



Cinco consejos para la movilidad Uber

Hay pocas áreas de negocio que se mantengan al margen de los rápidos cambios que la tecnología ha traído en la última década. Lo que comienza como un nuevo concepto y como algo diferente, se convierte en tendencia en un corto período de tiempo.

Tomemos por ejemplo Facebook. Hace diez años, el sitio fue desarrollado para que los estudiantes se conocieran entre sí en un campus universitario. Actualmente cuenta con más de mil millones de usuarios en todo el mundo.

Con cada nuevo concepto impulsado por la tecnología, parece que existen los primeros usuarios, seguidos de todos los demás.

Recursos humanos, reclutamiento, viajes de negocios, comunicaciones corporativas y mucho otros conceptos a lo que estamos familiarizados en nuestro trabajo del día a día, se ven de forma diferente a la de hace unos años. Y la movilidad, está viendo sin duda el impacto de las nuevas formas de hacer las cosas.

Por razones de necesidad y oportunidad cada industria se encuentra ahora en el negocio de la tecnología.

Jon Kelly, Vanity Fair, Marzo 2016



La movilidad Uber: Cómo la tecnología está cambiando el panorama global de la movilidad

“La movilidad Uber” refleja la realidad de los cambios tecnológicos en nuestra industria y una nueva estrategia de futuro. Las empresas quieren ofrecer una mayor movilidad a sus empleados más jóvenes pero a un coste menor que las asignaciones internacionales tradicionales que aún existen para funciones estratégicas temporales.

Los asignados y el departamento de recursos humanos también requieren disponer de más información a su alcance. Soluciones online, aplicaciones y opciones de pago por teléfono están cambiando de algo peculiar a la “normalidad” muy rápidamente. Bajo coste, bajo contacto y la automatización del acceso a los datos están impulsando la movilidad Uber.

De momento sólo han aparecido en el mercado algunas aplicaciones para poder llevar a cabo la estrategia de bajo coste y de bajo contacto de asignación y todavía se está resolviendo sus limitaciones. Y, al igual que muchas de las soluciones tempranas basadas en la tecnología para la industria de la movilidad, el bajo margen de beneficio asociado con una solución de bajo coste podría no ser sostenible todavía.

Este artículo destaca los principales puntos de los que deben ser conscientes los equipos de movilidad en esta etapa de la evolución de movilidad Uber y ofrece algunos consejos importantes. Dentro de doce meses, todos estos pueden parecer “normales”.

1. Hazlo tú mismo (DIY)

La capacidad del asignado para planificar su propio traslado es parte de la experiencia de movilidad Uber. Esto es ideal para las empresas que desean opciones de movilidad de bajo coste - dejando a un lado una cantidad global (Lump Sum) para una parte de la planificación de la reubicación y dejar que el empleado lo gestione. También puede ser buena idea para que el empleado tenga más flexibilidad y diferentes opciones.

En esta primera etapa, una desventaja es que la tecnología actual no ha sido creada por expertos en movilidad, si no por expertos en tecnología. La tecnología no es interactiva y no ofrece la opción “excluir” (opt out) cuando el empleado puede ser que necesite a un experto para encontrar algo mejor. Además, el trabajador no siempre sabe lo que no sabe. Esta primera generación de aplicaciones no ha sido diseñada especialmente para familias, tan solo para jóvenes asignados en el inicio de su carrera que no van acompañados. La opción de “chat en vivo con un experto” está en camino, pero no ha llegado todavía.

Otro inconveniente es, como la mayoría de los “disruptores digitales”, que las nuevas tecnologías disponibles en el mercado han sido diseñadas para traslados de bajo coste, pero los inversores quieren hacer beneficio de su inversión. Los primeros usuarios están descubriendo que no todo es de bajo coste, pero los clientes tienen la esperanza de que será en un futuro próximo.

2. Obligación de asistencia / Riesgo y cumplimiento

Tanto si se trata de Uber, GrabCar o Airbnb, todos ellos influyen actualmente en la forma en la que esperamos obtener información y tomar decisiones.

Por lo tanto, ¿qué ocurre cuando el empleado elige sus vuelos, la vivienda, los conductores o la empresa de mudanza? ¿Hasta dónde la “obligación de asistencia” y las responsabilidades de la compañía se extienden en cuanto a la seguridad y bienestar de los empleados y sus familias que se desplazan por todo el mundo?

Los desastres naturales y los provocados por el hombre conducen a los equipos de movilidad a preguntarse cuánto control tienen ellos y en qué medida la empresa es responsable. Existen nuevas aplicaciones que están siendo desarrolladas por organizaciones como SOS Internacional y otras como Facebook ahora ofrecen la aplicación “estoy seguro” cuando se producen catástrofes. Esto todavía necesita evolucionar en nuestra industria y aún no se ha determinado la cantidad de seguimiento necesario a los empleados, por ejemplo en la elección de las opciones de vivienda, etc.. (Un claro ejemplo de dónde la tecnología se mueve más rápido que las directrices corporativas y los parámetros.) Pero está claro que algunas implicaciones de seguridad en la opción de la movilidad del empleado son desconocidas por la mayoría de las empresas en esta etapa.

Los equipos de movilidad deberían adoptar un enfoque proactivo para la preparación ante emergencias, en lugar de esperar a que se produzca la emergencia. Los pasos que pueden tomarse incluyen la revisión y actualización de las políticas de seguridad y la comunicación periódica de directrices de emergencia a los asignados.

3. Reclutamiento

El ahorro de costes es siempre una de las tendencias “top ten”. Más movilidad por menos y la oportunidad de tener nuevas posibilidades de carrera dentro de una organización global, son grandes consecuencias de traslados de bajo coste y de bajo contacto. Estos pueden ser una gran influencia para los Millennials y también para los reclutadores.

En una carrera típica de un Millennial, dos años es mucho tiempo para permanecer en una misma posición, sin embargo, las empresas son ahora más planas que nunca. Ascender de una manera tradicional sólo le pasa a un escaso número de empleados. Buscar una nueva oportunidad en la misma empresa, pero en otra parte del mundo, se está convirtiendo cada vez más en la norma.

Los traslados por iniciativa propia son una tendencia que vemos cada vez con más frecuencia. Para los líderes de negocios, saber que el talento es cada vez más móvil, y a un coste más bajo que la asignación tradicional, es una perspectiva muy atractiva. Las opciones de movilidad de bajo coste son fantásticas para reclutar y retener el talento.

4. Análisis de datos

La mayoría de los equipos de movilidad entienden el poder de los datos. La tecnología permite a las compañías poder capturar más información acerca de sus empleados: gastos de movilidad, demografía del asignado, excepciones, lugares, inmigración, el cumplimiento de impuestos, etc. Esto permite a los programas de movilidad ser más inteligentes y tener una mejor capacidad para enlazarlos con las estrategias de diversidad e inclusión, reclutadores, planificación del talento y socios de negocios. Los programas de movilidad con buenos datos pueden funcionar con más eficiencia y proporcionar un mejor servicio.





5. ¿Qué es lo siguiente?

Los rápidos cambios y las iteraciones tempranas de las soluciones de tecnología, sin duda evolucionarán y mejorarán en el corto plazo y nos llevan a considerar donde estarán las soluciones de movilidad en menos de diez años, en dos, tres o cuatro años.

La Realidad Virtual (VR) y la tecnología 3D cambiarán los viajes previos de familiarización, la búsqueda de casa, las visitas escolares y muchas otras soluciones para los servicios en destino. Para los traslados de bajo coste, el empleado y su pareja no siempre tendrán que subirse a un avión para tomar decisiones en torno a su reubicación.

También veremos algunos servicios emerger entre la solución sin contacto o bajo contacto y el enfoque de alto contacto tradicional. Las versiones mejoradas de Skype, tecnología de vídeo e incluso los avatares de movilidad (que puede interactuar con el asignado para contestar preguntas y responder a las necesidades individuales) son ciertamente soluciones futuras cercanas que debemos empezar a tener en cuenta.

Este artículo fue escrito por Lisa Johnson, Crown World Mobility's Consulting Group. Si tiene alguna pregunta con respecto a este artículo, o si desea obtener más información sobre otros de nuestros servicios, por favor, póngase en contacto con Lisa en ljohnson@crownww.com.

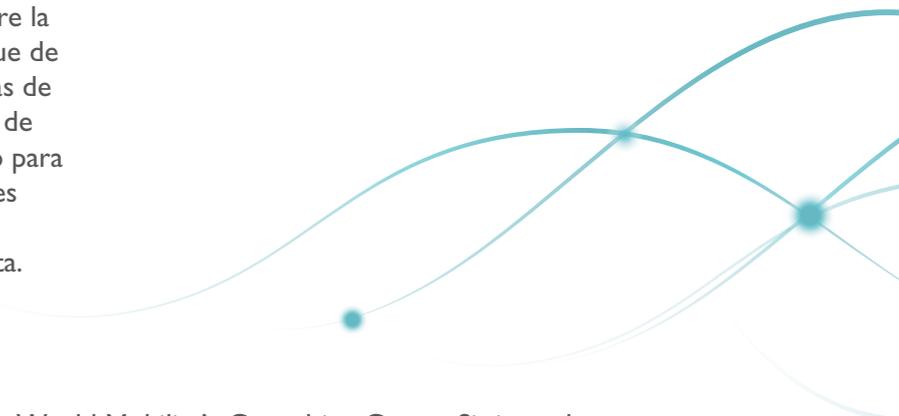
Conclusión

Los rápidos cambios han hecho que las nuevas tecnologías se muevan a mayor velocidad que los equipos de recursos humanos y de movilidad. Esto es especialmente cierto en términos de conseguir el equilibrio adecuado y de disponer de las directrices adecuadas para apoyar a los empleados en sus traslados DIY, mientras se proporciona una "obligación de asistencia".

Una nueva flexibilidad y el potencial de proporcionar traslados más baratos, da opciones de movilidad a los empleados que desean cambios en su carrera y una aventura global y a los gerentes de empresas a buscar los mejores talentos en cualquier parte del mundo. La movilidad inteligente obtenida de mejores datos también está realizando programas más eficientes y mejor alineados con las estrategias comerciales y de recursos humanos.

La información al alcance de la mano y la selección y compra online no son modas pasajeras, están aquí para quedarse. Y sólo pueden mejorar. Cuando se produzcan estos cambios seguiremos descubriendo lo que significan para nuestra industria y de las iniciativas que los profesionales de movilidad tienen que ser consciente y adaptarse para encontrar el equilibrio correcto.

La tecnología está cambiando la vida tal como la conocemos y la movilidad no es una excepción.



How the world works better
www.crownworldmobility.com