



## Nueva fuerza laboral conectada

Mejores prácticas para descubrir una nueva capacidad en la actual escasez de mano de obra

e-Book



# La industria del sector manufactura se enfrenta a una crisis laboral repentina y sin precedentes

La escasez de mano de obra en el sector manufactura no es nada nuevo. Desde la década de 1980, los líderes de la manufactura se han preguntado si las generaciones digitales emergentes aceptarían el trabajo fabril como lo hicieron sus padres. No lo hicieron. Y los baby boomers superaron en número a las nuevas generaciones de todos modos, con 76 millones de nacimientos<sup>1</sup> en los Estados Unidos entre 1946 y 1964, en comparación con los 72 millones de la siguiente generación millennial.<sup>2</sup>

Ahora, 60 años después, los baby boomers se están jubilando en cifras récord. Sólo en la industria del sector manufactura, 2.6 millones de baby boomers se acercan a la edad de jubilación.<sup>3</sup> Dejan un vacío que los millennials y la Generación Z no pueden llenar: no tienen la experiencia ni los números. Al mismo tiempo que los boomers salen de las fábricas, la fábrica misma está cambiando. La creciente tecnología ha dificultado la contratación de trabajadores calificados. Si sumamos todos estos desafíos, el resultado es una fuerza laboral sobrecargada, donde menos de la mitad de los puestos de trabajo disponibles estarán cubiertos para 2028.

Pero esto ya era noticia incluso antes de la COVID-19. La pandemia empeoró rápidamente un problema laboral de una generación anterior, que se aceleró hasta convertirse en una crisis absoluta. En primer lugar, la pandemia desplazó a los trabajadores de las fábricas que, ante los cierres, encontraron nuevos trabajos en otras industrias y nunca regresaron. Luego, catalizó la jubilación de millones de baby boomers más de los que los gerentes del sector manufactura esperaban abandonar en masa.

¿Dónde estamos ahora? Aunque la COVID ha retrocedido, los trabajadores no han regresado y es más difícil que nunca reclutar, capacitar y retener nuevos trabajadores. El dilema laboral se ha convertido oficialmente en una emergencia, con múltiples formas en que el mercado laboral ha influido en las operaciones. Antes de analizar formas viables de contratar y retener trabajadores, profundicemos en las implicaciones económicas para las plantas.



# Trabajo en el punto: La economía de la crisis laboral

Las fábricas enfrentan problemas que van más allá de la escasez de trabajadores. A finales de abril de 2022, había 11.4 millones de puestos vacantes,<sup>4</sup> y las separaciones laborales en el sector manufactura rondaban el 40%.<sup>5</sup> Cuando las organizaciones contratan nuevos trabajadores, encuentran que los recién llegados están preparados para saltar de un trabajo a otro, cobrando los bonos de contratación ofrecidos por las industrias competidoras.

El precio de esta rotación es alto.



En el sector manufactura, la escasez de mano de obra de 500,000 trabajadores le costará a la industria 1 billón de dólares de aquí a 2030.<sup>6</sup>

Si bien los líderes enfrentan crecientes costos de contratación, expectativas salariales y costos iniciales como bonos de contratación, no ven resultados de sus esfuerzos.

Cada trabajador de primera línea perdido cuesta a los fabricantes un promedio de \$12,876 dólares.<sup>7</sup>

El sector manufactura ha experimentado el crecimiento más significativo en despidos de trabajadores desde 2021, con tasas de renuncia que aumentaron un 58%.<sup>8</sup> Algunas otras implicaciones cruciales incluyen:

- **Baja rentabilidad:** Reclutar y capacitar a nuevos trabajadores toma tiempo. Sin embargo, estos no perseveran para convertirse en trabajadores eficientes y con un profundo conocimiento del trabajo. En la industria del sector manufactura de alimentos, el 50% de las organizaciones informan un empeoramiento de la rotación desde la pandemia por COVID-19 y la crisis laboral de 2021.<sup>9</sup>
- **Mayor probabilidad de cierres de plantas o baja producción:** Cuando las líneas y estaciones no pueden funcionar, la productividad se ve afectada, las demandas de los trabajadores aumentan y los fabricantes cargan con la carga.
- **Desafíos finales para mantenerse al día:** Con menos horas, líneas y suministros, las ganancias finales se ven afectadas. Los fabricantes están pagando más y recibiendo menos, enfrentando nuevos desafíos a sus modelos de negocios y resultados. Reconocen que no pueden salir de la actual crisis laboral mediante la contratación, pero sienten que no pueden producir más productos sin contratar.

Puede parecer imposible simplemente “hacer más con menos” cuando los desafíos parecen amplificarse unos a otros. Pero las empresas reconocen formas de apoyar a los trabajadores de primera línea para que haya menos deserción, una retención más prolongada, mejor productividad e innovación a largo plazo que brinde una ventaja estratégica.

Todo surge de considerar los cuatro pilares del éxito del sector manufactura a la luz de la actual crisis laboral. Desde empoderar a los trabajadores hasta priorizar la comunicación y aumentar la productividad, existen muchos métodos que los ejecutivos pueden aprovechar para realizar mejoras concretas incluso en medio de una crisis laboral sin precedentes.



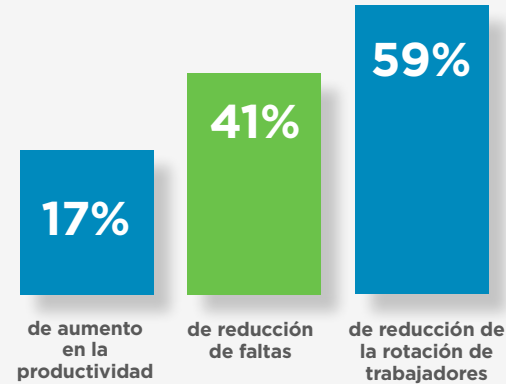
## Loa 4 pilares del éxito del sector manufactura en medio de la actual crisis laboral

A continuación se presentan cuatro formas prácticas en que los fabricantes pueden aprovechar al máximo su fuerza laboral existente para combatir la actual crisis laboral y prosperar a pesar de ella fomentando sus reservas de talento.



## Empoderar e involucrar a los trabajadores de primera línea

El compromiso de los trabajadores es difícil de definir y los gerentes a menudo creen que lo saben cuándo lo ven. En general, los trabajadores comprometidos valoran la organización y encuentran satisfacción al mejorar el lugar de trabajo. El desafío radica en inculcar ese compromiso en los trabajadores.



Los trabajadores que están emocionalmente comprometidos con su trabajo tienen un aumento de 17% en la productividad con una reducción de faltas de 41%.<sup>10</sup> También tienen más probabilidades de permanecer en el trabajo por más tiempo, y algunos equipos reducen la rotación de trabajadores en un 59%.<sup>11</sup>

La falta de compromiso significa baja productividad y alta rotación de trabajadores. Por lo tanto, combatir la crisis laboral dando prioridad a una mayor participación de los trabajadores comienza con empoderar a los trabajadores para que vean los trabajos en las fábricas como carreras a largo plazo y no sólo como cheques de pago temporales. Asegúrese de que la gerencia agradezca la experiencia de los trabajadores y esté abierta a sugerencias de primera línea.

Los gerentes también pueden ayudar a los trabajadores a darse cuenta de su valor y encontrar satisfacción en un lugar de trabajo donde se escuchan sus voces y se respetan sus opiniones. No se limite a brindar a los trabajadores la oportunidad de ofrecer comentarios en tiempo real desde la primera línea. Bríndeles las herramientas para descubrir y solucionar problemas de forma independiente. Ofrézcales acceso al aprendizaje continuo y al desarrollo profesional para responder a los cambios y desafíos emergentes en juego.

Las empresas con altos índices de satisfacción de los trabajadores tienen precios de acciones que superan a otras empresas entre un 2.3% y un 3.8% anual.<sup>12</sup>

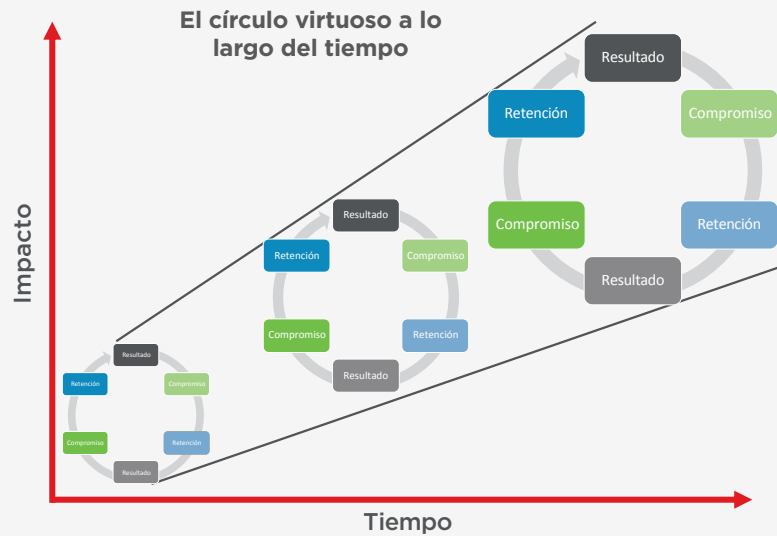


## Enfatice la productividad inmediata

Existen numerosos componentes de la productividad, desde flujos de trabajo hasta capacitación, herramientas, mantenimiento y cadena de suministro. Frecuentemente, los directivos controlan la complejidad enfocándose en la planificación futura en lugar de actuar hoy.

En lugar de ello, concéntrese en el impacto inmediato.

- Utilice **estadísticas de productividad e informes de estado de salud en tiempo real** para que los trabajadores puedan ver cómo se mide su productividad e identificar los obstáculos para que puedan tomar la iniciativa para resolverlos.
- Ayude a los trabajadores de primera línea a ver cuándo las máquinas necesitan mantenimiento y obtenga acceso a **solución de problemas sobre la marcha** cuando surjan los problemas. Recortará los costos de inactividad de los equipos que pueden costar a los fabricantes \$50 mil millones de dólares al año.<sup>15</sup>
- **Proporcione herramientas de capacitación de autoservicio** a las que los trabajadores sepan cómo acceder y utilizar. El primer paso es construir una cultura de mejora continua. Ayude a los trabajadores de primera línea a completar más tareas para un ciclo autocumplido de empoderamiento, acción y éxito.





## Conecte equipos digitalmente

**Frecuentemente, la realidad histórica de las fábricas significó que los trabajadores estuvieran hiperconcentrados en una pequeña sección del proceso, sin una visión real de otras partes del proceso de fabricación. No eran conscientes del alcance del problema y dudaban en solucionarlo por su cuenta. De hecho, los trabajadores no resolvieron el problema. En cambio, abandonaron la fila para hacer preguntas antes de actuar.**

Caminar entre estaciones, encontrar el teléfono y dejar un mensaje a la persona adecuada o esperar un correo electrónico son enfoques de comunicación heredados que ralentizan la producción. Y la falta de comunicación instantánea entre todos los equipos tiene consecuencias.

La comunicación rápida entre equipos marca la diferencia y es importante implementarla en todos los niveles. Al aumentar los canales de comunicación de los trabajadores, asegúrese de que los trabajadores puedan comunicar los problemas y las soluciones a los miembros del equipo en todos los niveles. El apoyo del liderazgo puede hacer que los trabajadores se sientan más dispuestos a innovar y contribuir, y la ausencia de ese apoyo puede hacer retroceder a todo el equipo.

Las comunicaciones integradas también ofrecen oportunidades para construir compañerismo y relaciones que aumenten el compromiso. Ya sea entre líderes o compañeros de trabajo, abrir la puerta a la comunicación es parte de la construcción de una sólida cultura de pertenencia que, a su vez, mantiene a los trabajadores satisfechos y productivos.

A medida que los trabajadores contribuyen al éxito general de la empresa, asegúrese de celebrar públicamente sus logros. Cuando los gerentes reconocen a sus trabajadores, es más probable que los trabajadores permanezcan en el trabajo.<sup>16</sup>



**68% de los fabricantes**

ha experimentado mayores costos de producción causados por retrasos en las comunicaciones.<sup>14</sup>

**38% de los trabajadores**

siente que les falta iniciativa cuando la dirección descarta sus ideas.<sup>15</sup>



## Simplifique las operaciones diarias y los kits de herramientas

**Los gerentes coinciden en que el compromiso y la productividad de los trabajadores disminuyen con una comunicación deficiente. Además, 61% de los gerentes de la industria del sector manufactura consideran que el uso de herramientas digitales para las comunicaciones mejora la productividad.<sup>17</sup>**

Cuando los trabajadores pueden evaluar el contexto de un problema y sus ramificaciones entre estaciones, funciones e incluso líneas, comprenden mejor cómo resolverlo, así como acceso a especialistas que pueden ayudar a hacerlo realidad. Reemplace las herramientas heredadas con dispositivos digitales generalizados que sean intuitivos, fáciles de aprender y permitan que todos participen en la conversación.

Luego automatice tanto como sea posible. Identifique qué procesos de producción necesitan una actualización y cuáles se beneficiarían de la automatización. Automatice los recordatorios de cumplimiento normativo y mantenimiento para ayudar a los trabajadores a tomar responsabilidad. Utilice la automatización para reservar trabajadores calificados para tareas que los desafíen y entusiasmen.

Finalmente, integre con aplicaciones personalizadas y de terceros para un negocio completamente conectado. Trabajar en equipo ayuda a las personas a tomar el control de sus líneas, con más visibilidad para definir y resolver problemas sin gestión.





# Por qué son importantes los 4 pilares

Usados en conjunto, los cuatro pilares respaldan una mentalidad de mejora continua y apuntan a acciones que respaldan el éxito.



## Descubra la capacidad oculta

Las líneas de producción trabajan menos días y horas para alcanzar los mismos niveles de producción. Los gerentes pueden descubrir capacidad en términos de mayor productividad, pero también de innovación de los trabajadores. Cuando aumentan las oportunidades de comunicación y resolución de problemas, los trabajadores pueden encontrar formas de modificar el flujo de trabajo para reducir el tiempo de inactividad.



## Incremente la productividad y la rentabilidad

Cuando analizamos 300 organizaciones que utilizan Redzone, encontramos un aumento promedio de la Eficacia General del Equipo (OEE) de 12%, lo que corresponde a una mejora de la productividad de 22%.<sup>18</sup>



## Reduzca la rotación de trabajadores

Las empresas de Redzone experimentaron una reducción promedio de 32% en la rotación de trabajadores y las tasas nacionales se dispararon en un 50%. La empresa Redzone promedio contrató a 13 trabajadores para retener a 10, mientras que la planta promedio de EE. UU. contrató a 25 para retener a 10 en ese mismo período.<sup>19</sup>



## Permita un crecimiento estratégico y una escala predecible

Estabilice la contratación y la capacitación mientras logra objetivos de productividad y encuentra oportunidades de automatización. Juntas, estas mejoras interconectadas conducen a una mayor transparencia para escalar de manera más inteligente. Eso ayuda a los gerentes a concentrarse en las cosas correctas.

Contratar y capacitar a cada nuevo trabajador les cuesta a las empresas que utilizan Redzone \$12,876, lo que representa un ahorro promedio de \$154,512 por cada diez nuevas contrataciones.<sup>20</sup>

## Conecte y capacite a los trabajadores con Redzone

Redzone es una plataforma todo en uno fácil de usar que permite a los fabricantes:

- **Conecte y unifique la producción:** Con comunicación en equipo y visibilidad de cómo suceden los procesos en tiempo real.
- **Mejore la calidad y el mantenimiento:** Automatizando las tareas de auditoría y cumplimiento normativo, manteniendo los tiempos de inspecciones, mantenimiento y procesos, todo en un solo lugar.
- **Cree “un equipo”:** A través de líneas, funciones laborales, barreras idiomáticas e incluso turnos, vea y comuníquese con más trabajadores para mejorar la planta para todos. Ayude a cada trabajador a ganar el día, todos los días.
- **Proporcione herramientas fáciles de usar:** Redzone mantiene a los trabajadores conectados mientras los conecta con materiales de capacitación, ingenieros y gerentes. Los compañeros de trabajo pueden incluso crear módulos de capacitación para compartir con el equipo. Significa que el conocimiento especializado no se perderá cuando cambie el turno, sino que será compartido y utilizado por todos.

La plataforma unificada de Redzone da vida a los cuatro pilares, para que sus trabajadores puedan tener más éxito y hacer de la planta una carrera de la que puedan estar orgullosos.

Listo para ver qué puede hacer Redzone por su primera línea? [Reserve una demostración hoy.](#)



Capacite a sus trabajadores de primera línea para que estén comprometidos y conectados. **Contáctenos hoy** para una consulta gratuita y vea cómo Redzone puede ayudarlo a crear una fuerza laboral altamente productiva, leal y empoderada.



Miami, FL (Sede) +1 305 374 6278

Denver, CO +1 720 223 6179

Birmingham, Reino Unido +44 121 740 0777

[rzsoftware.com](https://rzsoftware.com)

1. "Resident population in the United States in 2020, by generation." Statista. June 21, 2022.
2. Pollard, Kelvin & Paola Scommegna. "Just how many boomers are there?" PRB. April 16, 2014.
3. Giffi, Craig, Ben Dollar, & Paul Wellener. "The jobs are here, but where are the people?" Deloitte Insights. November 18, 2018.
4. "Job openings and labor turnover, May 2022." Bureau of Labor Statistics. July 6, 2022.
5. "Annual total separations rates by industry and region, not seasonally adjusted." Bureau of Labor Statistics. March 10, 2022.
6. Egan, Matt. "American factories are desperate for workers. It's a \$1 trillion problem." CNN. May 4, 2021.
7. Mayer, Marina. "77% of frontline supply chain workers considering job change 3 months." Food Logistics. May 18, 2022.
8. Long, Heather. "Why manufacturing workers voluntarily leave jobs at rates never seen before." Washington Post. January 9, 2022.
9. "2022 Frontline workforce engagement study." Redzone. April 2022.
10. Harter, Jim & Annamarie Mann. "The right culture: Not just about employee satisfaction." Gallup. April 12, 2017.
11. Harter, Jim & Annamarie Mann. "The right culture: Not just about employee satisfaction." Gallup. April 12, 2017.
12. Edmans, Alex. "28 years of stock market data shows a link between employee satisfaction and long term value." Harvard Business Review. March 24, 2016.
13. Ravande, Sundeep. "Unplanned downtime costs more than you think." Forbes. February 22, 2022.
14. "Unified communications delivers global benefits." Forrester Consulting. September 2007.
15. Jose, Ranjit. "5 reasons why you should listen to your employees." SHRM. December 7, 2015.
16. Holliday, Marc. "25 employee recognition statistics that prove recognition matters." Oracle Netsuite. August 11, 2021.
17. "Unified communications delivers global benefits." Forrester Consulting. September 2007.
18. "Productivity benchmark report." Redzone. 2021.
19. "2022 Frontline workforce engagement study." Redzone. April 2022.
20. Mayer, Marina. "77% of frontline supply chain workers considering job change 3 months." Food Logistics. May 18, 2022.

