

TÁCTICAS DE PRODUCTIVIDAD

¿BAJA PRODUCTIVIDAD POR LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO?

BDO LE ACONSEJA 4 ESTRATEGIAS PARA SUPERARLA

Con la pandemia, todo ha cambiado y la forma de trabajar no es la excepción. Las nuevas dinámicas que las empresas tuvieron que implementar y apropiar, también traen consigo algunos retos que se deben considerar si se quieren mantener o aumentar los niveles de productividad en las organizaciones.

Frente este panorama de retos y oportunidades, BDO, analiza algunas estrategias que pueden tenerse en cuenta en el nuevo contexto laboral con el fin de responder asertivamente a los cambios, impulsando la productividad.

- ▶ **1. LA DIGITALIZACIÓN HUMANIZADA**
- ▶ **2. COMPLEMENTARSE**
- ▶ **3. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
- ▶ **4. RECURSOS FLEXIBLES**



1. LA DIGITALIZACIÓN HUMANIZADA

Uno de los muchos cambios que trajo consigo la pandemia fue acelerar el proceso de digitalización de las empresas, aspecto en el que ya muchas organizaciones venían trabajando, pues se tenía claro que un escenario virtual, tarde o temprano, iba a llegar; esto debido a cómo las herramientas digitales optimizan los procesos y aumentan el rendimiento.

Es así como quedó demostrado que mantenerse a la vanguardia de la nueva realidad era clave, y dar el paso hacia la digitalización, más que necesario, sin embargo, no llega a ser lo más importante, pero ¿por qué? Sencillamente porque nunca debemos perder la perspectiva que el alma de una organización, más allá de cualquier máquina o proceso, son las personas, no podemos olvidar que la mayoría de ellas han tenido que superar infinidad de inconvenientes personales y profesionales y aún así siguen fieles a las organizaciones.

2. COMPLEMENTARSE

En concordancia con el punto anterior, se debe replantear la forma de trabajar para que, estando desde casa, las personas logren mantener su productividad e incluso aumentarla con el apoyo de herramientas digitales.

El uso de inteligencia artificial y la automatización, permiten reducir en niveles considerables los tiempos en los que una persona desarrollaría determinada labor, pero, como tratamos en el punto anterior no se puede eliminar por completo al talento humano, pues este, a diferencia de una máquina, representa la propia conciencia de la compañía, haciendo uso de su experiencia, de su interacción con equipos de trabajo,

¿CÓMO LOGRARLO?

Para este proceso, las personas deben lograr vincularse con la tecnología y apropiarse de los procesos digitales, por lo que necesitan capacitaciones y acompañamiento que las empresas deben proporcionar.

En el Barómetro digital más reciente presentado por La escuela de negocios digital ISDI y la Asociación Española de Anunciantes, se muestra que, aunque el 62,3 % de las compañías tiene un plan estratégico de digitalización, solo el 53% de estas incluye la capacitación digital en sus planes de formación. Invertir en los procesos de formación motiva al trabajador, lo vuelve más competente y según un estudio de la Sociedad Americana para la Formación y el Desarrollo, se genera un aumento de los ingresos por empleado, hasta de un 218%, y un crecimiento hasta del 24% en los beneficios marginales.

y la detección de oportunidades, que tan sólo la inteligencia humana puede lograr.

¿CÓMO LOGRARLO?

Es necesario implementar procesos de inteligencia artificial y automatización para realizar ciertos procesos con la inmediatez propia de la digitalización, sin embargo, también es deber de la compañía hacer todo lo que esté a su alcance para mantener los puestos de trabajo. Por esta razón se deben plantear estrategias que permitan alcanzar un balance entre ambos mundos.

3. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Utilizar el análisis de las personas para conocer y controlar que procesos y retos que están enfrentando los empleados al trabajar desde casa nos permitirá medir el nivel de productividad y en base a esto tomar decisiones acertadas y aterrizadas para que esto no ponga en riesgo la productividad, sino por el contrario sirva como eje para administrar y motivar la fuerza laboral.

¿CÓMO LOGRARLO?

Para este punto es necesario que los líderes hagan un esfuerzo adicional y se muestren más interesados en sus colaboradores. Trabajar en canales de comunicación clara, efectiva y bidireccional, fortalecer lazos interpersonales dentro de las áreas de la organización, esto aumentará la confianza y el nivel de compromiso con la compañía.

4. RECURSOS FLEXIBLES

Ya no podemos pensar únicamente en estrategias para posibles escenarios de crisis, pues esta que estamos viviendo nos demostró que es necesario contar con recursos flexibles, que tengan la agilidad de moverse y ser reubicados de manera rápida, sin que esto presente mayor dificultad.

¿CÓMO LOGRARLO?

Sencillamente detectando o reubicando a personas con un alto rendimiento, quienes ante cualquier situación puedan salir de su área de trabajo para apoyar otras áreas que lo

requieran; claro que para esto se debe contar con un personal altamente capacitado. El punto está en saber reacomodar de manera oportuna los recursos que se tienen a la mano.

El momento lo requiere, y tanto la reorganización de equipos de trabajo como la tercerización de servicios fundamentales para el funcionamiento eficiente de las organizaciones, son decisiones inteligentes para hacer frente a los desafíos que enfrentamos en el momento y a los que vienen en el futuro próximo.

FUENTES

- La aceleración de la digitalización con la pandemia evidencia la necesidad de formación. El Economista. <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/11056897/02/21/La-aceleracion-de-la-digitalizacion-con-la-pandemia-evidencia-la-necesidad-de-formacion.html>
- La información. Las 'skills' digitales crean empleados más rentables: ingresan tres veces más. <https://www.lainformacion.com/management/skills-digitales-empleados-rentables-tres-veces-mas-ingresos/2831177/?autoref=true>
- Infobae. Humanocracia, la nueva manera de comprender el compromiso y la productividad. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/03/09/humanocracia-la-nueva-manera-de-comprender-el-compromiso-y-la-productividad/>
- BDO Global, What's Next for Work? [PDF]. https://www.bdo.com/BDO/media/Misc-Documents/What-s-Next-For-Work_Booklet_web.pdf

CONTACTO

Edificio Eco, 5to Piso
De la Rotonda Universitaria
100 mts al lago
Managua, Nicaragua
Tel.: +505 2225 6389

www.bdo.com.ni
www.bdo.global

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente con una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en Nicaragua para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO en Nicaragua, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella, para cualquier propósito o contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO en Nicaragua o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Nicaragua, una sociedad anónima constituida de conformidad con las Leyes de la República de Nicaragua, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

Copyright © Marzo, 2021, BDO Nicaragua. Todos los derechos reservados. Publicado en Nicaragua.

www.bdo.com.ni

