

Onboarding y su impacto en las empresas

El proceso de reclutamiento y selección incluye una serie de pasos importantes al momento de contratar al personal idóneo para cada una de las áreas de las empresas; no obstante, es acá donde se inicia el proceso de integración del nuevo personal a la institución y para facilitar este proceso está el onboarding, el cual es un nuevo concepto utilizado en las actividades del área de Recurso Humanos.

El onboarding se encarga de planificar la bienvenida de un nuevo integrante a las compañías a su nuevo puesto de trabajo como en sus labores específicas; quienes interactúan en esta actividad es el patrono a través del departamento de Recursos Humanos y colaborador. Es importante brindar un acercamiento constante con el empleado de parte de la empresa en esta etapa, para conocer como avanza el proceso de adaptación.

Este proceso está diseñado con el objetivo de ayudar a los empleados a realizar con éxito la incorporación a la empresa y adaptarse a su nueva etapa de trabajo, busca impactar en la experiencia de los nuevos ingresos en su encuentro con la organización.

Se cree que el onboarding es igual que la inducción, pero realmente no es así, la principal diferencia entre estos conceptos consiste en que la inducción es realizada por una sola vía y es de carácter informativo y el onboarding es un programa que incluye una alineación, diseño, ejecución y evaluación que puede durar hasta 90 días y es monitoreado.

El onboarding ve más allá de una habitual inducción, es un programa que requiere una planificación adecuada y personalizada dependiendo del puesto que ocupará el nuevo empleado conforme al tipo de empresa que se trate. Este programa también busca impactar en la experiencia de los nuevos colaboradores creando sinergia entre la marca empleadora y la cultura organizacional de ésta, y así generar nuevas experiencias a los nuevos ingresos con la organización.

La fase inicial del onboarding se da con el proceso de reclutamiento desarrollado por la empresa y se conoce como pre-onboarding, desde este momento se comparte

al candidato la historia de la organización con el objetivo que se sienta parte de la empresa desde antes de entrar, al contratar a la persona se monitorea la primera impresión del colaborador, conocer como se ha sentido en la organización, evaluar el plan de entrenamiento y finalmente, priorizar el balance de vida y trabajo.

El proceso de onboarding no debe ser una tarea únicamente del departamento de recursos humanos, sino de toda la organización. Es importante que cada nuevo ingreso de personal cuente con un anfitrión que pueda ser su guía durante las primeras horas, días y semanas de labores. Todos los departamentos tienen que realizar alguna actividad para dar la bienvenida a los recién contratados. Y, por supuesto, también es ideal que el propio director general o CEO esté involucrado en el proceso. Sólo así el éxito será rotundo.

En conclusión, el onboarding o bienvenida empresarial debería aprovechar todos los recursos humanos y tecnológicos disponibles para acoger al nuevo empleado e integrarlo en la empresa incluso antes de comenzar. De esta forma, no solo mejoramos su percepción de la empresa y su motivación sino que aceleramos su curva de aprendizaje, dándole a conocer el funcionamiento, las redes de contactos y el espíritu de la marca.

Nidia Maybelí
Human Capital Manager
+502 3138 2497
nidia.ramirez@gt.gt.com

