

Contenido

- 1** ¿Qué es el onboarding? 04
- 2** Las ventajas del onboarding para tu organización 08
- 3** Las distintas fases del onboarding 12
- 4** Las 6C (+1) de la incorporación de nuevos empleados 18
- 5** Buenas prácticas 33
- 6** Fuentes 34

¿A quién va dirigido este *whitepaper*?

Como profesional de Recursos Humanos, desempeñas un papel crucial en la atracción y retención de talento, además de facilitar a los empleados los recursos e información que necesitan. Una tarea fundamental en tu labor es la gestión del proceso de integración de nuevos empleados, conocido como onboarding.

El onboarding implica proporcionar a los recién llegados la información esencial sobre la organización y abordar sus necesidades para asegurar una integración efectiva. Sin embargo, ¿sabes cómo establecer una base sólida para este proceso?

¿Cuál es el objetivo de este *whitepaper*?

Nuestro objetivo es ofrecerte una guía completa sobre el onboarding. Después de leerlo, estarás familiarizado con los fundamentos, beneficios y las diversas fases de este proceso. Además, exploraremos las 6 C's y te proporcionaremos orientación sobre cómo aplicarlas en la experiencia de integración.

Chapter

¿Qué es el onboarding?

1

Los distintos roles en el onboarding



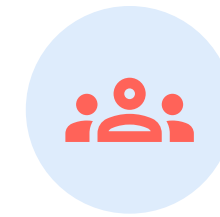
El director

Los directivos juegan un papel crucial en el proceso de incorporación de nuevos empleados. Por lo general, están familiarizados con las responsabilidades del recién contratado y de sus colegas directos, y es probable que pasen más tiempo interactuando con ellos. Su participación puede enriquecer la experiencia de onboarding al agregar un toque personalizado.



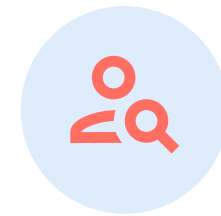
El buddy

En las empresas modernas, donde el trabajo híbrido es común, el comité de bienvenida va más allá de los directivos. Aquí es donde entra en juego el mentor o "buddy", un empleado designado para apoyar al recién llegado durante su integración. En nuestra [Kit de herramientas para mentores](#), aprenderás a utilizar este sistema para hacer el proceso de incorporación aún más efectivo.



El equipo

El equipo en su conjunto también desempeña un papel crucial durante la integración de un nuevo empleado. Un proceso de onboarding se fortalece aún más cuando todo el equipo contribuye y asegura que el nuevo miembro se sienta cómodo rápidamente. Esto puede lograrse mostrando interés genuino u organizando una reunión informal para tomar un café juntos.



RR.HH.

Aunque Recursos Humanos suele estar más involucrado en las etapas iniciales del onboarding, es importante que continúen brindando apoyo incluso después de que se haya firmado el contrato y se haya iniciado el trabajo. Además de poder acudir a su jefe o buddy, el empleado debe saber que RR.HH. está disponible para proporcionar una red de seguridad adicional si es necesario.

Chapter

Las ventajas del onboarding para tu organización

2

Las ventajas del onboarding para tu organización

El onboarding puede tener un efecto motivador significativo: los empleados se sienten orgullosos de la carrera que han elegido y de la organización a la que pertenecen. Además del impulso motivacional, un buen onboarding ofrece numerosas ventajas. Aquí destacamos algunas para ti:

1. Acelera la productividad

En muchos casos, los recién contratados ya tienen cierto conocimiento sobre la empresa a la que se incorporan y están ansiosos por aprender más. Por lo tanto, ayudar a los nuevos empleados a ser productivos lo antes posible es una parte esencial del onboarding. Cuando los empleados se sienten más cómodos en la organización gracias a un onboarding efectivo, pueden contribuir plenamente desde etapas más tempranas.

Un buen proceso de incorporación facilita la creación de relaciones dentro de la organización. La fijación de objetivos, las evaluaciones periódicas y el énfasis en el desarrollo de los empleados también juegan un papel crucial. De esta manera, la productividad aumenta de manera más rápida en comparación con aquellos que no han pasado por un proceso de onboarding.



“Los empleados que han tenido un programa de onboarding son un 54% más productivos en comparación con los recién contratados sin onboarding (Grupo Aberdeen)”

2. Mayor compromiso

Los nuevos empleados que han vivido el onboarding como algo agradable se sienten más conectados y comprometidos con la empresa. Un mayor nivel de implicación genera más entusiasmo en el nuevo empleado, que por tanto estará más comprometido con la empresa. En lugar de limitarse al mínimo al principio, el recién contratado aporta ideas más rápidamente para mejorar la empresa.

"El aprendizaje interactivo y progresivo puede mejorar el rendimiento en un 17% y aumentar el compromiso en un 50%" (Fatemi)

3. Mejor retención de los empleados

Una mayor implicación y una conexión más fuerte tienen un efecto positivo en la motivación del nuevo empleado. Los empleados orgullosos y motivados suelen dar lugar a una menor rotación. Esto se traduce en menos costes de contratación y, por tanto, en un ahorro significativo para la empresa.

La comunicación y la confianza son fundamentales. A ello contribuye un ambiente de trabajo abierto en el que haya margen para cometer errores. Sé sincero sobre lo que funciona y lo que no. Y haz ajustes sin que el nuevo empleado tenga miedo a equivocarse. Al final, de lo que se trata es de crear una base sólida que haga menos probable que los empleados tomen la decisión de dimitir.

"Sólo el 12% de los empleados están realmente satisfechos con el proceso de onboarding" (Gallup)

"El 69% de los empleados tienen más probabilidades de permanecer en una empresa por tres años o más si han experimentado un excelente proceso de onboarding" (O.C Tanner)

Chapter

Las distintas fases del onboarding

3

En la fase de preboarding, es valioso proporcionar al nuevo empleado información sobre la historia de la organización, su estructura y sus compañeros. Esto le brinda al empleado un contexto esencial que facilita su integración. Al comprender la historia de la empresa, el nuevo empleado estará más capacitado para contribuir al crecimiento y comprender las decisiones corporativas.

Asimismo, compartir un organigrama detallado con las diversas funciones y los compañeros asociados permite al nuevo empleado familiarizarse rápidamente con la estructura organizativa y los distintos departamentos. Conocer desde el principio con quién trabajará y cuáles son las responsabilidades de cada miembro del equipo facilita una integración más fluida y una colaboración eficaz desde el inicio.



Consejos para la fase del preboarding:

- Empieza a integrar al nuevo empleado antes del primer día de trabajo.
- Implica al recién contratado desde el principio en los planes del equipo y en la visión de futuro de la empresa.
- Invita a los nuevos empleados a una reunión de equipo u otra actividad informal antes de su primer día de trabajo.
- Proporcionarles toda la información relevante posible para que puedan familiarizarse con sus compañeros, lugar de trabajo y la dinámica laboral.
- Dales la oportunidad de dar feedback por adelantado y agrádescelo con un regalo que puedan usar en su primera semana.

De esta manera, los nuevos empleados se sienten bienvenidos el primer día de trabajo, tienen más confianza en sí mismos y experimentan menos estrés.

Offboarding - Embajador

La fase de offboarding se extiende desde el momento en que el empleado indica que desea abandonar la organización hasta la última jornada laboral. Es importante mantener el contacto con los empleados una vez se hayan marchado. Esto contribuye a una buena reputación como empleador y convierte a los empleados que se van en embajadores de la compañía.

Un offboarding efectivo asegura la retención de conocimientos y una transferencia adecuada de proyectos y responsabilidades a los colegas. Además, durante una entrevista de salida se recopila retroalimentación sobre la organización, información valiosa que puede ser utilizada para implementar mejoras. (pag 17)



Consejos para la fase de offboarding:

- Garantizar que los conocimientos del empleado saliente se transfieren a los otros empleados de la organización.
- Haz que la entrevista de salida sea interactiva y dé tiempo al empleado para dar su opinión al dejar la organización.

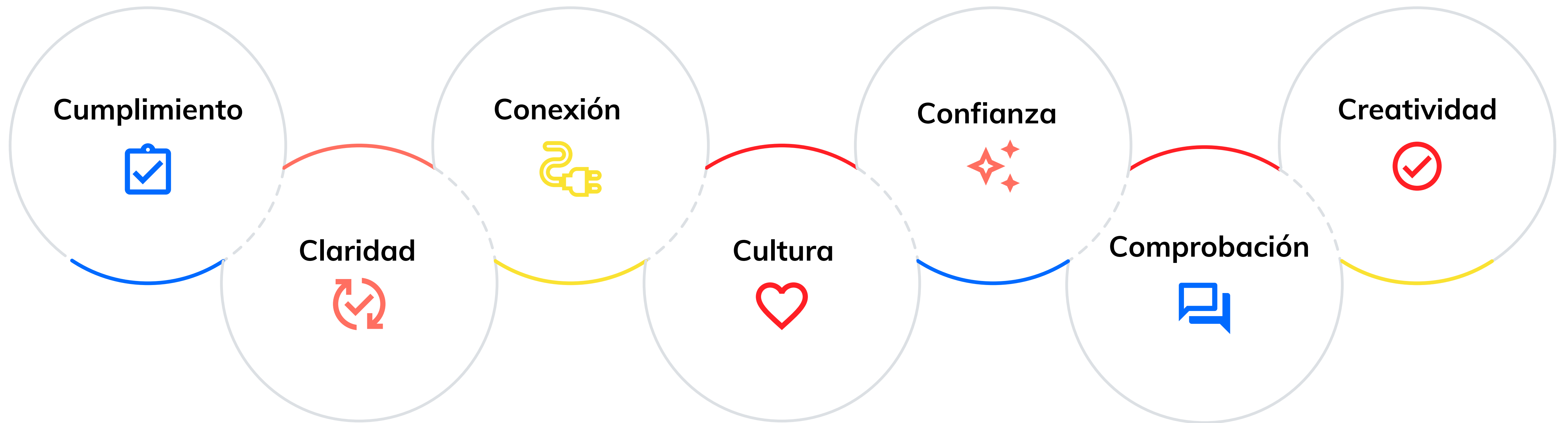
- Reconoce los logros, también durante el fin de la relación laboral, y agradece al empleado su esfuerzo (tanto si han sido seis meses como diez años).
- Proporciona tiempo y espacio para debatir cualquier punto problemático y asegúrate de que los empleados que se marchan tengan una percepción más positiva de la organización.
- Comprende la percepción que tiene el empleado de la organización y de sus puntos fuertes y débiles. De esta manera podrás determinar cómo mejorar.
- Deja la puerta abierta para los empleados “boomerang” que puedan querer volver a su empresa en el futuro.
- Protege los datos que recopiles durante las entrevistas de salidas para poder hacer algún cambio palpable.

Ahora que ya conoces las fases del onboarding, vamos a ponerlas en práctica en el siguiente capítulo.

Chapter

Las 6 C (+1) de la incorporación de nuevos empleados

4



¿Cómo aplica la “claridad” en tu programa de onboarding?

La claridad empieza en la fase previa a la contratación, con las vacantes. Asegúrate de que las descripciones de las funciones sean claras y honestas. Y crea las expectativas adecuadas durante las reuniones de presentación.

A continuación, puede proporcionar información organizativa en su programa de preboarding. Por ejemplo, proporciona información sobre equipos, términos de uso común y otra información relevante para el primer día de trabajo. Puede personalizar el proceso según la ubicación, el departamento o la función específica del nuevo contratado. De este modo te asegurarás de que los empleados solo reciban información relevante para ellos.

Muestra a los empleados cómo encajan en la estructura corporativa y cómo contribuyen sus habilidades a los objetivos de la compañía. Puede ayudarte describir los próximos proyectos en los que participarán y cuál es su papel crucial en ellos. Por ejemplo, crea un [plan de 100 días](#), con el que trazarás los 100 primeros días del recién contratado.



Onboarding digital | Consejo 2

Especialmente en un entorno de trabajo híbrido, es muy importante establecer expectativas claras. Por ejemplo, crea una checklist para que los directivos se aseguren de comunicar toda la información necesaria. Con los cuestionarios y preguntas de opinión podrás comprobar fácilmente si tu nuevo empleado comprende la información que comparte y se siente cómodo en el proceso de onboarding.

3. Cultura

La cultura se refiere al grado en que los nuevos empleados comprenden las normas, valores, historias y símbolos de su nueva organización. Se trata de valores compartidos, rasgos, comportamientos y características que las personas de una organización priorizan y valoran.

La cultura es un aspecto importante de la incorporación de nuevos empleados. Las organizaciones con una cultura empresarial sólida tienen empleados más comprometidos ([DenisonConsulting](#)). En una [encuesta de Jobvite](#) a solicitantes de empleo que dejaron un trabajo en los primeros 90 días, el 34% afirmó que “la cultura de la empresa no era la esperada”.

Una buena cultura también es un factor muy importante para atraer a los mejores talentos. La [encuesta de Misión y Cultura de Glassdoor](#) (2019) reveló que más del 77% de los adultos tendrían en cuenta la cultura de una empresa antes de aplicar. Además, más de la mitad de los 5.000 encuestados indicaron que la cultura de la empresa es más importante que el salario cuando se trata de la satisfacción laboral.



4. Conexión

Aunque la conexión sólo se menciona en cuarto lugar, es el factor más importante para vincular y, por tanto, retener a las personas. Nada hace que un nuevo empleado se comprometa más que asegurarse de que se siente comprendido, conectado y seguro desde el principio.

Crear y alimentar las relaciones en el lugar de trabajo es esencial para la satisfacción, el compromiso y la implicación de los empleados. El [estudio de Harvard sobre el Desarrollo Adulto](#) demuestra que las relaciones tienen un enorme impacto en nuestra salud, felicidad y calidad de vida, y además reducen el estrés ([Shawn Achor](#)). Esta reducción del estrés es crucial, ya que el exceso de estrés laboral puede desencadenar ausencias laborales, enfermedades y falta de energía.

Los empleados con relaciones positivas también están más comprometidos y motivados para sacar lo mejor de sí mismos. En general, se implican más. Esto se debe a que las buenas relaciones de trabajo ayudan a construir una sólida cultura corporativa centrada en el respeto, la lealtad y la confianza. Esto, a su vez, es bueno para la creatividad y la colaboración ([Forbes](#)).

¿Cómo aplica la “conexión” en tu programa de onboarding?

La fase de preboarding es el mejor momento para empezar a fomentar las relaciones con y entre los empleados. Piensa en invitaciones para comer, próximas actividades de equipo y mensajes de todo el equipo para que los nuevos empleados se sientan como en casa.

Para los trabajadores de oficina, entrar en una sala llena de caras conocidas el primer día puede suponer una gran diferencia. Así que comparte un documento con fotos, funciones y citas sobre los empleados. Y asegúrate de que haya un “buddy” que apoye a tu nuevo empleado durante las primeras semanas, que sirva de punto de referencia para todas las preguntas sobre la organización.



Onboarding digital | Consejo 4

Es importante establecer una buena relación con los miembros del equipo o compañeros de otros departamentos. Esto también puede hacerse en línea. Por ejemplo, a través de cafés virtuales, enviar un paquete de bienvenida a su hogar y videollamadas periódicas con el equipo.

Dos “C” adicionales de onboarding: Confianza y control

5. Confianza

La (auto) confianza se refiere al sentimiento de los empleados de que están haciendo bien su trabajo y que son capaces de asumir nuevos retos.

Aunque una organización no puede ayudar directamente a los nuevos empleados a sentirse mejor consigo mismos, sí puede diseñar procesos de incorporación que ayuden a los empleados a ganar confianza en sí mismos.

¿Por qué es tan importante? Casi todos los empleados (98%) participantes en una encuesta de Indeed afirman que rinden más cuando se sienten seguros de si mismos y, por tanto, también se sienten más felices ([Indeed](#)).

Además, es más probable que el 96% de los encuestados permanezca en una empresa si se sienten seguros de si mismos. En otras palabras: las organizaciones que apoyan y fomentan la autoconfianza de los empleados pueden reducir la rotación de personal.

¿Cómo aplica la “confianza” en tu programa de onboarding?

Uno de los principales objetivos del proceso de incorporación es ayudar al empleado a sentirse bienvenido, confiado y a gusto. En otras palabras, no queremos que se sientan perdidos e inseguros. Para ello es útil ponerse en contacto con ellos antes del primer día de trabajo.

Empieza por lo básico: asegúrate de que tus nuevos empleados reciben una visita guiada por la oficina, para que tampoco se pierdan, literalmente. Dale también las herramientas necesarias para desempeñar con éxito su nueva función, como el acceso a guías, programas informáticos y una adecuada transferencia de conocimientos.



Además, ofrécele formación en el puesto de trabajo empezando con pequeñas tareas y estableciendo metas en conjunto. Si se da la oportunidad, es aconsejable vincular a un empleado con más experiencia con el nuevo empleado. Ofrece feedback periódico, aprecio y la seguridad de que está bien cometer errores de vez en cuando.



Onboarding digital | Consejo 5

Especialmente los empleados que trabajan completamente a distancia pueden preguntarse: “¿Mi contribución como empleado remoto es valorada? ¿Cómo pueden ver mis compañeros lo que hago?”. Por tanto, comunicar la importancia de su trabajo y cómo sus compañeros y jefes contribuyen a apoyarles.

6. Comprobación

La última "C" se centra en la retroalimentación. La información que recibes de los recién contratados sobre su experiencia es invaluable y es la única manera de saber si tu programa de onboarding está realmente funcionando. Al solicitar feedback, asegúrate de transmitir que la opinión de tu nuevo colega es importante.

¿Cómo aplica la “comprobación” en tu programa de onboarding?

Recopila el feedback de los empleados que hayan completado el programa. Asegúrate de que el nuevo empleado tenga todos los recursos e información necesarios, que sus tareas estén claras y que pueda integrarse en la organización sin problemas. Pregunta también por sus necesidades y cómo están viviendo el proceso de acogida.

¿Cómo lo ponen en práctica? Además de los momentos informales de comprobación, planifica momentos formales a los 30, 60 y 90 días de trabajo. Y habla del proceso de onboarding durante las reuniones semanales 1 to 1 entre el jefe y el recién contratado. Estas comprobaciones permiten al nuevo empleado hacer los ajustes necesarios, así como mejorar continuamente el programa de onboarding y los procesos de trabajo. Esto es útil tanto para los nuevos empleados como para los existentes.



Onboarding digital | Consejo 6

Con una plataforma digital de onboarding, tienes la capacidad de solicitar retroalimentación en cualquier momento durante el proceso. Puedes obtener evaluaciones numéricas sobre diversos aspectos del onboarding.

Además, puedes plantear preguntas abiertas para recibir comentarios más detallados, como qué aspectos consideraron que faltaban durante el proceso de incorporación. Y para hacerlo más ameno y útil, puedes incluir preguntas como: ¿qué les gustaría comer durante el almuerzo?

Falta uno más: Creatividad

7. Creatividad

Está claro que el contenido de un programa de onboarding tiene que ser sólido. Pero, ¿has pensado en cómo hacer que el proceso sea divertido y creativo?

Un programa de onboarding puede garantizar que el nuevo empleado reciba la confirmación de que ha tomado la decisión correcta. O no. Así que asegúrate de que el nuevo compañero se entusiasme y quiere dedicar tiempo a completar el programa. Especialmente en el caso del preboarding: el nuevo empleado lo hará en su tiempo libre.

Así que evita compartir cosas aburridas y no des a tus nuevos empleados la sensación de que están trabajando. Cuando más divertido sea el programa de onboarding, más implicados estarán sus empleados.

¿Cómo aplica la “**creatividad**” en tu programa de onboarding?

La clave está en crear un ambiente positivo. Motiva a tus empleados y asegúrate de que estén contentos con su decisión de unirse a la empresa. Haz que el proceso de integración sea divertido e interactivo para que fluya de manera natural y sin esfuerzo.

Considera enviar un paquete de bienvenida personalizado, compartir información a través de herramientas interactivas o realizar actividades especiales durante el proceso de onboarding. Puedes explorar opciones como experiencias de realidad virtual, juegos de búsqueda del tesoro en la oficina u otras ideas creativas para hacer que el proceso sea memorable y enriquecedor para los nuevos empleados.

Encuentra un equilibrio entre forma y contenido. Un proceso de incorporación muy atractivo que carezca de un buen contenido no funciona. Pero lo mismo ocurre a la inversa. El mejor programa de incorporación tiene un buen contenido presentado de forma divertida.



Onboarding digital | Consejo 7

Una plataforma de onboarding facilita enormemente la transformación de la información de un material difícil en un material interactivo y divertido. Por ejemplo, puedes escribir el código de vestimenta, pero también puedes representarlo con fotos e incorporarlo a un cuestionario. Puedes publicar todo el código de conducta o compartir lo más importante con un enlace a la información completa. ¿Qué eliges?

Cierre

Establecer un proceso de onboarding requiere tiempo y esfuerzo, pero su impacto es invaluable. Es la puerta de entrada a una cultura laboral sólida y un equipo comprometido. Invertir en un onboarding efectivo es clave para impulsar la productividad, retener talento y fomentar el crecimiento de la empresa.

Ser parte de un entorno laboral que valora y prioriza el onboarding es una señal de una empresa comprometida con el éxito de sus empleados.

Ahora que comprendes la importancia fundamental del onboarding, te invitamos a explorar cómo puedes implementar y mejorar este proceso en tu empresa. Con recursos adicionales y casos de estudio a tu disposición, estás preparado para transformar tu lugar de trabajo y alcanzar nuevos niveles de excelencia empresarial.

Fuentes

The 6 C's Of Employee Onboarding — A Framework For HR And People Operations. (z.d.). Preppio. Retrieved on 8 August 2022, from <https://www.preppio.com/blog/new-employee-onboarding-framework>

Barker, E. (2018, 7 August). Be More Successful: New Harvard Research Reveals A Fun Way To Do It. Barking Up The Wrong Tree. Retrieved on 10 August 2022, from <https://bakadesuyo.com/2014/09/be-more-successful/>

Employee engagement strategies for new employees. (z.d.). OC Tanner. Retrieved on 9 August 2022, from https://www.octanner.com/insights/articles/2019/2/1/_6_engagement_strate.html

Fatemi, F. (2020, 26 March). How To Shift Out Of The Dark Ages Of Learning And Development In The Workplace. Forbes. Retrieved on 18 August 2022, from <https://www.forbes.com/sites/falonfatemi/2020/03/26/how-to-shift-out-of-the-dark-ages-of-learning-and-development-in-the-workplace/?sh=4e27e583666b>

Gallup. (2019). Creating an exceptional onboarding for new employees. <https://www.gallup.com/workplace/247076/onboarding-new-employees-perspective-paper.aspx?thank-you-report-form=1>

Jobvite. (2022, 6 May). 2022 Job Seeker Nation Report. Retrieved on 12 August 2022, from <https://www.jobvite.com/lp/2022-job-seeker-nation-report/>

Kohll, A. (2018, 31 January). 5 Reasons Social Connections Can Enhance Your Employee Wellness Program. Forbes. Retrieved on 9 August 2022, from <https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018/01/31/5-ways-social-connections-can-enhance-your-employee-wellness-program/?sh=67432e83527c/>

Lewis, L. (2020, 23 January). Confidence at Work: Why Employers Should Nurture This Skill. Indeed. Retrieved on 15 August 2022, from <https://www.indeed.com/lead/confidence-at-work>

Lombardi, M. (2011, March). Onboarding: the path to productivity. Aberdeen Group. Retrieved on 10 August 2022, from https://www.talentwise.com/files/Onboarding_2011_-_The_Path_to_Productivity.pdf

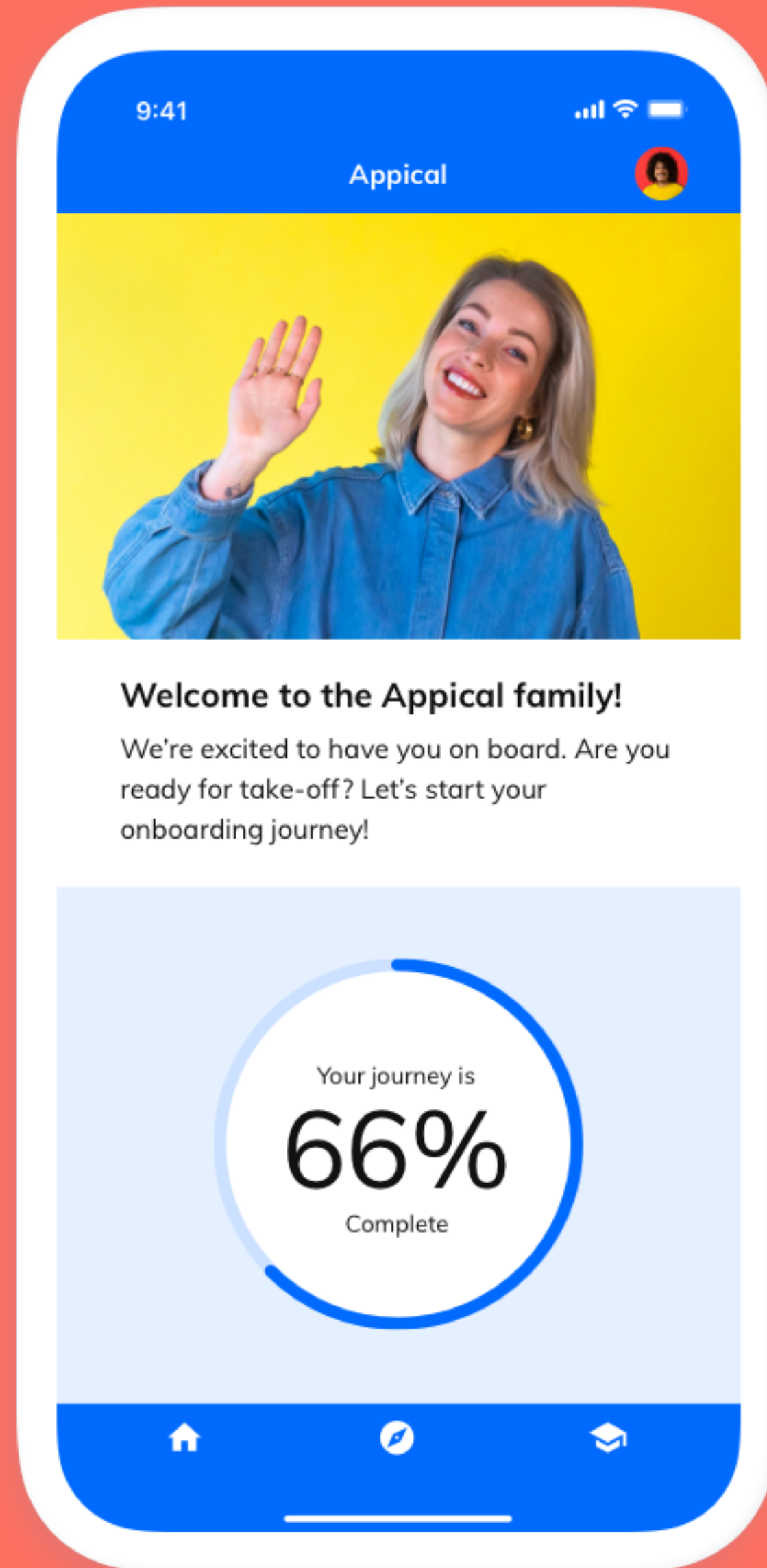
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 14 July). Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Wat verandert er voor werkgevers en werknemers. Brochure | Rijksoverheid.nl. Retrieved on 9 August 2022, from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2022/06/28/richtlijn-transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden>

New Survey: Company Mission & Culture Matter More Than Salary - Glassdoor Blog. (2019, 11 July). Glassdoor. Retrieved on 12 August 2022, from <https://www.glassdoor.co.uk/blog/mission-culture-survey/>

Organizational culture and employee engagement. (z.d.). Denison. Retrieved on 7 August 2022, from <http://www.denisonconsulting.com/knowledge-center3/>

Pijnacker, L., & Pijnacker, L. (2021, 6 September). HR analytics: role clarity impacts performance. Effectory. Retrieved on 9 August 2022, from <https://www.effectory.com/knowledge/hr-analytics-role-clarity-impacts-performance/#:%7E:text=Employees%20who%20experience%20role%20clarity,affects%20more%20than%20performance%20though.>

Severson, D. (2021, 5 January). After Studying the Lives of 724 Men for 79 Years, Harvard Reveals the 1 Biggest Secret to Success and Happiness. Inc.Com. Retrieved on 15 August 2022, from <https://www.inc.com/dana-severson/after-studying-lives-of-724-men-for-79-years-harvard-reveals-1-biggest-secret-to-success-happiness.html>



Digitaliza y mejora tu experiencia de onboarding

- Crea fácilmente programas de preboarding y onboarding
- Crea contenidos interactivos y personalizados
- Monitorea el progreso de los nuevos empleados y la finalización de las tareas
- Recopila feedback y mejora tu programa de incorporación
- Integración con otros sistemas de RRHH

Para más información, póngase en contacto con nosotros en información@appical.com
+31 20 820 8706
appical.com



appical