facilitador del talento, impulsando políticas flexibles, mejorando la experiencia del candidato y alineando objetivos de diversidad, equidad e inclusión (DEI). No obstante, atraer talento para asignaciones internacionales sigue siendo una de las principales preocupaciones. El reporte sugiere que las compañías comuniquen claramente los beneficios que ofrecen como apoyo a la pareja, desarrollo profesional, compensación competitiva y ventajas en el estilo de vida.

“En un entorno global cada vez más incierto, la movilidad estratégica de personal es fundamental para atraer y retener el talento que las empresas en México necesitan para competir. Alinear las estrategias de movilidad de personal con los objetivos corporativos es el primer paso para demostrar su impacto en

la rentabilidad y sostenibilidad, así como para entenderla como una inversión que impulsa la innovación y el crecimiento, tanto en mercados emergentes como en desarrollados”, señala Nora Solano, Socia Líder de Servicios de Movilidad Global de KPMG México.

El estudio también revela que sólo una de cada cuatro empresas mide de manera constante la satisfacción de su personal. Aunque 80% actúa sobre las percepciones de su personal, apenas 13% considera que su método para recopilar comentarios es altamente efectivo. Datos y análisis confiables son esenciales para medir el éxito, pero muchas organizaciones enfrentan retos con la calidad de la información, lo que subraya la necesidad de mejorar la arquitectura de datos e integrar inteligencia artificial (IA) para optimizar eficiencia, eficacia y cumplimiento.

En este sentido, 62% de las compañías planean invertir en IA en los próximos 12 a 18 meses,

frente a 31% del año anterior. La IA y la automatización se perfilan como áreas donde la movilidad global puede alinearse con otras funciones de Recursos Humanos que ya han adoptado estas tecnologías. Actualmente, el 43% de las empresas las utiliza para tareas operativas y 19% planea implementarlas en el próximo año.

“Invertir en tecnología y automatización en programas de movilidad de personal es fundamental para lograr eficiencia y transparencia. La adopción de IA permitirá a las empresas anticipar tendencias, optimizar costos y mejorar la experiencia del talento”, afirma Azucena Cortés, Socia de Servicios de Movilidad Global de KPMG México.

Finalmente, el informe destaca que el papel de asesor estratégico es fundamental a medida que las organizaciones ajustan sus estrategias, lo que exige revisar y actualizar las políticas existentes. Uno de los principales desafíos es atraer personal con las habilidades adecuadas para posiciones globales, manteniendo políticas flexibles. Al respecto, 42% de las compañías afirman haber realizado una revisión completa de sus políticas en el último año, frente a 21% que lo hizo en los dos años previos, y un tercio que considera este aspecto como una prioridad en los próximos 12 a 18 meses.

