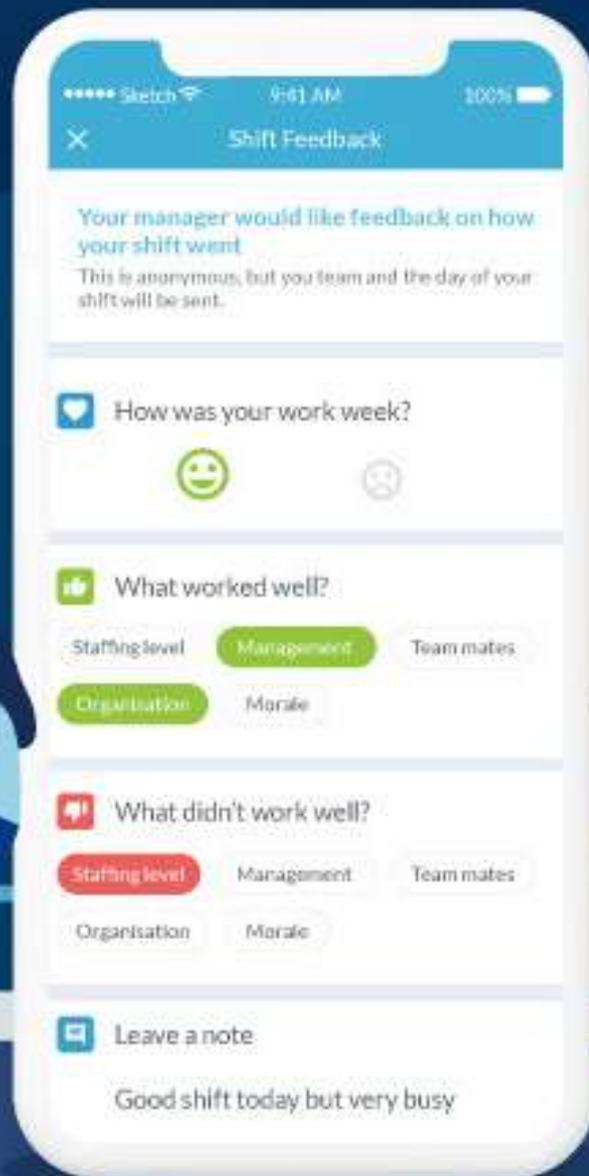


Potencie su Estrategia para el Compromiso de los Empleados





Introducción

A pesar de años de discusión sobre la importancia del compromiso de los empleados para la contratación, la retención y la productividad, solo el 39 por ciento de los empleados está comprometido, según datos de Gallup.

Tiempo, dedicación y un claro mandato de liderazgo son vitales para mejorar el compromiso de los empleados. Si bien la transformación del compromiso de los empleados no ocurre de la noche a la mañana, hay muchas cosas que se pueden hacer tanto a corto como a largo plazo que pueden llevar el compromiso de los empleados en la dirección correcta.

Cuando ocurren cambios en el compromiso de los empleados, la recompensa es clara. Las organizaciones con altos niveles de compromiso de los empleados logran mejores ganancias por acción y ven un compromiso del cliente sustancialmente mejor, mayor productividad, mejor retención, menos accidentes y mayor rentabilidad.

El truco es comprender quiénes tienen el poder para influir en el compromiso de los empleados y qué pueden hacer para generar cambios, dijo Jill Christensen, consultora de compromiso de los empleados y autora de "If Not You, Who? Cracking the Code of Employee Disengagement".

"La falta de compromiso no es culpa de RR. HH.", dijo. El compromiso de los empleados suele atribuirse a RR. HH. porque es un "problema de personas", pero, de hecho, está totalmente determinado por las acciones de los líderes senior. Ellos definen la cultura, la misión y la actitud en cualquier organización, y sus acciones determinan cómo responden los empleados. "Todos los líderes senior deben emprender el camino del compromiso de los empleados desde el principio", dijo.

RR. HH. aún necesita planificar, implementar y mensurar las estrategias de compromiso de los empleados — pero los líderes senior deben ser las voces del programa para que funcione. Es una colaboración, y este ebook tratará sobre cómo los líderes senior, RR. HH. y los gerentes pueden trabajar juntos y utilizar la tecnología para potenciar el compromiso de los empleados.

Potencie su Estrategia para el Compromiso de los Empleados



CAPÍTULO 1: Seguir la Hoja de Ruta del Compromiso de los Empleados (3)

- ✓ Haga un plan (3)
- ✓ Empiece a inducir el compromiso (4)
- ✓ Mida los resultados (5)

CAPÍTULO 2: Comience a Inducir el Compromiso a Medida que Incorpora Nuevo Empleados (6)

- ✓ Haga que la incorporación sea fácil y memorable (6)
- ✓ La ventaja de la incorporación sin papel (6)
- ✓ Socialización (7)
- ✓ Una oportunidad para una primera impresión (7)

CAPÍTULO 3: Normalice la Comunicación y el Feedback oportunos (8)

- ✓ Haga que el feedback sea inmediato (8)
- ✓ Realice controles regulares (9)
- ✓ Equipar a los equipos con herramientas para comunicarse y brindar retroalimentación (9)

CAPÍTULO 4: Redefina las Revisiones de Desempeño (11)

- ✓ Revisión de desempeño presencial versus remota (11)
- ✓ Frecuencia de las revisiones de desempeño (12)
- ✓ Reúnase con los empleados donde ellos están (12)
- ✓ Repiense el término 'revisión de desempeño' (12)

CAPÍTULO 5: Dar a los Gerentes las Herramientas para Retener e Inducir el Compromiso (13)

- ✓ Implementar tecnología de programación de horarios (14)
- ✓ Conozca las necesidades organizacionales para crear una programación de horarios inteligente (14)
- ✓ Manténgase ágil y tome decisiones rápidas (14)
- ✓ Mida, evalúe y realice ajustes (14)

CAPÍTULO 6: Estrategias Tecnológicas para Inducir el Compromiso de su Fuerza Laboral

- ✓ Cultive un sentido de propósito entre los empleados (15)
- ✓ Pida y dé feedback de manera regular (16)
- ✓ Equipe a los gerentes con las soluciones para dirigir a sus equipos de manera eficiente (17)

CONCLUSIÓN: Mejorar el compromiso de los empleados es un proceso continuo (19)



Capítulo 1:

Siga la Hoja de Ruta para el Compromiso de los Empleados

El compromiso de los empleados se puede mejorar cuando las empresas se enfocan en las cosas correctas. Elaborar una hoja de ruta lo ayudará a navegar áreas clave de la administración de personas y sus terrenos cambiantes. Crear una hoja de ruta para su organización es una excelente manera de impulsar su estrategia de compromiso y asegurarse de que dé resultados.

Su Hoja de ruta para la Estrategia de Compromiso



Haga un plan

a. Haga que los líderes se sumen.

Los líderes nunca se harán cargo del compromiso de manera independiente, por lo que RR. HH. tiene que incorporarlos. Una buena manera de obtener su aceptación es explicar el impacto directo del compromiso de los empleados en los resultados de la empresa.

b. Pregúnteles a los empleados qué piensan.

Si desea identificar sus problemas de compromiso, debe escuchar lo que dicen los empleados, dijo Amanda Popiela, investigadora de The Conference Board. "Las estrategias de escucha continua son clave para entender el compromiso". Además de revisar los resultados de la encuesta anual, sugiere realizar encuestas de tanteo periódicas, realizar focus groups de empleados, monitorear las publicaciones en las redes sociales y hablar con los equipos de empleados sobre qué es lo que les encanta de trabajar para su organización y qué debería cambiar.

c. Equipe a los gerentes.

Priorice el desarrollo del liderazgo y capacite a los gerentes para que tengan buenas habilidades de coaching, como cómo dar feedback, generar confianza o manejar los conflictos. La capacitación de los gerentes tiene que ser parte del plan porque una gran parte del compromiso de los empleados radica en cómo los gerentes se relacionan con sus equipos



d. Establezca metas y expectativas realistas.

Si desea fomentar el cambio, debe hacer responsables a los gerentes, dijo la consultora Jill Christensen. Sugirió establecer una meta para aumentar los niveles de compromiso en una cantidad específica en un año y luego vincular esos resultados a las revisiones de desempeño. “Así es como haces que suceda el cambio cultural”.



Empezar a inducir el compromiso

a. Haga que el compromiso de los empleados sea parte de cada conversación.

Defina pasos de comunicación específicos para que los gerentes y líderes integren el compromiso a sus temas de conversación. Estos pueden incluir hablar sobre las cuestiones relacionadas al compromiso en cada reunión de equipo, compartir estrategias de participación en eventos del ayuntamiento, y tener reuniones individuales semanales con los miembros del equipo para identificar sus preocupaciones o necesidades específicas. “Tienes que decirles exactamente qué hacer o no lo harán”, Christensen advirtió.

b. Mantener actualizados a los empleados.

Los empleados quieren sentir que tienen voz y que sus opiniones importan, así que manténgalos informados. Informe los resultados de las encuestas de compromiso de los empleados, comparta sus planes de acción para abordar problemas específicos y manténgalos actualizados sobre el progreso. La transparencia y la comunicación son vitales para el compromiso de los empleados.

c. Enseñe a los gerentes a hacer coaching.

Los gerentes están ocupados y, a menudo, se saltan la capacitación para concentrarse en la próxima fecha límite. Así que tienes que hacer que sea de fácil acceso, inmediatamente relevante y una prioridad clara, dijo Popiela. Una forma de hacerlo es involucrar a los líderes senior. Popiela trabajó con una empresa de servicios financieros cuyo CEO publica un webcast mensual en el que habla sobre un consejo para gerentes sobre cómo mejorar el compromiso. “Los gerentes saben lo que deberían hacer, pero no siempre lo hacen”, dijo. Estos breves webcasts que invitan a la reflexión hacen que se detengan a pensar sobre qué podrían hacer mejor.





d. Tratar con los desvinculados.

Cuando los equipos tienen miembros tóxicos, negativos o disruptivos, ninguna cantidad de coaching hará la diferencia. "Estos empleados pueden ser tóxicos", dijo Christensen. Y tratar con ellos depende de los gerentes. Deben estar preparados para tener estas conversaciones difíciles, establecer metas de desempeño claras y desvincular a las personas que se niegan a cambiar. Muchos gerentes ignoran a los empleados tóxicos porque no tienen las habilidades para lidiar con ellos, pero las consecuencias de este abordaje pueden ser graves, dijo. "Cuando los líderes no toman medidas con estos empleados, esto hará que la falta de compromiso se reproduzca en todos los que estén a su alrededor."



Mida los resultados

a. Realice encuestas anuales.

La encuesta anual de los empleados es el mejor punto de referencia para medir el compromiso y comprobar que sus esfuerzos están dando resultado. Recuerde, incluso los cambios pequeños son una buena señal. También es una buena métrica o sensor para entender qué se puede mejorar en su estrategia de compromiso de los empleados.

b. Realice encuestas de tanteo.

Las encuestas cortas de tanteo que realizan un muestreo de un porcentaje de la población de empleados, o realizarles a todos algunas preguntas, puede darle una idea del progreso y ayudarlo a ver lo que está funcionando (o no). Tenga cuidado de no exagerar y no use las encuestas para reemplazar las conversaciones reales.

c. Compruebe su Net Promoter Score.

Los empleadores ahora pueden usar el NPS para medir el compromiso de los empleados. La encuesta de una sola pregunta le indican qué tan probable es que los miembros de su personal recomienden su empresa como lugar de trabajo en una escala de 0 a 10. "Es una forma sencilla de medir el compromiso", dijo Christensen. Y puede ser una manera fácil y rápida para demostrar los resultados.

d. Comparta los datos.

Cada vez que encuesta a los empleados, debe compartir los resultados, de lo contrario podría empeorar las cosas. Informe los niveles de compromiso a toda la empresa, celebre los grandes éxitos y comparta lo que planea hacer a continuación, dijo Popiela. Luego hable sobre los datos con los ejecutivos, estableciendo conexiones donde sea posible entre el compromiso y la productividad, la retención y el rendimiento empresarial. "Es importante mostrarles el por qué es importante la mejora en el compromiso", dijo. "Especialmente cuando afecta el resultado final".



Capítulo 2:

Comience a Inducir el Compromiso a Medida que Incorpora Nuevos Empleados

El primer día de trabajo de un empleado es una parte crucial para el compromiso. Desafortunadamente, típicamente se pasa llenando una gran cantidad de papeleo. Si terminaron con la abrumadora avalancha de formularios delante de ellos, podría haber tiempo para encontrar su estación de trabajo solo para mirar una pantalla en blanco, ya que IT no tenía ni idea de que un nuevo empleado estaba siendo incorporado a la organización.

La mayoría de las organizaciones tienen algún tipo de proceso de orientación para los nuevos contratados. Sin embargo, con demasiada frecuencia, estos programas son descuidados, mal ejecutados y mal administrados.

Esa experiencia transforma a un nuevo recluta entusiasta en un empleado que está desconectado y desilusionado con su nueva empresa, basándose en su primer día de trabajo. En lugar de ir a su casa y alardear efusivamente sobre un excelente primer día, su miembro más nuevo del personal es más propenso a murmurar: "Eh, me alegro de que el día de hoy haya terminado".

Haga que la incorporación sea fácil y memorable

La incorporación — el proceso de proporcionar a los nuevos empleados la información clave y la capacitación para tener éxitos de manera inmediata en sus nuevos roles — debe ser simple, interesante y lo que quizás es más importante, repetible.

Gracias a un aumento continuo de la tecnología innovadora de RR. HH., una solución de incorporación online simple, sin papeles, hace que las organizaciones se despidan del tedioso flujo de papeleo y mejoren los primeros días de trabajo de sus empleados.

La ventaja de la incorporación sin papel

Cuando una organización adopta una solución de incorporación digital, todo se realiza sin papel. Los datos bancarios del nuevo empleado, las retenciones, las direcciones importantes, los contactos de emergencia y el estatus migratorio se integran inmediatamente en la nómina y la administración sin entregar una sola hoja de papel. La incorporación online permite a los nuevos empleados examinar las opciones de prestaciones de salud y jubilación y otros beneficios de la compañía en su tiempo libre.

RR. HH. también gana una valiosa solución de alerta temprana para dar aviso a IT y otras partes interesadas que un nuevo empleado se unirá a la organización. Esta parte de la incorporación online debería convertirse en una experiencia fluida y bien estructurada que RR. HH. pueda utilizar cada vez que se incorpora un nuevo empleado a la organización.



Socialización

En la mayoría de los casos, un nuevo empleado no conoce a nadie en su nuevo lugar de trabajo. Aparte de algunas rápidas interacciones con el equipo de contratación inmediata antes de su primer día, la nueva persona es guiada incómodamente a través del lugar de trabajo con presentaciones básicas y conversaciones triviales.

El software de incorporación digital puede iniciar una interacción social mucho antes de que el nuevo empleado entre al lugar de trabajo. El acceso al software de incorporación permite que el nuevo empleado empiece a saber sobre sus futuros compañeros de equipo, supervisores, ejecutivos clave y responsabilidades.

Pueden preinscribirse en cursos de capacitación específicos de la empresa y del trabajo, sondear los grupos de recursos de los empleados y empezar a dialogar con futuros compañeros. Desde hobbies hasta restricciones alimentarias, los gerentes pueden llegar a conocer a su nuevo empleado.

Una oportunidad para una primera impresión

El proceso de incorporación es la introducción de un nuevo empleado a la organización y su cultura laboral. Un [informe](#) reveló que las organizaciones con un sólido proceso de incorporación mejoraron la retención de nuevos empleados en un 82 por ciento y la productividad en más del 70 por ciento. Haga que el primer paso cuente y prepare a un nuevo empleado para tener éxito. Un proceso de incorporación efectivo y atractivo es la clave para mejorar la moral, la productividad y la retención de los empleados.

Employee Onboarding

Just enter the employee's name and email and we'll send an invitation their way!

Full Name	Email	Phone
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Add a message for new staff

[+ Add Another Employee](#)

[What do employees see? Check out the app demo](#)



Capítulo 3:

Normalice la comunicación y el feedback oportunos

La comunicación y el feedback son vitales para la fuerza de trabajo y deben ser parte de los procesos diarios, independientemente de la industria. Sin embargo, es común que las organizaciones esperen a que se realicen las revisiones de desempeño para sentarse con sus equipos y darles feedback, y este no es un escenario ideal, y es perjudicial para el compromiso de los empleados.

En una encuesta de líderes de RR. HH., el 89 por ciento está de acuerdo en que el feedback continuo de los compañeros y ponerse en contacto con ellos tienen un impacto positivo en sus organizaciones. Además, otro estudio halló que el 64% de los líderes de compromiso de RR. HH. dicen que una herramienta de feedback que está siempre activa es esencial para un programa de escucha para el compromiso, pero solo el 20% cuenta con este tipo de herramienta.

La comunicación y el feedback oportunos van más allá de optimizar las operaciones. Son esenciales para entender el sentimiento general de su fuerza laboral y fomentar una cultura que aliente a expresar ideas y hacer preguntas. Es importante cultivar la seguridad psicológica en su equipo porque permite que cada miembro comparta sus pensamientos y opiniones sin temor a ser rechazado o invalidado. Cuando los empleados sienten que su opinión importa, solo entonces los gerentes recibirán un feedback honesto e información valiosa que realmente puede ayudar a la organización.

¿Cómo pueden los empleadores establecer una comunicación constante y oportuna? Estas son algunas de las formas:



Dé un feedback inmediato

¿Se dio cuenta de que un empleado dio un paso adelante y se desempeñó realmente bien? ¿Observó a un miembro del personal trabajando más lento de lo habitual? Ya sea que esté notando cosas positivas o negativas en el desempeño de su fuerza de trabajo, es importante hacérselos saber de inmediato. Felicítelos por un trabajo bien hecho o señale las cosas que pueden mejorar. No tiene que esperar a la siguiente revisión de desempeño para compartir sus observaciones y realizar coaching.



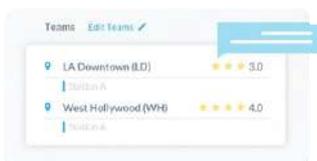
Realice controles regulares

Los controles rápidos pueden proporcionar una vía para que los gerentes y el personal se comuniquen, identifiquen lo que funciona bien y aborden las brechas de una manera más ágil y organizada. Los controles regulares ocurren en intervalos más rápidos, ya sea diaria o semanalmente, dependiendo de lo que sea adecuado para un equipo. Tal práctica puede ayudar a cortar problemas potenciales de raíz y ayuda al equipo a mantenerse enfocado y alineado con lo que se debe hacer.



Equipe a los equipos con herramientas para comunicarse y dar feedback

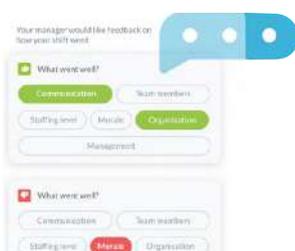
La fuerza de trabajo moderna requiere soluciones eficientes para ser productiva. Con equipos que en su mayoría están en movimiento y el aumento del trabajo remoto, los empleadores deben proporcionar sistemas que permitan a sus equipos comunicarse y dar feedback fácilmente. Estas son algunas de las tecnologías que pueden hacer que la comunicación para los equipos sea perfecta.



Una plataforma automatizada para que los gerentes evalúen continuamente el desempeño de los empleados

Calificar el desempeño de los empleados no debería ser un proceso arduo. Con la plataforma y la tecnología adecuadas, proporcionar una evaluación regular y continua es sencillo.

Workforce.com provee un sistema de calificación de empleados que permite a los gerentes registrar el desempeño de los empleados inmediatamente después de que su turno termina utilizando un sistema de calificación de cinco estrellas. Pueden tomar esa información y crear perfiles de habilidades para sus empleados de primera línea. A medida que continúa la evaluación en el transcurso de la permanencia de esa persona en la organización, esta solución revela el desempeño continuo a lo largo del tiempo. Proporciona la perspectiva y la orientación que los gerentes necesitan para combinar juntar aquellos que son competentes en su trabajo así como a aquellos que requieren una mayor capacitación.

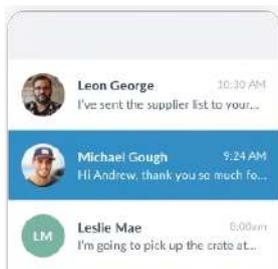


Un sistema fácil de usar para que los miembros del equipo den feedback sobre sus turnos

También es vital que los empleados tengan una plataforma para compartir su feedback. Workforce.com simplifica este proceso para ellos.



Workforce.com permite a los empleados dar feedback sobre su turno. Al finalizar, pueden dar su feedback fácilmente sobre lo que funcionó bien y lo que necesita mejorar sobre diferentes aspectos de la operación tales como la comunicación, los niveles de dotación de personal, la moral y la gestión. Los empleados pueden agregar sus comentarios, dando a los gerentes un mayor contexto sobre el feedback brindado.



Aplicaciones de chat o mensajería instantánea

La mayoría de las empresas utilizan algún tipo de mensajería instantánea dentro de sus organizaciones, pero por lo general está separada de su plataforma de workforce management.

Workforce.com tiene una aplicación de chat integrada en el sistema que permite que los empleados se envíen mensajes instantáneos entre sí. Los gerentes pueden usar esto para enviar mensajes grupales a su equipo o enviar mensajes individuales a ciertos empleados.

La ventaja de tener una aplicación de chat integrada a su sistema de administración de la fuerza de trabajo es que ya no necesita cambiar de aplicación solo para comunicarse con el equipo. Toda la correspondencia está en un solo lugar junto con otra información y procesos vitales tales como la programación de horarios, la planilla de horarios, la administración de licencias, el feedback de los turnos, la nómina, y los análisis.





Capítulo 4:

Redefina las Revisiones de Desempeño

No importa cuán completos crea que son sus programas de empleados, todo será en vano si no se comunica con ellos, entiende sus sentimientos y ve qué es lo que está sucediendo realmente.

Las revisiones de desempeño son una gran vía para fomentar una buena comunicación y un buen feedback. También es una gran oportunidad para que los líderes vinculen el desempeño de su equipo con las metas, la misión y la visión de la organización.

Revisión de desempeño en persona versus remota

Generalmente, el cara a cara es la forma ideal de realizar evaluaciones de desempeño, pero el video también proporciona una manera efectiva para que los gerentes tengan conversaciones con los empleados.

Gran parte de la conversación será igual, pero solo hay una diferencia clave. Las revisiones de desempeño a través de video dan a los empleados la posibilidad de grabar la conversación con relativa facilidad, dijo Lori Holsinger, director senior de Mercer. Las empresas proactivas recuerdan a los gerentes lo que deben y no deben decir, cómo formular ciertas afirmaciones y lo que pueden decir para ayudar a que los empleados entiendan el mensaje, agregó.

“Tenemos la esperanza de que, independientemente de dónde ocurra [este] diálogo entre el gerente y el empleado, este podría ser grabado y compartido con cualquier persona, y estemos orgullosos de lo que digan nuestros líderes”, dijo. “[De modo que] incluso si le estoy dando un mensaje difícil a un empleado, lo haga de una manera que sea respetuosa, empática y honesta. [Pero] la realidad es que a veces los gerentes tienen dificultades”.

Según un [estudio](#) de Mercer, ocho de cada 10 gerentes carecen de la habilidad de dar feedback y realizar coaching a los empleados.

“Es un número que las empresas han querido abordar durante algún tiempo y, lamentablemente, es un número que tiende a permanecer bastante estable a lo largo del tiempo”, dijo Holsinger. “En parte esto se debe a que no hay una solución rápida para mejorar la habilidad del gerente en el área para tener conversaciones empáticas, honestas y directas”. Se necesita tiempo para que los gerentes desarrollen estas habilidades, y las empresas deben ser pacientes. Las empresas deben priorizar la mejoría de estas habilidades al elaborar estrategias para el desarrollo del liderazgo.



Frecuencia de las revisiones de desempeño

No existe un enfoque universal sobre la frecuencia con la que los gerentes deben realizar y escribir reseñas de desempeño. La frecuencia puede depender de la estabilidad de una organización.

"Si pensamos en cualquier cambio que de repente requiere que las personas trabajen de manera diferente, queremos ver un aumento en la comunicación. Pero a medida que las cosas comienzan a estabilizarse, no es necesario que esa comunicación esté a la misma altura", dijo Holsinger.

La frecuencia también puede depender del tipo de organización. Las empresas y startups de alto crecimiento probablemente requerirán revisiones de desempeño más frecuentes que una organización más estable y bien establecida, dijo Holsinger.

"La clave es preguntar: '¿Existe alguna posibilidad de que este empleado no tenga claras cuáles son nuestras prioridades como empresa, cuáles deberían ser sus contribuciones a la empresa o al equipo, y qué deben hacer día a día?' Porque querrá asegurarse de que la frecuencia de la comunicación vaya en paralelo con eso", agregó.



Las empresas con una estrategia demasiado reglamentada pueden estar perjudicando a los empleados, dijo. Por ejemplo, algunas empresas pueden realizar revisiones periódicas de desempeño mensuales o trimestrales. Mientras que esto puede funcionar para ciertas unidades de negocios que ven muchos cambios y crecimiento, los equipos más estables pueden ver esto como una pérdida de tiempo. Las revisiones de desempeño no deberían ocurrir cuando no son necesarias, dijo Holsinger.

Reúnase con los empleados donde ellos están

Holsinger dijo que las mejores relaciones gerente-empleado son aquellas en las que los gerentes se encuentran con los empleados donde ellos se encuentran en términos de su trabajo actual y sus objetivos a largo plazo. Los gerentes pueden construir esa confianza entre ellos y aquellos a quienes administran mostrando ese interés en su carrera tal como es ahora y en su crecimiento profesional.



Repiense el término "revisión de desempeño"

El término "revisión de desempeño" puede parecer anticuado, dijo Holsinger. Da la impresión de que los gerentes simplemente se enfocan en el "espejo retrovisor" en lugar de usar esa discusión como una oportunidad de mirar hacia el futuro y hablar sobre crecimiento y desarrollo profesional.

Si bien muchas empresas vinculan las revisiones de desempeño con la compensación, eso no es suficiente. Las empresas también tienen la oportunidad de vincular las revisiones de desempeño con las metas organizacionales, su misión y visión, dijo.

"No nos confundamos diciendo que el enfoque principal debe ser vincular el desempeño y la compensación", agregó. "Sino más bien la existencia de la administración del desempeño, la razón por la que queremos que los gerentes y los empleados tengan conversaciones, es para ayudar a que el empleado contribuya mejor a nuestro propósito general como empresa y nuestra estrategia. Y por cierto, si usted como empleado puede hacer eso, lo vamos a recompensar — no solo con una compensación, sino también a través del crecimiento de su carrera en nuestra empresa."





Capítulo 5:

Dé a los Gerentes las Herramientas para Retener e Inducir el Compromiso

El viejo adagio de que las personas dejan a los gerentes, no a las empresas, suena cierto ya que muchos no están equipados para guiar eficientemente a una fuerza de trabajo. Las soluciones de software combinadas con el análisis laboral ayuda a los gerentes a involucrar a su equipo.

Datos de la DDI indican que el 57 por ciento de los empleados renuncia por su jefe. El estudio de la DDI también informa que el 14 por ciento ha dejado múltiples trabajos debido a sus gerentes y un 32 por ciento adicional ha considerado seriamente irse debido a su gerente.

Muchos gerentes están mal equipados y mal capacitados para administrar eficientemente una fuerza de trabajo. Ya sea que se trate de contar el número de empleados o inducir el compromiso de los trabajadores, los empleadores pueden armar a los gerentes con las herramientas para asegurar que se conviertan en supervisores valiosos de primera línea preparados para retener y mantener sus empleados.

Uno de los aspectos más confusos de las responsabilidades de un gerente es programar los horarios del personal adecuadamente. Hacer un seguimiento de las listas de empleados, las horas trabajadas y el tiempo libre remunerado restante en papel o en hojas de cálculo obsoletas propicia múltiples oportunidades para cometer errores.

Al eliminar los tediosos y trabajosos sistemas basados en papel, los gerentes pueden programar los horarios de la persona correcta en el lugar correcto y en el momento correcto de manera fácil y precisa.

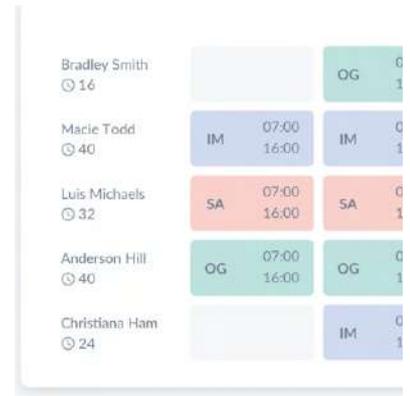




Considere lo siguiente:

Implemente tecnología de programación de horarios

La eficiencia es la clave para el software de programación de horarios del personal. Determinar los niveles de personal es un desafío constante y puede ser el aspecto más desconcertante de la programación de horarios del personal. El análisis laboral impulsado por una solución de software integral puede pronosticar las necesidades y brechas de recursos. También integra las funciones de puntualidad y asistencia. Los perfiles de los empleados — quién está disponible, cuándo, o quién está con licencia remunerada — están disponibles con unos pocos clics.



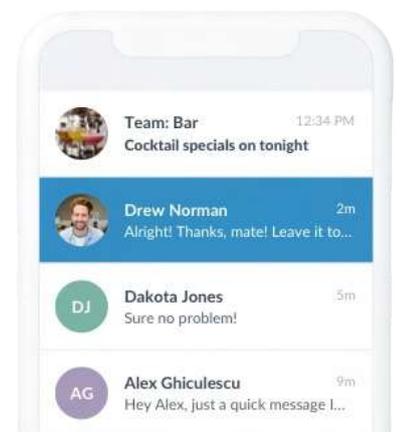
Conozca las necesidades organizacionales para crear una programación de horarios inteligente

No deje que su programación de horarios lo rijan. Sea usted el jefe — en sentido literal y figurado — con un software que lo pone a cargo del proceso. Elimine el instinto e implemente una solución de software para evaluar con precisión las necesidades del cliente y los recursos de los empleados. La programación efectiva y analítica de los horarios de los empleados reduce los costos laborales de la empresa y maximiza la satisfacción del cliente al hacer coincidir los recursos con la demanda.

Manténgase ágil y tome decisiones rápidas

Hay muchas ocasiones en las que sucede lo inesperado. Desde tormentas de nieve extraordinarias que impiden viajar hasta un virus gripal que se extiende por todo el lugar de trabajo, los ajustes en la programación de los horarios deben ocurrir de manera rápida y efectiva en momentos de emergencia.

El software de programación de horarios permite una rápida comunicación con los trabajadores. Incorporar una herramienta de programación de horarios con tecnología móvil que incluya una aplicación de comunicaciones genera un acceso a la programación de los horarios 24/7 y pone la comunicación en tiempo real al alcance de la mano de un gerente.



Chat en Workforce.com

Mida, evalúe y realice ajustes

La programación de los horarios de los empleados debe someterse a revisiones periódicas de desempeño y análisis frecuentes. Incorpore el feedback de los empleados y los indicadores de desempeño comercial en la evaluación. Un software de programación de horarios robusto recopilará datos cruciales para evaluar y revelar información. Al entender y evaluar los datos, los gerentes pueden optimizar mejor su proceso de programación de horarios.



Capítulo 6:

Estrategias Tecnológicas para Inducir el Compromiso de su Fuerza Laboral

El compromiso de los empleados es un objetivo difícil de alcanzar, que las organizaciones se esfuerzan constantemente por lograr. Los expertos dicen que podría llevar años ver un cambio significativo en los niveles de compromiso.

Aun así, los esfuerzos a largo plazo valen la pena para aumentar el compromiso de los empleados. Según [Gallup](#), las mayores tasas de participación se correlacionan con una mayor productividad, una mejor retención y menos accidentes y una mayor rentabilidad.

Estos son algunos consejos para el compromiso de los empleados y cómo la tecnología puede hacer que la vida de un profesional del workforce management sea más fácil y más ágil a medida que intentan aumentar el compromiso.

Consejos para el compromiso de los empleados:



Cultive un sentido de propósito entre los empleados

Una de las razones por las que los empleados pueden sentirse insatisfechos con sus trabajos y planear irse es porque sienten una "falta de propósito" en el trabajo. Un [estudio](#) reciente de Deloitte halló que solo el 37 por ciento de los millennials piensan que los líderes empresariales "tienen un impacto positivo en el mundo". Otro [informe](#) de Deloitte aclaró que la fuerza laboral en su conjunto, no solo las generaciones más jóvenes, valora cuando una empresa adopta un propósito mayor — "ir más allá de las ganancias para enfocarse en hacer buenas cosas para los individuos, los clientes y la sociedad".

Parte de mostrar a los empleados cuáles son los valores y la misión de la organización incluye mostrar ejemplos de lugares de trabajo a través de los canales de comunicación de la empresa. Los empleadores pueden compartir historias de empleados que representan la misión o los valores de la empresa, y las plataformas de comunicación habilitadas por tecnología pueden ayudar a los empleadores a difundir el mensaje a tantos empleados como sea posible.



Pida y dé feedback de manera regular

La tecnología ofrece oportunidades excepcionales para motivar a su personal e incentivar su participación dando feedback continuo y construyendo una relación bidireccional. Seleccionar aplicación para la fuerza de trabajo correcta genera un diálogo continuo que mejora sus comunicaciones internas y crea una relación consistente y confiable con los empleados.

Elegir la aplicación de comunicación interna que mejor se adapte a su organización tiene implicancias de largo alcance. Entre las formas más efectivas de comunicación que su aplicación para la fuerza de trabajo puede proporcionar está el feedback de los empleados.

Los empleados quieren saber cuál es su posición con respecto a sus empleadores. Asimismo, es importante que cuenten con una plataforma donde puedan calificar su experiencia laboral, así como su cantidad de trabajo y la calidad de gestión. Una aplicación efectiva para la de fuerza de trabajo puede hacer que esa comunicación sea más rápida y más enfocada.

El feedback constante de los colegas también incentiva a su personal a comunicarse entre sí y permite el crecimiento en la empresa. Los empleados pueden usar aplicaciones basadas en la comunicación, por ejemplo, para intercambiar turnos. Este proceso incentiva que el personal sea abierto entre sí y también mejora el crecimiento en la empresa.

Los empleados pueden usar este feedback online para construir una relación auténtica y de confianza entre sí, así como con los supervisores. La comunicación entre pares junto con la valoración de los supervisores contribuyen en gran medida a ayudarlos a mejorar en las áreas necesarias y mostrarles una apreciación genuina en las áreas en que se han destacado.

El uso de una aplicación de comunicaciones está redefiniendo la manera en que pensamos en el compromiso de los empleados. Implementar tales herramientas en su lugar de trabajo puede transformar la forma en que opera y hacer que el feedback sea inmediato y continuo.



Equipe a los gerentes con las soluciones para dirigir a sus equipos de manera eficiente

Las tareas administrativas pueden consumir mucho tiempo a los gerentes – tiempo que puede ser utilizado para entrenar y guiar a sus equipos.

Cuando los gerentes están equipados con la plataforma adecuada para crear programas de horarios de manera eficiente, realizar un seguimiento del tiempo y la asistencia, administrar las ausencias, monitorear métricas importantes y tener una supervisión completa de sus operaciones, ganan mayores conocimientos que les permiten identificar las fortalezas y brechas del equipo. Como resultado, pueden tomar mejores decisiones e incentivar un mayor compromiso en su equipo.

Los empleados tienden a estar más comprometidos cuando sienten que son entendidos y escuchados. Cuando los gerentes pasan más tiempo en el lugar que en la trastienda lidiando con el papeleo, pueden optimizar más sus operaciones.





CONCLUSIÓN:

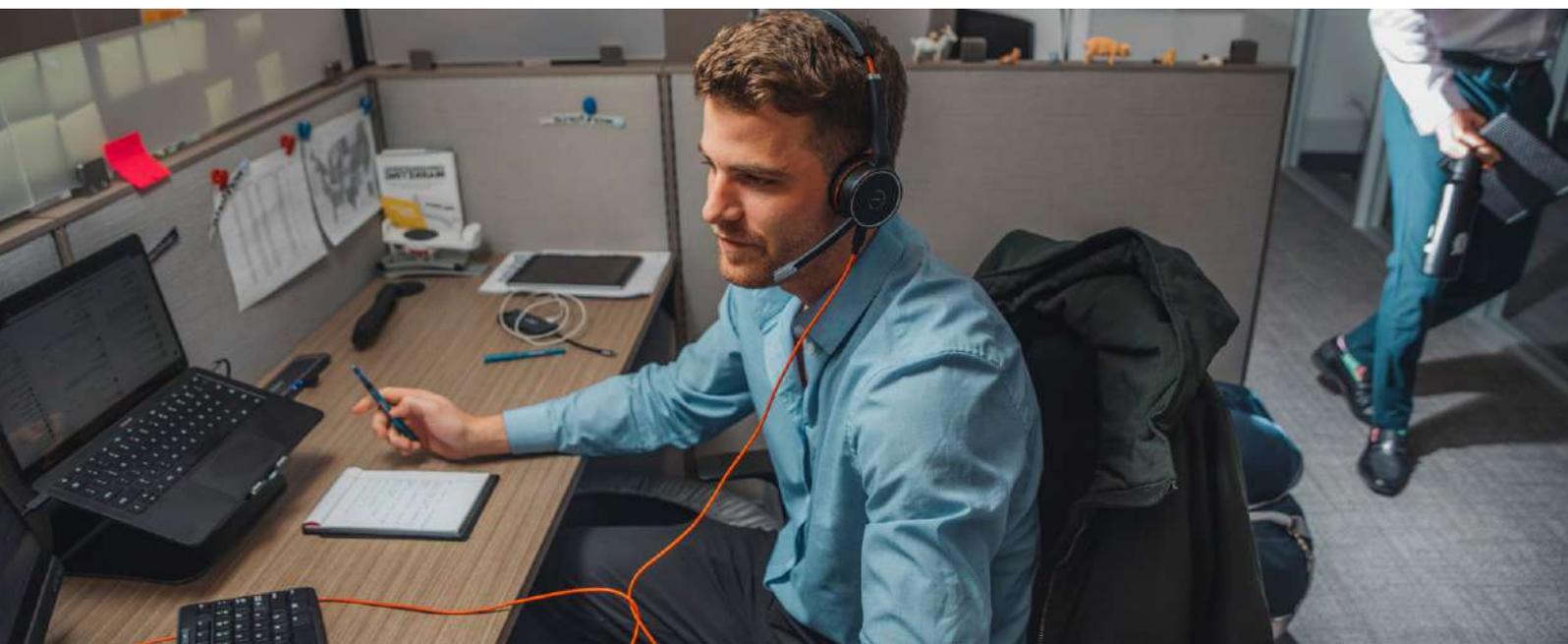
Mejorar el compromiso de los empleados es un proceso continuo

El compromiso de los empleados dentro de una empresa requiere un abordaje unificado y deliberado por parte de los líderes senior, RR. HH. y los gerentes. Cuando se logran resultados, no termina ahí. Es un proceso continuo de fortalecimiento y refuerzo de una buena cultura empresarial.

Se ha investigado mucho para comprender mejor qué impulsa un buen compromiso en los empleados, pero las empresas deben entender que no existe un único enfoque. Mucho depende de varios factores, y la información acerca de ellos se encuentra muy al interior de la organización. Solo necesitan determinar cuáles son las brechas y evaluar la situación en función del feedback, el sentimientos y el desempeño de los empleados.

Workforce.com proporciona una forma de que las empresas fortalezcan la administración de la fuerza de trabajo de una manera que contribuye a un mayor compromiso de los empleados. La plataforma es robusta y automatiza procesos, tales como incorporación de personal, programación de los horarios de los empleados, las planillas de horarios, la nómina y los informes. También tiene funciones integradas para un feedback y comunicación fluidos. Con calificaciones de los turnos y la aplicación de chat, los equipos pueden compartir fácilmente su feedback sobre sus operaciones y comunicarse con compañeros de equipo y líderes. En última instancia, esto ayuda a los gerentes a optimizar los procesos de la fuerza de trabajo, así como el coaching y la capacitación de su equipo.

Vea a Workforce.com en acción. [Reserve una demostración.](#)



 **workforce**.com