



## 12 Formas de reducir los costos de su programa de movilidad

## 12 formas de reducir los costos de su programa de movilidad

La presión para reducir los costos del programa de reubicación comenzó antes de la pandemia actual, pero Covid-19 ciertamente está acelerando ese proceso. Muchas empresas lograron reducciones inmediatas en los costos de reubicación simplemente cancelando o retrasando las reubicaciones planificadas de los empleados, mientras esperaban que pasara la pandemia. A medida que volvemos lentamente a la normalidad, las empresas querrán considerar cómo pueden preservar algunos de estos ahorros de costos y al mismo tiempo lograr sus objetivos comerciales y de gestión del talento.

La reducción de costos es un objetivo importante, pero las iniciativas de reducción de costos deben adaptarse a la cultura de la empresa y al entorno competitivo. En este caso, definitivamente una talla no sirve para todos. A continuación se presentan algunas áreas sugeridas para revisar. No todos se aplicarán a su empresa, pero con casi cualquier programa, existe al menos alguna oportunidad de ahorrar costos.



### **Analice sus costos históricos**

Antes de que pueda identificar oportunidades de ahorro de costos, deberá analizar su gasto histórico de reubicación y asignación. Examine los costos finales de las mudanzas versus las proyecciones de costos originales y busque patrones. La idea es descubrir patrones y áreas de gasto inusual o costos que aumentan rápidamente.

## Evalúe sus políticas actuales



¿Sus políticas nacionales e internacionales reflejan sus necesidades de movilidad y limitaciones presupuestarias actuales y previstas? A veces, los beneficios anticuados diseñados para abordar preocupaciones obsoletas acechan en las pólizas más antiguas. Por ejemplo, en el entorno actual de tipos hipotecarios muy bajos, una reducción de la hipoteca (o la cobertura de puntos) sería inadecuada. En un mercado inmobiliario fuerte, es posible que no sea necesario un programa de compra garantizada; un BVO podría ser suficiente. Alternativamente, podría considerar ofrecer una compra garantizada a nivel ejecutivo o solo por excepción. Una asignación de expatriado tradicional generalmente costará más que una transferencia permanente o una asignación virtual.



## Hable con su fuerza laboral móvil

Aprender más sobre la experiencia de reubicación de sus empleados móviles, a través de datos de encuestas y conversaciones de seguimiento, puede ayudarlo a tomar decisiones informadas sobre el programa. ¿Qué servicios utilizaron sus

empleados y cuáles no fueron significativos para ellos? ¿Qué funcionó para ellos y qué no? ¿Habrían preferido otro tipo de asistencia, una que incluso podría costar menos de lo que recibieron? Recopilar esta información del mundo real puede ayudarlo a perfeccionar su programa y restablecer el equilibrio entre el costo y la experiencia del cliente.

## Considere cómo el trabajo remoto afectará su programa y presupuesto



La pandemia de Covid ha acelerado enormemente la tendencia de los profesionales a trabajar de forma remota. Vale la pena considerar cómo el trabajo remoto encajará en su plan de gestión del talento en evolución y cómo esto afectará los costos de su programa de reubicación. Es una apuesta segura que los profesionales de RR.HH. en el futuro deberán presentar un caso más sólido de por qué un empleado debe trasladarse físicamente. En algunos casos, el trabajo remoto con viajes de negocios según sea necesario logrará el mismo objetivo comercial a un costo menor. En otros casos, será esencial o deseable tener al empleado físicamente en el sitio. (Tenga cuidado al planificar visitas de rutina a una oficina fuera del estado o fuera del país, ya que esto puede crear dolores de cabeza de cumplimiento para su empresa y el empleado).



## Utilice los niveles de la política con cuidado

Muchas empresas escalonan sus pólizas, con niveles que generalmente se diferencian por grado de trabajo o estado de propietario / arrendatario. También existe una tendencia a tener un nivel "ejecutivo" dedicado para los empleados de nivel superior. Los empleados de misión crítica deben recibir los paquetes más generosos, tanto como incentivo como recompensa. Las nuevas contrataciones y los empleados en asignaciones rotativas generalmente reciben un paquete menos generoso. Los empleados que se mudan por elección pueden recibir beneficios limitados o nulos.

## Controle las excepciones



Las empresas y las empresas de gestión de reubicación quieren que los empleados que se trasladen tengan una experiencia de cliente excepcional, pero aprobar de forma reflexiva las excepciones a las políticas puede aumentar los costes de reubicación de forma notable. Debe realizar un seguimiento de todas las excepciones aprobadas y buscar patrones. En algunos casos, las solicitudes

de excepción repetidas podrían significar que el beneficio es inadecuado y la empresa debería revisarlo. En otros casos, los empleados simplemente probarán las aguas para ver si sus beneficios de reubicación son negociables.



## **Limite las consideraciones**

Algunas opciones de programas, incluidos el límite administrado, la suma global y el núcleo flexible, incorporan límites por diseño. Si usa uno de estos programas, considere si puede ajustar alguno de los límites existentes. También puede considerar la imposición de un límite salarial en los cálculos de asignaciones internacionales y los ajustes por costo de vida. Muy a menudo, estas asignaciones aumentan con el tiempo, ya que las empresas incorporan excepciones anteriores en su política estándar. Puede determinar que ya no reflejan las necesidades actuales de los empleados o las condiciones de destino. Además, cuando utilice un programa de capitalización administrada, considere la posibilidad de que los fondos sobrantes vuelvan a la empresa en lugar de permitir que el empleado los conserve para uso general.

## Re-evalué el gasto en viáticos



Evalúe sus cálculos de viáticos y asegúrese de que reflejen las condiciones actuales y las ubicaciones de los anfitriones. Los empleados con asignaciones a corto plazo que viven en apartamentos con cocina no requieren un viático tan generoso como los viajeros de negocios. Los cesionarios a corto plazo pueden optar por comer fuera de casa, pero su empresa no necesita subsidiar esta opción.



## Analice la ubicación de tus expatriados

No es necesario proporcionar generosos beneficios de asignación y asignaciones a los empleados a perpetuidad. Si tiene empleados que han estado en el país anfitrión durante más de cinco años, debería evaluar seriamente la localización de estos empleados. Este movimiento producirá ahorros de costos considerables y eliminará una gran cantidad de administración y supervisión.

## Asegúrese de cumplir con las normas



Con casi todos los empleados trabajando de forma remota en este momento, el cumplimiento se está convirtiendo en un dolor de cabeza más grande y costoso para la mayoría de las empresas. Es más importante que nunca realizar un seguimiento de dónde viven y trabajan todos sus empleados.



## Explore las exenciones fiscales disponibles

Asegúrese de que sus pólizas aprovechen las disposiciones fiscales que reducen los costos de reubicación y asignación para su empresa y sus empleados. Las exenciones fiscales varían según el país; La orientación profesional puede ayudarlo a estructurar su programa, prácticas y contratos de la manera más eficiente sin dejar de cumplir con las normas.



## Adopte la tecnología



Las tecnologías de gestión de reubicación actuales permiten el seguimiento y la generación de informes detallados de costes. Puede ver los datos y las tendencias de los transferidos individuales y de su programa en su conjunto. Las capacidades de generación de informes sofisticadas pueden permitirle aislar costos por división, nivel de política y más, así como rastrear cualquier patrón en torno a las excepciones. Los sistemas permiten la automatización de muchos cálculos. También le permiten realizar un seguimiento del paradero fuera de su población de empleados, facilitando la inmigración y el cumplimiento tributario.



Conoce más sobre  
nuestro servicio  
multidisciplinario  
y como podemos  
ayudarte en tus  
necesidades.

[¡Contáctanos!](#)

### En conclusión

La gestión eficaz de los costos del programa de reubicación requiere un enfoque integral. Primero debe considerar la cultura de su empresa y los objetivos generales de gestión del talento. Estos le dan una idea del grado de control de costos que podría ser posible. Es probable que su plan incluya una combinación de ajustes y refinamientos más pequeños y cambios de política más importantes.

Para algunas empresas, es más fácil introducir cambios más radicales durante varios años. Este enfoque también le permite analizar los resultados preliminares y refinar su plan según sea necesario. Una iniciativa exitosa reducirá los costos excesivos, alineará mejor sus beneficios de reubicación con las necesidades y expectativas de los empleados y apoyará su talento y sus objetivos comerciales.