



Nuevos empleados

Un mal comienzo puede incrementar 33 por ciento los costos laborales. **Por Maribel Cano**

Generar una mejor experiencia para los empleados es una labor que gana espacio vertiginosamente entre las prioridades de las organizaciones. Pero para que ese objetivo se cumpla de manera óptima y completa, hay otra premisa adicional: lograrlo desde el primer momento.

Ese proceso se llama *OnBoarding*. Distintos estudios llevados a cabo en el último tiempo coinciden en señalar que, cuando se ejecuta correctamente, crecen de modo sustancial las probabilidades de que el empleado permanezca en la organización. Por el contrario, si se descuida este aspecto, se incrementa

el riesgo de pérdida prematura de este talento, con el consiguiente costo que ello supone en términos de tiempo y esfuerzo.

Una solución tecnológica de Recursos Humanos debe estar preparada para atender esa creciente necesidad. Por lo tanto, es imprescindible que incluya un módulo de *OnBoarding* que permita abordar exitosamente esta etapa. Se estima que una empresa que contrate una media anual de 80 empleados y que no cuente con un proceso digital de *OnBoarding* estaría soportando el abandono del 17 por ciento de los nuevos profesionales durante el primer trimestre. Esto ocasionaría, además,

el incremento aproximado de un 33 por ciento en los costos laborales de las nuevas contrataciones.

Conociendo estos datos, podemos decir que, si una compañía invierte tanto esfuerzo y recursos durante todo el proceso de selección, no debe dilapidarlos una vez que se ha tomado la decisión. Una vez que el candidato haya aceptado la oferta, se deberá poner en marcha la maquinaria del proceso de integración para el nuevo empleado.

¿Cuáles son los puntos que debe atender una herramienta de *OnBoarding*? En principio, facilitar a los nuevos colaboradores los ineludibles trámites iniciales como la firma del contrato de trabajo, el certificado de estudios o la aceptación de las políticas de empresa. También el acceso y la posibilidad de editar su información personal y curricular en función de sus necesidades.

Debe ayudarlo además a conocer y relacionarse con sus futuros interlocutores, *managers*, compañeros y personas de referencia. Todo esto hará que su primer día de trabajo le resulte más sencillo y satisfactorio.

Sin embargo, el nuevo empleado no es el único beneficiado. Los *managers* pueden relacionarse con las futuras incorporaciones para planificar juntos acciones de inducción. Las empresas, en tanto, se ven favorecidas no solo por la reducción de costos, sino también porque, al mejorar la experiencia del empleado, mejora su *Employer Branding*.

Por último, y no menos importante, resulta indispensable disponer de herramientas que aseguren el cumplimiento de las normativas legales establecidas, uno de los aspectos más delicados, que debe ser ejecutado de manera correcta para evitar dolores de cabeza.

Una buena solución de *OnBoarding* garantiza, en definitiva, que nada quede librado al azar en una etapa crucial, en la cual la organización y su nuevo miembro todavía no se conocen a fondo y un error puede traer mayores consecuencias. ■



Maribel Cano Fernández, Latin America Marketing Manager de Meta4

