

Cómo Lograr la Excelencia Operativa con un Equipo más Pequeño



El 2020 ha traído grandes trastornos a empresas en todas partes, y cualquier organización que quiera sobrevivir debe descifrar cómo maximizar la productividad de su fuerza de trabajo.

El cambio es constante en el mundo, y factores como las recesiones, los booms tecnológicos y las pandemias sólo aceleran el ritmo de ese cambio. Incluso en tiempos más estables, las empresas no pueden dormirse en los laureles. Frente a grandes cambios, deben hacer un esfuerzo aún mayor para ser ágiles y prepararse para lo desconocido.

En 2020, mientras que las empresas luchan para tener éxito o incluso para sobrevivir, deben hacerlo con equipos más pequeños y menos recursos. A medida que las organizaciones enfrentan este último cambio, no sólo deben hacer más con menos, sino que deben hacerlo en un entorno que es más competitivo que antes.

Utilizar herramientas y preparar al talento de la manera correcta es clave para los empleadores que buscan prosperar en este entorno. Los líderes de RR. HH., junto con el resto del equipo ejecutivo, deben estar al tanto de

estas tendencias e invertir en las soluciones correctas para abordar los desafíos que ha planteado el 2020.

Proteja sus herramientas y a su talento

Según el informe "HR State of the Industry" del 2020 de Workforce.com, el 65 por ciento de los encuestados dijo que su organización no está gastando más en nuevas soluciones tecnológicas y el 11 por ciento dijo que están reduciendo su gasto en estas herramientas.

Esto no quiere decir que no estén interesados. El cincuenta y ocho por ciento dijo que están motivados a considerar nuevas soluciones tecnológicas por su necesidad de una "productividad mejorada", y el 53 por ciento dijo que están motivados por el hecho de que estas herramientas pueden generar ahorros en los costos. Pero si bien hay interés, muchos no terminan de hacerlo.

Lo que es primordial es que las organizaciones elijan herramientas que funcionen bien y empoderen a los gerentes para que puedan hacer lo que necesitan, todo mientras se mantienen dentro de las ajustadas restricciones presupuestarias.

Mientras tanto, la adquisición de talentos está viendo una tendencia similar. Si bien las organizaciones pueden preferir tener equipos más grandes y no despedir empleados, las restricciones financieras han llevado

Muchas empresas trabajan ahora con equipos más pequeños que deben mantener la productividad al máximo en condiciones que son desafiantes a nivel personal, profesional y financiero.



Para que las organizaciones sobrevivan y prosperen en esta era de mayores cambios, deben dar un paso adelante e invertir más en soluciones analíticas.

a tener que tomar decisiones difíciles. Según el Bureau of Labor Statistics, 30 millones de personas están recibiendo beneficios por desempleo del gobierno. [Esto sugeriría un desempleo del 18,8 por ciento, en comparación con el mínimo histórico de desempleo del 3,5 por ciento en febrero del 2020.](#) Muchas empresas trabajan ahora con equipos más pequeños que deben mantener la productividad al máximo en condiciones que son desafiantes a nivel personal, profesional y financiero.

De acuerdo a la encuesta de Workforce.com, el 35 por ciento de los encuestados informó que su tasa de contratación no aumentará el próximo año y el 27 por ciento reportó una disminución en las contrataciones. Mientras tanto, el 45 por ciento informó un gasto sostenido en reclutamiento y el 14 por ciento reportó una disminución en los gastos de reclutamiento. Los resultados de esta encuesta, recopilados en junio de 2020, son bastante preocupantes y es probable que la pandemia sólo haya acelerado estas tendencias.

Un bajo nivel de compromiso amenaza la productividad de su equipo

En un equipo pequeño, la productividad individual es especialmente importante. Y la productividad es algo que se puede ver afectado fácilmente por condiciones globales, nacionales u organizacionales como la inseguridad económica, las crisis de salud, la falta de recursos y la falta de estabilidad. Lograr compromiso del personal y mantener la moral alta es especialmente importante para un empleador que intente mantenerse en pie en el 2020.

Sin embargo, pocos empleadores (el 13 por ciento de los encuestados) tienen un programa de compromiso que esté vinculado a la estrategia de su organización, integrado con otras áreas como compensación y beneficios, o tenga un impacto tangible en su organización.

La mayoría de los encuestados (el 58 por ciento) dijo que tenían un programa de engagement básico o limitado que incluye encuestas o evaluaciones de los empleados en el mejor de los casos.

El compromiso o engagement de los empleados es una expresión que está de moda y se usa con tanta frecuencia que puede ser difícil darle una definición cierta que se ajuste a la interpretación de todos. Sin embargo, realmente tiene una definición que los empleadores pueden adoptar con confianza y sin confusiones. [El compromiso de los empleados no tiene nada que ver con su felicidad o satisfacción y tiene todo que ver con cuánto compromiso tiene un empleado con su organización y objetivos.](#)

Ya no es posible descuidar el engagement de los empleados frente a la gestión del personal en un contexto en el que la completa alineación de cada pequeño equipo con la organización en su conjunto es una ventaja competitiva en un mercado que cambia rápidamente y es despiadadamente competitivo.

Dele a su Organización una Ventaja en Analíticas

Las organizaciones que usan las analytics correctamente pueden obtener información valiosa con un impacto positivo potencialmente enorme en el éxito de la organización. Sin embargo, según la encuesta de Workforce.com, muchos de los encuestados manifestaron que no utilizaban considerablemente las analíticas para la mayoría de las funciones de negocio críticas.

Solo el 39 por ciento de los encuestados dijo que usa analytics para respaldar la planificación de su personal a largo plazo dentro de su organización. Un resultado similar y bajo encontramos respecto a los encuestados respecto al uso de las analíticas para descubrir y aprovechar los factores que mejoran la productividad

(33 por ciento), para resolver problemas de negocios críticos relacionados con el capital humano (32 por ciento) y para equipar mejor a los empleados con los datos que necesitan para sostener el negocio (31 por ciento).

Además, solo el 7 por ciento de los encuestados informaron que las prácticas de analytics de su organización fueron "altamente exitosas", y no muchos (25 por ciento) dijeron que planean aumentar sus capacidades de generar analíticas el próximo año.

La falta de presupuesto (43 por ciento de los encuestados) fue una de las principales razones de esta brecha, mientras que el 37 por ciento mencionó la falta de habilidades analíticas dentro de RR. HH..

Para que las organizaciones sobrevivan y prosperen en esta era de mayores cambios, deben dar un paso adelante e invertir más en soluciones analíticas. Las analytics pueden brindar feedback en tiempo real sobre la estrategia de workforce management y RR. HH.. En un entorno que cambia rápidamente, las organizaciones no pueden esperar a la actualización trimestral para saber si algo anda mal.

Invierta en Herramientas que Ayuden a la Productividad

Con herramientas y talentos limitados, el compromiso y la productividad de los empleados deben maximizarse a través de la tecnología adecuada. Los equipos de RR. HH. y de gestión del personal no tienen tiempo para esperar y ver si sus estrategias están teniendo el efecto deseado en la moral y el desempeño de los empleados. Necesitan una herramienta que les permita gestionar el desempeño de los empleados, obtener información en tiempo real que permitan implementar soluciones

proactivas en lugar de reactivas y mantener la productividad del personal al máximo. Los líderes a nivel ejecutivo deben invertir en estas herramientas y garantizar que las personas en toda la organización estén capacitadas sobre su funcionamiento.

Obviar estas herramientas en la propia organización solía ser posible, pero con las diversas alteraciones que ocurrieron en 2020, puede ser letal para el éxito de una organización. Una solución como Workforce.com ayuda a las organizaciones a evitar este resultado. Workforce.com es una solución de software escalable que ayuda a los empleados y empodera a los empleadores. Permite la automatización de tareas repetitivas que consumen mucho tiempo y libera a los gerentes para que se puedan enfocar en la productividad y el compromiso de sus equipos. [Y el software en sí se integra con la mayoría de los principales software de gestión de nóminas y POS,](#) proveyendo feedback en tiempo real sobre la rentabilidad. La solución de software de Workforce.com brinda a los profesionales de RR. HH. la capacidad de mantenerse actualizados en un mundo de trastornos y cambios de compliance constantes, al tiempo que realiza un seguimiento del personal e integrando este seguimiento de la programación de horarios con payroll.

Soluciones como esta son valiosas para las empresas ahora porque la escalabilidad y la flexibilidad permiten a las organizaciones abordar interrupciones únicas e impredecibles de la manera más sencilla. Y cuando los empleados tienen una forma fácil y móvil de comunicarse con sus gerentes y compañeros de trabajo, pueden obtener la información que necesitan con un solo clic y sentirse constantemente conectados con su equipo y sus objetivos generales que ayudan al éxito de la organización.



Con herramientas y talentos limitados, el compromiso y la productividad de los empleados deben maximizarse a través de la tecnología adecuada.



Workforce.com

Workforce.com aplica los principios científicos de la ingeniería y la investigación para promover la felicidad, el bienestar y la eficiencia de quienes trabajan. Liderado por James R. Angell, presidente de Yale y Carnegie Corp., los orígenes de Workforce se remontan a una iniciativa conjunta entre la Engineering Foundation y el National Research Council, 97 años atrás. Nuestra vocación es el crecimiento continuo y la unificación de estos organismos modernos de ingeniería, mano de obra, management y educación para llevar la ciencia de la fuerza de trabajo al punto más avanzado posible.

Para obtener más información sobre cómo las soluciones de software personalizables de [Workforce.com](https://www.workforce.com) pueden crear un equilibrio en la programación de horarios para sus empleados, por favor, escribanos a Sales@Workforce.com o llame al 888-766-5582.

Nuestro equipo estará encantado de brindarle un recorrido personalizado sobre el producto y una demostración de algunas de sus características principales.



HCM

Human Capital Media Research and Advisory Group (HCM) es la división de investigación de Chief Learning Officer y Workforce.com. El Research and Advisory Group se especializa en soluciones de contenido personalizadas conjuntas — productos finales personalizables que se integran a la perfección con programas de marketing ya existentes. Aprovechando el acceso a los responsables de la toma de decisiones de alto nivel e identificando las tendencias de la industria, el HCM Research and Advisory Group puede brindar una visión detallada de todas las áreas de L&D, Talentos y RR. HH..

Para obtener más información, por favor, póngase en contacto con Gray Litaker escribiendo a glitaker@humancapitalmedia.com.

Colaboradores

Andie Burjek es una **Editora Asociada** en Workforce.com

Theresa Stoodley es la **Directora de Arte** en Workforce.com

Grey Litaker es el **Director de Investigación** en HCM Research and Advisory Group