



appical

¿Cómo convencer a  
tu jefe para que  
invierta en onboarding  
(digital)?



# Introducción

En este momento, probablemente estás leyendo esto porque tu programa de onboarding no está donde quieres que esté. Tal vez estás perdiendo demasiados empleados, tal vez los nuevos no se están poniendo al día lo suficientemente rápido, o tal vez simplemente te gustaría un programa de onboarding más amigable y personal para tus nuevas contrataciones.

En cualquier caso, estás aquí porque quieres cambiar tu programa de onboarding.

¿Qué puedes hacer cuando quieres generar un cambio pero no eres responsable de la toma de decisiones? Si aprendes a pensar de manera diferente, podrás liderar el cambio con una eficiencia excepcional. En este e-book te explicamos exactamente cómo puedes plantearlo para convencer a tu responsable de que diga que sí a Appical.

Antes que nada, hablemos de lo que podría estar fallando en tu actual programa de onboarding. Deberías tomarte el tiempo necesario para evaluarlo en tu propia compañía. Tal vez ofrecéis poco o ningún preboarding. Como resultado, los nuevos empleados sienten una falta de inclusión y conexión con la empresa antes de empezar. ¿Y por qué no deberían hacerlo?

No tienen mucho en lo que apoyarse, aparte de unos cuantos emails y una descripción del puesto. Pero, ¿sabías que el 81% de los recién contratados quiere información sobre su nuevo puesto en la fase del preboarding? (Greaves, 2019)

O tal vez el problema con tu programa de onboarding es que estás bombardeando a tu nuevo empleado el primer día con demasiada información sobre la empresa, la cultura, la documentación a rellenar, etc. A menudo, los recién contratados se sienten abrumados. Admitámoslo, intentar obligar a tus empleados a aprenderlo todo sobre su nuevo trabajo en un breve período de tiempo probablemente arruinará sus posibilidades de éxito.

Estas son sólo algunas de las posibles situaciones que podrían darse en tu empresa.

El hecho es que sólo el 12% de los recién contratados creen que su organización hace un gran trabajo en la incorporación de nuevos empleados (Gallup). Esto significa que ¡el 88% no lo cree!

Entonces, ¿cómo puedes convencer al responsable de la toma de decisiones -o jefe/director/quienquiera que tenga que convencer para que compre una nueva solución- de que Appical es la respuesta a todos sus problemas (de onboarding)?

# 1 Dar a conocer los problemas y retos

## Saber a qué tipos de retos se enfrenta tu equipo

Tu responsable siempre debe saber a qué tipo de retos os enfrentáis tu y tu equipo. Cuando le propongas comprar una nueva herramienta, lo primero que te preguntará es por qué la necesita. Tu argumento debe estar lleno de afirmaciones sobre temas de los que su responsable haya oído hablar previamente, en lugar de algo completamente nuevo. De esta manera, tu propuesta de utilizar una nueva herramienta puede sonar como una solución a los problemas que ellos ya conocen.

Explica las limitaciones del programa de onboarding existente y todas las consecuencias potenciales de dichas limitaciones. Por ejemplo, si los retrasos en los proyectos son habituales porque se dedica demasiado tiempo al onboarding de nuevos empleados, demuestra cómo la herramienta Appical puede ayudar a tu equipo a ser más productivo.

## Ejemplos de retos

Algunas industrias se enfrentan al problema de que algunos nuevos contratados dicen que se incorporarán a la empresa, pero nunca aparecen. El preboarding puede ser una solución. ¿Por qué? Porque se puede mantener un contacto regular con el nuevo empleado y evitar que abandone entre el período del acuerdo verbal y el primer día.

Los directivos tienden a sobrecargar a los recién contratados con mucha información en el primer día. No hay oportunidad de preparar a los nuevos empleados, por lo que se sienten abrumados en sus primeros días y la información se pierde fácilmente. Una plataforma digital mantiene toda la información en un solo lugar y está disponible en todo momento para que el empleado pueda consultarla en cualquier momento.

## Conoce las preocupaciones de tu jefe

Si quieres que los responsables de la toma de decisiones digan que sí, lo primero que tienes que hacer es entender lo que piensan. Ponte en su lugar. Quieren saber cómo pueden ayudarles tus ideas. Una vez entiendas eso, tienes que enmarcar tu discurso en torno a sus objetivos, que a menudo tienen que ver con el crecimiento de la empresa y el aumento de la rentabilidad.

## Ejemplos de retos

Los responsables de la toma de decisiones siempre están preocupados por los presupuestos. Si sus empleados se van poco después de ser contratados o no se ponen al día lo suficientemente rápido, esto cuesta dinero. Según un estudio de la SHRM, los costes de sustitución pueden llegar al 50-60% del salario anual de un empleado (Essential Elements, 2017).

Ofrecer una experiencia de onboarding personal a los nuevos empleados aumenta su retención.

A los responsables de la toma de decisiones les encantan los datos: ¿en qué fase del proceso de onboarding se encuentran tus empleados? ¿Qué opiniones tienen tus empleados? Nuestra plataforma puede mostrártelo.

# 2

## Enmarca tus sugerencias

### Un poco de investigación siempre ayuda

Echa un vistazo a algunos de nuestros casos prácticos, ejemplos de otras empresas que utilizaron nuestra plataforma, reseñas de Appical e incluso testimonios. ¿Por qué? Para que puedas tener suficiente información de fondo para responder a las siguientes preguntas que tu jefe probablemente tendrá:

#### ¿Por qué debería la empresa invertir sus limitados recursos en esta idea?

La aplicación de Appical ahorra tiempo, dinero y recursos al proporcionar una mejor experiencia de onboarding a tus compañeros. Más adelante te lo explicaremos con más detalle.

#### ¿Por qué debemos hacerlo ahora y no en el futuro?

Tu y tus compañeros debéis estar cansados de perder a los mejores talentos, de recibir constantes comentarios negativos sobre los primeros días o de que las nuevas contrataciones tarden demasiado en estar en marcha. Tu responsable probablemente querrá evitarlo. Cuanto antes empiece, antes podrá evitar estos problemas.

El COVID-19 no ha hecho más que subrayar la importancia de un mejor onboarding para garantizar que los trabajadores permanezcan más tiempo en la empresa. Esto queda patente en el artículo del Work Institute que afirma que “las tasas de baja voluntaria (rotación) son casi el doble entre los empleados que renuncian a su trabajo en julio de 2020 que entre los que lo hacen en abril de 2020” (Nelms, 2020)

#### ¿Cómo contribuirá esto a nuestra misión actual?

Echa un vistazo a la misión y visión de tu empresa y ve cómo se alinean con lo que Appical puede hacer por ti.

#### ¿Cómo podemos saber si la plataforma de onboarding funciona realmente?

Ofrecemos paneles de datos y una función de elaboración de informes. Por ejemplo, puedes ver cuántos empleados nuevos se han conectado y seguir fácilmente su progreso. Y puedes ver como valoran los nuevos empleados su proceso de onboarding, en función de las preguntas que formules en la plataforma.

## Conoce los objetivos del responsable de la toma de decisiones

Para lograrlo, necesitas dos cosas:

1. Comprende dónde quiere estar el responsable de la toma de decisiones: los objetivos;
2. Descubre cómo tu sugerencia puede ayudar a tu responsable a llegar hasta allí: el camino.

#### Ejemplo

**Objetivo:** Quieres utilizar Appical como tu plataforma de onboarding.

#### Lo que piensas:

*Me gustaría utilizar Appical porque quiero que los nuevos empleados se sientan bienvenidos en nuestra empresa.*

#### Lo que tu jefe quiere oír:

*Me gustaría utilizar Appical, porque aumenta el ROI, la productividad y reduce la rotación de empleados.*

Como humanos, tendemos a pensar primero en nosotros mismos. Pero así no se convence a nadie.

Esto es lo que le importa al responsable de la toma de decisiones: convencer a tu propio jefe, mejorar el rendimiento de tu equipo o generar más ingresos.

### **Prevé las preocupaciones de los responsables de la toma de decisiones**

Estas son algunas de las preocupaciones que puede tener:

- Una plataforma adicional
- Tiempo de implementación
- Perder el toque personal del onboarding
- El precio

Todas ellas son preocupaciones plausibles. Pero tras echar un vistazo a las principales ventajas de la página siguiente, podrás convencer a tu responsable de que existe una solución para cada uno de los problemas de esta lista.



# 3 Enumera las ventajas de la herramienta

Tras considerar las preocupaciones de tu jefe, probablemente te preguntarás cómo puedes abordarlas. Estas son algunas de las muchas ventajas de nuestra plataforma de onboarding y cómo abordan cada preocupación.

## 1. Integración de Appical en el software existente

Como hemos mencionado anteriormente, un problema con el que tu responsable puede no estar satisfecho es el hecho de que Appical sea otra plataforma más con la que tenga que trabajar. Pero esto no tiene por qué ser así. Puede mantener sin esfuerzo su forma de trabajar conectando y sincronizando Appical con el software que ya utiliza.

## 2. Escalable y capta la esencia de tu empresa

Aunque la implementación de una app de onboarding puede llevar tiempo, al fin y al cabo Appical te permite captar el núcleo de la cultura, misión, visión, etc. de tu empresa y eso lleva tiempo. Sin embargo, a la larga ahorras tiempo porque los resultados son escalables. Puedes utilizar esta aplicación para 5 o 50 nuevas contrataciones, por lo que no tendrás que repetir el proceso de onboarding para cada nuevo empleado.

Además, la aplicación de onboarding puede aplicarse a escala local y mundial.

## 3. Experiencia de onboarding a medida

Aunque el responsable de la toma de decisiones piense que una aplicación de onboarding le hará perder el toque personal, Appical permite hacer exactamente lo contrario. Con nuestra aplicación se puede crear una experiencia de onboarding personalizada para cada puesto, departamento o ubicación. Para nosotros, la plataforma digital de onboarding es un complemento, es adicional, va de la mano. La combinación de ambas funciona mejor.

Además, Appical te permite personalizar incluso un espacio de trabajo híbrido (por ejemplo, listas de tareas personalizadas para tus empleados remotos y presenciales).



## 4. Retorno de la inversión en una plataforma de onboarding

Aunque Appical tiene un precio, el retorno de la inversión (ROI) es innegable. Hay tres cosas a tener en cuenta con respecto al ROI: el tiempo dedicado al onboarding, los costes laborales de las nuevas contrataciones y la tasa de retención de los nuevos empleados. ¿Cómo afecta Appical a estos tres aspectos?

### 4.1 Ahorro de tiempo para RRHH y compañeros

Según el 40% de nuestros clientes, con Appical consiguen que los recién contratados alcancen la plena productividad un 20-30% más rápido. ¿Cómo se consigue esto? La plataforma de onboarding elimina gran parte del tiempo no planificado que se dedica a la incorporación de nuevos empleados. Reduce las incertidumbres que puedan tener los nuevos empleados, ya que hay mucha información disponible en la aplicación. De esta manera, se plantean menos preguntas a los nuevos empleados y se pierde menos tiempo en cuestiones imprevistas.

### 4.2 Menores costes laborales (de las nuevas contrataciones)

Appical puede ayudarte a ahorrar tiempo en RRHH y tareas administrativas. Además, tus nuevos empleados se beneficiarán directamente del uso de Appical. Una investigación de Glassdoor muestra que las organizaciones con un sólido proceso de onboarding pueden mejorar la productividad de sus nuevos empleados en más de un 70%.

### 4.3 Mayor tasa de retención

¿Sabías que la rotación de empleados es 3 veces mayor con el onboarding manual que con el digital? Además, según Glassdoor, las organizaciones con un proceso de onboarding sólido mejoran la retención de nuevos empleados en un 82%.

En resumen, cuando informes a tu jefe sobre las ventajas de Appical, no te limites a decir: “Esta herramienta mejorará nuestro programa de onboarding”.

Sé más minucioso a la hora de explicar cómo cada característica beneficia al conjunto de la empresa, enumerando todas las ventajas.

Esta herramienta nos ayudará a:

- Obtener información sobre la experiencia de onboarding de nuestros nuevos empleados.
- Los empleados empezarán a trabajar más rápido.
- Aumentar la tasa de retención en un 25%.
- Mejorar el rendimiento de los empleados en un 11%.
- etc...

No olvides tener preparada esta lista antes de hablar con el responsable clave sobre la implantación de una herramienta, así estarás mejor preparado para las preguntas.

# 4 Implicar a todo el equipo

## Implicar a los jefes de equipos que vayan a incorporar a los nuevos empleados

Los responsables de RRHH a menudo no preguntan a los jefes de equipo que están incorporando lo que quieren. Por tanto, asegúrate de que los responsables de RRHH pregunten a los jefes qué necesitan. Aconséjales que involucren a los que están incorporando a los nuevos compañeros.

## Obtén feedback de su equipo sobre la herramienta

Necesitas un grupo de aliados para convencer a tu responsable de que necesita esta herramienta específica. Si puedes decirle que el equipo la ha probado y está de acuerdo unánimemente en que la herramienta cambia las reglas del juego, es posible que su responsable vea que esta herramienta puede, de hecho, ser útil.

Appical ofrece demos personalizadas hechas a medida para tu empresa y será la aplicación para ti. Invita a algunos miembros de tu equipo a probar la herramienta y pide su opinión. ¿Ven los mismos beneficios que tú? Si es así, ya tienes algo de lo que hablar.

Una vez tengas su opinión, hazles partícipes de tu plan: “Chicos, voy a hablar con Ava sobre esto. Quiero saber si puedo contar con vuestro apoyo, y mencionar que estamos de acuerdo en esto como equipo”.





# 5

## Saber lanzar

### El infame lanzamiento

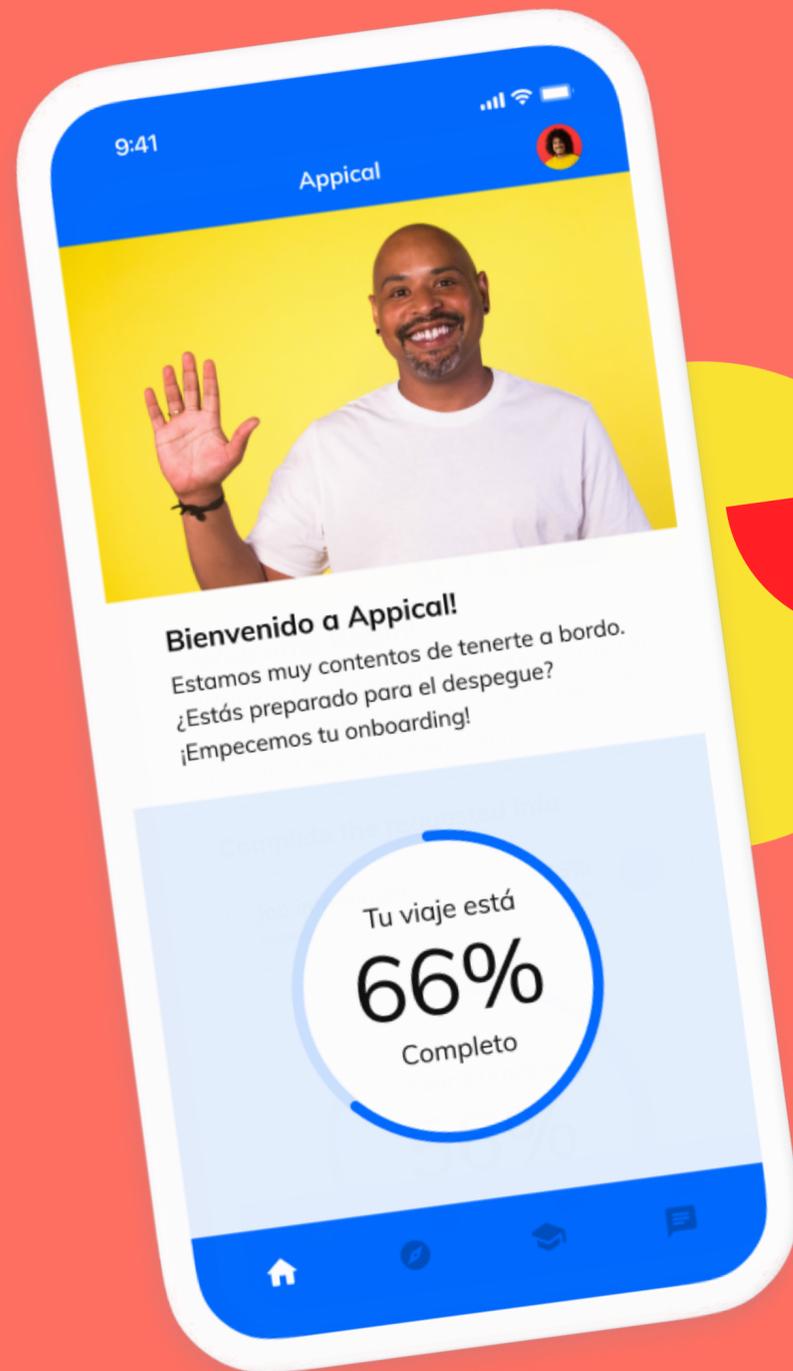
Ha llegado el momento de convencer a la persona responsable de la decisión para que diga “sí”. ¿Cómo debes hacerlo?

Tienes que saber qué le gusta al responsable de la decisión. ¿Deberías hablarlo informalmente mientras tomas un café? ¿Debes concertar una reunión con otras partes interesadas? ¿Deberías enviar primero un folleto para presentar la idea? Todo depende de a qué esté acostumbrado el responsable de la toma de decisiones.

Observa cómo se dirigen otras personas a su principal responsable y qué tácticas parecen funcionar mejor. Ya tienes la lista. Has reunido al equipo. Has hecho la presentación. Has hecho el seguimiento. Ahora es el momento de actuar. Convoca una reunión para hablar de ello.

Prepárate bien: tendrás que demostrar que la herramienta hace lo que dices que hace. Una pequeña demostración utilizando nuestro vídeo de producto funcionará muy bien, ya que proporcionará una visión de los puntos que ha expuesto anteriormente.

Esperamos que estos consejos consigan que el responsable de tomar la decisión se ponga manos a la obra. Por supuesto, no todo en esta guía es válido para todos, así que asegúrate de adaptar y personalizar para ver qué funciona mejor par ti y tu organización.



# Pasa al siguiente nivel con tu experiencia de onboarding

- Preboarding, onboarding, reboarding y offboarding
- Trayectorias de incorporación fáciles de crear
- Gamificación y personalización
- Seguimiento del progreso de los empleados y finalización de tareas
- Kit de herramientas para directivos
- Recopila opiniones y mejora tu programa de reboarding
- Integraciones API con los principales sistemas de recursos humanos.
- Certificación ISO

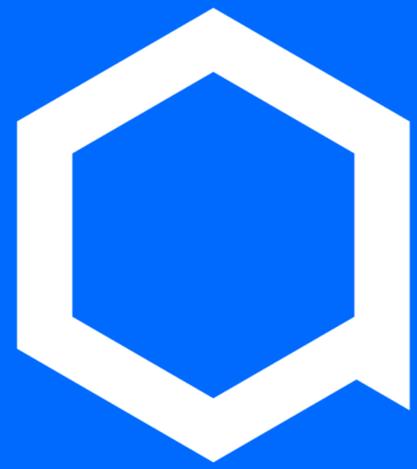
Para más información, póngase en contacto con nosotros en [informacion@appical.com](mailto:informacion@appical.com)  
+31 20 820 8706  
[appical.com](http://appical.com)

Nelms, D. (2020, September 23). Voluntary Turnover Returns as COVID Recedes. WorkInstitute. Retrieved January 20, 2022, from <https://workinstitute.com/voluntary-turnover-returns-as-covid-recedes/>

Essential elements of employee retention. (2017, October 29). Lynchburg Regional SHRM. Retrieved January 20, 2022, from <https://lrshrm.shrm.org/blog/2017/10/essential-elements-employee-retention>

Greaves, R. (2019, December). 7 Best Practices For A Killer Pre-Boarding Process. Harver. Retrieved January 21, 2022, from <https://harver.com/blog/pre-boarding/>

Why the Onboarding Experience Is Key for Retention. (n.d.). Gallup. Retrieved January 21, 2022, from <https://www.gallup.com/workplace/235121/why-onboarding-experience-key-retention.aspx>



appical