

2025

DESCUBRIENDO EL FUTURO DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA: ESTRATEGIAS PARA UN ENFOQUE CONECTADO, SOSTENIBLE Y CENTRADO EN EL EMPLEADO



RESUMEN EJECUTIVO

La movilidad de los empleados está cambiando. En este documento se analizan las claves de los desplazamientos diarios y de corta distancia, tanto para ir al trabajo como por motivos profesionales.

Hasta ahora, las políticas se centraban en la gestión de flotas y el reembolso de gastos. Hoy, las empresas empiezan a usar la movilidad como palanca estratégica para reducir costes, cumplir objetivos de sostenibilidad y atraer y fidelizar talento.

Los nuevos hábitos, las tecnologías y las normativas están transformando la forma de moverse en cualquier organización. El trabajo híbrido y las alternativas de transporte sostenible pueden ser opciones atractivas que complementen el coche de empresa tradicional. Por otro lado, la expansión de las redes de recarga también está impulsando la electrificación de las flotas. Además, la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) incluye ya las emisiones de los desplazamientos al trabajo, situando la movilidad en el centro del cumplimiento ESG. Y cada vez más personas esperan compromisos reales de sostenibilidad y responsabilidad social por parte de su empresa.

Es el momento de replantear las políticas de movilidad para anticiparse a estas presiones y liderar con eficacia. Es fundamental poner el foco en el impacto ambiental, el bienestar de la plantilla y el control de costes convierte la movilidad en un factor estratégico clave. Actuar pronto y con visión es esencial para mantenerse en cabeza.

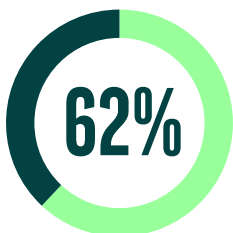
Este documento ofrece un itinerario claro para definir el futuro de la movilidad corporativa. Tanto si la empresa inicia la revisión de sus políticas como si busca perfeccionarlas, los equipos de RR. HH., RSC y movilidad encontrarán aquí pautas prácticas para convertirlas en una ventaja competitiva.

ÍNDICE

1/ DANDO FORMA AL FUTURO DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA: OPORTUNIDAD	P.04
2/ ES EL MOMENTO DE REINVENTAR TU ESTRATEGIA DE MOVILIDAD CORPORATIVA	P.06
3/ LIDERAZGO COLABORATIVO: LA CLAVE PARA TRANSFORMAR LA MOVILIDAD	P.08
4/ CÓMO REINVENTAR TU ESTRATEGIA DE MOVILIDAD PARA EMPLEADOS	P.09
5/ TRANSFORMA HOY TU MOVILIDAD DEL MAÑANA: ANTICIPARSE MARCA LA DIFERENCIA	P.13
6/ DESBLOQUEA TODO EL POTENCIAL DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA	P.17

DESCUBRIENDO EL FUTURO DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA:

ESTRATEGIAS PARA UN ENFOQUE CONECTADO, SOSTENIBLE Y CENTRADO EN EL EMPLEADO



Parte de los empleados que consideran que las ofertas de movilidad son importantes al elegir un empleador



Objetivos de sostenibilidad

Integración digital

Experiencia del empleado

01/ DANDO FORMA AL FUTURO DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA : OPORTUNIDAD

La movilidad se está convirtiendo en un factor importante en la satisfacción de los empleados, la responsabilidad ambiental y la eficiencia operativa. Actualmente las políticas de flota tradicionales se centran en la gestión de vehículos para un grupo limitado de empleados, mientras que las políticas de movilidad modernas adoptan un enfoque orientado a todos los empleados y todos los medios de transporte.

El enfoque está cambiando a políticas que sean inclusivas, flexibles y bajas en carbono, diseñadas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados modernos y las crecientes expectativas ambientales tanto de los gobiernos como de los individuos.

Según la Encuesta de Movilidad de Empleados de Arval 2024, el **62% de los empleados** consideró importantes las ofertas de movilidad a la hora de elegir una empresa para trabajar, y solo el 50% de los empleados encuestados estaban satisfechos con las ofertas de movilidad actuales de su empresa. Además, el 55% de los empleados anticipa que las empresas mejorarán sus ofertas de movilidad en los próximos cinco años.

El mensaje es claro: las empresas deben invertir en soluciones de movilidad que les ayuden a atraer a los mejores talentos y fomentar una fuerza laboral satisfecha.

Los empleados buscan flexibilidad, equilibrio y propósito, y brindarles opciones de viaje diversas, accesibles y bajas en carbono ahora es más una responsabilidad que un beneficio. Al mismo tiempo, los presupuestos corporativos están bajo presión y las estrategias de movilidad que dependen solo de los automóviles privados se están volviendo insostenibles desde una perspectiva ambiental y de costes.

Y, a medida que una generación más joven de empleados ingresa al lugar de trabajo, las demandas cambiantes significan que las políticas toleradas por las generaciones anteriores ya no son suficientes. Según la Encuesta de Movilidad de los Empleados de Arval de 2024, el 68% de los empleados menores de 35 años dijeron que elegirían un empleador que ofrezca opciones de desplazamiento sostenibles en lugar de uno que no lo haga.

La transformación de la política de movilidad es una oportunidad para impulsar el cambio y la innovación alineando las expectativas de los empleados, los objetivos ambientales y la rentabilidad. Al adoptar la digitalización, la simplificación y una mayor flexibilidad, las empresas pueden cambiar hacia opciones de movilidad más sostenibles y centradas en los empleados. Cuanto más comprenda qué factores están dando forma a la movilidad a nivel local, regional y global, mejor podrá adaptar sus estrategias para satisfacer las demandas cambiantes.



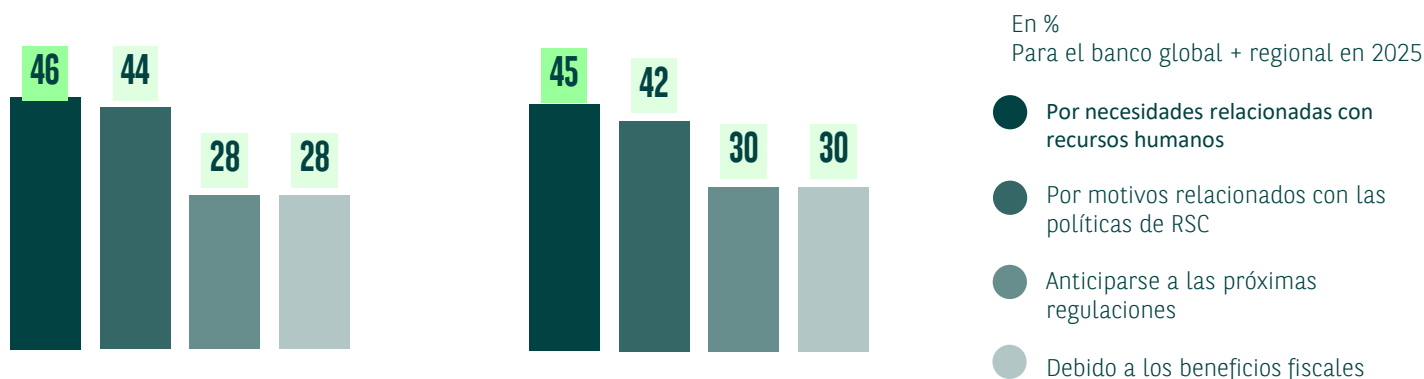
Nuestros empleados a menudo nos pedían nuevas soluciones para su movilidad, especialmente en relación con los cambios en su forma de trabajar (como el trabajo a distancia) y el acceso a ofertas más flexibles. La principal ventaja del *pase de movilidad sostenible* [que introdujimos en Nickel France] es que puede combinar el reembolso, el transporte y el uso de soluciones de movilidad sostenible.

Julien Foucher,
Gerente de RRHH en Nickel France.



LAS 4 RAZONES PRINCIPALES

PARA IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE MOVILIDAD PARA IMPLEMENTAR SOLUCIONES DE MOVILIDAD



¿Cómo leer los resultados?

46%

de las empresas, en general en 2025, declaran que la razón principal para **introducir políticas de movilidad** es: **Por necesidades relacionadas con los recursos humanos, como la contratación de talento.**

Información clave sobre la movilidad de los empleados. Fuente: [Barómetro de Flota y Movilidad Arval 2025](#)

Las políticas de movilidad más inteligentes ofrecen control de costes a través del transporte compartido, múltiples ofertas y una mejor planificación de la demanda.

Este es un momento clave para el liderazgo multifuncional. Los líderes de RRHH pueden integrar la movilidad en la experiencia de los empleados, los gerentes de RSC pueden utilizar este cambio para avanzar en los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), y los equipos de flota y movilidad pueden pasar de ser administradores de activos a facilitadores estratégicos del cambio.

Las empresas que operan con enfoques obsoletos o fragmentados de la movilidad que se centran en los beneficios del automóvil o las políticas de kilometraje perderán la mayor oportunidad: alinear la movilidad con los valores corporativos, los objetivos de carbono y las expectativas de la fuerza laboral.

02/ ES EL MOMENTO DE REINVENTAR TU ESTRATEGIA DE MOVILIDAD CORPORATIVA

En su informe [El futuro de la movilidad en 2035](#), McKinsey & Company identificó una profunda transformación en la movilidad que se espera que ocurra para 2035, debido a los cambios en la tecnología, las regulaciones y la sociedad, impulsando el cambio a buen ritmo.

De cara a la estrategia de movilidad corporativa del futuro, tendrá que adaptarse a una nueva realidad. Muchos centros urbanos pueden ser zonas de cero emisiones en el futuro, mientras que los empleados probablemente habrán abandonado los coches de empresa designados por un presupuesto de movilidad personalizado que pueden gastar, por ejemplo, en trenes, coches compartidos o bicicletas eléctricas. Más allá de las regulaciones, otro catalizador clave para el cambio es la mejora progresiva de las infraestructuras de movilidad de las ciudades, como carriles bici, bicicletas compartidas, transporte público, etc. Se espera que los esquemas de trabajo híbridos sean la norma y que las emisiones de CO2 se divulguen en los informes ESG. Paralelamente, es probable que los gobiernos ofrezcan incentivos fiscales a las empresas que promuevan modos de transporte descarbonizados.

El impulso de Ámsterdam por la movilidad de cero emisiones

Ámsterdam está eliminando gradualmente los vehículos contaminantes y promoviendo opciones de transporte más limpias. Las nuevas políticas de transporte priorizan el transporte público, el uso compartido de automóviles, la bicicleta y los desplazamientos a pie para crear un entorno urbano más saludable y sostenible.

En 2019 se introdujo un "Plan de Aire Limpio", coordinado con el Gobierno Nacional, las empresas y las industrias, con un plan gradual y detallado bien comunicado sobre cómo hacer la transición de zonas de bajas emisiones a transporte urbano de cero emisiones.

(Fuente: [Marcando la tendencia de la movilidad libre de emisiones](#), febrero de 2023)

En algunos lugares, esto ya está sucediendo:

- En Francia, el [Forfait Mobilités Durables \(FMD\)](#) anima a los empleadores a subvencionar desplazamientos más sostenibles.
- [El presupuesto federal](#) de movilidad de Bélgica permite a los empleados cambiar un automóvil de la empresa por un presupuesto que pueden usar en transporte público, ciclismo u otras opciones sostenibles.
- La Directiva [de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la UE](#) obliga a incluir divulgaciones sobre el transporte corporativo en los informes ESG.

2035

Transformación profunda en movilidad

Zonas de cero emisiones



La electrificación, el transporte compartido y multimodal, la planificación basada en datos y el empoderamiento de los empleados ya están transformando las políticas de movilidad tal y como las conocemos. Las empresas que no estén preparadas ahora serán tomadas por sorpresa, operativa y legalmente.

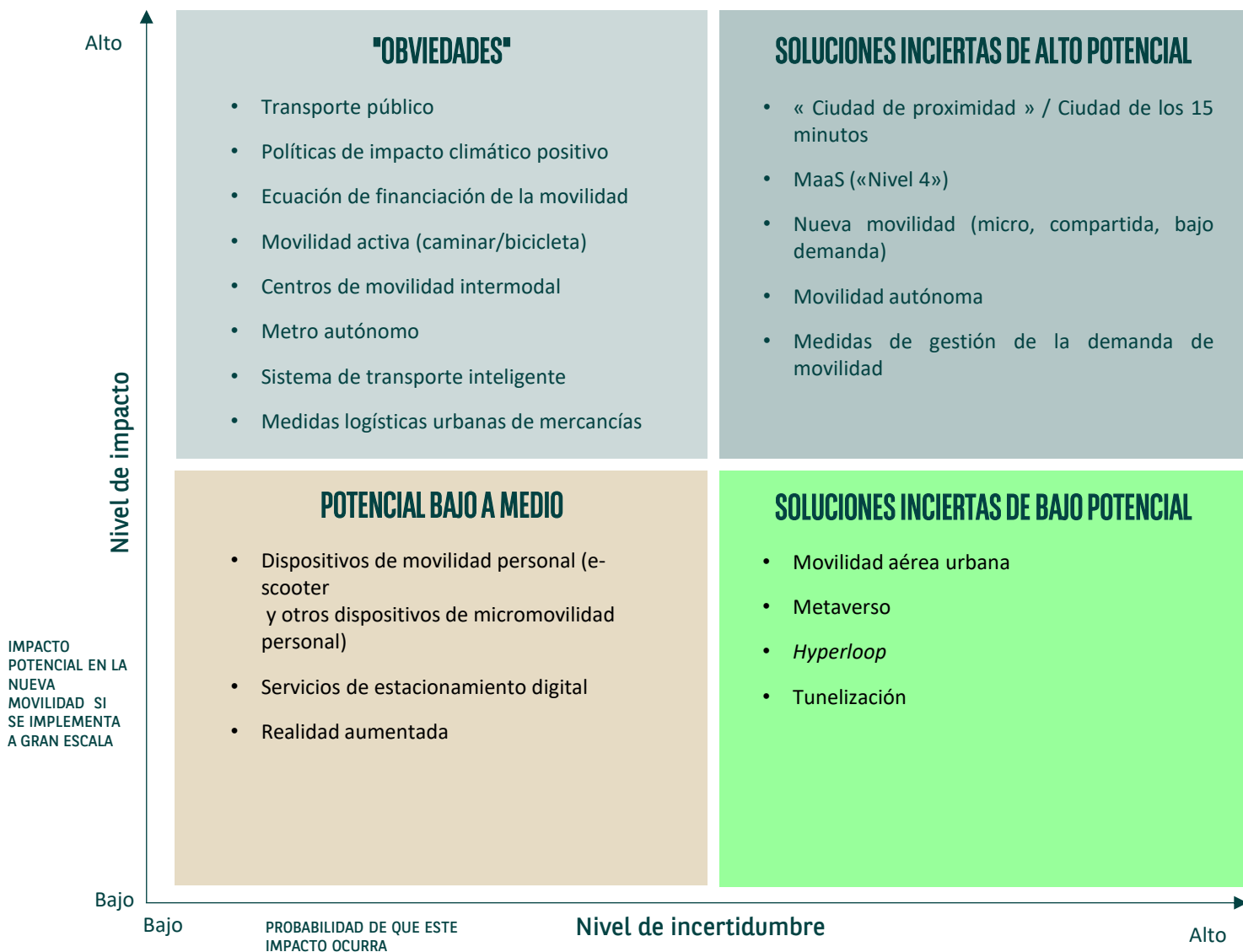
La forma en que la mayoría de nosotros trabajamos ha cambiado radicalmente en los últimos años. Cuando se les da la opción, los empleados dividen su tiempo entre el hogar, los espacios de trabajo conjunto y las oficinas de la empresa. Y esto hace que los beneficios de movilidad de talla única, como un coche de empresa o un pase de temporada de tren, queden obsoletos.

Las políticas de movilidad ahora deben adaptarse a los requisitos de viaje inconsistentes, los empleados que viven más lejos de las oficinas y las expectativas cambiantes de los empleados. Las políticas deben ser flexibles e inclusivas para satisfacer estas necesidades cambiantes.

Este siguiente diagrama ilustra el alcance potencial de la transformación y el impacto que estos cambios tendrán en la movilidad de los empleados, con una serie de soluciones, desde las inmediatamente aplicables hasta las posibles en un futuro más lejano.

SOLUCIONES DE MOVILIDAD

(CONCEPTOS, POLÍTICAS Y SERVICIOS) Y EL IMPACTO PROBABLE EN EL CAMBIO MODAL



Conceptos, políticas y servicios de movilidad que tienen más probabilidades de impulsar el cambio. Fuente: *El futuro de la movilidad 5.0* | Arthur D. Little

Además, donde anteriormente RRHH podría haber supervisado los beneficios mientras los equipos de flotas gestionaban los vehículos y el personal de RSC informaba sobre las emisiones, la naturaleza interconectada de las necesidades cambiantes requerirá, en el futuro, un equipo conectado y multifuncional que pueda construir un enfoque holístico para la movilidad de los empleados.

03/ LIDERAZGO COLABORATIVO: LA CLAVE PARA TRANSFORMAR LA MOVILIDAD

El futuro de la movilidad requiere una colaboración multifuncional. Si bien los equipos operativos y de flota han desempeñado durante mucho tiempo un papel clave, contribuyendo al control de costes, la reducción de emisiones y las estrategias de recursos humanos, la movilidad ahora se cruza con otras áreas estratégicas en todo el negocio, como la reducción de emisiones y las estrategias de recursos humanos. Un enfoque conjunto ayudará a liberar todo su potencial.

La forma en que los empleados llegan al trabajo y si tienen opciones reales en el asunto, afecta directamente las estrategias de inclusión e igualdad. También afecta la satisfacción de los empleados, la retención del talento y el atractivo de la empresa. Las opciones de viaje limitadas pueden perjudicar a los trabajadores remotos o de bajos ingresos, mientras que las alternativas flexibles y sostenibles pueden impulsar el compromiso y ayudar con la retención del talento.

Alemania: bicicletas como beneficio

En Alemania, las bicicletas de empresa se pueden utilizar para fines laborales y personales, con pagos mensuales deducidos de los ingresos brutos, lo que reduce los ingresos imponibles de los empleados. Algunas empresas también tienen políticas que reconocen el tiempo de viaje como tiempo de trabajo.

Los encuestados en un proyecto de investigación sobre beneficios laborales del Laboratorio del Futuro de la Movilidad clasificaron la disponibilidad de bicicletas eléctricas en segundo lugar después de los días de vacaciones pagadas adicionales.

(Fuente: *Laboratorio de Movilidad del Futuro del Instituto de Movilidad de la Universidad de St. Gallen, octubre de 2024*)

Los viajes de los empleados son una fuente de emisiones corporativas y pueden ser una palanca fundamental para lograr los objetivos de cero emisiones netas y demostrar liderazgo climático. Según FutureTracker, el transporte representa alrededor del 17% de todas las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero. Los desplazamientos al trabajo pueden ser un factor importante en esto, dependiendo de la industria de una empresa.

A medida que las regulaciones y la legislación se vuelven más estrictas, las empresas necesitan estrategias de movilidad que no solo cumplan con los requisitos legales, sino que también las mantengan competitivas al tiempo que responden a las demandas de flexibilidad de sus empleados.

CÓMO LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD PROVIENE DE LA COOPERACIÓN INTERFUNCIONAL

Cómo el reparto interfuncional de responsabilidades conduce a una estrategia de movilidad sólida.



La colaboración entre funciones es fundamental para el éxito, ya que las políticas de movilidad tocan muchas áreas diversas de un negocio. Las empresas necesitan romper los silos y crear equipos de movilidad multifuncionales.

Estos equipos deberán tener en cuenta las perspectivas y prioridades de RRHH, RSC, Gestión de Flotas y Finanzas, con KPI compartidos y medibles alineados con objetivos comerciales comunes. Solo trabajando juntas pueden las empresas diseñar políticas de movilidad preparadas para el futuro que sean inclusivas y escalables, y que puedan transformar la movilidad de un coste oculto a un activo estratégico.

04/ CÓMO REINVENTAR TU ESTRATEGIA DE MOVILIDAD PARA EMPLEADOS

Comprender el cambio

Muchas empresas ya cuentan con una política de flota que define la elegibilidad, tipos de vehículos, reembolso de combustible y normas de uso, normalmente limitada a ciertos perfiles como ventas o directivos.

Una política de movilidad integral va más allá: es un marco inclusivo que cubre todos los desplazamientos laborales (commuting, viajes de negocio, reuniones), alineado con valores corporativos, presupuestos y objetivos climáticos.

Debe ser flexible, centrada en el empleado, preparada para el futuro y apoyada en tecnología para cumplir metas medioambientales.

Enfoque centrado en el empleado

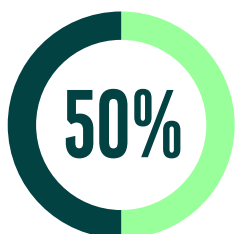
Marco inclusivo

Objetivos ESG



IKEA incluye los desplazamientos de los empleados y los viajes de negocios en su huella climática

El indicador clave de rendimiento (KPI) de IKEA para los desplazamientos de los empleados y los viajes de negocios es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de los viajes de los empleados en un 50% por compañero de trabajo (es decir, en términos relativos) para el año fiscal 2030, en comparación con el año fiscal de referencia 2016.



Objetivo de reducción de emisiones de CO₂ por empleado de IKEA para 2030

A partir del año fiscal 2024, este KPI específico muestra una reducción constante, pero el ritmo deberá acelerarse para cumplir con el objetivo de reducción del 50% por empleado para el año fiscal 2030. Las emisiones de los desplazamientos de los compañeros de trabajo y los viajes de negocios fueron de 0,5 millones de toneladas de CO₂ equivalente en el año fiscal 2016, hasta 0,44 millones de toneladas en el año fiscal 2024.

En el año fiscal 2024 (FY24), el 95% de los viajes de negocios de los empleados de IKEA en Suecia se realizaron de forma sostenible. La huella climática total de IKEA disminuyó en 1,1 millones de toneladas de CO₂ equivalente en términos absolutos en comparación con el año fiscal 23, lo que supuso una reducción del 5%.

(Fuente: *Informe de sostenibilidad de IKEA 2024*, p.13, *La huella climática en la cadena de valor de IKEA*)

Identificar tu punto de partida: la matriz de madurez de la política de movilidad

El marco simple descrito aquí tiene como objetivo capturar el progreso, ayudarte a evaluar tu posición actual y permitirte planificar cómo desarrollar su política en el futuro.

Puedes utilizar la matriz como herramienta de diagnóstico y hoja de ruta. La mayoría de las empresas se encuentran actualmente entre los niveles 2 y 3. El objetivo es avanzar hacia los niveles 4 y 5, donde la movilidad se convierte en un verdadero diferenciador.

POLÍTICA DE MOVILIDAD

MATRIZ DE MADUREZ

Para las empresas en 2025

La mayoría de las empresas están aquí

Nivel	1 INICIAL	2 BÁSICO	3 ESTÁNDAR	4 EXPERTO	5 AVANZADO
			Descripción		
	Sin política formal de movilidad	Alcance limitado	Enfoque formal	Estrategia integrada	La movilidad como facilitador del negocio
			Funciones		
	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque principal en la flota - Decisiones caso por caso - RSC no involucrada 	<ul style="list-style-type: none"> - Reembolso del transporte público - Conciencia básica de sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una política formal - Múltiples opciones, incluido el alquiler de bicicletas y el uso compartido de automóviles 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de CO2 - Plataformas MaaS - Herramientas de apoyo a los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración en estrategias de RRHH/RSC - Centros de movilidad - Opciones personalizadas - Totalmente flexible
			Participantes		
	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente de flota -RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente de flota -RRHH - RSC (mínimo) 	<ul style="list-style-type: none"> - RRHH (habilitador de cambios) - Gerente de Flota y Movilidad -RSE 	<ul style="list-style-type: none"> - RRHH (habilitador de cambios) - RSC (participación activa) - Gerente de Flota y Movilidad 	<ul style="list-style-type: none"> -RRHH - RSE (desarrollo estratégico) - Gestores de movilidad (flota totalmente integrada en el proceso de movilidad)

Construir una política de movilidad preparada para el futuro

Una vez que hayas evaluado dónde se encuentra en la matriz y dónde quieres estar, deberás considerar qué debe incluir una política de movilidad moderna. Como mínimo, debe cubrir lo siguiente:

1. **Alcance y elegibilidad de la política:** Definición clara de movilidad empresarial frente a personal para cubrir a todos los empleados.
2. **Modos de transporte elegibles:** Caminar, andar en bicicleta (alquiler, bonificaciones, reembolso de millas), transporte público (reembolsado total o parcialmente), automóviles (alquiler de automóviles, uso compartido de automóviles, viajes compartidos o taxis), vehículos eléctricos (vehículos eléctricos de batería e híbridos enchufables) y más.
3. **Herramientas y plataformas:** sistemas de gestión del presupuesto de movilidad (por ejemplo, asignación mensual fija), aplicaciones de movilidad como servicio, paneles de control de CO2 o billeteras electrónicas para desplazamientos.
4. **Seguridad y cumplimiento:** Conformidad legal con las leyes nacionales de movilidad, políticas de seguridad del conductor, cobertura de seguros, mandatos de casco para bicicletas, GDPR y cumplimiento de datos para herramientas de seguimiento, etc.
5. **Comunicación y soporte:** incorporación de empleados, preguntas frecuentes, portales de autoservicio, mesas de ayuda.

Las políticas modulares ayudarán a los empleados a adaptar sus necesidades a su ubicación, etapa de vida y función de la empresa, sin dejar de adherirse a las políticas de la empresa y ayudar a impulsar cambios estratégicos.

LISTA DE VERIFICACIÓN: QUÉ INCLUIR EN TU POLÍTICA

- ✓ Tipos de transporte cubiertos
- ✓ Modelos de reembolso
- ✓ Elegibilidad
- ✓ Incentivos
- ✓ Herramientas de reserva y seguimiento
- ✓ Alineación ESG
- ✓ Seguridad y cumplimiento normativo

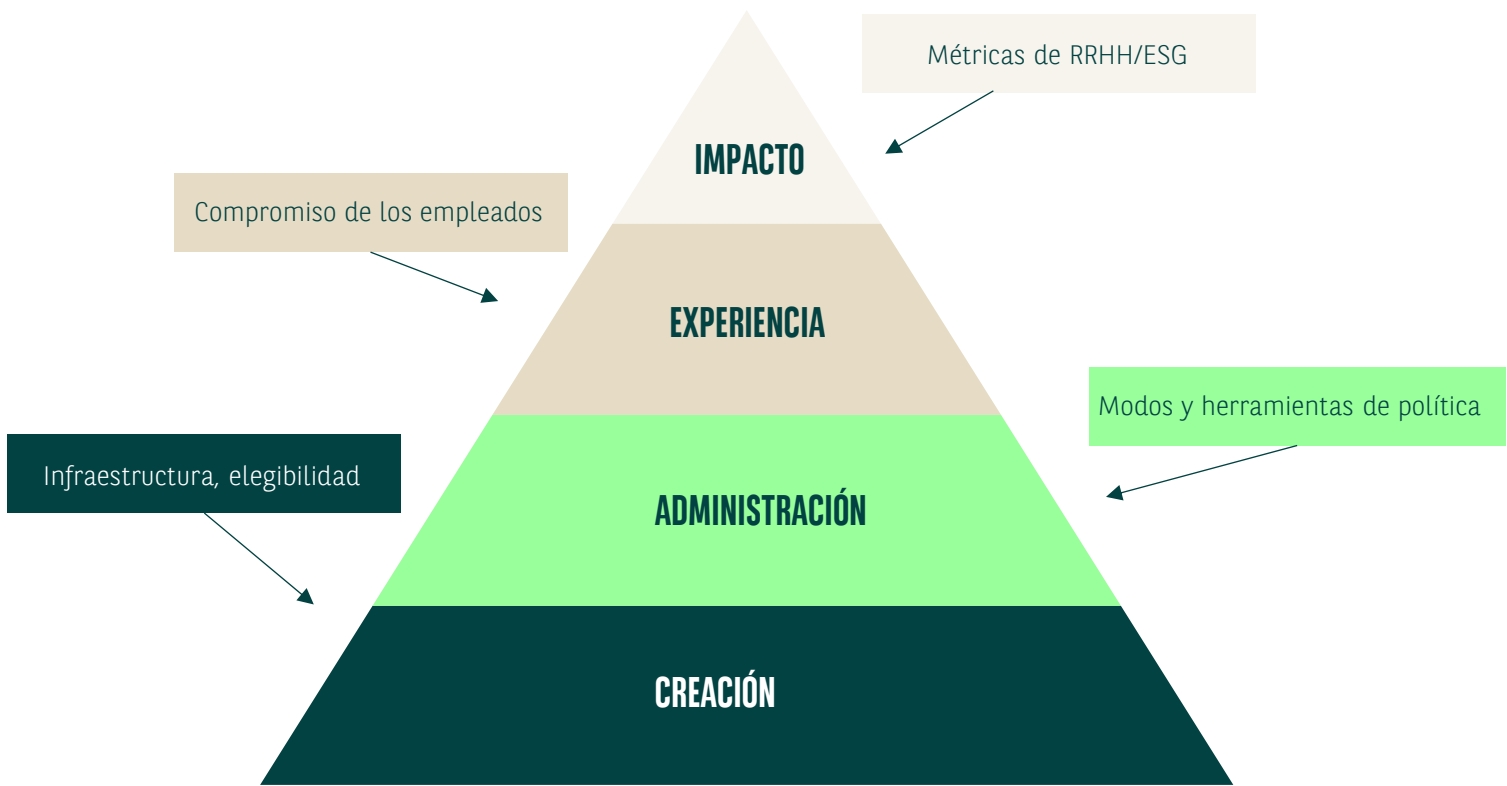


Política de movilidad preparada para el futuro

Impulsar el cambio estratégico

Necesidades a medida

LOS COMPONENTES BÁSICOS DE LAS POLÍTICAS INTEGRADAS DE MOVILIDAD



Políticas de movilidad integradas

Experiencia del empleado

Herramientas de gestión

05/ TRANSFORMA HOY TU MOVILIDAD DEL MAÑANA: ANTICIPARSE MARCA LA DIFERENCIA



El cambio de los marcos tradicionales basados en flotas a una política de movilidad flexible y preparada para el futuro no es una solución fácil. Necesita un enfoque por fases, la aceptación de diferentes unidades de negocio y un enfoque disruptivo de las formas de trabajo existentes que pueden haberse arraigado con el tiempo.

La gestión del cambio es fundamental. Esperar hasta que la nueva legislación lo obligue a cambiar, o hasta que los competidores se muevan primero, significa ponerse al día. Es mejor comenzar ahora y diseñar políticas que evolucionen junto con su fuerza laboral y antes de la legislación o las políticas que luchan contra las demandas del cambio climático.

Para ayudarte a establecer una hoja de ruta que lleve en la dirección correcta, puedes utilizar un enfoque de 5 pasos, como se muestra a continuación:

1/ AMBICIÓN

Definir ambiciones

Decide lo que quieres lograr como organización y tu estrategia general.

2/ EXPLORAR

Explorar y alinear

Utiliza la matriz de movilidad para evaluar dónde estás, hasta dónde tienes que llegar y descubrir oportunidades:

- Comienza con una auditoría de la práctica actual
- Mapear los costes relacionados con la movilidad, el impacto de CO2 y la satisfacción actual
- Alinear los departamentos clave (RRHH, RSC, Flota, Finanzas) en objetivos compartidos

3/ DISEÑO

Diseño y prueba

Adopta un enfoque suave de implementación para poder aprender sobre la marcha y descubrir el camino óptimo:

- Redactar una política piloto que incluya diversas opciones de transporte
- Comenzar con la adopción de aspectos simples y populares de la política (voluntarios o piloto)
- Probar nuevas herramientas digitales

4/ DESPLIEGUE

Implementación y soporte

Implementar la política, liderando con promoción y educación:

- Lanzar la política en toda la empresa
- Capacitar a los equipos de recursos humanos y gerentes de línea
- Establecer líneas de ayuda y apoyo a los empleados, incluidas preguntas frecuentes, seminarios web internos, boletines informativos ...

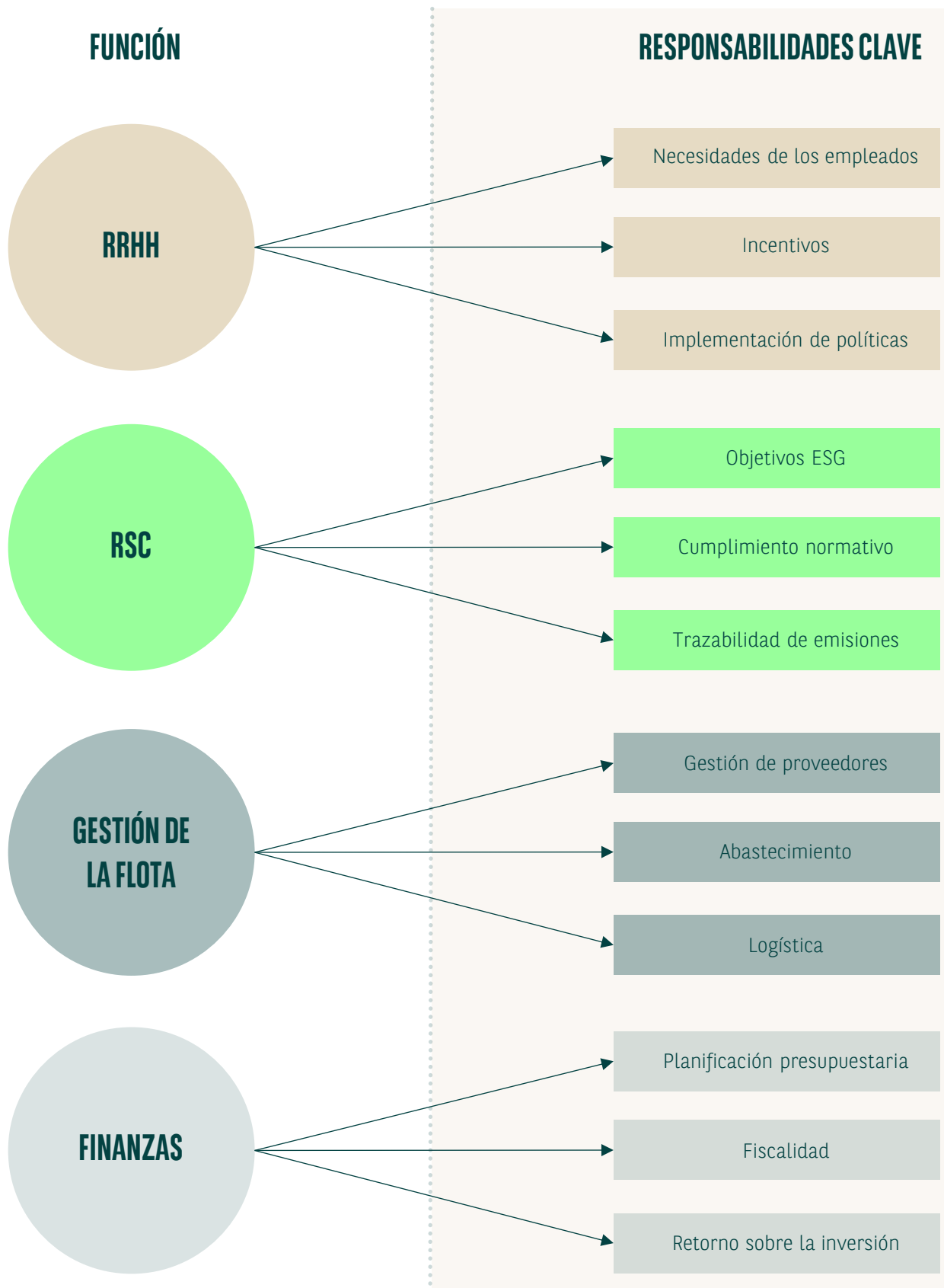
5/ SEGUIMIENTO

Seguimiento y evolución

Crear impulso para la mejora continua:

- Medir la adopción, los comentarios de los usuarios y el efecto en las emisiones
- Ajustar las políticas en función de los comentarios y la legislación cambiante
- Compartir los éxitos en toda la empresa para fomentar una mayor adopción

Una transformación exitosa no es impulsada por un solo departamento, por lo que es importante establecer la propiedad y la responsabilidad al iniciar el proceso en su empresa. Establecer un equipo directivo multifuncional con una clara propiedad y responsabilidad al principio del proceso ayudará a avanzar más rápido desde el principio.



Cómo podría ser el mañana

Cada organización tendrá sus propias necesidades y requisitos particulares, pero aquí destacamos tres casos de uso diferentes sobre cómo abordar tu estrategia.

EMPRESA A	Plantilla joven en centro urbano	
Estrategia	Opciones	Resultados
Eliminación gradual de plazas de aparcamiento, presupuesto de movilidad para todo el personal, plataforma MaaS	Transporte público, patinetes eléctricos, coches eléctricos compartidos, alquiler de bicicletas, pases mensuales para bicicletas	Disminución significativa en el uso exclusivo del automóvil, mejor compromiso de los empleados

EMPRESA B	Oficina distribuida, trabajo híbrido	
Estrategia	Opciones	Resultados
Política basada en la flexibilidad y la equidad con beneficios de movilidad escalonados por región	Tren y coche compartido para oficinas suburbanas, alquiler de bicicletas eléctricas para la sede, coche compartido	Menores reclamaciones de gastos de viaje, mayor satisfacción en todas las regiones

EMPRESA C	Empresa centrada en ESG	
Estrategia	Opciones	Resultados
Movilidad de los empleados totalmente integrada en la estrategia de huella de carbono	BEV para roles esenciales de flota, incentivos para caminar/andar en bicicleta, seguimiento de emisiones por empleado	Destacado en los informes de RSC, reducción en las emisiones de Alcance 3

CONSEJOS RÁPIDOS

PARA EMPEZAR

- ✓ **Crear un informe de referencia** sobre cómo se desplazan los empleados actuales
- ✓ **Identificar** una o dos regiones o equipos para un **piloto**
- ✓ Introducir **campeones internos** o establecer un grupo de **trabajo**
- ✓ **Ofrecer reembolso por andar en bicicleta** o usar un programa de **alquiler de bicicletas**
- ✓ **Comunicarse ampliamente** dentro de la organización posicionando a los campeones como **modelos a seguir**
- ✓ Comprometerse con la nómina y el departamento legal para **garantizar que los presupuestos de movilidad se puedan procesar**, una vez que la gerencia decida implementarlos

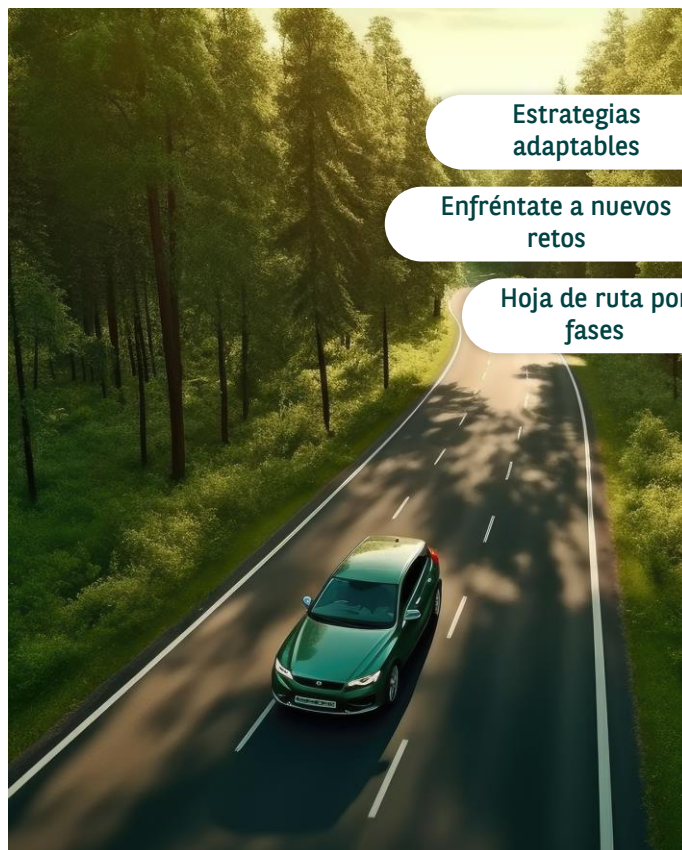
06/ DESBLOQUEA TODO EL POTENCIAL DE LA MOVILIDAD CORPORATIVA

La movilidad corporativa ya no es una preocupación administrativa. En cambio, ahora tiene el potencial de ser un diferenciador clave para su negocio. Con el cambio constante en el horizonte, a medida que las ciudades evolucionan y las necesidades de los empleados cambian, la movilidad corporativa debe estar a la altura de nuevos desafíos.

Hemos explorado por qué la movilidad es importante en su posición en la intersección de la responsabilidad ambiental, la experiencia de los empleados, la rentabilidad y la digitalización. La movilidad está evolucionando, impulsada por cambios regulatorios, nuevas formas de trabajar y cambios en las prioridades de los empleados.

Hemos analizado las herramientas y los marcos que puede comenzar a usar ahora para ayudarlo a crear políticas de movilidad preparadas para el futuro que alineen a las personas, el propósito y el rendimiento.

Y, al mostrarte cómo puedes tomar medidas a través de una hoja de ruta por fases y estrategias adaptables, hemos trazado el camino para que prepares tu propio enfoque para el futuro y conviertas las políticas de movilidad en un verdadero activo estratégico.



EMPIEZA AQUÍ

TRES PASOS CLAVE PARA PREPARAR LA MOVILIDAD DE TUS EMPLEADOS PARA EL FUTURO

1/ REALIZAR UNA AUDITORÍA DE MOVILIDAD

- ✓ ¿Cómo se desplazan los empleados en la actualidad?
- ✓ ¿Qué beneficios inmediatos y qué problemas críticos se identifican?
- ✓ Analizar los costes, beneficios y áreas de mejora actuales



2/ CREAR UN GRUPO DE TRABAJO MULTIFUNCIONAL

- ✓ Reunir a varios departamentos: RRHH, RSC, Flota y Finanzas
- ✓ Alinear una visión compartida con resultados estratégicos
- ✓ Nombrar a un patrocinador senior para impulsar y defender la estrategia



3/ DISEÑAR Y PONER EN MARCHA UN PILOTO

- ✓ Lanzar una iniciativa ciclista o un presupuesto de movilidad para un grupo de prueba
- ✓ Usar comentarios y datos para refinar el enfoque
- ✓ Celebrar las pequeñas victorias para generar impulso

Conectado

Sostenible

Configure un enfoque con visión de futuro

Centrado en el empleado

Programa de leasing de bicicletas de SPIE: ¡más de 300 pedidos en un mes!

SPIE ofrece servicios técnicos complejos para edificios, instalaciones e infraestructuras con un enfoque en un futuro digital y respetuoso con el clima. Cuando introdujeron un esquema de alquiler de bicicletas, se sorprendieron positivamente por la velocidad y la escala de crecimiento que ha logrado esta solución.

El programa se lanzó con éxito en marzo de 2025, tres meses después de que comenzaran los preparativos. Solo en el primer mes:

- Se ordenaron más de 300 bicicletas
- 200 empleados pudieron beneficiarse de ellos de inmediato.

SPIE reconoce esto como un paso importante en su viaje hacia el suministro de soluciones de movilidad alternativas y sostenibles mediante el alquiler de bicicletas. Cuando se les pregunta, su consejo para otras empresas que estén considerando revisar sus políticas de movilidad es:

« ¡No esperes, hazlo! El enfoque no tiene por qué ser complicado, especialmente con el socio adecuado. » dice Like Bosboom-IJzermans, gerente de recursos humanos de SPIE Nederland.

Solo 2 meses después de la introducción del pase de movilidad en Nickel, el 90% de nuestros empleados se habían conectado al sitio y habían utilizado la solución.

Ya no hay intervención humana en la gestión de los reembolsos de transporte, que antes nos llevaba mucho tiempo. También nos permitió ofrecer a los empleados nuevas posibilidades de compra de paquetes de movilidad sostenible, que no podíamos gestionar manualmente.

Julien Foucher,
Director de RRHH de Nickel Francia.

CONTACTO:



LinkedIn



Omar Sánchez

Responsable Arval Mobility Observatory España
Correo electrónico : omar.sanchez@arval.es