

# ÜKG

## Bonnell Aluminum: Estrategias para ser Un Empleador Preferente



## **En un mercado laboral cada vez más competitivo, en el que atraer y retener a los empleados puede ser todo un reto, Bonnell Aluminum quería ser un empleador preferente.**

Con sede en Newnan, Georgia, la empresa es uno de los principales fabricantes norteamericanos de extrusiones de aluminio. En sus operaciones de manufactura de Tennessee, Michigan, Indiana, Utah y Georgia, los 1,800 empleados de Bonnell Aluminum extruyen una amplia gama de productos automotrices, para edificios, para la industria de construcción y productos especiales.

Gestionar eficazmente este número de empleados en múltiples ubicaciones era difícil utilizando un conjunto heterogéneo de soluciones de software dispares y procesos de gestión del personal basados en papel. La hora incorrecta significaba que los cheques de pago necesitaban ser corregidos. Los formularios en papel no proporcionaban transparencia y rendición de cuentas. Garantizar el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y las leyes laborales estatales y federales requería mucho tiempo y era todo un reto. Empleados, directivos y personal de RH sintieron la presión.

**“A medida que los “millennials” se incorporan al mercado laboral y los “baby boomers” se retiran, es más importante que nunca para nosotros enfocarnos y mantener a los empleados que tenemos.”**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum

## Retos de la manufactura y una fuerza laboral cambiante

La industria de manufactura se enfrenta a múltiples retos laborales: escasez de mano de obra calificada, una fuerza laboral multigeneracional con diferentes necesidades y expectativas, y la percepción de que la industria es una opción profesional poco atractiva. A pesar de las percepciones negativas, la industria de manufactura puede ofrecer un empleo satisfactorio a largo plazo y con excelente remuneración.

Hoy en día, es menos probable que los empleados pasen toda su carrera en una sola empresa o en un solo campo profesional. Quieren un abanico de oportunidades, variedad en su trabajo, así como equilibrio de la vida laboral y familiar.

En una economía fuerte, es posible que tengan donde elegir, lo que crearía una escasez de empleados calificados, ya que las empresas se apresuran a cubrir los puestos vacantes.

**Tenemos muchos empleados que se ganan la vida decentemente para empezar. Ayudamos a capacitarlos y trabajamos con universidades y escuelas de oficios para explorar oportunidades.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum

## Compitiendo por empleados

Las empresas que quieren retener a sus empleados necesitan considerar nuevas formas de atraer y retener el talento. El uso de la tecnología puede ser una herramienta importante en este proceso. Muchos trabajadores esperan tener acceso a una tecnología que les facilite el trabajo y les permita ser más productivos. También esperan que les proporcione la misma experiencia amigable con productos de consumo que disfrutaban con la tecnología que utilizan fuera del trabajo.

**Bonnell compite constantemente para retener el talento, atraerlo, mantenerlo motivado, comprometido, y garantizar que tenga oportunidades.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum

## Ventajas de ser un empleador preferente

Mantener a los empleados contentos y comprometidos va más allá de los propios empleados. También es una estrategia empresarial sólida. La creación de un entorno de trabajo atractivo favorece la retención de los empleados y evita los costos y la disrupción de contratar y capacitar continuamente a nuevos empleados. Ser un empleador preferente significa que los candidatos están deseosos de trabajar para la organización y son más propensos a quedarse más tiempo. Los empleados quieren sentirse realizados, ser respetados, tener buenos compañeros y recibir una remuneración adecuada. Ser un empleador preferente puede aportar enormes beneficios a una organización: los empleados contentos tienen menos probabilidades de llamar para decir que están enfermos y son más propensos a ser productivos y dedicados a una organización.

# Estrategias para convertirse en un empleador preferente

Bonnell Aluminum esbozó siete áreas clave que guiarían a la organización para ser un lugar atractivo para trabajar.

1

## **Contrate a lo mejor de los mejores**

Un empleador preferente debería recibir decenas de currículos no solicitados, ver más candidatos calificados y, en última instancia, contratar a las personas mejor calificadas. La incorporación a la empresa debe considerarse como una continuación del proceso de contratación. Un proceso de incorporación optimizado puede conseguir que los empleados se pongan al día, trabajen más rápidamente, y un proceso de incorporación estratégico y coherente puede proporcionar a una organización mayores índices de compromiso, rendimiento y retención de los empleados.

2

## **Reduzca la rotación de personal y los gastos de contratación**

La lealtad de los empleados no sólo genera relaciones interpersonales más sólidas, sino que también puede reducir los costos de contratación asociados a la rotación de personal. La contratación es más fácil para las empresas que son consideradas empleadores preferentes. Al igual que retener a un cliente actual es más ventajoso que encontrar uno nuevo, retener a los empleados es más ventajoso y rentable que buscar constantemente reemplazos.

3

## **Cree un equipo fuerte y unificado**

La satisfacción individual de los empleados desempeña un papel importante a la hora de crear un equipo unificado y satisfecho que trabaje de forma eficaz hacia un objetivo común. Los empleados que tienen un sentido de propósito y valor son más propensos a sentirse parte de su “familia” laboral.

4

## **Diseñe un lugar de trabajo donde la gente quiera trabajar**

Cree un entorno de trabajo agradable del que los empleados quieran formar parte a diario y a largo plazo. Esto incluye ofrecer horarios de trabajo flexibles para adaptarse a las necesidades familiares, oportunidades de crecimiento personal, un ambiente que fomente la amistad con los compañeros y seguridad laboral.

5

## **Ofrezca oportunidades profesionales**

Construya un camino claro hacia las promociones ofreciendo al mismo tiempo oportunidades periódicas de capacitación y programas de tutoría para los empleados. Proporcione una comunicación abierta que permita a los empleados expresar dónde se ven a sí mismos en los próximos cinco años, y apoye planes de desarrollo que les ayuden a alcanzar sus objetivos.

6

## **Sea social**

La presencia en las redes sociales es una necesidad. Asegúrese de que su organización pueda encontrarse fácilmente en línea y de que sus perfiles en las redes sociales estén actualizados. Muchos candidatos potenciales obtienen su primera impresión de una organización a partir de su página en Twitter o Facebook, y los comentarios en sitios de valoración de empresas como Glassdoor tienen un valor incalculable para los solicitantes de empleo.

7

## **Proporcione trabajo valioso y significativo**

La mayoría de los trabajadores quieren que su trabajo les estimule, les plantee retos y les inspire. ¿Son los puestos desafiantes, pero no difíciles y sencillos, pero no fáciles? ¿Piden demasiado o demasiado poco de los empleados? Encontrar el equilibrio adecuado puede ser fundamental para tener empleados comprometidos y satisfechos.

## Bonnell Aluminum determinó que la utilización de una solución unificada de gestión del capital humano (HCM) sería el mejor medio para poner en práctica sus estrategias para ser un empleador preferente.

Desde el punto de vista de la empresa, esta solución ayudaría a Bonnell Aluminum:

- Centrarse en atraer, contratar, capacitar, gestionar y retener a empleados que puedan contribuir eficazmente a los procesos de la organización.
- Dirigir, invertir y desarrollar la fuerza laboral de la empresa.
- Mejorar las habilidades de los empleados y ayudarles a dar lo mejor de sí mismos.
- Adaptar las estrategias en el lugar de trabajo, incluidos los contratos de trabajo flexible, a distancia y las trayectorias profesionales no tradicionales, para prepararse ante los cambios demográficos.
- Implantar una estrategia de gestión del cambio que permita la adopción de soluciones de automatización y digitales que ayuden a superar la mala comunicación y los silos organizacionales.
- Crear una fuerza laboral ágil respondiendo a las necesidades de talento bajo demanda y garantizando las habilidades específicas necesarias para seguir siendo competitivos en un mundo digital vertiginoso y en rápida evolución.
- Hacer de la contratación y el aprendizaje una prioridad máxima aplicando estrategias de contratación no tradicionales para descubrir nuevos talentos, incluidos programas de experiencia, reciclaje y capacitación cruzada, tutoría, aprendizaje electrónico y ayudas para la matrícula universitaria.

Con menos formularios que completar y una supervisión más eficiente [con UKG Ready™], los gerentes pueden dedicar más tiempo al piso de la planta y a construir la empresa. Necesito que el liderazgo trabaje sobre el negocio, no en el negocio.

Kimberly Womack  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



## La solución HCM de UKG apoya la estrategia de empleador preferente de Bonnell Aluminum

Hoy en día, atraer y retener a los mejores talentos puede depender de la experiencia de los empleados que cree una organización. Una solución HCM de UKG proporciona a RH herramientas para gestionar con confianza la fuerza laboral moderna, por lo que las organizaciones pueden generar confianza, aumentar la transparencia, ofrecer retroalimentación en tiempo real, y dar a los empleados una experiencia óptima desde su primer día hasta el último.

Antes de implementar su solución HCM de UKG, Bonnell Aluminum utilizaba sistemas independientes para el seguimiento de candidatos, incorporación, administración de prestaciones, planificación de horarios, turnos y gestión de rendimiento. La multiplicidad de sistemas aumentaba el tiempo que el personal de RH dedicaba a supervisar a los solicitantes y a las nuevas contrataciones, creaba una experiencia lenta e inconexa para los nuevos empleados y ofrecía una experiencia laboral menos que óptima.

La centralización de la gestión del capital humano en una solución UKG única y unificada ha permitido a Bonnell Aluminum trabajar efectivamente hacia su objetivo de convertirse en una organización respetada en la que la gente disfrute trabajando.

### La huella UKG de Bonnell Aluminum

UKG Ready Time and UKG Ready HR

- Seguimiento de solicitantes
- Incorporación a la empresa
- Administración de beneficios
- Planificación de horarios y turnos
- Gestión de rendimiento

Pasos como el uso de UKG como un HRIS es importante para convertirse en el empleador preferente en mi área.

Kimberly Womack  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



# Cómo utiliza Bonnell Aluminum su solución HCM para ser un empleador preferente

Utilizando las variadas herramientas de su solución HCM de UKG, Bonnell Aluminum está:



## Atrayendo y contratando a nuevos empleados

Gracias a las herramientas digitales, Bonnell Aluminum puede encontrar candidatos calificados para los puestos vacantes. Los candidatos pueden solicitar fácilmente puestos en línea en la solución HCM de UKG en el sitio web de Bonnell Aluminum, disfrutando de una experiencia digital moderna que refleja el uso que hacen de la tecnología en otros ámbitos de su vida. Esta experiencia positiva del solicitante refuerza la marca de la empresa como contemporánea y con visión de futuro.

**Para retener a los empleados, la tecnología es vital, no sólo en el lugar y en el puesto de trabajo — y garantizando que se utiliza la tecnología — sino también fuera de él.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



## Optimizando las contrataciones y la integración a la empresa

El personal de RH y los responsables de contratación de Bonnell Aluminum pueden realizar un seguimiento activo y evaluar a los candidatos, y los gerentes de planta pueden ver en qué punto del proceso se encuentran los candidatos. Con la información de los solicitantes ya ingresada en la solución HCM, la transferencia de datos del proceso de solicitud a la incorporación es perfecta, lo que permite a los nuevos empleados completar fácilmente su lista de verificación de la incorporación, estar en el trabajo y ser productivos más rápidamente.

## Apoyando el desarrollo de las habilidades de los empleados



Se les da seguimiento a las habilidades y certificaciones de los empleados en la solución, lo que permite al personal de RH y a los gerentes a monitorear cuándo es necesario actualizar las certificaciones. Las soluciones HCM permiten a las organizaciones autoasignar clases a los empleados en función de los tipos de trabajo. Los requisitos y oportunidades de capacitación pueden comunicarse a los empleados para apoyar su desarrollo y conexión con la empresa.

**UKG me ha ayudado a reasignar el trabajo. Me ha ayudado a mí y a mi equipo a reducir la necesidad de manejar papeles y el tiempo que consumen los procesos intensivos en mano de obra en mi área. Este ahorro de tiempo ha permitido añadir valor real, como la evolución de la cultura y la preparación para los cambios demográficos.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



### Aumentando el compromiso de los empleados

Gracias a las herramientas de autoservicio de la aplicación móvil, los empleados de Bonnell Aluminum pueden consultar sus horarios, ver sus tiempos de marcaje, visualizar sus saldos de días libres con salario, sus licencias por enfermedad y verificar su información salarial desde cualquier lugar. También pueden enviar solicitudes de tiempo libre y comprobar el estado de sus solicitudes, lo que aumenta su productividad al eliminar el tiempo dedicado a buscar a los gerentes para solicitar tiempo libre. Los gerentes utilizan las mismas herramientas para visualizar y aprobar las solicitudes de los empleados mientras están en el piso de la planta y cuando están fuera de esta, lo que les proporciona mayor flexibilidad y autonomía.



### Mejorando la precisión de la nómina

Cuando los empleados saben que sus cheques de pago son correctos, pueden enfocarse en su trabajo y productividad. La solución automatizada HCM de UKG ayuda a asegurar que el tiempo de los empleados de Bonnell Aluminum se captura con precisión para que los empleados reciban cheques de pago perfectos, construyendo su confianza y compromiso con la empresa.

**Hemos podido reducir las horas extra gracias a la mejora de la programación de horarios y el análisis de la mano de obra. Ahora disponemos de informes que alertan al liderazgo para que tome medidas que eviten excedentes indebidos, reduciendo así los costos.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



### Proporcionando servicios de RH de valor agregado

Con la solución automatizada de UKG, que crea un departamento de RH sin papeles y agiliza las tareas de RH, el personal del departamento queda libre para enfocarse en actividades de valor agregado.



### Mejorando la gestión de la fuerza laboral

Dado que los costos laborales son uno de los mayores gastos de Bonnell Aluminum, la gestión eficaz de la fuerza laboral y sus costos asociados es fundamental para el éxito de la organización. Ahora, con visibilidad en tiempo real del tiempo de los empleados, los gerentes pueden controlar mejor los costos laborales.





### Reduciendo los problemas de cumplimiento

El cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, de las leyes y normativas laborales federales y estatales ahora se simplifica. La solución UKG de Bonnell Aluminum incorpora las normas sindicales de horas extra, pago por enfermedad, pago de vacaciones y descansos para comer, de modo que los empleados saben que están recibiendo un trato justo y la empresa está confiada de que cumple las normas. También se simplifica el proceso de revisión de las auditorías.

**UKG ha cambiado el proceso para que Bonnell Aluminum pueda ser transparente como empleador.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum

## Ventajas de trabajar con un Gerente para el Éxito del Cliente de UKG

Bonnell Aluminum ha utilizado el apoyo receptivo de un gerente para el éxito del cliente de UKG para ayudar a maximizar el uso de su solución de HCM. El gerente ha entregado una experiencia proactiva, personal y probada, proporcionando a la empresa la capacitación, las herramientas del liderazgo de pensamiento y los datos que necesita para tener éxito. Al inicio del proceso, el gerente trató de comprender los problemas y la perspectiva de Bonnell Aluminum con el objeto de crear planes que ayudaran a la empresa a alcanzar con éxito los objetivos definidos para convertirse en un empleador preferente. Esta relación continúa con el apoyo continuo del gerente para el éxito del cliente de UKG.

**UKG se tomó el tiempo necesario para escuchar, hacer preguntas y evaluar nuestras metas y objetivos desde todos los ángulos y propuso una solución procesable. Siempre dieron la máxima prioridad a las necesidades de Bonnell y se enfocaron en cómo podrían ayudarnos a conseguir nuestros objetivos.**

**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



## Posicionados para el éxito

Gracias a su solución HCM, Bonnell Aluminum puede planificar los cambios demográficos de la fuerza laboral y dar prioridad a la contratación y al desarrollo de los empleados. Con una fuerza laboral ágil, la empresa está preparada para anticiparse, responder a las necesidades de talento bajo demanda y garantizar las habilidades específicas necesarias para seguir siendo competitiva en un mundo digital vertiginoso y en rápida evolución.



**Espero con ansias el futuro de Bonnell Aluminum. ... Somos muy, muy fuertes en términos de utilizar todos nuestros valiosos recursos, nuestra gente. Cuando lo hacemos, nuestro futuro se ve brillante.**



**Kimberly Womack**  
Directora de RH, Bonnell Aluminum



## Acerca de UKG

En UKG, nuestro propósito son las personas®. Como firmes creyentes en el poder de la cultura y la pertenencia como secreto del éxito, defendemos los estupendos lugares de trabajo y construimos asociaciones de por vida con nuestros clientes para demostrar lo que es posible cuando las empresas invierten en su gente. Hoy en día, UKG es una de las principales compañías de la nube en HCM, y nuestro enfoque en la Tecnología Vida-Trabajo™ para soluciones de RRHH, nómina y gestión de la fuerza laboral para todas las personas ayuda a más de 75,000 organizaciones en todo el mundo y en todas las industrias a anticipar y adaptarse a las necesidades de sus empleados más allá del trabajo. Para conocer más, visite [ukg.mx](https://www.ukg.mx).

Para saber cómo UKG puede asociarse con usted en el uso de una solución de gestión del capital humano para convertirse en un empleador preferente, por favor llame +52 55 5434 6707 o visite [ukg.mx](https://www.ukg.mx)



**Nuestro propósito son las personas**

© 2020, 2021, 2023 UKG Inc. Todos los derechos reservados.

Para obtener una lista completa de las marcas de UKG, visite [www.ukg.mx/marcas-registradas](https://www.ukg.mx/marcas-registradas).

Todas las demás marcas, en caso de que se mencionen, son propiedad de sus respectivos titulares.

Todas las especificaciones están sujetas a cambios. MF0294-MXv3