



Caso

shm/>

## “Migrando la experiencia física del colaborador a modalidad digital”

**Software House Mérida** es una empresa de T.I. que lleva 6 años ofreciendo **servicios de desarrollo de software**. Desde Mérida, Yucatán brindan servicio en un modelo *open office* a todos sus clientes, los cuales residen principalmente en Estados Unidos.

Sofía Guillermo es parte del departamento de Recursos Humanos y encargada de los procesos administrativos y de reclutamiento desde hace más de un año.

### Los principales desafíos del área de RH en Software House Mérida

Para SHM, los desafíos más grandes estaban relacionados con la gestión remota de sus recursos humanos, debido a la naturaleza del negocio.

#### Implementar flujos de aprobación de incidencias

Facilitar la cadena de aprobaciones por parte de jefes, directores de área, finanzas y nómina. Las aprobaciones siguen su flujo respectivo para integrarse a su nómina.

#### Digitalizar los reportes de asistencias

Faltas, retrasos y horas extras trabajadas de manera remota. Contar con la información actualizada para evitar malentendidos entre la compañía y el colaborador, implementando un reloj checador digital.

#### Centralizar la documentación interna del área de RH

Tener acceso a la información disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana y 365 días del año, de forma segura en la nube.

## Procesos colaborativos y a distancia, gracias a Worky

Su administración de Recursos Humanos estaba concentrada en Excel. Cuando comenzaron a trabajar desde casa, esto les dificultó la colaboración y actualización de documentos en tiempo real.

Migraron su expediente a Worky. Pronto, estaban capacitando a todo el equipo para sacar mayor provecho a la herramienta, incluyendo también los beneficios de comunicación que les brinda la app móvil.



*Tener el control de toda la parte administrativa en una sola herramienta en lugar de un montón de hojas de Excel, reduce bastante el trabajo. Worky me ahorra por lo menos 2 horas al día en mi gestión de procesos.*

## Indicadores de éxito con Worky



### Mayor autonomía

Los colaboradores pueden hacer solicitudes teniendo acceso a su estatus de aprobación en tiempo real. Esta incidencia se ve reflejada de manera automática en su nómina al ser aprobada.

Menos gestión, menos papel, menos errores en las incidencias de personal y más tiempo para el reclutamiento de personal.



### Ahorro de tiempo para el equipo de RH



### Cero margen de error

En las tareas administrativas del área de RH. Pagan bien, a tiempo, sin duplicidades ni errores en las comisiones y bonos.



*Tener a la mano y siempre actualizado el expediente e historial de cada colaborador, simplifica mucho el trabajo.*

## Lo que más valoran de Worky

### Lo que más le gusta al equipo de RH:



*Si tuviera que describir a Worky con una sola palabra sería -eficaz-.*



#### Aprobación de incidencias:

Al ser un equipo remoto, valoran tener un flujo rápido y sencillo para procesar las incidencias. Con un solo clic gestionan la aprobación de vacaciones, ausencias, días personales y bonos.



#### Módulo Calendario:

Les permite ver quién está o estará de vacaciones o PTO, para cubrir su ausencia o solicitar la entrega de tareas con anticipación.



#### Módulo Directorio:

Dentro de Worky, tienen acceso a los expedientes de sus colaboradores en tiempo real y la garantía de que esos datos se encuentran protegidos.

## Lo que más le gusta a los colaboradores:



#### Recibos de nómina:

Recibir su nómina sin errores, con facilidad de firmar los recibos desde la app.



#### Solicitudes e incidencias:

Solicitar incidencias con total autonomía. Pueden hacer su solicitud desde la app y visibilizar su estatus en tiempo real.



#### Reloj Checador:

Registrar asistencias de manera remota con un calendario activo y un canal tiempo real desde el cual pueden ver sus horarios e historial de registro.

*Es tan simple como apretar un botón y decir: quiero solicitar tantos días de vacaciones, en estas fechas.*



### ¿Qué sigue para SHM?

1. Aumentar su número de colaboradores.
2. Incrementar su cartera de clientes.
3. Mantener bajo su nivel de rotación, hoy es de un promedio de 2.9 años. Una cifra sumamente baja comparada con el estándar de la industria.