

**Las principales
5 tendencias
tecnológicas de
workforce
management
en 2023**

Las organizaciones se vieron obligadas a repensar las operaciones en 2020 y cambiar sus estrategias de la noche a la mañana, lo que provocó nuevas inversiones en tecnología de la fuerza laboral. Entonces, ¿qué nos deparará el 2023?

Hemos compilado una lista de las 5 herramientas tecnológicas principales y más relevantes de workforce.com que prevemos que serán tendencias clave este año. Estas incluyen la recuperación del COVID, el compliance laboral, la programación de horarios automatizada, las analytics de la fuerza laboral y una mayor funcionalidad en la nube y cloud mobility.

1. El compliance laboral y cambios en el salario mínimo

La administración de Biden está presionando para aumentar el salario mínimo federal por hora a \$15 para 2026. Si bien aún no se ha aprobado la legislación, las organizaciones se prepararán para los cambios en el salario mínimo y cumplirlos correctamente. Las empresas que no cumplan correrán el riesgo de enfrentarse a severas sanciones financieras y atención pública negativa.

Webinar: [Lo que significa la administración Biden para las leyes de salario mínimo](#)

Mantenerse al tanto de estos cambios será crucial, y las organizaciones buscarán tener un sistema

automatizado que facilite la transición. Las organizaciones requerirán soluciones que puedan simplificar y automatizar el [cumplimiento de las leyes laborales](#). Necesitarán una plataforma proactiva que tenga en cuenta todas las reglamentaciones 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 compliance totalmente automatizado y personalizable por el usuario, pionero en Australia para gestionar las leyes y los costos salariales más complicados y costosos del mundo. En lugar de actualizarlos manualmente o tener que calcular diferentes salarios para los horarios, las horas extra y la nómina, las organizaciones podrán hacer que estos cambios sean previstos y actualizados automáticamente. Prevemos que el compliance laboral seguirá siendo cada vez más complicado debido a la influencia política, regional y gremial.

Salarios más altos también significarán un mayor costo laboral y la necesidad de que las empresas sean más inteligentes en cuanto a cómo programan, controlan y gastan en los salarios. Las herramientas de workforce management que pueden aumentar la productividad de los empleados al tiempo que proveen una supervisión de los salarios para que los dueños y los equipos de primera línea puedan gestionar de manera proactiva serán clave.



Lea también: [El resumen sobre compliance en la ley de salarios: lo que las organizaciones deben saber](#)

Una forma de abordar esto será el [Rastreador de Salarios en Vivo](#) de workforce.com, que brinda una visión en tiempo real del recuento de personal, los costos exactos y dónde puede haber un gasto excesivo por turno factorizado para su cumplimiento. Equipa a los gerentes de primera línea para tomar decisiones rápidamente y ajustar los niveles de personal según corresponda durante todo el día. Con esto, las empresas pueden ser más eficientes en el control de sus costos laborales y optimizar las operaciones en tiempo real.

2. Recuperación de la COVID-19 y bienestar de los empleados

A medida que el mundo se recupera de la COVID-19 y las industrias de trabajo por turnos vuelven a la normalidad, seguirá siendo fundamental que las organizaciones cuenten con una plataforma de workforce management para garantizar la salud, la seguridad y el feedback de los empleados.

A medida que todos los trabajadores regresen a sus turnos, la comunicación clara será vital para responder a las consultas y mantenerse ágiles como equipo. Las innovaciones de Workforce.com de este año incluyen la función de [calificaciones y feedback de los turnos](#) de 360 grados en vivo para que los comentarios de los empleados se puedan recopilar después de cada turno y se administren de manera proactiva. Sus respuestas permiten a los gerentes abordar rápidamente los problemas y aplicar los cambios necesarios a los turnos futuros. Esta herramienta promueve la transparencia y proporcionará una vía para que los empleados hablen y sean escuchados.

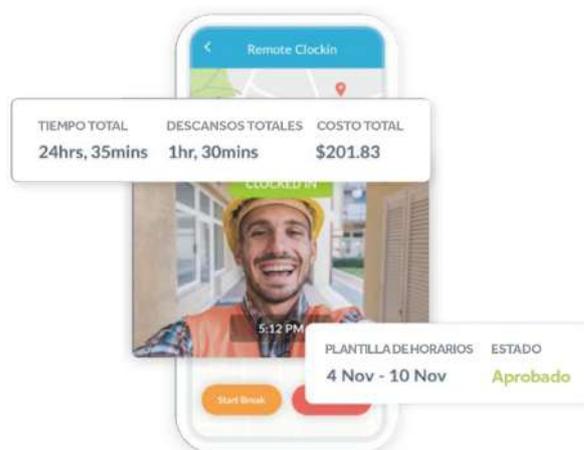
Mire: [Presentando feedback de turnos y ratings](#)

Seguir de manera precisa el tiempo y la asistencia, pero minimizando el contacto con los relojes de fichar comunitarios, también seguirá siendo una prioridad para las organizaciones. En lugar de estos dispositivos físicos más antiguos, predecimos un aumento acelerado de dispositivos móviles, aplicaciones, GPS y tabletas de próxima generación para las soluciones que aborden estas preocupaciones.

Por ejemplo, con el [Registro de Entradas y Salidas por GPS](#) de workforce.com, en lugar de un solo dispositivo para fichar, el personal podrá utilizar esta función para fichar en su propio dispositivo móvil.

Los empleados que están en movimiento también pueden usarlo para registrar con precisión sus horas de inicio y finalización, así como su descanso y ubicación durante el turno. Esto se traduce en un menor costo de hardware y mantenimiento para garantizar plantillas de horarios precisas al tiempo que reduce los toques múltiples en un dispositivo común.

Workforce.com también ha desarrollado una herramienta completamente gratuita llamada Reopen para ayudar a las empresas a administrar sus requisitos de capacidad y distanciamiento social a medida que vuelven a abrir.



Al permitir que los clientes reserven una cita online, esto ayudará a las empresas a administrar la cantidad de personas dentro de sus instalaciones en un momento determinado. Las organizaciones podrán establecer horarios de atención y los clientes podrán reservar en un intervalo de tiempo usando su teléfono.

3. Programación automática de empleados

Predecimos más avances en la programación automatizada de los horarios de los empleados en 2021 con la introducción de algoritmos avanzados y la predicción automática de la demanda, y la creación y el llenado de turnos. El futuro de la programación de horarios automática parece ser la creación de turnos en los que ganen tanto los empleados como los empleadores, que impulsen la máxima eficiencia mientras optimizan la elección y la flexibilidad para los empleados.

La predicción de la demanda se considera el primer paso clave en la programación de horarios automática. Cuanta más información aplicable se pueda recopilar sobre qué tan ocupado se prevé que se estará, más precisa y confiable será la cobertura de personal.



Es decir, este Super Bowl estará un 20 por ciento más ocupado que el año pasado. El próximo martes estará tan ocupado como el promedio de los últimos tres martes. El próximo viernes habrá un 40 por ciento de gente menos de lo que lloverá.

Workforce.com actualmente puede integrarse con cualquier sistema comercial existente (es decir, POS, MES, HMS, ERP, etc.) para capturar estos datos de la demanda y predecir los requisitos de personal. Luego, esto se puede adaptar para factores únicos de ubicación, como eventos, el tiempo, los cambios estacionales, las tendencias y discreción del gerente.

Una vez que los gerentes tienen confianza en su predicción de la demanda, la creación de los 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, por ejemplo, acercándose a los empleados y obtener números concretos sobre cuánto tiempo lleva completar las tareas básicas dentro de sus turnos.

El llenado de turnos es donde entra la mayor parte de la innovación, donde los gerentes podrán llenar turnos sin esfuerzo teniendo en cuenta múltiples

restricciones, como costos laborales, calificaciones, roles y leyes laborales. Si un empleado no está disponible, los gerentes pueden ofrecer ese turno a otro miembro disponible del personal. Workforce.com puede 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 el llenado de turnos frente a la demanda comercial prevista 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 provean la mejor tecnología y los mejores algoritmos posibles, al tiempo que les brindan la oportunidad de incluir al empleado en el proceso. La tecnología basada en esta filosofía de que todos ganen será el futuro de la programación automatizada de los horarios de los empleados, y tanto el empleado como el empleador lograrán los resultados deseados.

Se prevé que estos avances en la "programación con un solo clic" ahorren de manera drástica el tiempo administrativo de los gerentes, optimicen el costo laboral y reduzcan el exceso o la falta de personal.

4. Analíticas avanzadas de la fuerza de trabajo y API abiertas

Se espera que una mayor adopción de la [API abierta de workforce.com](#) brinde grandes avances en el análisis de la fuerza de trabajo y promueva la innovación interna, la integración y la personalización. Al aprovechar el poder de la conectividad, las empresas podrán eliminar rápidamente el caos del uso de múltiples aplicaciones, lo que conduce a una rápida innovación y una visión más profunda de sus fuerzas de trabajo.

Las empresas que pueden descubrir patrones de manera eficiente, detectar problemas potenciales y optimizar su fuerza de trabajo rápidamente se mantendrán en la delantera en 2023. 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 tengan sentido para las partes interesadas, como RR. HH., la nómina, los gerentes y los empleados.

Con la API y el conjunto 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.

Lea también: [Analytics de la fuerza de trabajo y los informes laborales comienzan con el acceso a los datos correctos](#)

5. Nube, movilidad y facilidad de uso

El año 2023 seguirá con el auge de las aplicaciones SaaS nativas en la nube por sobre el software empresarial ineficiente para la administración de la fuerza de trabajo, con las organizaciones prefiriendo opciones mejoradas de movilidad para empleados y gerentes de primera línea y facilidad de uso. A los empleados les debería encantar usar las herramientas provistas o, por lo general, no las usarán en absoluto.

La interfaz de usuario simple y moderna ha estado ausente durante mucho tiempo en las soluciones de workforce management, y las organizaciones necesitan 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 a medida que continúa invirtiendo en simplicidad y facilidad de uso para aumentar la participación de los empleados, la facilidad de uso y reducir los problemas de soporte e implementación.

También se está volviendo primordial para las organizaciones liderar con una estrategia que priorice el uso de dispositivos móviles para el workforce management. Workforce.com seguirá ampliando su [aplicación móvil para empleados](#) que el personal y los gerentes pueden usar para fichar, ver plantillas 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 para la implementación o el cambio de una solución heredada. La implementación de Workforce.com ahora es más fácil y rápida, lo que garantiza que los usuarios puedan comenzar a usar la plataforma en poco tiempo, obteniendo los beneficios de una actualización más rápida.



En 2023, prevemos una mayor migración a los servicios de computación en la nube como workforce.com debido a una mayor funcionalidad, confiabilidad, escalabilidad, seguridad, investigación y desarrollo continuos y disminución de costos.

Actualmente, hay 300.000 personas que utilizan la plataforma Workforce.com, con un promedio de calificación de la aplicación de 4,75 estrellas y una retención de clientes del 99 por ciento. Descubra por qué y [pruebe Workforce.com hoy](#).

O mire una introducción aquí: https://youtu.be/X8HgFN_Lc_U



 **workforce**.com