

# UNA GUÍA COMPLETA PARA La Programación de los Horarios de los Empleados



# La Guía Completa para la Programación de los Horarios de los Empleados



## CAPÍTULO 1: El Abecé de la Programación de Horarios de los Empleados 101 (3)

- ✓ Usar la previsión de trabajadores para crear una programación de horarios óptima (3)
- ✓ Comprender las leyes que rigen la programación de los horarios en su ciudad o estado (4)
- ✓ Poner a los empleados correctos en los turnos correctos (5)
- ✓ Usar calificaciones de los turnos para medir la efectividad en la programación de los horarios de los empleados (6)
- ✓ Reevaluar y adaptar de manera activa (7)

## CAPÍTULO 2: La Programación de los Horarios de los Empleados para Diferentes Industrias (8)

- ✓ Restaurante (8)
- ✓ Minoristas (14)
- ✓ Centros médicos (20)

## CAPÍTULO 3: Cómo Priorizar a los Empleados al Momento de Programar los Horarios (24)

- ✓ Simplificar la gestión de las licencias (25)
- ✓ Publicar Cronogramas con anticipación (28)

## CAPÍTULO 4: Soluciones para la Programación de Horarios de los Empleados (30)

- ✓ Evitar la escasez o el exceso de personal a través de la tecnología de seguimiento de salarios en tiempo real (30)
- ✓ Intercambio de turnos: ayude a que los gerentes y los empleados se hagan cargo de la programación de los horarios (33)

## CAPÍTULO 5: Programación de Horarios con Soluciones Tecnológicas (36)

- ✓ El software para la programación de los horarios de los empleados ahorra tiempo y dinero (36)
- ✓ El software para la programación de los horarios de los empleados agiliza el proceso (37)
- ✓ El software para la programación de los horarios de los empleados evita costos laborales innecesarios (37)
- ✓ Resolver la programación de los horarios con tecnología (38)

# Introducción

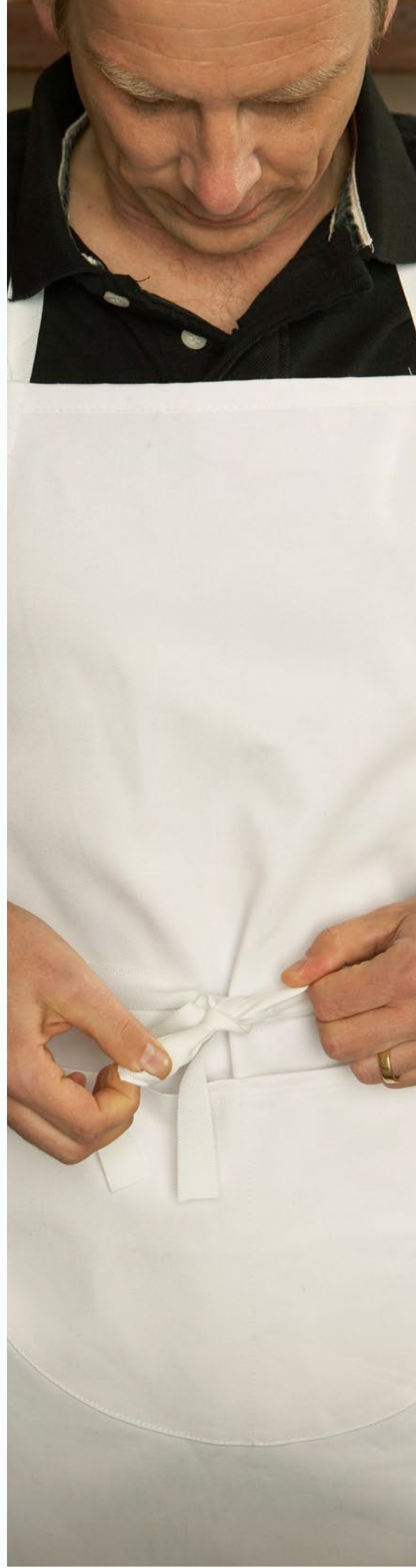
Los días de programar los horarios y registrar el tiempo y la asistencia de los empleados de manera manual están contados. Las soluciones actuales para la programación de horarios automatizada pueden ahorrar tiempo y dinero a las empresas al mismo tiempo que generan el involucramiento y empoderan a los empleados.

Tener la plataforma de programación de horarios adecuada implica poder tener previsiones de personal precisas en función de la demanda. Como resultado, las empresas pueden evitar el exceso o la falta de personal y costos laborales innecesarios.

Al mismo tiempo, debido al aumento de las leyes respecto a salarios y horas laborales, la programación de los horarios de los empleados ya no puede basarse únicamente en la demanda de la empresa. Estas leyes exigen que la programación de los horarios refleje las preferencias de los empleados. Un software intuitivo puede informar a la organización cuando un empleado está disponible y cuántas horas quiere trabajar esa persona cada semana.

Las prácticas modernas de programación de horarios también permiten que los empleados se comuniquen con los gerentes en lo que concierne a las licencias, o con compañeros de trabajo que quieran intercambiar turnos. Los empleadores pueden crear horarios que sean más predecibles, consistentes y adecuados para que los empleados puedan planificar mejor sus vidas y sus presupuestos y reducir la utilización de ausencias por enfermedad y el intercambio de turnos.

Si tiene una fuerza de trabajo por hora, nuestro eBook “Guía Completa para la Programación de los Horarios de los Empleados” contiene los consejos y las herramientas que necesita para eliminar los dolores de cabeza relacionados con la programación de los horarios, optimizar las operaciones y reducir los costos laborales. Aprenderá a explorar los fundamentos de una buena programación de horarios de los empleados, comprenderá cómo la tecnología mejora sus estrategias de programación y mantendrá el cumplimiento laboral mientras ayuda a los empleados a lograr su mejor desempeño.





## Capítulo 1:

# El Abecé de la Programación de Horarios de los Empleados

Crear y completar los horarios de los empleados requiere una planificación compleja y horas en la semana de un gerente. Puede tener impactos masivos en un negocio, especialmente para organizaciones con una gran cantidad de personal por hora y un alto porcentaje de costos laborales.

Muchos factores intervienen en el proceso de programación de los horarios y en la creación de los horarios más efectivos, incluyendo el tener un correcto conocimiento de su equipo, comunicación directa con su personal de primera línea y un uso de un software de programación de horarios adecuado.

Aquí le mostramos la forma exacta en la que se programa el horario de los empleados de manera efectiva.

## Usar la previsión de trabajadores para crear una programación de horarios óptima

La previsión laboral es una poderosa herramienta en la programación de horarios de los empleados.

Le permite predecir qué tan ocupado estará el negocio y cuántos empleados deben estar trabajando en un momento dado para lograr la cantidad necesaria de productividad. En particular, lo puede usar para ocuparse de la disponibilidad y los desafíos comunes de la programación de los turnos, como el exceso o la falta de personal.

Pero muchas organizaciones no utilizan la previsión laboral para informar sus decisiones sobre la programación de los turnos. Según la encuesta “HR State of the Industry Survey” del Workforce Business Intelligence Board del 2020, solo el 21,1 por ciento de las organizaciones ha utilizado los analytics y estadísticas del personal para informar las decisiones sobre la programación de los turnos de los empleados.

Hay dos tipos principales de datos que intervienen en estas predicciones. Hay datos sobre factores externos, como la época del año, el clima o si hay un gran evento en los alrededores. Y luego están los datos sobre las condiciones y operaciones específicas de su negocio.



Para comprender los factores que impulsan su negocio e impactan en la programación de los horarios de los empleados, puede seguir este sencillo proceso de dos pasos:

- ✓ Identifique un “proyecto” u objetivo único y recurrente en su negocio. ¿Qué tareas son parte de ese proyecto cada semana?
- ✓ Comprenda más profundamente cómo sus empleados realizan esas tareas preguntándoles sobre su carga de trabajo diaria y cuántas horas les lleva completar cada tarea.

Si bien ninguna predicción es 100 por ciento segura, cuanto más precisos y relevantes sean los datos que pueda proporcionar, más confianza podrá tener en sus previsiones y la programación de los horarios de sus empleados, lo que reducirá las posibilidades de tener exceso o escasez de personal.

## Entendiendo las leyes que rigen los horarios en su ciudad o estado

Programar los horarios de los empleados de manera efectiva, en su nivel más básico, requiere el cumplimiento de las leyes laborales.

Dependiendo de la ley específica, los empleadores pueden tener que programar los horarios de los empleados hasta con dos semanas de anticipación. Además, estas leyes pueden imponer sanciones a los empleadores por cambios inesperados en el horario de trabajo de los empleados, regular turnos de "clope-ning" (turnos de apertura y cierre) y definir los requisitos del registro de los horarios para los empleadores.

Estas leyes abordan los desafíos que enfrentan muchos trabajadores por hora, incluyendo las horas impredecibles, inestables e insuficientes. Ciertas prácticas de programación de turnos, como la programación de reemplazos, hacen que a los empleados se les dificulte mantener un segundo trabajo o planificar otras responsabilidades con antelación.

Pero a un buen número de empleadores, no les gusta lo que perciben como una falta de flexibilidad que las leyes les imponen, lo que hace más difícil hacer cambios de último momento en la programación de los turnos.

Es aquí donde el software de programación de horarios de Workforce.com puede ayudar. Además de ayudar a los empleadores a tener un registro de la asistencia de los empleados y programar los horarios de los empleados con anticipación de manera fiable, se mantiene actualizado respecto de las normas y regulaciones legales.

Asimismo, los gerentes pueden establecer sus propias reglas de programación de los horarios de los empleados. El software notifica a los gerentes si incumplen una ley o regla al colocar personas en turnos abiertos, por lo que hace que cumplir con las leyes de programación de turnos predictivos sea sencillo.



## Combine los empleados correctos con los turnos correctos

Completar los turnos disponibles es complicado más allá del cumplimiento legal y la predicción de las necesidades comerciales.

Los empleados tienen diferentes preferencias y limitaciones, y los managers querrán asignar los turnos considerando la disponibilidad de manera justa. Un horario flexible también puede ser efectivo para lograr esto.

Recomendamos una combinación de algoritmos de programación de horarios y los comentarios de los empleados para completar los turnos.

De esa manera, una empresa se puede beneficiar de los avances tecnológicos y, al mismo tiempo, tener en cuenta las consideraciones humanas del mundo real. El aspecto humano mejora la tecnología y minimiza los conflictos en la programación de los horarios.

Específicamente, hemos encontrado una forma escalable y efectiva para que el personal indique sus preferencias de programación de horarios a través del intercambio de turnos en nuestra aplicación de programación de horarios. Les da la estabilidad y flexibilidad de tener sus horas de trabajo al tiempo que lidian con otras responsabilidades en sus vidas.





## Use calificaciones de turnos para medir la efectividad en la programación de los horarios de los empleados

¿Cómo puede medir el éxito de una programación de turnos en términos de eficiencia y productividad?

Ahí es donde entran en juego los feedback y los ratings o calificaciones de los turnos.

Después de que finaliza un turno, los managers pueden considerar qué salió bien, qué necesitaba mejorar, medir la satisfacción de los empleados y analizar si los miembros del personal fueron efectivos. Cualquier feedback que provenga de este análisis inclina la previsión laboral en su favor.

La solución de calificaciones y feedback de turnos de Workforce.com permite a los gerentes calificar rápidamente a los empleados en una escala de cinco estrellas después de cada turno. Luego, los gerentes pueden acceder a los ratings de los empleados mientras elaboran un cronograma, ayudándolos a combinar los mejores empleados con las necesidades específicas de cada turno.

Los empleados también tienen la oportunidad de enviar su feedback en la aplicación móvil de Workforce.com sobre lo que salió bien versus lo que no salió bien durante sus turnos, ya sea que fuera trabajo in situ o remoto. Pueden dar su feedback sobre una variedad de temas, incluyendo los niveles de dotación de personal, el compromiso de los empleados y la gestión.

Cuanta más información tenga sobre la efectividad percibida de los turnos de trabajo desde el punto de vista tanto del gerente como del empleado, más podrá comprender lo que está sucediendo en la primera línea y tomar buenas decisiones estratégicas sobre el personal y la programación de los turnos de los empleados.

A su gerente le gustaría recibir feedback sobre cómo fue su turno



¿Qué salió bien?

Comunicación

Miembros del equipo

Nivel de dotación de personal

Ánimo

Organización

Gestión



¿Qué salió bien?

Comunicación

Miembros del equipo

Nivel de dotación de personal

Ánimo

Gestión



## Reevaluar y adaptar activamente

El hilo común que atraviesa estos pasos es que nada sobre la programación de horarios del personal es estático.

Las leyes cambian, los empleados individuales pueden volverse más o menos productivos con el tiempo, y los más eficientes pueden irse si no tienen suficientes horas o buenos turnos.

Utilice continuamente los recursos y los datos que tiene para entender qué tiene éxito en su primera línea de trabajadores. Los mismos viejos patrones de programación de turnos de los empleados pueden dejar de funcionar con el tiempo. Y las necesidades y los niveles de compromiso de sus empleados cambiarán. La programación de turnos de los empleados efectiva requiere que esté al tanto de estos desarrollos y se adapte a ellos.







## Capítulo 2:

# La Programación de los Horarios de los Empleados para Diferentes Industrias

La programación de los horarios de los empleados es más que simplemente asignar empleados para que trabajen en su horario comercial. Hay muchos factores que intervienen en la creación de los turnos, como la demanda de los clientes, el presupuesto para los trabajadores y la disponibilidad del personal.

Echemos un vistazo a cómo varía la programación de los horarios de los empleados para los diferentes tipos de empresas.



## Restaurante

---

El negocio de los restaurantes funciona sobre la base de un cuidadoso equilibrio del número correcto de empleados que hacen el trabajo correcto en el momento correcto. Pero el primer paso y el más importante — armar un cronograma efectivo — es todo menos simple.

La falta de personal implica que los trabajadores de los restaurantes estarán más ocupados de lo necesario y no tendrán el mismo tiempo para un excelente servicio al cliente. Mientras tanto, el exceso de personal implica que los meseros del restaurante ganan menos en propinas, y el propio restaurante pagará costos laborales de más.

Puede evitar ambas situaciones de trabajo ineficientes.

Con los procesos correctos, la cultura en el lugar de trabajo y el software de programación de turnos en restaurantes, usted y sus managers pueden evitar conflictos de programación y crear la programación más precisa posible. Aquí se explica cómo crear un horario efectivo para los empleados de un restaurante.





## Pregúnteles a los candidatos sobre sus preferencias y restricciones respecto a la programación de los horarios

La rotación tiene muchos efectos negativos a largo plazo en un negocio de venta de alimentos, incluyendo un aumento en el tiempo y el dinero necesarios para encontrar, contratar y capacitar a nuevos empleados. Y el proceso de programación de horarios de su restaurante podría estar contribuyendo a la insatisfacción de los empleados. Considere la duración de un turno cuando programe los horarios de los empleados por hora.

A no ser que un empleado del restaurante lo solicite específicamente, la programación de turnos cortos es una vía rápida a una fuerza de trabajo desconectada. Un turno de cuatro horas o menos puede tener consecuencias financieras. De hecho, un empleado puede perder dinero trabajando en un turno corto debido a los costos de traslado y potenciales costos adicionales, como el cuidado de ancianos y/o el cuidado de niños.

Evite crear horarios con turnos demasiado cortos pidiendo feedback sobre los turnos a los empleados. ¿Piensan que el restaurante cuenta con el personal adecuado para los picos de actividad? ¿O tienen escasez crónica de personal en momentos críticos del día? Mantener los turnos en el rango de 6 a 8 horas ayudará a los empleados a mantenerse frescos y comprometidos y les dará bastante tiempo para ganar propinas.

Sea proactivo en el proceso de la entrevista y pregunte a sus potenciales empleados sobre sus preferencias en la programación de los horarios. ¿Quizás prefieren las tardes debido a que están en la universidad durante el día? ¿O quieren que los programen para los fines de semana porque disfrutan los turnos más ocupados?





Algunos le pedirán que divida sus días libres cuando cree un horario, mientras que a otros les gustan los días libres consecutivos.

Es posible que no pueda cumplir con todas las solicitudes o preferencias de horarios. Pero al preguntar, puede mejorar el compromiso de los empleados y reducir la rotación en los restaurantes. Le está demostrando a su equipo que se preocupa por ellos como personas, no solo como empleados.

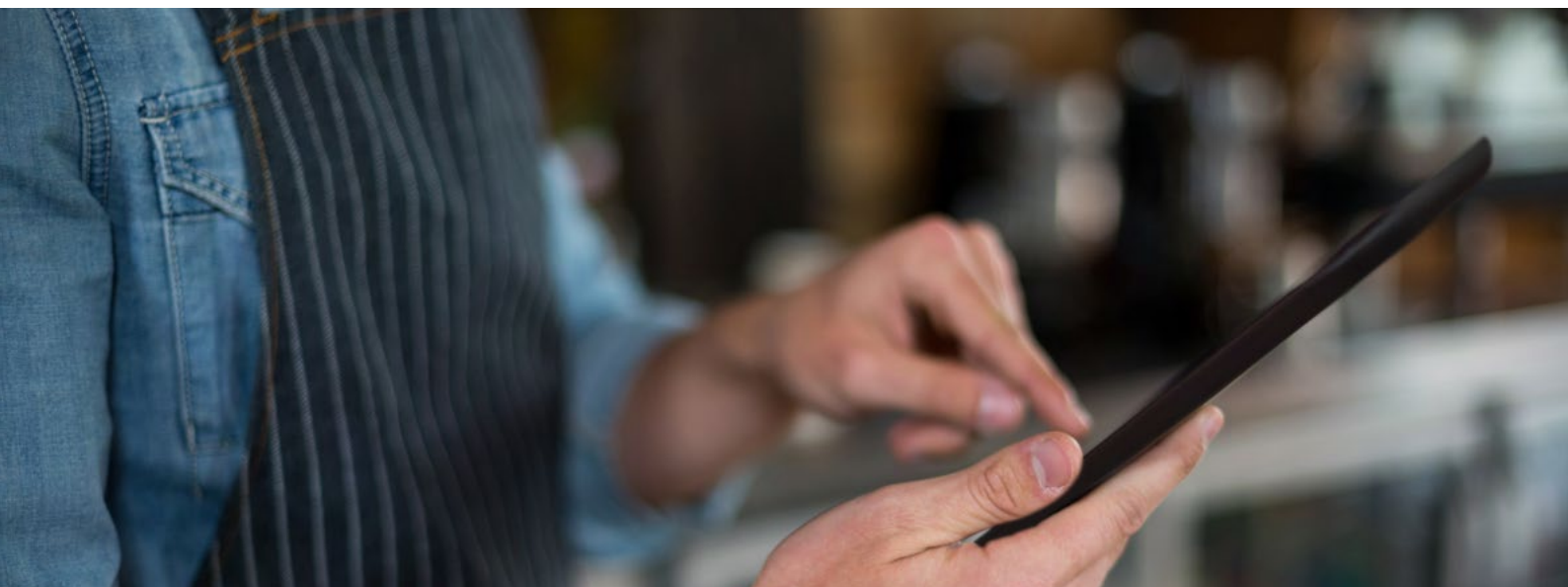
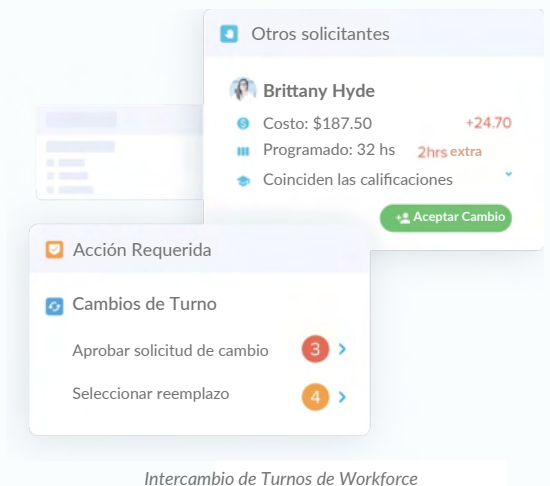
## Incorpore flexibilidad a su programación de horarios

Si bien muchos en su equipo no tienen problemas con un horario que varía en días y horas, algunos empleados por hora necesitan estabilidad debido a otras responsabilidades que limitan cuándo pueden trabajar en el restaurante.

Cumplir con esas solicitudes hará que esos empleados sean más leales y productivos, que estén más satisfechos, y que sea menos probable que se vayan.

También puede agregar más flexibilidad a la programación de los horarios de su restaurante con la posibilidad de intercambiar turnos.

El software de intercambio de turnos es como un asistente de programación de horarios que brinda a los gerentes la tranquilidad de saber que todos los turnos estarán cubiertos. Pueden dejar que los empleados encuentren sus propios reemplazos de trabajo a través de la aplicación de programación de los horarios, siempre que el intercambio cumpla con las leyes laborales y no amenace al restaurante con el pago de horas extras innecesarias.





## Provea los horarios con la mayor anticipación posible

Los horarios poco claros y de última hora pueden tener consecuencias negativas para los empleados por horas, haciendo que les resulte más difícil planificar sus vidas fuera de sus trabajos.

Encontrar una guardería para los niños, mantener un segundo trabajo (que muchos trabajadores de restaurantes necesitan para cubrir sus necesidades básicas), o tener clases educativas de manera continua se torna más difícil cuando los trabajadores por turnos no saben cuál será su horario.

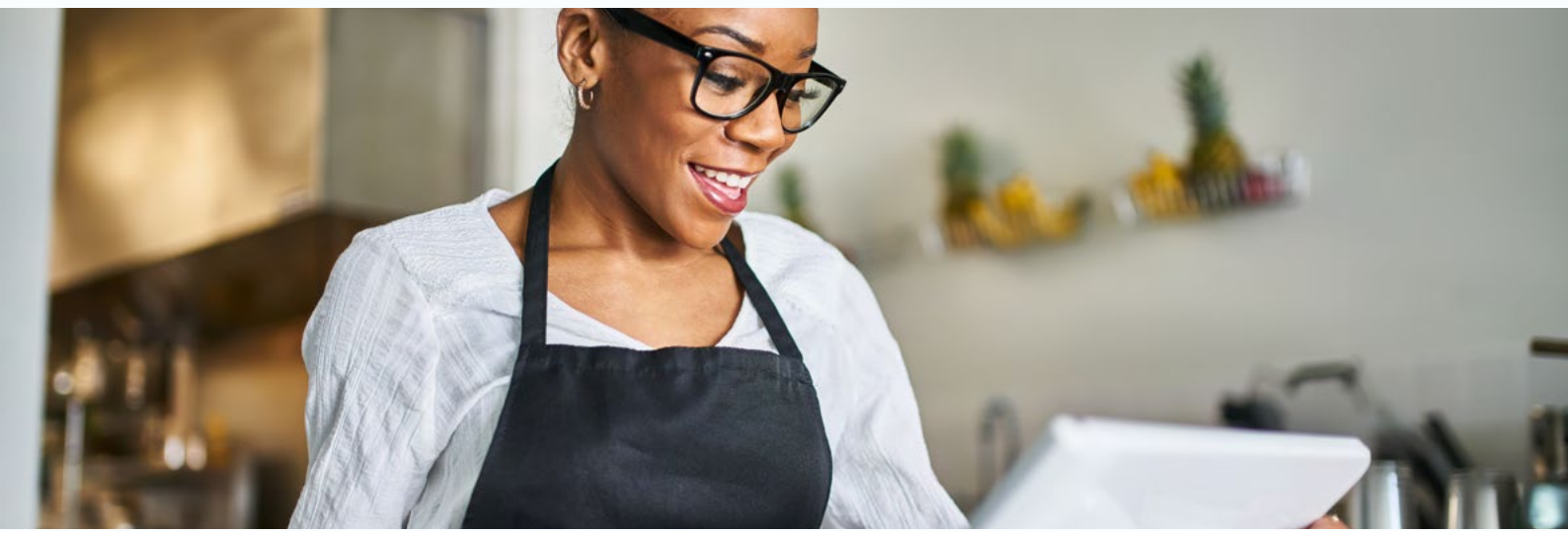


Una oleada de leyes de programación predictiva de horarios en la década de 2010 requirió a las organizaciones con trabajadores por turnos que proveyeran a los empleados sus horarios con hasta dos semanas de anticipación, dándoles más estabilidad y flexibilidad.

Este tipo de leyes solo existen en ciertas ciudades y estados, pero la realidad es que cualquier trabajador por hora en un restaurante se beneficiaría con políticas de programación de horarios predictivas.

Mire el calendario; no haga que los empleados esperen hasta el último día del mes para ver los horarios. Sea transparente y coherente, ya que los cambios de los horarios del personal pueden ser perjudiciales para los empleados. Crear y publicar los horarios de trabajo con anticipación alivia parte del estrés que puede conllevar un horario flexible.

Una forma de comenzar a programar horarios con anticipación sin la molestia del papeleo es con una plantilla de horarios de restaurante online.





Una plantilla de programación de horarios es un buen comienzo. Pero cuantos más datos tenga disponibles, podrá acceder a más opciones, usted y sus managers podrán crear horarios de turnos con mayor precisión, con la cantidad correcta de empleados trabajando en los momentos correctos.

Considere una solución más completa como [el software de programación de horarios online de Workforce.com](#). El software analiza los datos operativos del restaurante específico, las fuerzas externas como la época del año y el clima, e incluso cuánto tardan los empleados en completar tareas específicas.

Entonces, puede predecir qué tan ocupado estará su restaurante en un momento dado, lo que lo ayudará a usted y a los managers de su restaurante a prever con precisión las necesidades de personal. Cuando planifica programas de horarios bien informados y basados en datos, puede hacer una planificación de costos de personal más eficientes.



## No se olvide de las licencias, las ausencias por enfermedad y las vacaciones programadas.

A pesar de sus mejores esfuerzos, tendrá cambios de última hora al programar los horarios de los empleados. Los empleados se enferman y tienen emergencias personales.

Sea claro con su personal respecto de que está bien que se tomen licencias por enfermedad. Algunas organizaciones tienen culturas en las que los empleados se sienten avergonzados o desalentados a tomarse un tiempo para cuidar de sí mismos, y eso es un peligro para la salud en un lugar de un negocio donde las personas preparan, cocinan, sirven y consumen alimentos.



## Gestione la programación los horarios en tiempo real en función de las condiciones cambiantes

Lo inesperado sucede ocasionalmente, lo que significa que los gerentes de restaurantes deben poder cambiar los turnos de sus empleados en cualquier momento. Los gerentes necesitan una herramienta de programación de horarios que les permita reaccionar con rapidez y confianza.

El Live Wage Tracker de Workforce.com permite a los gerentes ajustar los niveles de personal en tiempo real. Tanto el exceso como la falta de personal pueden ser peligrosos para un restaurante, que generalmente trabaja con pequeños márgenes de ganancia. Cualquier decisión relacionada con el personal que pueda reducir los costos laborales será de ayuda.

Con el Live Wage Tracker, tomar decisiones operativas sobre la marcha para ajustar el horario de los empleados de su restaurante es lo más ágil posible.

Mientras tanto, para aquellas empresas de servicios de alimentos con múltiples ubicaciones, puede obtener una supervisión completa de la cantidad de personal en todos los equipos y en todas las ubicaciones. Puede ver cuántos empleados están trabajando actualmente y qué equipos o ubicaciones tienen la mayor variación respecto a sus horarios de turnos.





## Minoristas

---

La programación efectiva de horarios para los minoristas no es sencilla. Hágalo bien e interesará a sus asociados, reducirá la rotación, recortará costos y fidelizará a los clientes. Pero una ejecución deficiente llevará a tener una pérdida de ingresos, empleados insatisfechos y un servicio al cliente deficiente.

Con los correctos procesos, cultura organizacional y software de programación de turnos, evitará conflictos en la programación de horarios de los empleados y creará la programación más precisa posible. La fidelidad del cliente aumenta a medida que mejora la moral y la productividad de los empleados.

Estas son las mejores prácticas para la programación los horarios de los empleados para negocios minoristas.

### Cree horarios predecibles

Los horarios inconsistentes son una queja frecuente entre los trabajadores de empresas minoristas. Una mayor estabilidad ayuda a los empleados a equilibrar el resto de sus vidas y responsabilidades al tiempo que logran tener suficientes horas.

Además, un [estudio de Harvard Business Review](#) reveló que la programación estable de los horarios de los empleados en las empresas minoristas de hecho genera productividad y ganancias. Los investigadores descubrieron que las ventas en las tiendas con una programación de horarios más estable aumentaron un 7 por ciento y la productividad de los trabajadores aumentó un 5 por ciento.

Los managers deben considerar las necesidades de su personal al crear un programa de horarios. Parece obvio, pero puede ser más fácil decirlo que hacerlo, especialmente cuando los gerentes reciben varias solicitudes de licencias.

Si bien la industria minorista puede ser impredecible, los gerentes de las tiendas deben evitar programar los horarios de sus trabajadores con poca anticipación. Los empleados necesitan tiempo para planificar sus necesidades diarias, como el transporte y el cuidado de los niños. También evite programar horarios de empleados con "clopenings" — situación en donde un empleado cierra el turno de la noche y abre a la mañana siguiente. Frecuentemente, los empleados se ven obligados a arreglárselas con unas pocas horas de sueño entre turnos. El Economic Policy Institute señala que los horarios irregulares, como en las que hay "clopenings", [llevarán a tener horarios de trabajo más extensos](#). Las políticas que reducen o eliminan estos y otros horarios de trabajo inestables llevarán a tener un personal más productivo mientras ayudan a evitar minoristas.



horas extras innecesarias. Está comprobado que el desequilibrio permanente entre el trabajo y la vida perjudica el estrés y la salud. Y en la industria minorista, no es realmente necesario estar haciendo malabares constantemente con la programación de los horarios de los empleados para sostener las ganancias y mantener los costos laborales al mínimo.

Cuando los empleadores brindan previsibilidad en los horarios de trabajo, ayudan a desarrollar trayectorias profesionales claras para los empleados y brindan más oportunidades para la capacitación. La programación efectiva también es fundamental para que los empleados se sientan apoyados y parte de la organización en lugar de simplemente fichar cada día.

Si bien tener un horario predecible es mejor que programar sobre la marcha, evite los métodos manuales de registro del tiempo. Estos pueden ser manipulados por los empleados para robar tiempo y también pueden ser usados para el robo de remuneración por parte de los empleadores.

Usar un software de programación de horarios automatizado es una excelente manera de hacer que manejar este proceso sea más fácil, más rentable y menos propenso al fraude para que un gerente. Los gerentes pueden crear y compartir horarios de trabajo para que todos los empleados los vean en sus teléfonos, así como enviarles recordatorios automáticos antes de cada turno.

Una vez establecido un calendario de turnos viable, apéguese a él. Y dé aviso a los empleados con suficiente anticipación si planea realizar cambios en los turnos habituales.





## Adhiérase a las leyes de programación de horarios predictivos

¿Su negocio está en una jurisdicción que ya tiene o tendrá leyes de programación de horarios predictivos o de semana laboral justa?

Las leyes de programación de los horarios de los empleados varían según la ciudad o el estado, pero generalmente incluyen cuatro disposiciones comunes, según la [National Retail Federation](#). Estas son:

- ✓ Publicación de los horarios por adelantado.
- ✓ Sanciones al empleador por cambios de horario inesperados.
- ✓ Requisitos de mantenimiento de registros para los empleadores.
- ✓ Prohibición de pedir a los empleados que consigan reemplazos para los turnos programados si no pueden trabajar.

La programación predictiva de horarios impone dar aviso de la programación de los horarios por adelantado. En general, la mayoría requiere dos semanas de anticipación, pero puede ser más tiempo.

Los costos de las infracciones pueden acumularse rápidamente. La ciudad de Nueva York, por ejemplo, requiere que los empleadores minoristas paguen \$500 o daños (lo que sea mayor) por turnos impredecibles o cambios en los turnos con menos de 72 horas de anticipación, según la National Law Review. Si tiene una tienda minorista en una ciudad que aún no se ve afectada, no espere a que se convierta en ley.

Las leyes de semana laboral justa continuarán extendiéndose por los Estados Unidos y por el mundo para proteger a los trabajadores por turnos, así que manténgase a la delantera y comience a hacer cambios en su organización ahora.

Las soluciones simplificadas y automatizadas, como el software de programación de horarios de Workforce.com, asegurarán que evite costosas infracciones y cumpla con las regulaciones laborales federales, estatales y locales. Sabrá exactamente en qué posición se encuentra respecto a la programación de horarios predictivos y las leyes de semana laboral justa.

Empleado	1	2	3	4	5	6	7
Bradley Smith 16		OG 07:00 16:00	OG 07:00 16:00				
Macie Todd 40	IM 07:00 16:00	IM 07:00 16:00	IM 07:00 16:00	IM 07:00 16:00	IM 07:00 16:00		IM
Luis Michaels 32	SA 07:00 16:00	SA 07:00 16:00	SA 07:00 16:00				SA
Anderson Hill 40	OG 07:00 16:00	OG 07:00 16:00	OG 07:00 16:00	OG 07:00 16:00	OG 07:00 16:00		OG
Christiana Ham 24		IM 07:00 16:00	IM 07:00 16:00				IM

Software de programación de horarios de Workforce



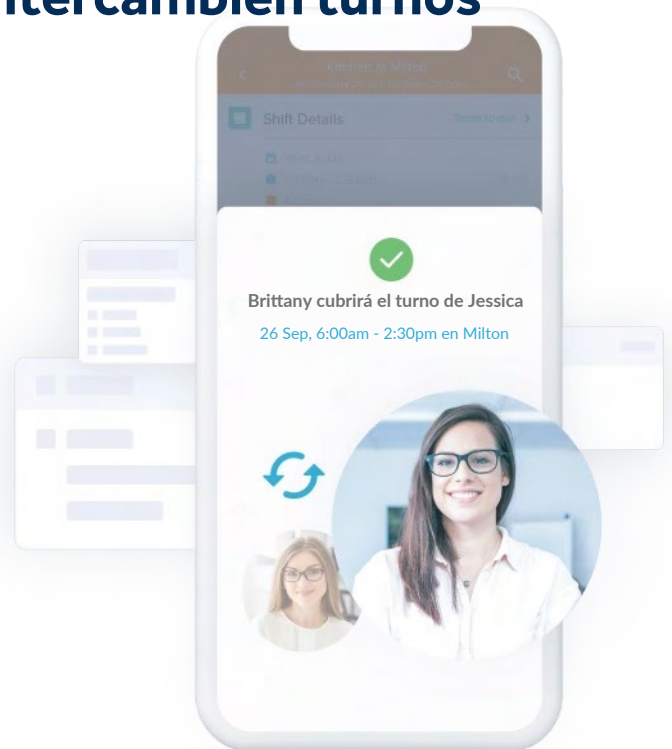
## Permita que los empleados intercambien turnos

Los gerentes de las tiendas tienden a pasar mucho tiempo clasificando y haciendo un seguimiento de las solicitudes de licencias o cancelación de turnos de los empleados. Los cambios de última hora en la programación también implican que los managers gasten tiempo valioso para encontrar un reemplazo.

Una política de intercambio de turnos bien diseñada puede funcionar para ambas partes y garantizar que tanto el minorista como los empleados dejen atrás las conjeturas y logren la programar como deseen los horarios del staff.

En lugar de enpanantar a los managers con problemas de programación de horarios y dejar que los empleados adivinen si su turno está cubierto, permita que su personal intercambie turnos a través de una solución de programación de horarios automatizada.

Cualquier empleado puede solicitar un [cambio de turno](#) en la aplicación móvil Workforce.com. Asumiendo que su gerente aprueba la solicitud, los empleados disponibles y calificados para ese turno recibirán notificaciones en sus teléfonos. Cualquiera de ellos puede indicar en la aplicación que le gustaría realizar el cambio. Cuando un gerente aprueba el intercambio, el sistema actualiza automáticamente los horarios, que todos pueden ver en la aplicación.



## Mejore la claridad respecto a los horarios de los empleados minoristas

Con los horarios escritos a mano, los empleados a menudo no están al tanto de los cambios de último momento. No hay visibilidad ya que los gerentes solo publican los horarios en una sala de descanso o cerca del reloj registrador.

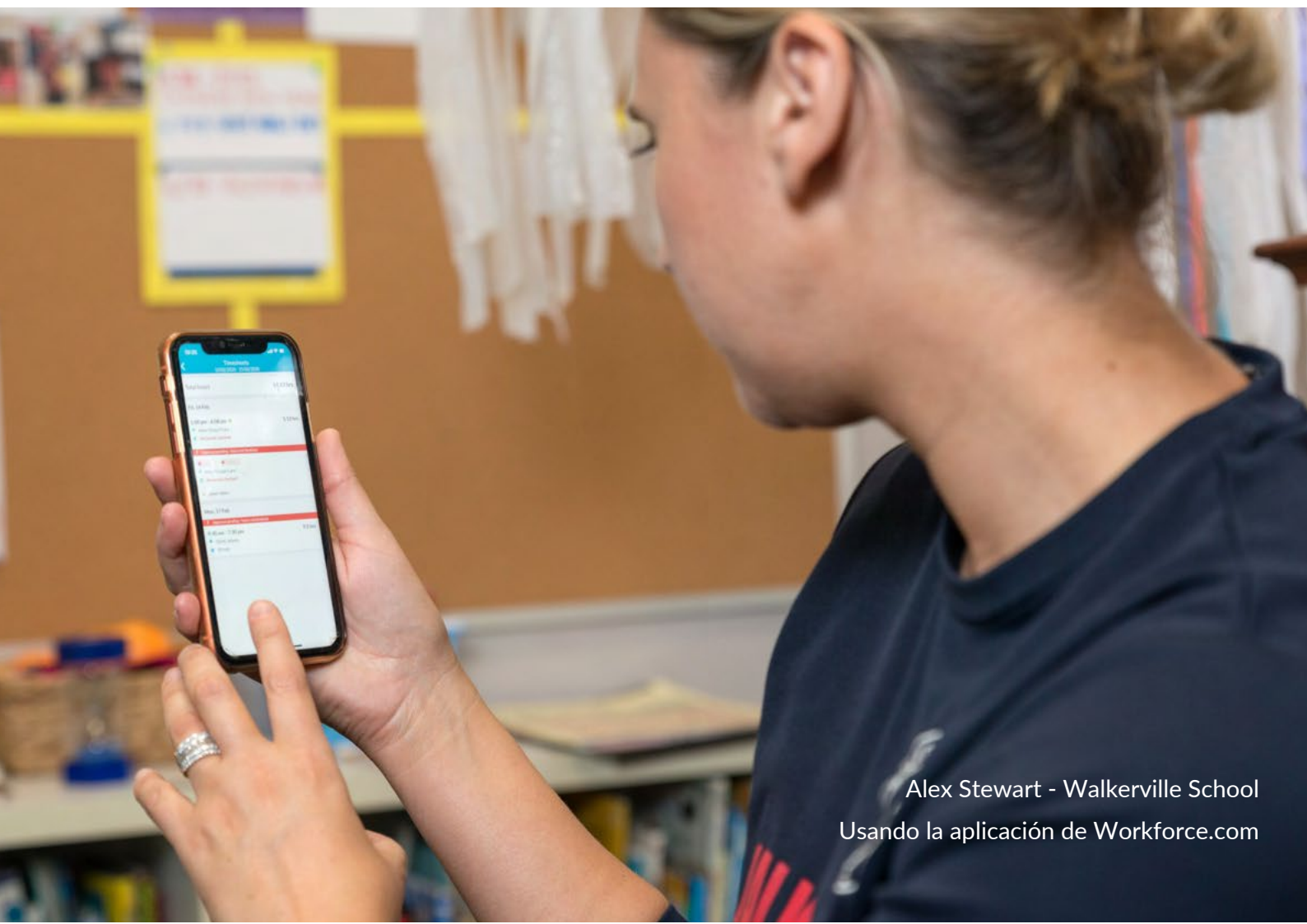


Como se podrá imaginar, hay infracciones de tiempo y asistencia que los gerentes, RR. HH. y payroll deben investigar y abordar. La falta de transparencia en la programación de los horarios también puede llevar a tener a empleados desmotivados que pueden pensar que los gerentes tienen una agenda oculta y que hay favoritismo en el proceso de programación de los turnos.

Saber si tiene exceso o escasez de personal y cómo se están administrando los recursos es, en el mejor de los casos, una estimación y, en el peor, una lotería.

Una solución de programación de horarios automatizada para minoristas pone los horarios online y visibles para que todos los puedan ver. No hay necesidad de llamadas o mensajes de texto de último momento para ver quién tiene programado el turno para ese día. Los gerentes pueden ver fácilmente quién ingresa, a qué hora tienen programado comenzar y en qué ubicación estarán desde su teléfono.

Con la aplicación [workforce de Workforce.com](https://www.workforce.com), los gerentes minoristas mantienen líneas de comunicación abiertas con todos sus empleados full-time y part-time. Buscar la opinión de los empleados cuando sea posible puede ayudar a que sientan que tienen un poco más de control sobre sus horarios.





## Evalúe las necesidades de personal para evitar las horas extras

La previsión laboral es imprescindible al programar los horarios de su fuerza de trabajo minorista.

Predecir los picos y valles de la demanda de los clientes para planificar los niveles ideales de dotación de personal no es algo que deba librarse al azar o al instinto de un gerente.

Puede que lea sugerencias para determinar la cantidad mínima de personal necesaria para operar en su tienda. “Comience con un número mínimo y construya a partir de allí”, le puede decir algún experto. Eso es una tontería y es completamente innecesario cuando utiliza una previsión laboral efectiva e implementa una solución automatizada de programación de horarios.

De acuerdo al [estudio de Harvard Business Review](#), “Las prácticas como tener personal mínimo en las tiendas y una programación de horarios inestable (horarios que varían día a día) han florecido con bajo la apariencia de que permiten mayores ganancias para los minoristas.

“Los investigadores han hallado que los minoristas tienen personal insuficiente durante las horas pico. Descubrieron que aumentar la dotación de personal podría aumentar las ventas y las ganancias. Y aún así este mensaje sobre los costos de este tipo de programación de horarios ha caído en oídos sordos”.

El exceso y la falta de personal pueden ser peligrosos para cualquier minorista, que normalmente funciona con pequeños márgenes de beneficio y debe monitorear el presupuesto laboral de la empresa. Una decisión sobre el personal que reduce de manera inteligente los costos laborales al tiempo que mantiene un servicio al cliente superior beneficia su resultado final.

Variar los tipos de empleados que programa ayuda a evitar que sus empleados full-time acumulen horas extra que pueden aumentar los costos laborales. Y permitir que empleados part-time trabajen junto con empleados full-time experimentados proporciona una valiosa capacitación en el trabajo que no pueden obtener en ningún otro lugar.

El [Live Wage Tracker](#) de Workforce.com permite a los gerentes ajustar los niveles de personal para optimizar las ganancias.





## Centros médicos

---

La COVID-19 ha resaltado la importancia de tratar bien a los trabajadores de la salud. Siendo una población de empleados que ya tenía un alto riesgo de burnout, la pandemia ha agregado aún más presión sobre ciertos profesionales de la medicina que deben soportar mayores cargas de trabajo, cumplir con rutinas de seguridad más estrictas y presenciar la carnicería de una pandemia.

Los enfermeros son un grupo de estos trabajadores de la medicina. Incluso antes de la COVID-19, el burnout entre el personal de enfermería era una preocupación, con un estudio de 2017 que halló que casi el 50 por ciento de los enfermeros encuestados dijo que había considerado dejar el campo por razones tales como sentirse sobrecargados de trabajo, estar abrumados con el papeleo y no sentirse satisfechos con su trabajo.

Las mejores prácticas para mantener el compromiso del personal de enfermería incluyen decidir la duración correcta de los turnos para su fuerza de trabajo, contratar la cantidad adecuada de empleados full-time en lugar de part-time y determinar si la programación de horarios centralizada o descentralizada en enfermería funciona para su organización.

### Programación de horarios centralizada vs. descentralizada en enfermería

Con un modelo centralizado, las organizaciones administran el personal y la programación de los horarios a través de una oficina central, mientras que con un modelo descentralizado, estas decisiones se toman como un hospital o unidad individual.

La decisión entre la programación de horarios centralizada y descentralizada en enfermería se basa en parte en la geografía y si el sistema hospitalario existe en una ciudad o en muchas zonas horarias, dijo Matt Stevenson, socio y líder en Mercer's Workforce Strategy and Analytics. Un modelo centralizado puede funcionar para una o varias ubicaciones en una ciudad. Permite que dos ubicaciones del mismo sistema hospitalario usen el mismo grupo de personal centralizado, y los enfermeros pueden potencialmente trasladarse de una ubicación a otra en lugar de ser enviados a su casa si están programados para un turno con exceso de personal.





También hay formas de ser eficiente con respecto a cómo se paga la nómina. Las finanzas y la capacitación se manejan de la misma manera en todas las ubicaciones, agregó.

Sin embargo, esto puede no funcionar si un empleado tiene que recorrer largas distancias para ir de un lugar a otro, dijo. Es por esto que un modelo descentralizado puede funcionar mejor para un sistema hospitalario multiestatal, rural o muy extenso.

Además, desde las perspectivas culturales, muchos hospitales no prefieren un modelo centralizado porque tendrían menos control y estarían a merced de un sistema centralizado para las necesidades de personal, dijo Stevenson. Si no logran tener personal adicional de esa manera, están condenados. Un modelo descentralizado brinda una mayor independencia.

## Previsión de la cantidad de pacientes

Hay diferentes tipos de hospitales que pueden tener diferentes preocupaciones respecto a la programación de horarios, pero un desafío que todos comparten es que no pueden predecir cuántos pacientes entrarán por la puerta en un día determinado, o qué tan enfermos estarán, dijo Stevenson. Si bien los hospitales pueden aplicar algunas tendencias generales, estas no siempre son confiables, lo que genera mucho estrés internamente.

Si no hay suficientes enfermeros, esto puede significar que estarán abrumados y con exceso de trabajo. Si hay demasiados enfermeros, esto puede significar que haya que enviar personas a sus casas sin trabajar o sin cobrar.

Los sistemas se están volviendo más sofisticados en lo que se refiere a prever la cantidad de pacientes: cuántos pacientes se espera que ingresen durante un período de tiempo determinado, dijo Stevenson. Y aquellos hospitales y sistemas de salud que lo hagan mejor ayudarán a la moral de los enfermeros y otros trabajadores de la salud, agregó.





## Programar horarios y coordinar enfermeros full-time vs. part-time

Las organizaciones de enfermería se ubican en diferentes partes del universo de empleados mayoritariamente full-time o el de empleados mayoritariamente part-time, y tener más de cualquiera de los dos puede ser ventajoso para diferentes empresas, dijo Stevenson.

Los enfermeros full-time generalmente permanecen en una organización por más tiempo, pero los hospitales deben pagarles más y darles un horario de tiempo completo. Usar más enfermeros part-time brinda una mayor flexibilidad en los horarios, pero también puede implicar una mayor rotación.

El desafío aquí es que ambas opciones satisfacen prioridades contrapuestas — una financiera y otra operativa, dijo Stevenson.

*“Encontrar el punto justo en la combinación adecuada entre full-time y part-time es realmente difícil, y creemos que es diferente para cada hospital”, dijo.*

*“Aquellas organizaciones que puedan encontrar el punto justo siempre ganarán”.*

Para los hospitales que intentan resolver esto, el primer aspecto a considerar es cómo es el mercado laboral en el área. ¿Hay disponibles más opciones de full-time o de part-time?

En segundo lugar, depende de cómo esté organizado el hospital y cuántos reclutadores y capacitadores tengan en el personal. Con más empleados part-time será necesario que haya suficientes personas para encontrar, entrevistar, contratar y capacitar talentos. Es posible que un hospital no pueda cambiar la proporción del personal full-time y part-time si la infraestructura de personal de la organización no es compatible con la nueva combinación.

Finalmente, depende de cómo un hospital organice los turnos de sus enfermeros. ¿Son mayormente turnos de seis horas, ocho horas o 12 horas? Si un enfermero trabaja muchos turnos más cortos, tienden a ser part-time.



## Cómo organizar los turnos de enfermería

La duración de los turnos depende de factores tales como el tipo de atención que brindan los enfermeros y la edad de la fuerza de trabajo, dijo Stevenson. En general, los trabajadores más jóvenes están más abiertos a los turnos de 12 horas. Además, los empleados comienzan a agotarse en la última hora, por lo que el cuidar de pacientes muy graves con condiciones médicas desafiantes y necesidades impredecibles puede no ser la mejor opción para ellos.

En el otro extremo, los turnos de cuatro o seis horas presentan más oportunidades para la propagación de enfermedades infecciosas, dijo. Si un paciente tiene algo infeccioso, mientras menos enfermeros lo atiendan en un día determinado, menos probable será que propague su infección a más personas.







## Capítulo 3:

# Cómo Priorizar a los Empleados al Momento de Programar los Horarios

Los horarios de los empleados son el alma de cualquier operación y organizarlos debe involucrar la participación de los propios empleados.

En estos días, hay mucho énfasis en la experiencia de vida de los empleados más que solo su experiencia como trabajadores en una organización. Con arreglos de trabajo flexibles, los tiempos para trabajar y para los asuntos personales se superponen. Por lo tanto, los gerentes deben tener en cuenta las prioridades de su personal por fuera del trabajo y asegurarse de que éstas sean incorporadas al momento de organizar sus horarios laborales.

La gestión de las licencias es una parte crucial de esto. A los empleados se les debe permitir tener días libres y una forma fluida de solicitar días de vacaciones. Al mismo tiempo, los gerentes deben tener la plataforma para poder gestionar esas solicitudes de manera eficiente y asegurarse de que las operaciones estén cubiertas mientras algunos empleados están ausentes.

Los horarios de los empleados también deben enviarse con anticipación para que el personal pueda poner sus otros asuntos en orden. Esto les ayudará a organizar otras responsabilidades fuera del trabajo y les ayudará a planificar apropiadamente.





## Simplifique la gestión de las licencias

Presentar un pedido de licencia libre debería ser una experiencia simple y positiva.

En la mayoría de los casos, un empleado que requiere una licencia desea pasar un tiempo fuera del lugar de trabajo. La solicitud de un empleado de tomarse un tiempo para relajarse y descansar no debería quedar atascada en la ciénaga burocrática de un proceso demasiado complicado, retrasado aún más por múltiples aprobaciones y papeleo innecesario.

Informe a los empleados que sus vacaciones están aprobadas incluso antes de que hagan reservas para sus planes de viaje a través de una solución intuitiva de gestión de los tiempos online. Los gerentes y supervisores también valorarán la facilidad de uso y la rápida respuesta de la solución para poder planificar la ausencia de ese empleado con semanas o incluso meses de anticipación.

### Cosas para recordar:

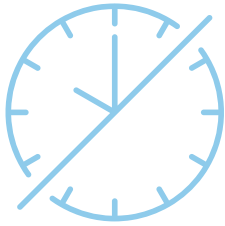


#### Elimine la confusión

Con demasiada frecuencia, los empleados no saben cuánto tiempo de vacaciones han acumulado o cuánto les queda. Peor aún, los gerentes a menudo desconocen aspectos tan básicos sobre los empleados como sus vacaciones pagas.

El empleado se acerca al gerente para preguntarle: "¿Cuánto tiempo de vacaciones me queda?" solo para descubrir que su jefe tampoco tiene idea. Frustrados, ambos comienzan a buscar la respuesta. Naturalmente, está en un formulario de papel guardado en lo más profundo de un enorme archivador gris, o está escondido entre las hojas de cálculo archivadas de un gerente anterior, que por supuesto estarán en una carpeta que se encuentra en un servidor inaccesible.

Una solución de gestión de licencias móvil hace que esa confusión y esas molestias sean cosa del pasado. Los empleadores y los empleados disfrutarán de su facilidad de uso y dedicarán su tiempo a tareas mucho más importantes que hurgar en la caja metálica de archivadores.



## Las licencias al alcance de su mano

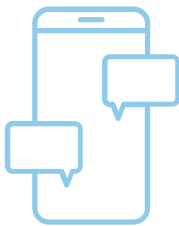
Un sistema de gestión de licencias totalmente integrado cabe literalmente en sus bolsillos. Los gerentes siempre sabrán quién está disponible para trabajar en cualquier turno con un vistazo rápido a su teléfono móvil.

El innovador software de gestión de licencias soporta aplicaciones móviles y de escritorio e implementa las solicitudes aprobadas directamente en la programación de los turnos de los empleados.



## Beneficios de la gestión de licencias online

Los empleadores pueden personalizar la gestión de las licencias para múltiples industrias y ubicaciones globales. A través de una implementación rápida en la nube, los supervisores y los empleados también tendrán una solución justa y transparente para la aprobación de licencias. Los empleadores también aumentarán su eficiencia al deshacerse del engorroso papeleo y ahorrarán tiempo y dinero al evitar costosas complicaciones de cumplimiento.



## Aprobación de licencias justa y transparente

Ya sea que su organización use licencias con goce de sueldo o licencias tradicionales por vacaciones/enfermedad, los empleados enviarán sus solicitudes de licencia usando sus dispositivos móviles. Luego, los gerentes pueden revisar, aprobar o modificar las solicitudes. Con un seguimiento continuo y actualizado, tanto el empleado como el supervisor tienen acceso a los registros, balances y pruebas de su cumplimiento. El seguimiento de las licencias ayuda a optimizar la gestión laboral para todos los empleados.



## Facilite las dificultades en la programación de los horarios

Todos los empleados merecen tiempo fuera del trabajo, ya sea una semana de vacaciones o medio día para una cita médica. Pero cuando la solicitud de licencia de ese trabajador se gestiona mal, esto causa problemas para la empresa, los gerentes y los compañeros de trabajo.

Una solución móvil de gestión de licencias simple y fácil de usar es precisa, inmediata y reconstruye la confianza entre los empleados y sus gerentes que puede haber sido dañada por un sistema descuidado basado en papeles.

Los gerentes pueden ver las solicitudes de licencia pendientes, verificar la disponibilidad de los empleados, y luego tomar decisiones informadas sobre si otorgar o denegar el la licencia.



## Mantenga el cumplimiento

Una adherencia laxa al seguimiento de las licencias de los empleados e ignorar el cumplimiento de la Ley de Licencia Familiar y Médica federal y estatal es una vía rápida para una demanda. Un sistema de gestión de licencias eficaz y fácil de usar ayuda a clarificar la LLFM y otras reglamentaciones con un seguimiento intermitente o continuo de las licencias de los empleados para evitar litigios y multas costosas que normalmente ocurren ante la falta de cumplimiento.

Los registros eficientes de ausencias, licencias por enfermedad, vacaciones anuales y puntualidad se traducen en una compensación precisa y una fuerza de trabajo comprometida con la certeza de que sus solicitudes de licencia no pasarán inadvertidas. [Una solución móvil de gestión de licencias](#) beneficia tanto al empleador como al empleado.



## Publicar la horarios con anticipación



Las leyes de programación de horarios predictivos han cambiado la manera en que muchas empresas organizan sus horarios. Si bien hay muchos detalles en estas reglas – como requisitos de mantenimiento de registros y una compensación por cambios de horario – de lo que más habla la gente es de la responsabilidad de los empleadores de proveer los horarios de los empleados por adelantado.

El propósito de estas leyes es brindar a los empleados más previsibilidad y estabilidad, brindándoles la oportunidad de planificar con anticipación. Si conocen sus horas de trabajo por adelantado, será más probable que puedan planificar un segundo trabajo, el cuidado de los niños u otras responsabilidades que deben planificarse.

Aún así, estas leyes implican que las empresas deben cumplir con las nuevas regulaciones, y es posible que los empleadores con múltiples locaciones en todo el país tengan diferentes reglas que cumplir. Las regulaciones proveen números claros sobre lo mínimo que deben hacer los empleadores, pero eso no significa que no puedan ir más allá de eso.

La discusión sobre la programación predictiva tendrá que evolucionar debido a cambios en el panorama empresarial, dijo Ari Hersher, socio del bufete de abogados Seyfarth. Los empleadores pueden comenzar a mejorar la comunicación que tienen con los empleados.

“Los empleadores deberían hacer lo que puedan para comunicar los horarios previstos con la mayor anticipación posible”, dijo, y agregó que los clientes con los que trabaja que están sujetos a las leyes de programación predictiva de horarios los notifican con hasta 21 días de anticipación.



Los gerentes pueden comunicar la programación de los horarios con anticipación y explicar las necesidades de flexibilidad de la empresa al mismo tiempo, creando una línea de comunicación abierta entre el empleador y los empleados.

"Los empleadores pueden decir: 'Le avisaremos con 30 días de anticipación, pero por favor entienda que nuestras necesidades en la programación de horarios son inestables' ", dijo. "La gente debería [intentar] comprender las necesidades de los demás y ser conscientes de ellas".

David Kopsch, jefe de consultores de Mercer, estuvo de acuerdo en que dar aviso con mayor anticipación beneficiará a los empleadores en este mismo momento. El ambiente de regreso al trabajo es estresante. Los empleadores deben organizar los horarios de trabajo de los empleados sin saber qué tipo de demanda tendrán por parte de los clientes, y algunos empleados pueden tener miedo de volver a trabajar en un trabajo orientado al cliente.

Las organizaciones pueden darles los horarios a los empleados con hasta cuatro semanas de anticipación, dijo Kopsch. A partir de allí, pueden llamar y confirmarlos con los empleados con tres semanas de anticipación, hacer cualquier cambio que sea necesario y publicar oficialmente el horario con dos semanas de anticipación, lo que permitiría a los empleadores cumplir con cualquiera de las leyes de horarios previsibles.

"Estamos viendo mucha más comunicación por parte de los empleadores, y lo que los empleadores comparten con nosotros, les gusta a los empleados", dijo Kopsch. "Les gusta este alto nivel de comunicación. Les gusta el compromiso, la preocupación y la empatía que demuestran los empleadores".





## Capítulo 4:

# Técnicas para la Programación de los Horarios de los Empleados

Los horarios de los empleados cambian constantemente. Una empresa puede necesitar 100 horas esta semana y puede necesitar más o menos la semana siguiente, dependiendo de una gran cantidad de factores.

Para ser ágiles y rentables, las empresas necesitan técnicas avanzadas y soluciones inteligentes y automatizadas para optimizar los horarios de los empleados.

## Evite la falta o el exceso de personal a través de la tecnología de seguimiento de los salarios en tiempo real

Si bien los restaurantes rebosantes de clientes y los minoristas llenos de compradores son imágenes energizantes, los empleadores deben ser racionales al momento de contratar personal para sus locaciones. Ya sea que se trate de revivir un sitio de construcción inactivo o de organizar el patio al aire libre para un brunch de fin de semana ajetreado, una solución de seguimiento de salarios en tiempo real ayudará a los empleadores a evitar el error común de tener exceso de personal en su lugar de trabajo y gastar demasiado en costos laborales.



### Comprenda su gasto salarial

Los dueños de negocios quieren que sus clientes regresen, ya sea que estén comiendo o comprando sin apuro un nuevo par de zapatos, lo que significa más gente ingresando a la tienda.

Dotar a su locación de la cantidad de personal adecuada es crucial para las ganancias, así como para la satisfacción de los clientes. Esto puede ser tan simple como consolidar los datos de los empleados actualmente registrados en diferentes sistemas y hojas de cálculo en una única plataforma online. Combinar los datos de sus empleados con la tecnología para realizar un seguimiento de los costos salariales en tiempo real y ajustar los niveles de personal puede evitar el molesto problema de tener exceso o falta de personal.



### **Tenga cuidado con los picos y los valles**

Todas las organizaciones tienen sus horas pico y sus momentos de mayor tranquilidad. Piense estratégicamente e incorpore soluciones de software para esos períodos, pero también permanezca flexible ante lo inesperado. Algunas ideas a considerar:

- ✓ Denote las temporadas y horas pico frente a las temporadas y horas lentas para determinar cuántos empleados se necesitan.
- ✓ Dé a los empleados preferencias de horarios, una cantidad razonable de días libres y la programación de las vacaciones.

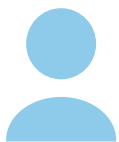
Distribuya horarios por adelantado para evitar conflictos o circunstancias imprevistas.



### **Evite el exceso de personal**

Los empleadores ansiosos no quieren tener escasez de personal. El software de seguimiento de salarios ayuda a eliminar los errores cometidos por precaución, agregando más personas de las necesarias, lo que reduce las ganancias de la empresa.

También hay un pequeño secreto sucio en lo que se refiere al costo de un exceso de personal. Los empleados detestan que los envíen a sus casas cuando llegan al lugar de trabajo y tampoco les gusta estar de pie durante horas y horas sin nada que hacer. De cualquier manera, los empleados se quejarán de que su tiempo fue desperdiciado por un jefe que programó demasiados empleados. Hágalo una y otra vez y les habrá dado tiempo para buscar en sus teléfonos otras opciones de empleo.



### **Evite la falta de personal**

Cuando el lugar de trabajo tiene poco personal, los empleados se quejan de que están constantemente corriendo y sobrecargados de trabajo hasta el punto de agotarse. Eso lleva a una mala calidad en el trabajo, altos niveles de estrés y un aumento de las ausencias. Habrá mayores gastos por horas extras, lo que puede resultar una alternativa más costosa que contratar empleados full-time adicionales. Y al igual que el exceso de personal, la falta de personal también lleva a la rotación de empleados.





**Mantenga a los empleados contentos y reduzca costos**

Haga felices a los empleados y compéñselos de manera justa por el trabajo que realizan. Un software de seguimiento de salarios efectivo les advertirá a los gerentes que los costos salariales son más altos de lo esperado para que puedan hacer ajustes a lo largo del día para llevar su turno adelante con éxito. La calculadora de salarios integrada en la plataforma de seguimiento de salarios monitorea los costos en tiempo real, el recuento de personal y dónde los empleadores pueden estar gastando de más por turno con informes actualizados al minuto.

El resultado será un ahorro en los costos salariales y una reducción de las horas extras innecesarias. También notará una fuerza de trabajo más satisfecha y comprometida.

Cuando las organizaciones refuerzan su dotación de personal, es el momento perfecto para incorporar un software de seguimiento de salarios en vivo para empoderar a los gerentes con las herramientas que necesitan para compensar a los empleados de manera justa y precisa y evaluar los niveles de personal en el momento con un vistazo.

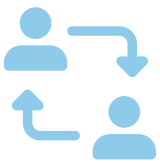




## Intercambio de turnos: ayude a que los gerentes y los empleados se hagan cargo de la programación de los horarios

Los horarios de los turnos son un elemento vital para una fuerza de trabajo por hora, y el intercambio de turnos es una herramienta necesaria para que los empleados y gerentes mantengan tanto la consistencia en los niveles de personal como una fuerza de trabajo vibrante y comprometida.

Así es como puede integrar el intercambio de turnos en sus operaciones de manera efectiva:



### Introduciendo el cambio de turnos

El intercambio de turnos debería ser simple, pero puede ser complicado y contraproducente sin reglas sobre cómo sería implementado.

Establezca una política escrita sobre el cambio de turnos que dé una guía clara al personal y al mismo tiempo garantice que las necesidades de la organización sean satisfechas. Asegúrese de que la política sea clara y fácil de entender. No lo complique demasiado; cuanto más simple, mejor. Implementar un software de intercambio de turnos fácil de usar simplifica el proceso, que de otra manera puede empantanarse en un ir y venir arduo y demasiado complicado entre los empleados que hace perder el tiempo a todos.



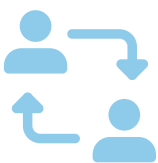


### Beneficios para los empleadores

Una política de cambio de turnos manual y basada en papel que depende de que los empleados se peleen para cubrirse entre sí es, en el mejor de los casos, un riesgo y un desastre caótico y crónico en la programación de los horarios esperando suceder. Los gerentes juegan un papel integral en monitorear de cerca el intercambio de turnos. Su supervisión asegura que cada turno estará completamente cubierto.

A través de una tecnología innovadora de workforce management, los gerentes pueden aprobar los intercambios de turno con una supervisión completa de los costos y el cumplimiento. Esta tecnología permite a los gerentes:

- ✓ Controlar los niveles de dotación de personal – eliminando la falta y el exceso de personal.
- ✓ Realizar un monitoreo para que los miembros del personal intercambien turnos con colegas que tengan habilidades y experiencia similares.
- ✓ Reducir la posibilidad de que haya empleados que no se presenten.
- ✓ Reducir las horas extras.
- ✓ Crear una fecha límite para los intercambios de turnos.
- ✓ Distribuir los turnos no deseados de manera justa y pareja entre todos los empleados.
- ✓ Realizar una personalización para controlar los costos, la disponibilidad de los empleados, las calificaciones y la gestión de la fatiga.



### Beneficios para los empleados

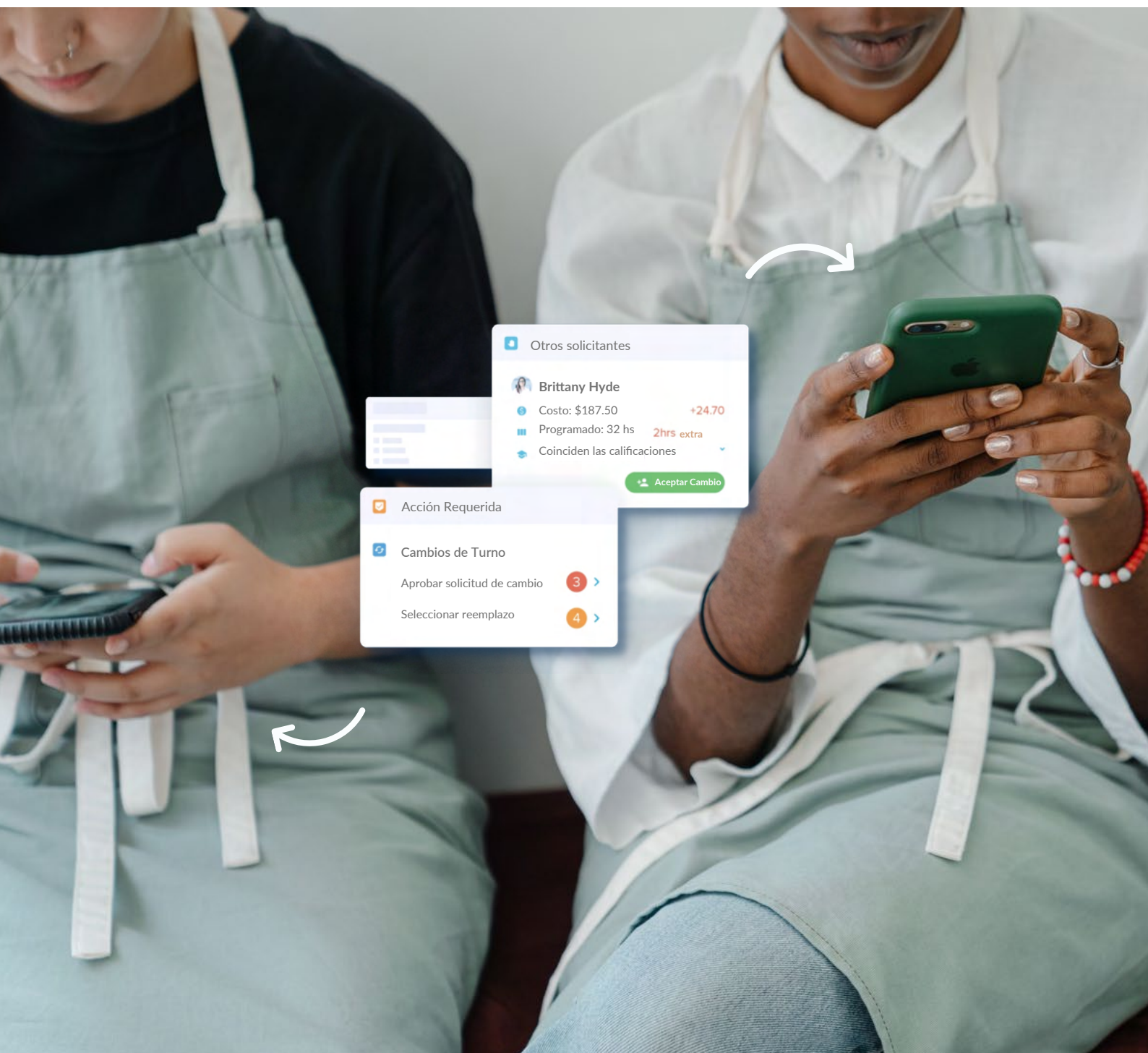
Los empleados tienen vidas fuera del trabajo y hay ocasiones en las que necesitan que les cubran un turno debido a problemas familiares o una enfermedad repentina. Si el turno es tomado por otra persona, el empleado tendrá libertad para tomarse el día libre. Si no, el empleado sigue siendo responsable de ese turno. El software de intercambio de turnos permite a los empleados:

- ✓ Publicar el turno para que todos sus compañeros de trabajo lo vean.
- ✓ Controlar sus propios horarios.
- ✓ Lograr que un sea turno cubierto rápida y fácilmente.
- ✓ Crear un equilibrio más completo entre el trabajo y la vida personal.
- ✓ Generar camaradería y trabajo en equipo a través de la comunicación.
- ✓ Ganar dinero adicional tomando turnos adicionales.



Con la libertad que los empleados disfrutarán a través de la tecnología de intercambio de turnos, los gerentes seguirán controlando el proceso de aprobación y tendrán el poder de anular un intercambio de turnos en caso de que un cambio específico sea considerado inviable o genere costos innecesarios. El software de intercambio de turnos permite a los gerentes evitar que los empleados publiquen constantemente sus turnos y se convierta en un sustituto para solicitar días libres.

Finalmente, se evitarán los malos entendidos sobre un turno no cubierto. La tecnología de intercambio de turnos puede poner la responsabilidad de cubrir el turno directamente en los empleados para que los administren. Los gerentes pueden aprobar el intercambio, dejándolos con más tiempo libre para hacer otras cosas además de administrar el horario de los empleados.





## Capítulo 5:

# Programación de Horarios con Soluciones Tecnológicas

La programación de los turnos puede ser tediosa y llevar mucho tiempo, pero las herramientas tecnológicas adecuadas pueden agilizar el proceso.



Las soluciones integrales de programación de horarios de los empleados brindan a los gerentes una visión inmediata de cuántos miembros del personal deben programar para un momento dado y optimizan la planificación de descansos, la organización de las vacaciones, la adición de tiempo para capacitación y la gestión de ausencias no planificadas. Un plan de programación simplificado también reduce el tiempo asociado con la incorporación de los nuevos miembros del personal a la máxima productividad.

Estas son algunas de las razones por las que un software para la programación de los horarios de los empleados es imprescindible para las empresas.

## El software para la programación de los horarios de los empleados ahorra tiempo y dinero

El viejo adagio de Benjamin Franklin "el tiempo es dinero" es tan cierto hoy como lo fue en la era del viejo Ben. Ciertamente aplica para programar al empleado correcto en el lugar correcto.

Ya sea un turno de 12 horas en el piso en un hospital o un horario de almuerzo de cuatro horas, el software de programación de horarios ahorra tiempo cuando se trata de hacer coincidir las habilidades y la disponibilidad de un empleado con el turno adecuado. Los gerentes tendrán horarios en tiempo real que cambiarán de acuerdo a las necesidades de la organización. El software de programación de horarios también elimina la laboriosa tarea de estar reorganizando constantemente los horarios para liberarlo a usted y a su personal para otras oportunidades. En otras palabras, estará ahorrando cientos de pesos al liberar su tiempo.



## **El software para la programación de los horarios de los empleados agiliza el proceso**

Ahorrar tiempo es importante, y un software de programación de horarios lo ayuda a aprovechar mejor ese tiempo. Todos los horarios se pueden programar y distribuir de manera electrónica, y los empleados pueden usar su teléfono para marcar la entrada y la salida, eliminando la necesidad de costosas idas y vueltas de correos electrónicos o llamadas telefónicas perdidas.

Esto también pone gran parte de la responsabilidad en el empleado para comunicar una posible ausencia o un cambio de turno. Estas funciones transforman el estrés de programar los horarios de los empleados en una victoria para el departamento de RR. HH..

## **El software para la programación de los horarios de los empleados evita costos laborales innecesarios**

Una encuesta de Quickbooks de 2017 encontró que el 49 por ciento de los empleados admitió el robo de tiempo, lo que anualmente cuesta a las empresas más de 11 mil millones de dólares. Las herramientas de software para la programación de los horarios reducen el fraude que puede estar teniendo lugar en su empresa.

Las horas extras, aunque a menudo son inevitables, son otra oportunidad de ahorrar dinero a través del software de programación de horarios. Tiene suficiente gente para realizar el trabajo, pero no tanta como para reducir el resultado final. El software de programación de horarios provee las herramientas para reducir los costos de las horas extra innecesarias al mostrar qué empleados son elegibles para la asignación de horas extra y quiénes ya registraron demasiadas.



## Resolver la programación de los horarios con tecnología

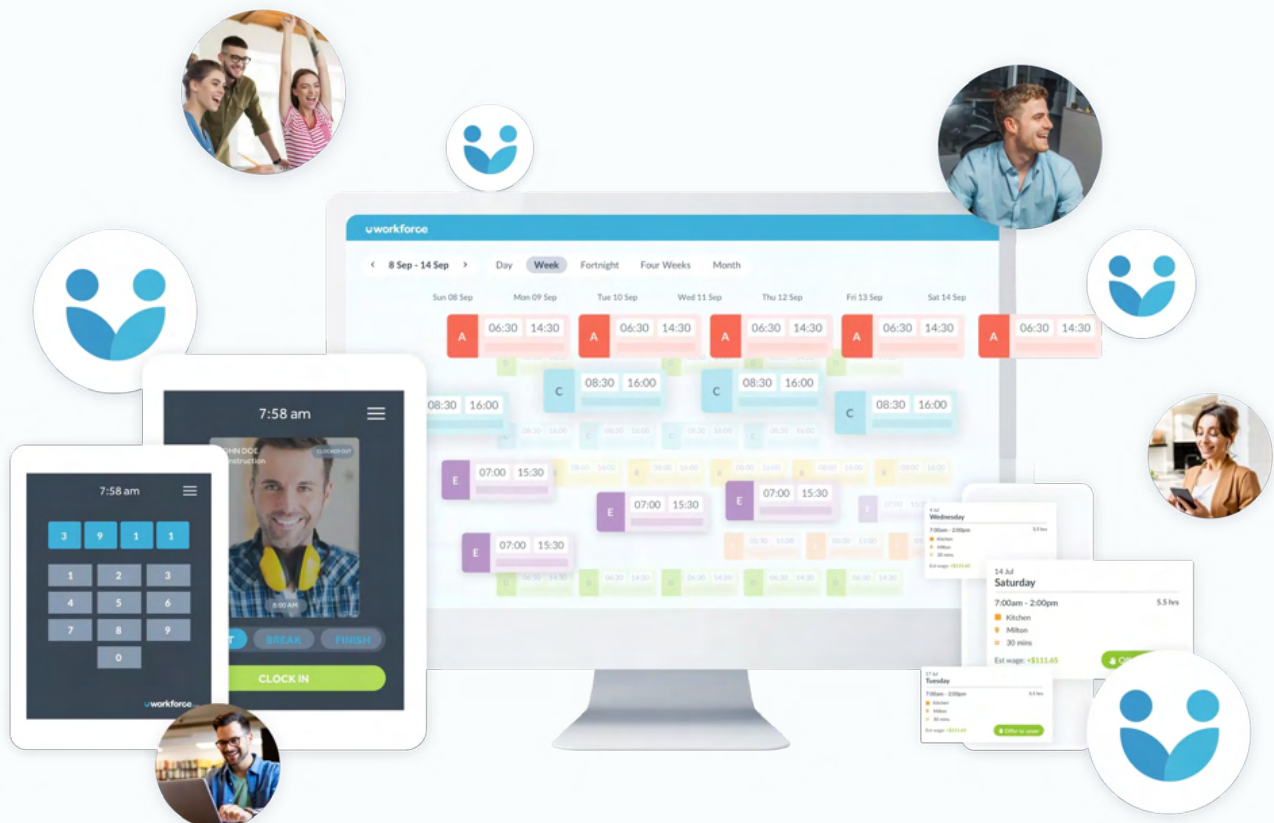
Ya no es "bueno tener" un software y soluciones para la programación de horarios de los empleados. Es una necesidad para las empresas pujantes.

El mejor software para la programación de los horarios de los empleados no solo es completo, sino que debe integrarse con otras soluciones que garanticen un workforce management sin problemas. La solución de Workforce.com es exactamente eso.

Workforce.com está ayudando a organizaciones de diferentes tamaños en diferentes industrias a ser más productivas y rentables, mejorar la calidad del servicio y comprometer más a su fuerza de trabajo.

Vea cómo Workforce.com está simplificando el tiempo y la asistencia, la programación de los horarios de los empleados, el procesamiento de payroll, el cumplimiento laboral y los análisis e informes de la fuerza de trabajo para empresas en todo el mundo.

Vea nuestra plataforma en acción y [reserve una demostración](#).



 **workforce**.com