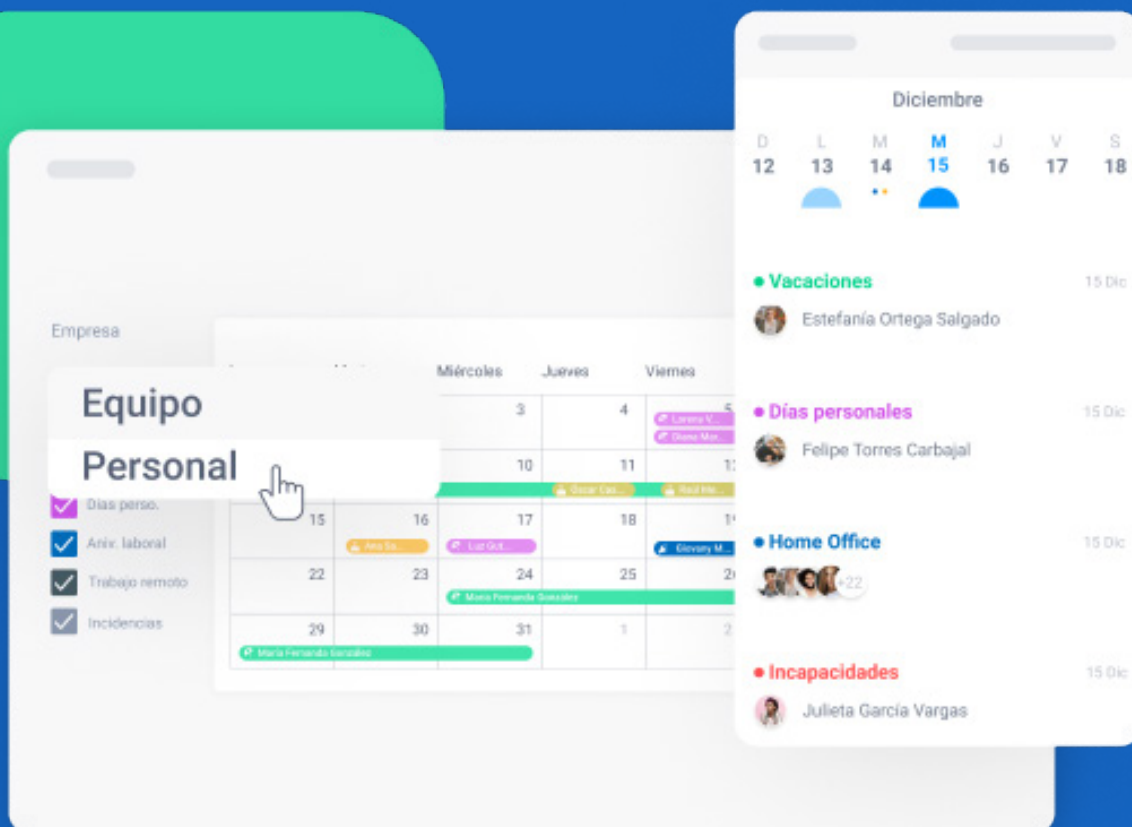




Guía para digitalizar
tu departamento de RRHH

Índice

CAPÍTULO 1

¿Qué es la transformación digital?..... 4

CAPÍTULO 2

¿Cómo migrar los procesos de Recursos Humanos a un ambiente digital?..... 6

CAPÍTULO 3

Casos de éxito..... 15

CAPÍTULO 4

¿Por qué migrar los procesos de RH? 17



En este ebook encontrarás una **guía de transformación digital para tu departamento de Recursos Humanos**.

Aunque la digitalización ha alcanzado todos los aspectos de nuestra vida, se estima que **apenas el 51% de las empresas han digitalizado las tareas** de este departamento.

Problemas comunes por los que las empresas buscan adoptar tecnología

1. Demasiados procesos manuales.
2. Los esquemas híbridos y remotos exigen mejorar la experiencia a distancia del colaborador.
3. Baja eficiencia operativa.
4. Mal clima laboral
5. Multas y sanciones por incumplir normativas.
6. Poca capacidad de reacción ante el cambio.
7. Alto nivel de rotación en la empresa.

Estos problemas en su conjunto han acelerado la búsqueda por consolidar la transformación digital de RR. HH.



CAPÍTULO 1

¿Qué es la transformación digital?





Esta transición entre dos mundos -el físico y el digital- es un paso clave para que las empresas puedan sostenerse, hacer frente a las crisis y prosperar.

Resultado de este fenómeno, hoy las organizaciones están más preparadas para adaptarse a nuevos esquemas como el teletrabajo y a la necesidad de gestionar la nómina a distancia.

Un estudio de la Asociación Internet MX reveló que en el 41% de las empresas encuestadas se habían creado vacantes digitales para las áreas de IA e ingeniería informática, generando oportunidades para nuevos profesionistas.

La digitalización ha aportado beneficios como el ahorro de tiempo, la automatización de procesos y una mayor eficiencia.

Hay 6 retos principales al digitalizar los procesos:

1. Automatizar procesos y eliminar el trabajo manual
2. Mejorar la experiencia de los colaboradores en esquemas a distancia
3. Alcanzar la eficiencia operativa
4. Mejorar la cultura y el clima organizacional
5. Cumplir de forma eficiente con la normatividad
6. Gestionar el cambio en un entorno de constante transformación

Nuevos esquemas de trabajo

En la época del trabajo híbrido y remoto, la digitalización ha cobrado especial relevancia. El área de RH se enfrenta a diferentes problemas al llevar a cabo sus procesos habituales por no contar con soluciones tecnológicas que les respalden.

Algunos de estos problemas son:

- **Malos procesos de reclutamiento** por no tener un flujo claro de información de las entrevistas, filtros inadecuados y contrataciones erróneas que culminan en gastos por rotación.
- **Nulo sentido de pertenencia** por parte del colaborador. Ya que no tiene claro su rol, la dinámica de trabajo, las políticas de la empresa y no cuenta con material de capacitación.
- **Poca comunicación.** Los equipos dependen del gerente, el mail o un grupo en alguna app de mensajería para conocer los hitos, objetivos y novedades de la organización.
- **Nulo control de la información.** El colaborador no tiene claridad acerca de sus pagos al no tener sus recibos de nómina y tampoco tiene visibilidad de los procesos y cómo realizarlos.
- **Poca retroalimentación** entre los equipos lo que hace que los objetivos no sean claros y baje la productividad.

Considerando lo anterior, queremos contarte cómo empezar este cambio en tu empresa.

CAPÍTULO 2

¿Cómo migrar los procesos de Recursos Humanos a un ambiente digital?





1. Identifica las prioridades de tu negocio



Estos objetivos se determinan en función de necesidades detectadas por los colaboradores o como resultado de las transformaciones o exigencias del mercado. Afortunadamente, muchas pueden resolverse con ayuda de software especializado, por ejemplo:

- Ser más eficientes sin necesidad de crecer el equipo.
- Tener control estricto de vacaciones, pago de comisiones, turnos y asistencias; entre otros factores que afectan la pre-nómina.
- Desarrollar al talento para evitar las fugas de capital que supone iniciar un nuevo proceso de reclutamiento.
- Fomentar la permanencia a través de la cultura organizacional.
- Fortalecer los procesos de inducción.
- Disponer de una herramienta que automatice las tareas administrativas.

2. Elige el software de Recursos Humanos para tu organización

Una vez que tus metas estén claras, es conveniente realizar un diagnóstico para detectar los procesos que deben tener prioridad en la automatización. Considera evaluar si en tu empresa existe uno o más de los siguientes factores:

- Falta de control y dependencia de terceros para resolver procesos internos.
- Falta de productividad asociada a la lentitud de los procesos manuales.
- Procesos complejos debido a problemas de comunicación y herramientas difíciles de manejar.
- Falta de visibilidad para directores y CEO del estado del departamento en tiempo real y los pagos de nómina.
- Falta de visibilidad para colaboradores de las políticas y procesos.

En respuesta a estos problemas, un software de Recursos Humanos cuenta con funcionalidades que permiten:

- Brindar transparencia a colaboradores, coordinadores y directores.
- Agilizar procesos por medio de flujos de aprobación para incidencias como bonos, comisiones, vacaciones y ausencias.
- Visibilidad de la productividad de los equipos.
- Tener control de objetivos por colaborador y por área.
- Tener procesos estructurados y colaborativos de reclutamiento.

Proporciona una plataforma de RRHH para la gestión de personal

Elige una herramienta que abarque todas las necesidades del departamento, pero ve de menos a más al implementar los nuevos procesos. Comienza por educar al personal sobre la sustitución de tareas sencillas, pero engorrosas. De esta manera, asimilar el manejo de nuevos sistemas y procesos será mucho más sencillo.

3. Comunica el cambio internamente



Para que la estrategia funcione, es esencial que comuniques el cambio a todos los elementos que forman parte del ecosistema empresarial. Esto incluye a colaboradores, directores, CEOs, proveedores y clientes.

El principal motivo para hacerlo es evitar la resistencia natural al cambio. ¿Cómo? Hacerlos sentir que participan incentiva el que la atención se dirija a los beneficios del cambio y que, quienes son alcanzados por ellos, decidan apoyarlo.



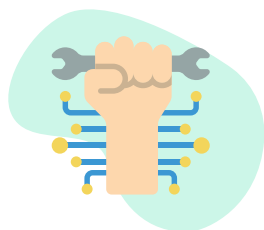


4. Digitaliza tus procesos

Estos sistemas permiten agilizar funciones críticas, dando la opción de comenzar por tareas básicas como por ejemplo, la solicitud de permisos o vacaciones. Sin embargo, puedes automatizar mucho más que eso:

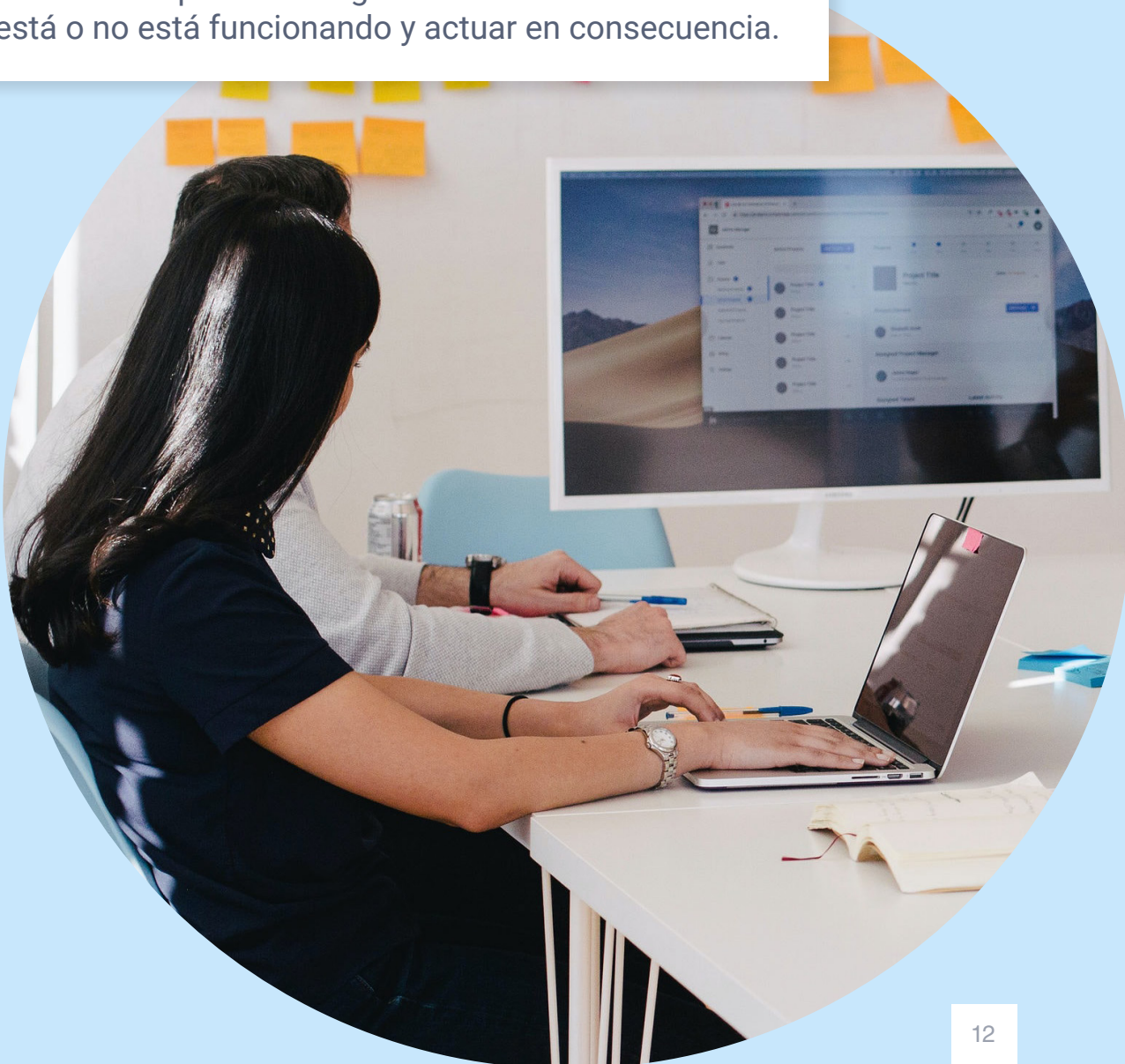
- **Directorio:** Digitalizarlo te garantiza la protección de los datos personales de tus colaboradores, el control total de altas y bajas y de los pagos de nómina. Además brinda fiabilidad al registrar desde la información bancaria del colaborador hasta el procesamiento del pago.
- **Gestión de solicitudes:** Te brinda el control total del balance de vacaciones facilitando el pago de las primas. Y da control total del pago de comisiones o bonos sin duplicidades, retrasos o errores.
- **Gestión de turnos con reloj checador:** Permite descentralizar la gestión hacia gerentes de planta o sucursal, así como mantener la transparencia de los turnos y registros de los colaboradores.
- **Creación de la pre-nómina:** Mantiene visible el desglose de incidencias para identificar errores antes de procesar el cálculo y los pagos.
- **Distribución de los recibos de nómina:** Enviarlos de forma automatizada garantiza el cumplimiento de la ley federal del trabajo y libera la carga que representa enviarlos manualmente.
- **Pago de nómina:** Evita multas e incluso el congelamiento del registro obrero patronal al reducir al máximo el margen de error.

5. Analiza los resultados y ofrece retroalimentación a tus colaboradores



De este modo suscitarás una cultura de innovación en la que todos tus colaboradores impulsen el cambio tecnológico.

Por último, ten en cuenta que la adopción de nuevas tecnologías debe ir acompañada de la evaluación de su impacto. Esto te permitirá llegar a conclusiones sobre lo que está o no está funcionando y actuar en consecuencia.





6. Realiza actividades para promover la cultura de la empresa

Algunos casos de éxito en los que las empresas han logrado mantener y fortalecer su cultura organizacional en medio del salto a la digitalización, son iniciativas como HeyTaco, mediante la que empresas que utilizan los servicios de Slack, pueden ofrecer reconocimiento a sus colaboradores a través de emoticones de tacos y regalos virtuales con la misma temática.



Tendencia en ascenso: Un estudio de Deloitte revela que el 33% de las empresas utiliza algún tipo de inteligencia artificial (IA) para su departamento de RR.HH.

El departamento de RRHH en el futuro

Se espera que la inclusión de tecnología en los departamentos de RRHH permita desarrollar estrategias enfocadas en modelos de trabajo híbridos, liderazgo a distancia, reclutamiento online, cultura organizacional centrada en las personas, bienestar para los colaboradores y herramientas para la adquisición de nuevas competencias digitales e interpersonales.



Conoce los servicios de Worky y crece a la velocidad del cambio tecnológico

Worky es la herramienta tecnológica que te permitirá llevar a tu empresa al siguiente nivel a través de la digitalización y automatización de los procesos manuales asociados a la gestión de personal.

Hasta hace poco, dichas tareas consumían gran parte del tiempo que precisa la gestión de los recursos humanos y, con esto en mente, diseñamos un software que agiliza las labores del área de manera intuitiva y en línea.



Con ayuda de Worky podrás automatizar tareas como la gestión de incidencias, procesos de reclutamiento interno o externo, generación de reportes y de nómina, evaluaciones de desempeño y otorgamiento de beneficios.

Pero además, el sistema te permite llevar un directorio de clientes, proveedores y empleados; presentar el organigrama de tu empresa para que tus colaboradores puedan consultarlo en cualquier momento y establecer un calendario con recordatorios sobre fechas o eventos importantes.

CAPÍTULO 3

Casos de éxito

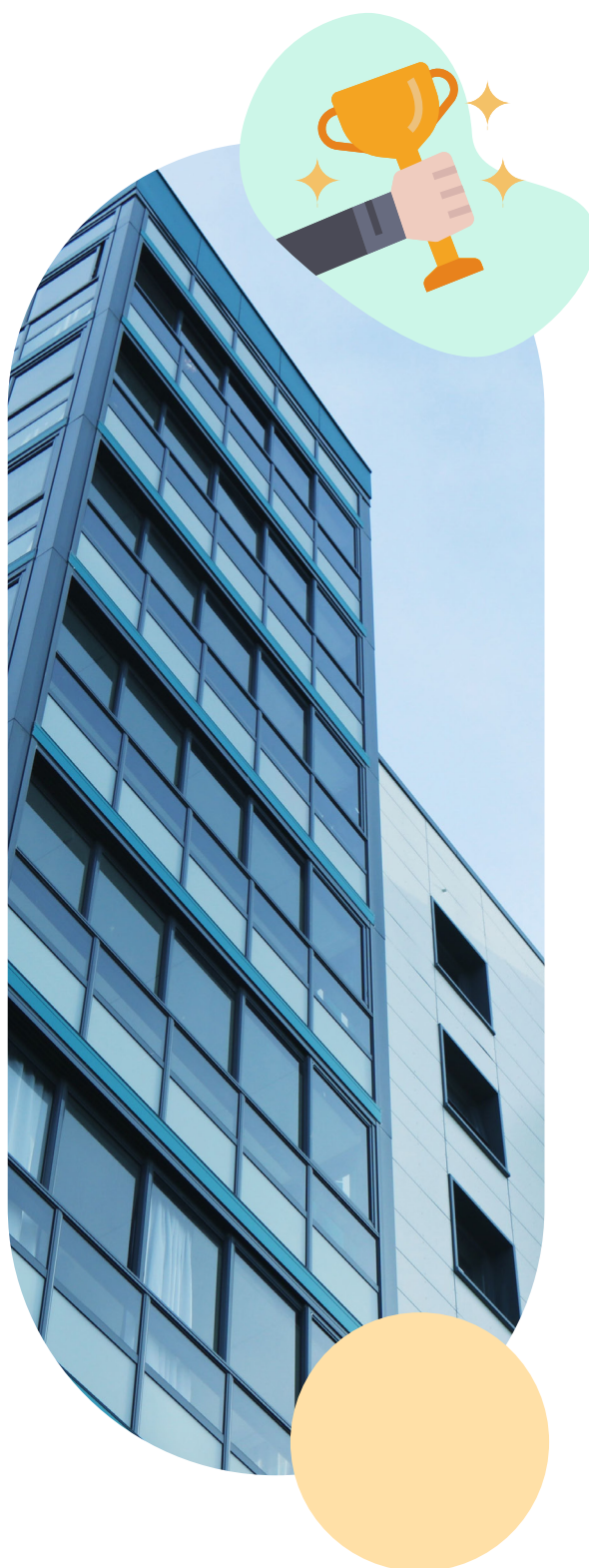


Software House Mérida es una empresa de T.I. que lleva 6 años ofreciendo servicios de desarrollo de software. Desde Mérida, Yucatán brindan servicio en un modelo *open office* a todos sus clientes, los cuales residen principalmente en Estados Unidos.

Sus principales desafíos estaban relacionados con **la gestión remota de sus Recursos Humanos**, ya que lo hacían con Excel y era difícil mantener todo actualizado a la distancia. Entre otras cosas buscaban:

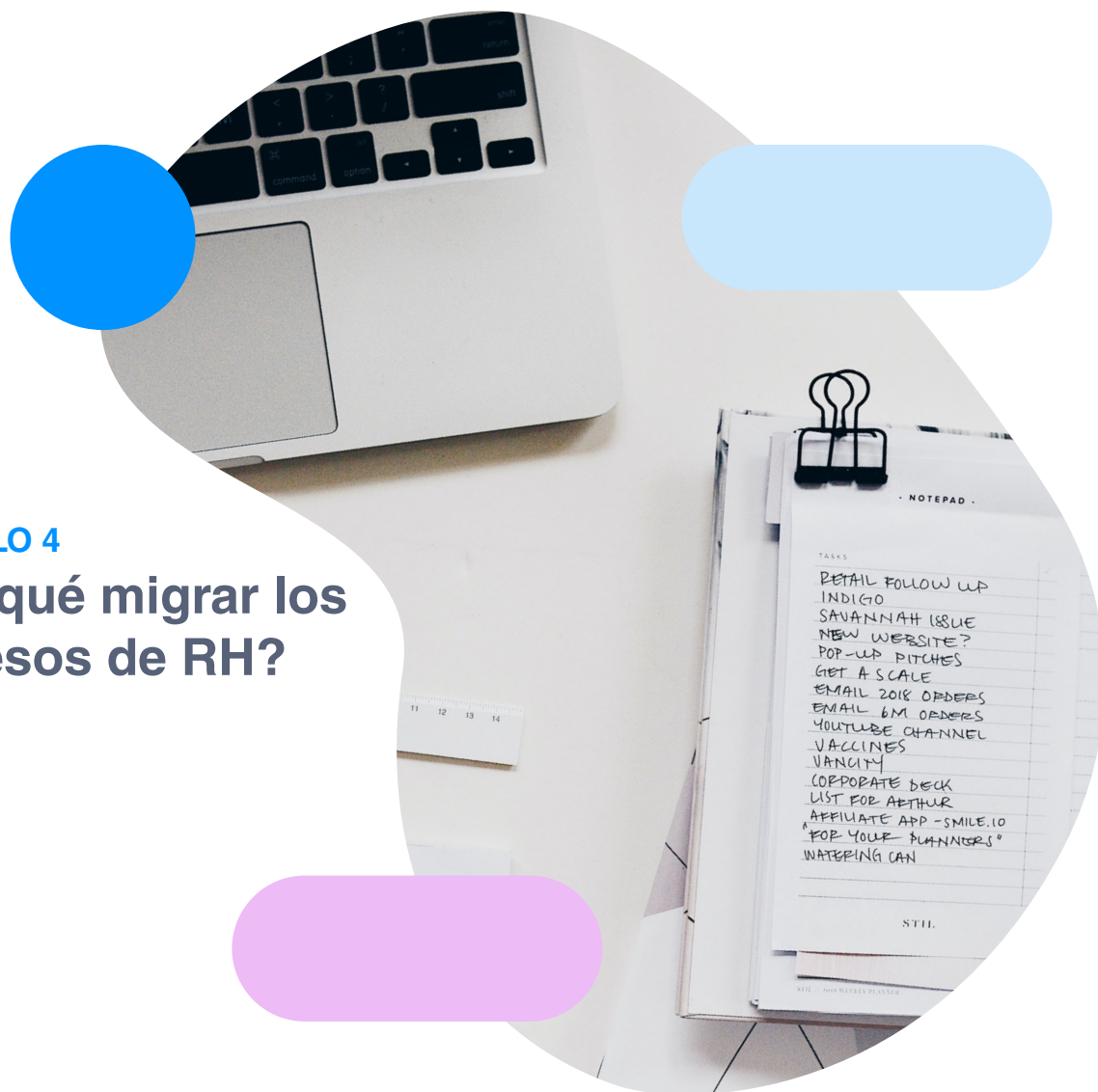
1. Digitalizar los reportes de asistencia.
2. Centralizar la documentación interna del departamento de RH.
3. Implementar flujos de aprobación de incidencias.

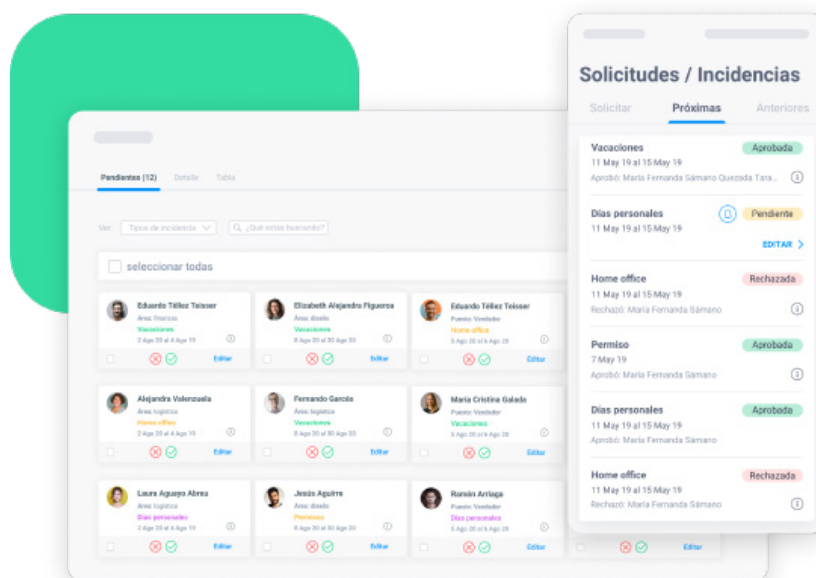
Hoy, **Worky se ha convertido en el centro de mando del área**, migrando toda la experiencia física del colaborador a un entorno 100% digital. **Conoce más de este y otros casos de éxito [aquí](#).**



CAPÍTULO 4

¿Por qué migrar los procesos de RH?





En resumen, podemos decir que la digitalización de los departamentos de RRHH es necesaria porque:

1. Simplifica las rutinas, dejando más tiempo a las tareas esenciales e incrementando la productividad.
2. Permite establecer prioridades a partir del análisis de indicadores.
3. Reduce costos administrativos como resultado de optimizar el tiempo, el espacio y los insumos en las organizaciones.
4. Otorga mayor protección a los datos de colaboradores y aspirantes a puestos vacantes. Esto, a través de funciones como el encriptado, control de accesos, autenticación en dos pasos y uso de la firma electrónica.

En Worky podemos ofrecerte los instrumentos para avanzar con certeza hacia el futuro. Contáctanos y déjanos ser parte de la transformación de tu negocio.

Agenda tu demo

