



Estrategia Moderna de Administración de la Fuerza de Trabajo





Introducción

Una breve historia del Workforce management:

En 1922, James R. Angell, presidente de la Universidad de Yale y de Carnegie Corp., condujo una iniciativa conjunta entre la Engineering Foundation y el Consejo Nacional de Investigación. El objetivo era llevar la ciencia de la fuerza de trabajo a nuevas alturas a través de la unificación de los cuerpos de la ingeniería moderna, la mano de obra, la administración y los educativos. Ello ha dado a luz a lo que hoy conocemos como Workforce.com y administración de la fuerza de trabajo.

Desde entonces, el equipo detrás de Workforce.com ha profundizado en la ciencia detrás de la administración de la fuerza de trabajo — desde la productividad, las regulaciones laborales, los desafíos de la fuerza de trabajo hasta la evolución del trabajo. Todos estos conocimientos han sido puestos en práctica con una completa plataforma de administración de la fuerza de trabajo utilizada por empresas de todo el mundo.

Este ebook tratará sobre las diferentes áreas que comprenden la administración de la fuerza de trabajo, cómo la tecnología puede mejorarla y las tendencias emergentes en la tecnología de administración de la fuerza de trabajo y cómo las empresas pueden aprovecharlas.

Hacer que la Tecnología de Workforce management Funcione para Usted



CAPÍTULO 1: Definición de la administración de la fuerza de trabajo: Dirigiendo equipos al éxito (3)

- ✓ Componentes principales para dirigir y administrar equipos de primera línea de manera efectiva (3)
- ✓ Desterrando mitos comunes de la administración de la fuerza de trabajo (5)
- ✓ Preparando su fuerza de trabajo para el éxito con la tecnología adecuada (7)

CAPÍTULO 2: Enriquecer la función de sus RR. HH. con la tecnología WFM (9)

- ✓ Lidar con demasiado papeleo (9)
- ✓ Construir una fuerte estrategia de cumplimiento de las normas salariales (10)
- ✓ Usar informes y análisis para decisiones clave de administración de la fuerza de trabajo (11)
- ✓ Retención de empleados (12)

CAPÍTULO 3: Herramientas de administración de la fuerza de trabajo para ayudar a abordar los desafíos del lugar de trabajo moderno (13)

- ✓ Programación automática de los horarios de los empleados (13)
- ✓ Análisis avanzado de la fuerza de trabajo y APIs abiertas (14)
- ✓ Movilidad y facilidad de uso de la nube (14)
- ✓ Motor de cumplimiento robusto y personalizable (15)
- ✓ Seguimiento por GPS y geofencing para un mejor registro del tiempo y la asistencia (16)

CAPÍTULO 4: La ética y el futuro de la administración de la fuerza de trabajo (17)

Conclusión: mantenerse a la vanguardia con la tecnología de administración de la fuerza de trabajo (19)



Capítulo 1:

Definición del Workforce management: dirigiendo equipos al éxito

Workforce.com identifica tres componentes principales que son cruciales para dirigir y administrar equipos de primera línea de manera efectiva. Cada uno requiere un abordaje único, pero en su conjunto estas áreas deberían funcionar sin problemas. Veamos cada una de ellas.



Operaciones

Cuando hablamos de la administración de la fuerza de trabajo, lo primero que nos viene a la mente es la administración de las operaciones. Se trata de asegurarse de que la producción de calidad sea realizada y se maximizada dentro del marco temporal y los recursos dados en una organización. Esto incluye planificar, organizar y utilizar la tecnología adecuada para automatizar áreas vitales de la administración de la fuerza de trabajo. Algunos de los procesos son la creación de horarios de los empleados, la puntualidad, la administración de la producción, las previsiones y el aumento de la productividad.



Cumplimiento laboral

Las regulaciones laborales rigen la fuerza de trabajo en todo el mundo. Estas leyes son implementadas para establecer estándares salariales para los trabajadores y regular ciertas prácticas comerciales relacionadas a los salarios, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Las regulaciones laborales pueden diferir según el país o la región, y son tenidas en cuenta en las normas y políticas laborales de las empresas. Si bien es cada vez más difícil sostener su cumplimiento, no hacerlo puede resultar en multas costosas que pueden hacer mucho daño no solo a los resultados de una organización sino también a su reputación.



Compromiso de los empleados

El compromiso de los empleados es un área de la administración de la fuerza de trabajo que se centra en permitir que los empleados se desempeñen al máximo en consonancia con su propósito individual y los objetivos de la organización en su conjunto.

El compromiso de los empleados generalmente se correlaciona con la felicidad con el trabajo. Pero es importante tener en cuenta que no son la misma cosa. La felicidad en el trabajo es solo uno de los subproductos de un buen compromiso de los empleados. Para lograr un buen compromiso de los empleados, debe haber una comunicación clara en la fuerza de trabajo — desde la incorporación hasta la realización del trabajo.



El equipo de Roses Only utiliza Workforce.com para agilizar sus procesos comerciales



Desterrando mitos comunes de la administración de la fuerza de trabajo

La administración de la fuerza de trabajo puede significar el éxito o el fracaso de una organización. Veamos algunas de las creencias comunes que pueden obstaculizar el éxito de una organización.

a. Es solo una cuestión de programación de horarios.

Si bien la creación de horarios es una parte importante de la administración de la fuerza de trabajo, eso no es todo. Tiene muchas partes móviles que están estrechamente integradas entre sí. Esto incluye el cronometraje, la previsión presupuestaria y hacer que los empleados se comprometan.

b. Se puede hacer manualmente o utilizando hojas de cálculo.

Esto se puede hacer manualmente, pero esta opción puede ser propensa a los errores. El ingreso de un valor erróneo puede estropear toda la hoja y terminar siendo contraproducente. Puede terminar en una pérdida de tiempo para encontrar el problema.

c. Es más fácil para las organizaciones más pequeñas.

Hay muchos factores en juego en el Workforce management, y uno de ellos es el tamaño de la empresa. Pero eso no significa que a una organización más pequeña le resulte más fácil que a una gran corporación. Cada organización, sin importar el tamaño, tiene su propio conjunto único de metas, objetivos y necesidades. Y todos ellos entran en juego al administrar la fuerza de trabajo. Lo que lo hace más fácil o más difícil no es simplemente cuántos empleados tienen, sino también la alineación de los roles, los recursos y los objetivos.

d. La mejora de las habilidades o la capacitación pueden conducir a más habilidades y menos personal.

Fomentar el potencial del personal es vital en el Workforce management, pero desarrollar sus habilidades y capacitarlos para obtener otras nuevas no necesariamente significa una menor necesidad de personal. Debe haber un equilibrio entre la formación del personal para que pueda hacer más y asegurarse de que sigan teniendo espacio para dominar sus habilidades recién adquiridas. Los líderes deben tener cuidado de no empujar innecesariamente al personal de una tarea a la otra, ya que pueden correr el riesgo de llevarlos al burnout.



e. La cultura no tiene un impacto en el rendimiento comercial o en el resultado final.

La cultura es uno de los componentes vitales que marcan las pautas para el compromiso de los empleados. Una empresa puede tener un conjunto sólido de políticas, pero todo será en vano si la cultura no les sienta bien a los empleados. Esto puede conducir a altas tasas de rotación de personal, menor productividad y baja moral de la fuerza de trabajo en general, lo que puede afectar el resultado final.

f. Existe un enfoque universal para el Workforce management.

Establecer procesos para las operaciones, el cumplimiento laboral y el compromiso de los empleados es un buen comienzo. Pero la administración de la fuerza de trabajo evoluciona continuamente. Siempre hay cambios que influirán en las necesidades de una organización y los líderes deben adaptarse rápidamente a esos cambios. Los ajustes son necesarios en la administración de la fuerza de trabajo y es algo a lo que los líderes deben prestar más atención.





Preparando a su fuerza de trabajo para el éxito con la tecnología adecuada



La administración de la fuerza de trabajo incluye muchos procesos que pueden ser abrumadores y consumir mucho tiempo a los gerentes o líderes de equipo. Estas son algunas de las mejores prácticas que pueden hacer que la administración de la fuerza de trabajo sea más eficiente.

a. Utilice una plataforma de administración de la fuerza de trabajo.

Aproveche la tecnología para las tareas administrativas involucradas en la administración de la fuerza de trabajo. Utilice una plataforma de administración de la fuerza de trabajo para realizar un seguimiento preciso de la asistencia, automatizar la planilla de horarios para el procesamiento de la nómina, la programación de horarios, la administración de las licencias y asegurarse de que las leyes laborales sean tenidas en cuenta al computar los pagos.

Una plataforma de administración de la fuerza de trabajo efectiva va más allá de las fronteras y permite que los equipos trabajen juntos sin importar dónde se encuentren. Elija una solución a la que se pueda acceder en cualquier momento, en cualquier lugar y en cualquier dispositivo.

Antes de optar por una solución de administración de la fuerza de trabajo, es imperativo considerar sus necesidades como organización. Según el estudio "Workforce Management Trends for Hourly Workers", el 46 por ciento de los encuestados dice que la mala integración con otros sistemas es una limitación de su actual plataforma de administración de la fuerza de trabajo. Evite este tipo de desafíos comprendiendo sus requisitos y considerando la facilidad de uso para el personal.

b. Supervisar y optimizar.

La administración de la fuerza de trabajo se trata de mantener la eficiencia y el bienestar de los empleados. Una ventaja de la automatización es tener datos y



análisis que pueden ser una fuente de información sobre cómo puede optimizar sus operaciones y qué áreas puede mejorar. Analice sus datos y tome decisiones informadas sobre cómo puede mejorar la productividad y el compromiso de los empleados en su organización.

c. Escuche a sus empleados.

La comunicación es clave para una fuerza de trabajo exitosa. Mantenga siempre canales abiertos para sus empleados. Dado que muchos miembros del personal son trabajadores esenciales y deben estar en la primera línea, vale la pena escucharlos para tener un mejor conocimiento sobre el servicio de atención al cliente, identificar brechas operativas y mejorar las condiciones de trabajo.

La administración efectiva de la fuerza de trabajo se trata de emplear soluciones inteligentes para dedicar menos tiempo a tareas repetitivas y papeleo y más tiempo a mejorar el negocio y empoderar al personal para el éxito. Se trata de crear valor tanto para los clientes como para los empleados.





Capítulo 2:

Enriquecer su función de RR. HH. con la tecnología WFM

La administración de los RR. HH., como su nombre lo sugiere, es un área de la administración empresarial que garantiza una experiencia holística para el recurso más importante de la organización — su gente. Incluye muchas partes móviles y estas pueden venir con sus propios desafíos. Estos son desafíos comunes en la administración de RR. HH. y formas de resolverlos con la tecnología de administración de la fuerza de trabajo.

a. Lidar con demasiado papeleo.

La administración de RR. HH. trabaja con mucha información — desde los detalles de los empleados, las políticas de la empresa y otros documentos comerciales esenciales. Y demasiado papeleo puede ser una carga. Puede restar tiempo a tareas más valiosas como la elaboración de estrategias y la optimización de programas y procesos.

Cómo resolver:

Las soluciones automatizadas de administración de la fuerza de trabajo pueden eliminar la tediosa tarea de procesar manualmente el papeleo para los equipos de RR. HH.. Por ejemplo, las soluciones digitales de incorporación de empleados ayudan a eliminar los largos formularios que deben completar los nuevos empleados. Permiten que el personal nuevo registre su información y cargue documentos importantes online. Esto garantiza una mejor precisión de la información, mejora la experiencia de incorporación de los empleados y permite que un nuevo empleado pase su primer día de trabajo de una mejor manera. Además, también proporciona una forma más inteligente de mantener la documentación y la información necesarias en un solo lugar, lo que equipa a los equipos de RR. HH. para rastrearlas fácilmente y realizar actualizaciones cuando sea necesario.

Las soluciones de administración de la fuerza de trabajo también ayudan a automatizar las tareas administrativas, como el tiempo y la asistencia, las planillas de horarios y la nómina, lo que minimiza los errores y ahorra tiempo a los ocupados equipos de RR. HH..





b. Construir una sólida estrategia de cumplimiento de las normas salariales.

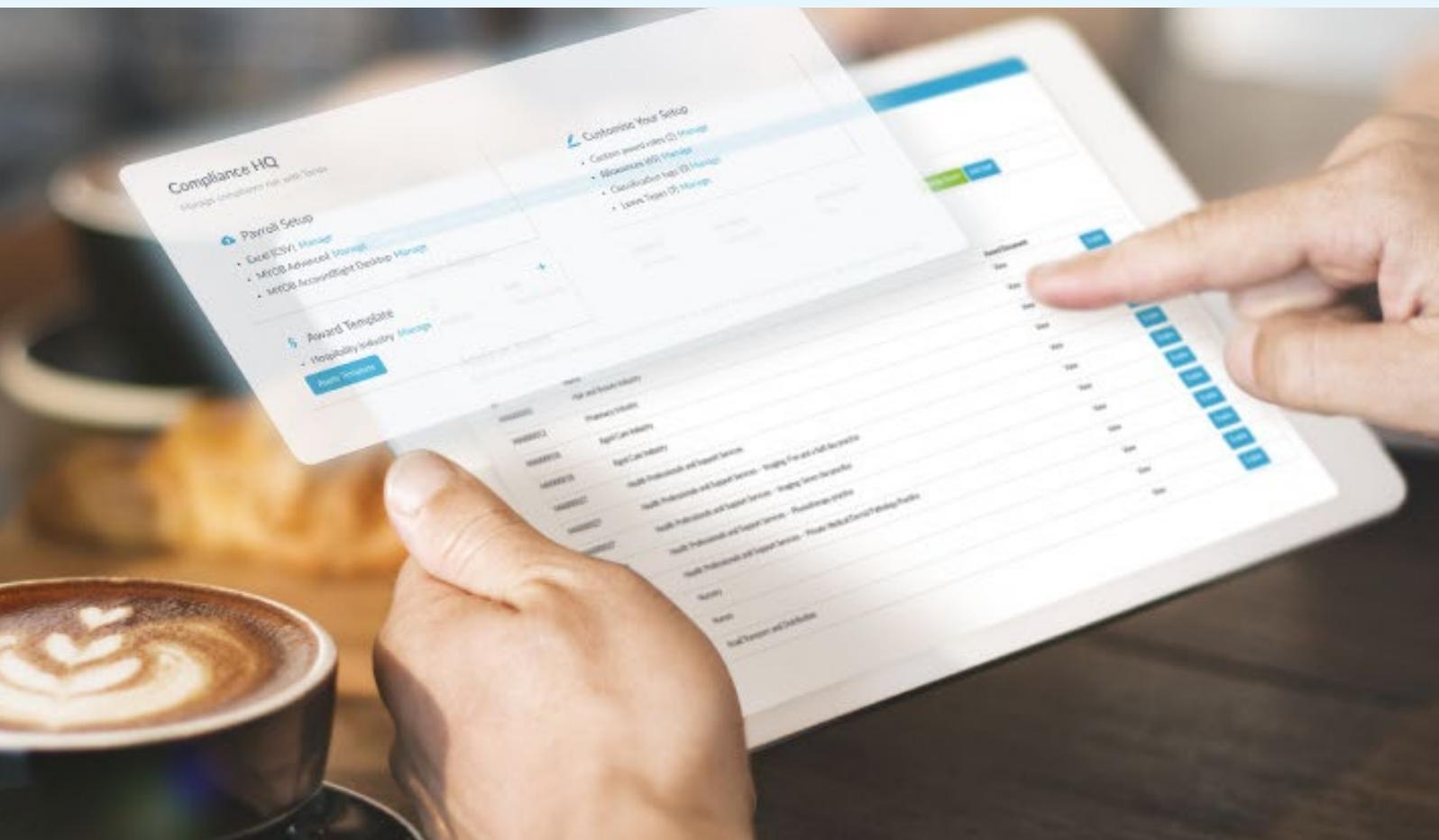
“Según mi experiencia, RR. HH. a menudo documenta las responsabilidades de un puesto y luego ayuda a asignar esas responsabilidades a un salario mínimo en particular”, explicó Andrew Stirling, jefe de cumplimiento de productos en Workforce.com.

RR. HH. tiene un papel principal en el cumplimiento de la ley salarial. Deben tener una buena comprensión del negocio y las normas salariales particulares que se aplican, pero puede ser más fácil decirlo que hacerlo cuando los equipos de RR. HH. tienen otras preocupaciones. Mantenerse al día con estas regulaciones y asegurarse de que se apliquen como corresponde y de manera oportuna puede ser un desafío.

Cómo resolver:

La clave es contar con los sistemas adecuados para el cumplimiento, y los equipos de RR. HH. pueden comenzar con esto. Incorpore tecnología al implementar una estrategia de cumplimiento, especialmente cuando se trata de normas salariales.

Workforce.com, por ejemplo, está elaborado con un sistema de cumplimiento laboral que automatiza el cumplimiento de las leyes locales, estatales y federales. Desde la programación de los horarios de los empleados hasta el procesamiento de la nómina, garantiza que no haya infracciones, que al personal se le pague la tarifa correcta y ayuda a proteger la empresa de posibles sanciones.





Usar informes y análisis para decisiones clave de administración de la fuerza de trabajo.

Los equipos de RR. HH. pueden enfrentar desafíos a la hora de usar datos para decisiones clave que involucran a la fuerza de trabajo. Un problema común es el acceso a los datos, la falta de herramientas para crear informes completos y no equipar a los gerentes de primera línea para aprovechar los análisis en sus operaciones diarias.

Sin los datos adecuados, los problemas relacionados con la administración de la fuerza de trabajo, especialmente en asuntos como los costos laborales y las necesidades de personal, tienden a repetirse.

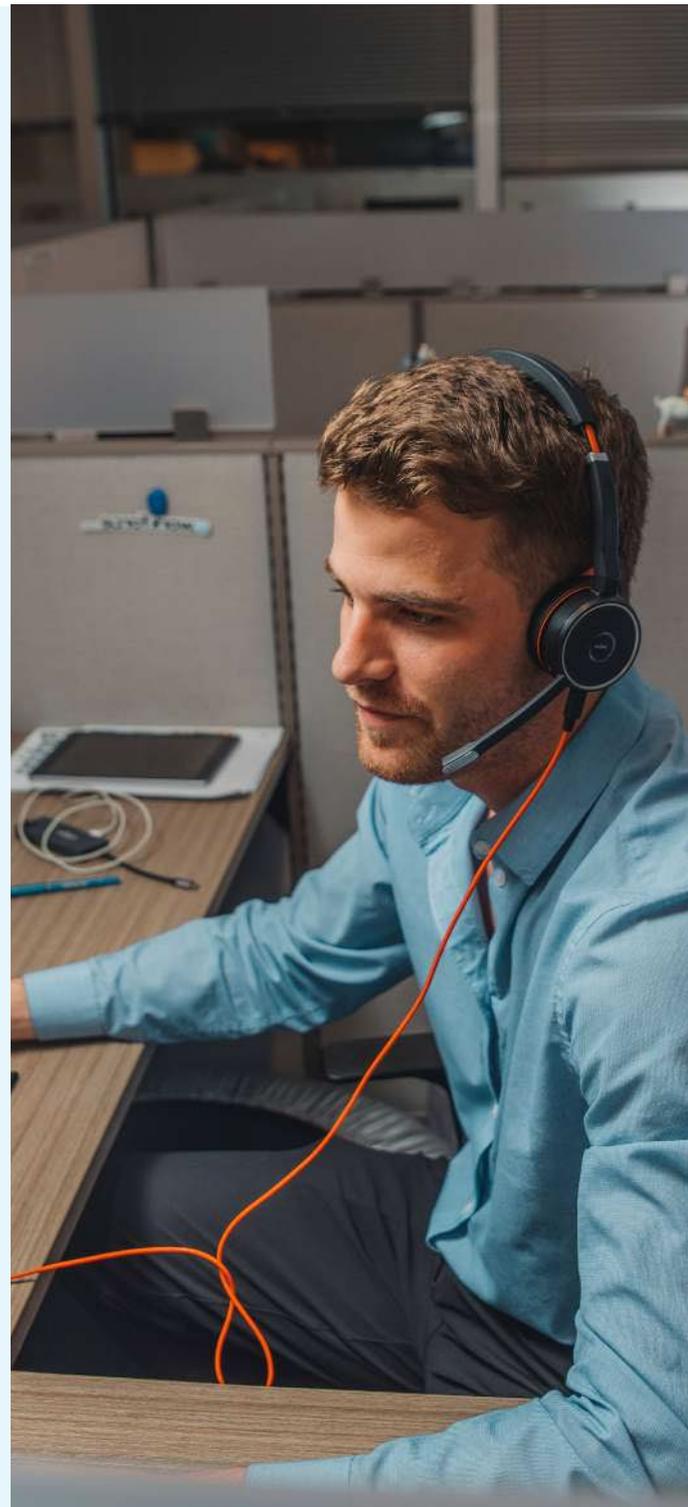
Cómo resolver:

“Cada empresa es diferente, incluso aquellas en la misma industria. Por lo general, la mayoría de las soluciones pueden proporcionar informes de costos básicos, pero necesitas más que eso para optimizar tus operaciones. Tener una tecnología que genere informes específicos para componentes clave de su negocio es vital, pero es más difícil de encontrar”, explicó Travis Kohlmeyer, vicepresidente de ventas de Workforce.com.

Es esencial que los equipos de RR. HH. tengan una plataforma de administración de la fuerza de trabajo con una robusta capacidad de generación de informes. Debe poder extraer información de diferentes áreas del negocio y crear informes completos a partir de esa información para las partes interesadas claves en la organización.

Además, también es crucial que los gerentes de primera línea estén equipados con acceso a los análisis, las personas que organizan los horarios y están a cargo de las operaciones. Es crucial proporcionarles la información analítica antes de los hechos o, de lo contrario, los datos solo pueden ayudar después de que se haya gastado el dinero.

“Si no les brinda a los gerentes las herramientas que ellos necesitan para organizar de manera más efectiva, los costos históricos tienden a repetirse”, dijo Kohlmeyer.





d. Retención de empleados.

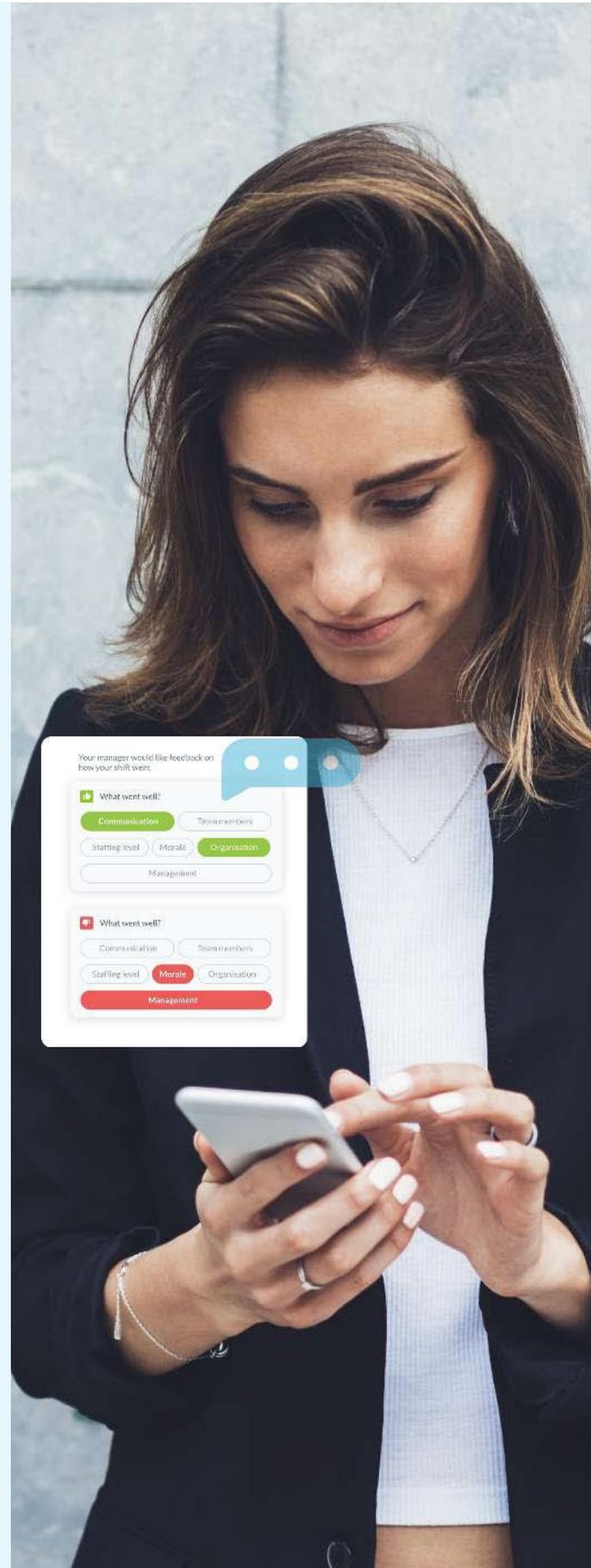
Atraer el talento adecuado es solo la mitad de la batalla. La otra mitad es retenerlos y mantenerlos satisfechos con su rol, especialmente aquellos que se están desempeñando por encima de las expectativas.

Cómo resolver:

Se trata de un feedback, un crecimiento y un aprendizaje constantes. Es más probable que los empleados mantengan el rumbo cuando se les brinda la oportunidad de crecimiento y se les reconoce como una parte vital del éxito de la organización.

Los programas de capacitación y desarrollo son esenciales para retener a los empleados. Pero crear estos programas no es algo que se haga una sola vez. Por eso es importante tener alineamientos regulares con su personal. Los controles regulares pueden ayudarte a tener una noción de su sentimiento actual respecto de trabajar en la organización, la satisfacción con sus roles y los desafíos o brechas que enfrentan. A partir de ahí, puede personalizar programas o identificar los próximos pasos que pueden ayudar a que se mantengan comprometidos.

La tecnología es vital para mantener la comunicación y el feedback fluidos y continuos. Las aplicaciones de chat y las calificaciones de los turnos y los sistemas de feedback pueden hacer que las evaluaciones de desempeño de los empleados sean más oportunas. Workforce.com, por ejemplo, tiene una aplicación de chat integrada y una función de calificaciones y feedback de los turnos para permitir un feedback instantáneo y continuo entre los gerentes y los miembros de su equipo. Con ellas, no hay necesidad de esperar a la próxima revisión de rendimiento para abordar los problemas y mejorar el rendimiento. Estas tecnologías ayudan a cortar los problemas de raíz y ayudan a que los empleados se mantengan comprometidos.





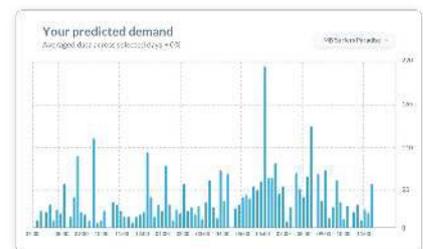
Capítulo 3:

Herramientas de administración de la fuerza de trabajo para ayudar a abordar los desafíos del lugar de trabajo moderno

La administración efectiva de la fuerza de trabajo se trata de optimizar las operaciones, mantenerse ágiles y ser proactivos en la búsqueda de las herramientas adecuadas que pondrán a la organización a la vanguardia. Estas son algunas de las tecnologías de administración de la fuerza de trabajo que abordan los desafíos que las empresas enfrentan.

Programación automática de los horarios de los empleados

La predicción de la demanda es considerada como el primer paso clave en la programación automática de los horarios de los empleados. Cuanta más información aplicable se pueda recopilar sobre qué tan ocupados se pronostica que se estará, más precisa y confiable será la cobertura del personal. Workforce.com actualmente puede integrarse con cualquier sistema comercial existente (esto es, POS, MES, HMS, ERP's, etc.) para capturar estos datos de demanda y predecir los requisitos de personal. Luego, esto se puede ajustar para factores únicos de la ubicación, como eventos, el clima, los cambios estacionales, las tendencias y la discreción del gerente.



Una vez que los gerentes tienen confianza en su predicción de la demanda, la creación de turnos es el siguiente paso. Un software como Workforce.com puede ayudar a los gerentes a crear patrones de turnos para la cantidad de trabajo que se debe realizar, teniendo en cuenta las regulaciones que establecen límites sobre la cantidad de personas que pueden trabajar en un momento determinado. Aún así, los gerentes deben verificar cierta información con los empleados para ayudar a que esto sea posible, como acercarse a los empleados y obtener números concretos sobre cuánto tiempo lleva completar las tareas básicas dentro de sus turnos.

Es en organizar los turnos donde entra la mayor parte de la innovación, donde los gerentes podrán organizar los turnos sin esfuerzo teniendo en cuenta múltiples restricciones, como costos laborales, capacidades, roles y leyes laborales. Si un empleado no está disponible, los gerentes pueden ofrecer ese turno a otros que sí lo estén. Workforce.com puede entonces mostrarles a los gerentes cuánto cuesta un potencial cambio de turno, lo que les permite mantenerse dentro del presupuesto. Ser inteligente en la creación y organización de los turnos frente a la demanda empresarial proyectada hará que los empleados estén más satisfechos y ayudará a controlar la eficiencia del presupuesto.

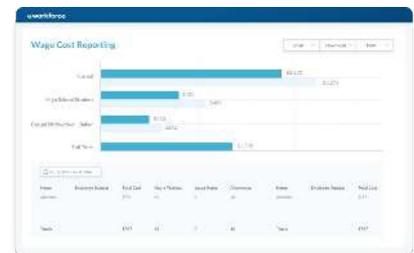


Los gerentes podrán lograr esto con las herramientas adecuadas que les brinden la tecnología y algoritmos con mayor potencial, y dándoles al mismo la oportunidad de incluir al empleado en el proceso. La tecnología basada en esta filosofía de ganar-ganar será el futuro de la programación automatizada de los horarios de los empleados, con el empleado tanto como el empleador logrando los resultados deseados.

Se prevé que estos avances en la "programación de horarios con un solo clic" ahoren drásticamente tiempo administrativo a los gerentes, optimicen los costos de la mano de obra y reduzcan el exceso y la escasez de personal.

Análisis avanzado de la fuerza de trabajo y APIs abiertas

Las empresas que pueden descubrir patrones de manera eficiente, detectar problemas potenciales y optimizar su fuerza de trabajo rápidamente estarán en la delantera. Esto solo es posible cuando las organizaciones tienen acceso a sus datos y cuentan con los mecanismos para generar informes que sean claros, fáciles de entender y que tengan más sentido para las partes interesadas, como RR. HH., nómina, gerentes y empleados.



Con la API y el paquete de informes avanzados de Workforce.com, las organizaciones podrán crear informes y flujos de trabajo personalizados para un análisis eficiente. Las empresas pueden optar por utilizar informes integrados personalizables o crear los suyos propios extrayendo información de cualquier punto de datos.

Al aprovechar el poder de la conectividad, las empresas pueden eliminar rápidamente el caos de usar múltiples aplicaciones, lo que lleva a una rápida innovación y un conocimiento más profundo de su fuerza de trabajo.

Movilidad en la nube y facilidad de uso

El auge de las aplicaciones SaaS nativas en la nube por sobre el software engorroso de administración de la fuerza de trabajo empresarial, con las organizaciones prefiriendo opciones mejoradas de movilidad de primera línea para gerentes/empleados y facilidad de uso. A los empleados les debe encantar usar las herramientas provistas o, por lo general, no las usarán en absoluto.



La UI simple y moderna ha estado ausente durante mucho tiempo en las soluciones de administración de la fuerza de trabajo, con las organizaciones necesitando resolver sus problemas y completar tareas de la manera más fácil y rápida posible. Workforce.com sigue siendo el líder en diseño de la administración de la fuerza de trabajo, ya que continuamos invirtiendo en simplicidad y facilidad de uso para aumentar la participación de los empleados, la usabilidad y reducir los problemas de soporte e implementación.



También se está volviendo primordial para las organizaciones liderar con una primera estrategia móvil para la administración de su fuerza de trabajo. Los gerentes y el personal pueden usar la aplicación Workforce.com para fichar, ver planillas de horarios, crear horarios y comunicarse con el resto del equipo.

Las expectativas de implementación se adhieren a estos principios de facilidad de uso y aprendizaje rápido con las organizaciones esperando estándares más altos y plazos más ajustados a la hora de su implementación o de cambiar una solución previa. [La implementación Workforce.com ahora es más fácil y rápida](#) asegurando que los usuarios puedan comenzar a usar la plataforma en poco tiempo y beneficiándose de una actualización más rápida.

Motor de cumplimiento robusto y personalizable

La administración de Biden está presionando para aumentar el salario mínimo federal por hora a \$15 para 2025. Las organizaciones deben comenzar a prepararse para los cambios en el salario mínimo y cumplir con él correctamente. Las empresas que no cumplan corren el riesgo de enfrentarse a severas sanciones financieras y atención pública negativa.



Mantenerse actualizado respecto de estos cambios es crucial, y las organizaciones buscan tener un sistema automatizado que facilite la transición y su cumplimiento. Las organizaciones necesitan soluciones que puedan simplificar y automatizar el cumplimiento de las leyes laborales — una plataforma proactiva que tenga en cuenta todas las regulaciones laborales federales, estatales y locales aplicables, desde la programación de los horarios de los empleados hasta el procesamiento de la nómina.

Workforce.com continúa invirtiendo en su motor de cumplimiento totalmente automatizado y personalizable, fue pionero en Australia para administrar las leyes y los costos salariales más complicados y costosos del mundo. En lugar de actualizar manualmente o tener que calcular diferentes salarios para los horarios, las horas extra y la nómina, las organizaciones podrán tener los cambios previstos y actualizados automáticamente. Pronosticamos que el cumplimiento laboral seguirá siendo cada vez más complicado debido a la influencia política, regional y gremial.

Los salarios más altos también significarán un mayor costo laboral y la necesidad de que las empresas sean más inteligentes en cuanto a cómo organizan, controlan y gastan en salarios. Las funciones de la administración de la fuerza de trabajo que puedan aumentar la productividad de los empleados al tiempo que brinden supervisión de los salarios para que los propietarios y los equipos de primera línea los administren de manera proactiva serán clave.

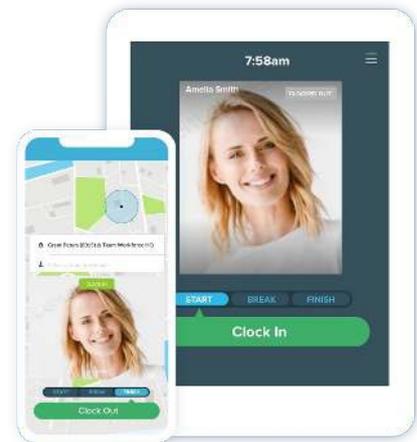
Una forma de abordar esto es utilizando el "Live Wage Tracker" de Workforce.com, que proporciona una visión en tiempo real del recuento de personal, los costos exactos y dónde puede haber un gasto excesivo por turno, lo cual es tenido en cuenta para un correcto cumplimiento.



Equipa a los gerentes de primera línea para tomar decisiones rápidamente y ajustar los niveles de personal de manera consecuente durante todo el día. Con esto, las empresas pueden ser más eficientes en el control de sus costos laborales y la optimización de las operaciones en tiempo real.

Seguimiento GPS y geofencing para un mejor registro del tiempo y la asistencia

Con más empleados fichando en sus teléfonos, podría ser posible que lo hagan en cualquier lugar. El geofencing — una capacidad en la que las herramientas de tiempo y asistencia pueden poner una cerca alrededor de una ubicación en la que los trabajadores no pueden fichar a menos que estén en las instalaciones — es una solución que está cobrando impulso.



Karen Piercy, una socia de la oficina de Filadelfia de Mercer, dijo que recientemente ha visto a más clientes preguntar sobre el geofencing cuando buscan proveedores. Si bien solía ser algo que los clientes no buscaban directamente cuando buscaban un proveedor, ahora es algo que se encuentra en muchas listas de deseos.

Por ejemplo, con GPS Clock ins de Workforce.com en lugar de un solo dispositivo para marcar la entrada, el personal podrá usar esta función para marcar la entrada en su propio dispositivo móvil. Los empleados que están en movimiento también pueden usarlo para registrar correctamente sus horas de inicio y finalización, así como su descanso y ubicación durante el turno. Esto da como resultado un menor costo de hardware y mantenimiento para garantizar planillas de horarios precisas y al mismo tiempo reducir el uso de un dispositivo comunitario.





Capítulo 4:

La ética y el futuro de la administración de la fuerza de trabajo

Este capítulo fue escrito para Workforce.com por Lisa Disselkamp, directora general de Deloitte. Este artículo ha sido editado por una cuestión de espacio.

Mientras que el futuro del trabajo evoluciona rápidamente y las organizaciones integran personas, tecnología, fuerzas laborales alternativas y nuevas formas de trabajar, los líderes se enfrentan a una variedad cada vez mayor de desafíos éticos.

Estos desafíos son especialmente pronunciados en la intersección entre los humanos y la tecnología, donde las nuevas preguntas encabezan la agenda de la ética sobre el impacto de las tecnologías emergentes en los trabajadores y la sociedad. La forma en que las organizaciones combinan personas y máquinas, regulan nuevas combinaciones de trabajo de humanos y máquinas y hacen operativa la relación laboral entre humanos, equipos y máquinas será el centro de cómo se pueden administrar las preocupaciones éticas para obtener la gama más amplia de beneficios. Las organizaciones que abordan estos problemas de frente — cambiando su perspectiva para considerar no solo el "podríamos" sino también el "cómo deberíamos" — estarán bien posicionadas para tomar decisiones audaces que ayuden a generar confianza entre todas las partes interesadas.

Las preocupaciones éticas están al frente y en el centro de la organización actual mientras que la naturaleza del trabajo, la fuerza de trabajo y el lugar de trabajo evolucionan rápidamente. En el informe Global Human Capital Trends del 2020 de Deloitte, el 85 por ciento de los encuestados cree que el futuro del trabajo plantea desafíos éticos, pero solo el 27 por ciento tiene políticas claras y líderes para administrarlos.

Y la administración de la ética relacionada con el futuro del trabajo es cada vez más importante: más de la mitad de los encuestados dijeron que era el principal o uno de los principales problemas que enfrentan las organizaciones hoy en día, y el 66 por ciento dijo que lo sería en tres años.

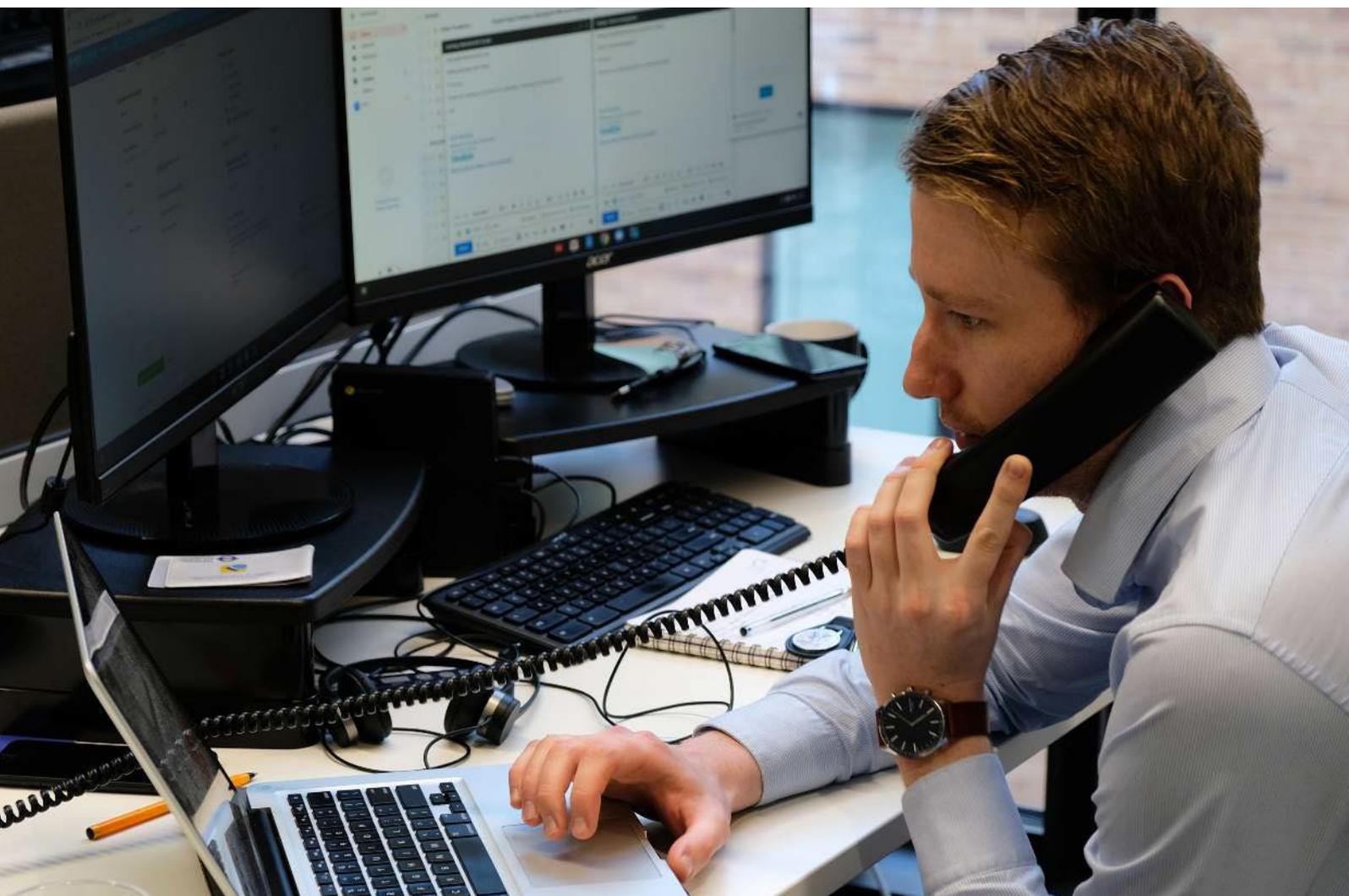
Según nuestro informe, cuatro factores llegaron a la cima de las preocupaciones éticas: los requisitos legales y reglamentarios, la rápida adopción de la IA en el lugar de trabajo, los cambios en la composición de la fuerza de trabajo y la presión de partes interesadas externas.



El factor principal que identificaron los encuestados fueron los requisitos legales y reglamentarios. Dado que a menudo hay un retraso en las leyes y regulaciones relacionadas con la tecnología y la mano de obra, esta percepción es sorprendente.

Sin embargo, la presión sobre la ética creada por la rápida adopción de la IA en el lugar de trabajo es mucho más comprensible. La IA y otras tecnologías hacen que la ética en el futuro del trabajo sea más relevante específicamente porque la proliferación de la tecnología está impulsando una redefinición del trabajo. Quizás el tema que más ha llamado la atención es la cuestión de cómo la tecnología afecta el papel de los humanos en el trabajo.

Si bien nuestra encuesta halló que solo un pequeño porcentaje de los encuestados usa robots e IA para reemplazar trabajadores, los titulares sobre el próximo "apocalipsis robótico" siguen captando la atención mundial y generando preocupación. Las organizaciones que están implementando tecnologías que impulsan la eficiencia pueden esperar tener que tomar decisiones sobre si y cómo redistribuir al personal para agregar valor estratégico en otro lugar, y qué harán, si deciden eliminar puestos de trabajo, para apoyar a los trabajadores así desplazados. La IA también será parte de la programación del trabajo en una fuerza de trabajo combinada de máquinas y trabajadores humanos.





Conclusión:

Mantenerse a la vanguardia con la tecnología de administración de la fuerza de trabajo

La tecnología de administración de la fuerza de trabajo es vital para una organización, pero emplear la solución más adecuada para su negocio es el verdadero punto de inflexión. El mejor sistema de administración de la fuerza de trabajo es el que está diseñado para resolver sus desafíos futuros, está automatizado y es fácil de usar para su equipo.

Una organización solo puede mantenerse a la vanguardia cuando sabe cómo optimizar su fuerza de trabajo y lo hace rápidamente. Workforce.com puede ayudar a las organizaciones a hacer exactamente eso. Tiene todas las capacidades para una administración precisa del tiempo y la asistencia, programación de los horarios de los empleados basada en la demanda, informes y previsiones sólidos, cumplimiento laboral automatizado e integraciones y API fluidas. La plataforma Workforce.com automatiza los aspectos administrativos de la administración de la fuerza de trabajo y equipa a los gerentes y otros tomadores de decisiones clave con las herramientas y los datos para optimizar las operaciones en tiempo real y tomar decisiones basadas en datos a largo plazo.

Vea cómo Workforce.com puede ayudarlo a mantenerse a la vanguardia. [Reserve una demostración.](#)



 **workforce**.com