



GUÍA

Cómo reducir la curva de aprendizaje y aumentar la productividad de un nuevo empleado



CONTENIDOS

01 Introducción

02 El tiempo es oro, literalmente

03 El coste de no elegir
al candidato ideal

04 Buenas prácticas en el
proceso de Onboarding

05 Reduciendo la curva
de aprendizaje

06 Conclusión

01 Introducción

Un **buen proceso de onboarding**, con la estructura correcta y que esté bien ejecutado, puede hacer toda la diferencia para maximizar eficiencia y efectividad; al mismo tiempo, es posible lograr **disminuir la curva de aprendizaje del nuevo empleado** con las prácticas adecuadas.

Pero, ¿Cuál es el tiempo ideal que se debe invertir en formar nuevos empleados?

En esta guía cubrimos los tiempos, las contingencias y las buenas prácticas para un proceso de onboarding exitoso.



Los primeros días a la llegada de un colaborador a una nueva compañía, desempeñan un papel crítico; son esenciales si lo que buscamos es ponerle en la mejor posición posible para tener éxito en su nuevo puesto desde un inicio.

Esta primera etapa es crucial para la incorporación del empleado a la cultura organizacional, para ayudarlo a comprender claramente todos los objetivos de su rol y para comenzar a darle forma a sus nuevos retos profesionales dentro de la compañía.

Sin duda alguna, el proceso de onboarding para un nuevo empleado puede ser tan importante como el mismo proceso de reclutamiento cuando se trata de retener talento.

Según estudios realizados por Glassdoor, un buen proceso de onboarding puede **aumentar la retención de talento hasta en un 82% y la productividad en un 70%.**

Una parte fundamental del proceso de onboarding es su estructura y duración, y es aquí donde la mayoría de las organizaciones no aplica las mejores prácticas. Y es que normalmente se requiere de un periodo de tiempo mayor al que las empresas están dispuestas a ofrecer; y estas, no suelen darle la importancia necesaria a la tarea de acomodar de la mejor manera posible a sus nuevos empleados.



Este es un error que puede resultar muy grave a largo plazo y que puede provocar problemas más adelante en el camino para el empleador; todo sin darse cuenta de la enorme oportunidad para maximizar el retorno de la inversión que están dejando ir.

Si lo que estás buscando es una guía comprensiva para conocer las mejores prácticas para un buen proceso de onboarding, llegaste al lugar adecuado. Te prometemos que tus nuevos empleados te lo agradecerán y se sentirán mucho más seguros y contentos trabajando contigo. Y después de todo... ¿Quién no quiere un empleado autónomo, productivo y feliz?



02 El tiempo **es oro**, literalmente



¿Una semana? ¿Tres meses? ¿Seis meses?

El tiempo que se le dé al proceso de onboarding es clave para dar la bienvenida adecuada a un nuevo colaborador. Aun así, es aquí donde la mayoría de las empresas mete la pata por distintas razones: falta de tiempo y recursos, urgencia de productividad proveniente de la posición o simplemente por no darle la importancia que merece.

Según HCI, la mayoría de las compañías deja atrás el proceso de onboarding de un nuevo empleado después de **solamente una semana**. Esto puede dejar al nuevo colaborador sintiéndose incómodo, inseguro y con muchas dudas; después de todo, no es poca cosa intentar aclimatarse a una cultura, compañeros, herramientas y objetivos nuevos en tan poco tiempo.

Te recomendamos que intentes que el proceso de onboarding se extienda **al menos tres meses** y de ser posible, **hasta los doce primeros meses** del empleado en la empresa.

Sí... por increíble que parezca, algunas empresas preocupadas por ofrecer el mejor proceso de onboarding, dan seguimiento con el nuevo colaborador **hasta un año después** de la fecha de contratación.



de las organizaciones que mejoraron su OnBoarding, reportó un aumento en los ingresos en el último año.



de esas mismas empresas reportó un impacto positivo en el alcance de sus KPI.



Esto no quiere decir que durante este periodo tengas que ejercer microgestión y revisar cada movimiento que realice el nuevo empleado.

Lo más importante es asegurarte de que exista un canal de comunicación claro y un espacio seguro al que pueda acudir para hacer preguntas, y para dar y recibir retroalimentación.

TIP:

Establece espacios para charlar con el nuevo empleado y asegurarte de que se sienta cómodo, feliz y productivo en las siguientes fechas después de ser contratado: una semana, un mes, tres meses, seis meses y un año.



03 El coste de no elegir al candidato ideal



Hemos hablado de forma extendida sobre el papel tan importante que tiene la empresa al ofrecer el mejor proceso de onboarding para un nuevo empleado. Pero ¿qué hay del empleado mismo y su nivel de adecuación a la empresa y el nuevo rol? Claro que parte de llevar a cabo un buen proceso de aclimatamiento, comienza con un candidato que se adecúe a la cultura y que cuente con las cualificaciones necesarias para llevar a cabo su trabajo con éxito. Y aunque es cierto que el candidato perfecto no existe (y si existe, es probable que no dure mucho tiempo en el mercado), es pueda verdaderamente triunfar en tu empresa. Después de todo, no existe proceso de onboarding que pueda salvarte de un mal candidato.

Y tú, ¿sabes cuánto le cuesta a tu compañía contratar a la persona equivocada?

El costo monetario por no contratar al candidato ideal puede variar dependiendo de distintos factores como:

- La falta de productividad proveniente de dicha posición
- El costo de publicidad pagada para cubrir la posición lo antes posible
- El manejo del mal rendimiento por parte del nuevo empleado
- El tiempo y recursos utilizados en el onboarding y reclutamiento de nuevos candidatos



En términos generales, se calcula que **el costo de contratar a la persona equivocada es del 30% de su salario anual**. Es decir, si has contratado a una persona con un salario anual de 24.000 €, el costo medio de que haya sido la persona equivocada sería de alrededor de 7.200 €.

¿Es poco? ¿Es mucho? Depende del tamaño del equipo y la solvencia de la empresa para declararlo con certeza. Lo que es cierto, es que se debe de **intentar disminuir la incidencia de estos casos en medida de lo posible**. Al final, el costo no es únicamente monetario, sino que puede también afectar la reputación de tu empresa ante tus clientes e incluso bajar la moral de tu equipo de forma drástica.

La verdad es que el reclutamiento no es una ciencia cierta. Al final del día, estamos tratando con seres humanos y siempre existe la posibilidad de caer en errores y no acertar en todas las posiciones que buscamos cubrir al 100%.

Esto es aún mucho más común de lo que se puede llegar a creer, en especial cuando se trata de **vacantes que requieren profesionistas con un perfil mucho más técnico** como es el caso del talento IT.

Si además agregamos el hecho de que debemos de ajustarnos a una gran desproporción en cuanto al bajo número de candidatos disponibles para la gran demanda de estos perfiles en la actualidad, la tarea de encontrar a un buen candidato se puede convertir en una verdadera pesadilla.

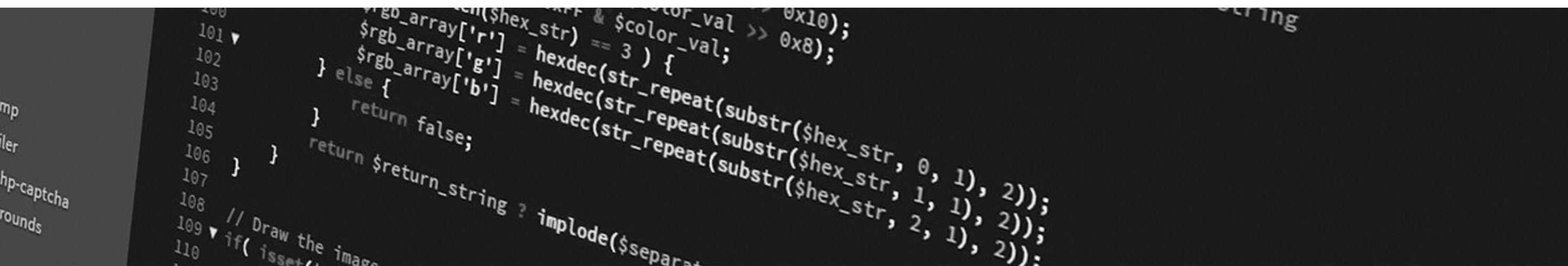


¡Pero no todo está perdido!

Gracias al avance tecnológico que existe hoy en día, **podemos apoyarnos en la Inteligencia Artificial y el Machine Learning** para ayudarnos a encontrar al candidato ideal para tus necesidades y evitar muchos de los problemas que hemos descrito anteriormente.

TalentFY es una solución tecnológica que llegó para revolucionar el mundo del recruiting, ya que asigna con IA a los tres mejores recruiters según el tipo de posición, cliente y muchas otras variables.

TalentFY es la única plataforma end-to-end que digitaliza todo el proceso de selección, cuenta con una tecnología puntera y te garantiza encontrar al candidato ideal en 10 días o menos.



04 Buenas prácticas en el proceso de Onboarding



Si has identificado que tu compañía aún no aplica las mejores prácticas para un buen proceso de Onboarding, no te preocupes.

Te echamos un cable con estas ideas:

Preboarding

Estamos acostumbrados a pensar que el proceso de Onboarding comienza el primer día en el que llega el nuevo empleado. Esto puede ser problemático por dos razones principales:

- El empleado puede encontrarse en sus primeros días ocupándose del lado administrativo y firmando papeles, en lugar de conocer más sobre la cultura organizacional, sus objetivos y sus compañeros.
- Entre que el nuevo empleado acepta la oferta laboral y llega a su primer día, pueden suceder muchas cosas, como dudar sobre su decisión o incluso resignarse.

Es por eso, que se recomienda comenzar con el proceso de onboarding desde el momento en el que ha aceptado la oferta. Mantén una buena comunicación y asegúrale al candidato que estás disponible para contestar cualquiera de sus dudas.

De igual manera, puedes enviar a su correo los primeros documentos en PDF para que los lea con calma y pueda comenzar a firmarlos de forma digital.

TIP:

Comenzar con un proceso de Preboarding significa que tu empleado podrá comenzar a ser productivo mucho antes, ya que no tendrá que destinar tanto tiempo a trámites y papeleo en su tiempo de trabajo.



Vuelve del onboarding una gran experiencia

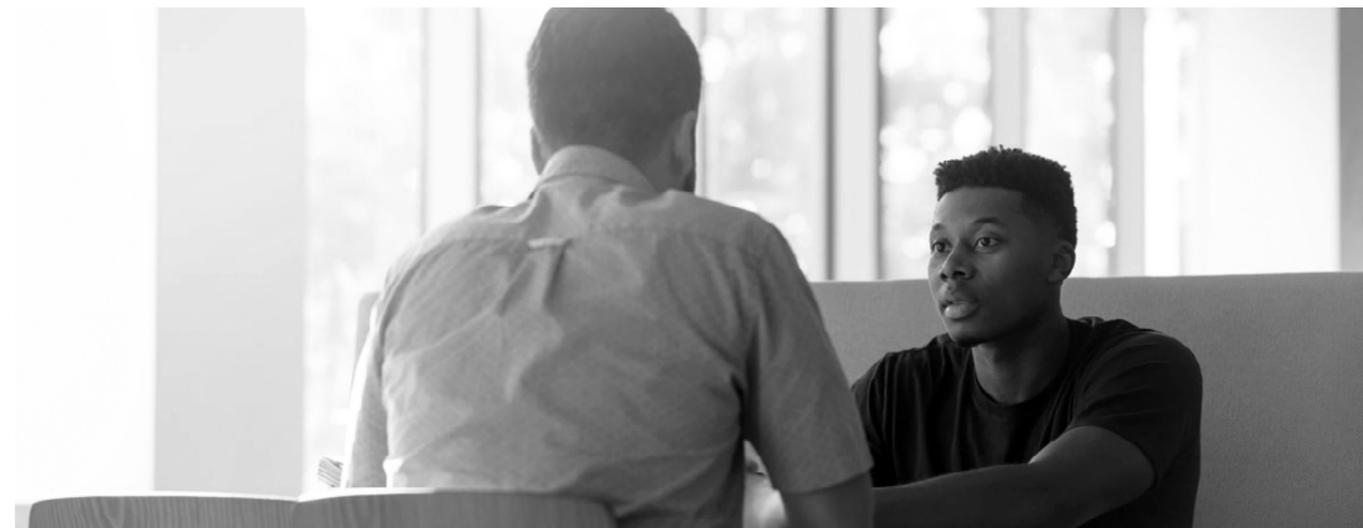
Solo se puede causar una gran impresión una vez, así que debes de enfocarte en generar la mejor experiencia para el nuevo empleado con una buena planeación. Puedes intentar diferentes cosas, dependiendo de la personalidad de tu empresa.

Aquí tienes algunas ideas:

- Llámalo y envíale un correo de bienvenida a tu candidato
- Envíale un paquete de bienvenida por servicio postal.
- Prepara sus herramientas y espacio de trabajo con antelación y envíale una foto/video.
- Prepara una dinámica el día de su llegada para que pueda conocer mejor a sus compañeros.

- Comparte una agenda de actividades bien estructurada para que sepa que es lo que va a ocurrir en sus primeros días. Esto puede ayudar a disminuir la ansiedad y los nervios naturales de un entrar a un nuevo trabajo.

Recuerda siempre buscar que se sienta cómodo y no olvides darle el toque único que caracteriza a tu organización a estas actividades y esfuerzos.



Incluye a los altos mandos en el proceso

Aunque gran parte del proceso de onboarding se planifica y lleva a cabo por el equipo de **Recursos Humanos**, la verdad es que se trata de un trabajo de equipo en dónde se debe de incluir a gran parte de la organización.

Incluir a los líderes de alto nivel, puede ser un gran paso para empapar al nuevo empleado de la cultura y objetivos organizacionales. Además, esto es una gran señal para el nuevo empleado de la cercanía de los puestos directivos con toda la empresa (aún **mejor cuando se trata de una estructura organizacional horizontal**).

Crea espacios de uno a uno de forma regular

Procura encontrar espacios durante el proceso de onboarding para sentarte con el nuevo empleado para revisar que todo esté en orden y puedan aclarar cualquier duda que pueda haber surgido durante este tiempo.

Lo ideal es que este tipo de juntas existan de modo habitual entre el nuevo empleado y su administrador directo. Sin embargo, hacer espacio para que también pueda juntarse con alguien del equipo de HR puede ser ideal para cubrir otras dudas y temas de su interés.



05 Reduciendo la curva de aprendizaje



¡Bien! Has comenzado a tomar cartas en el asunto y estás implementando algunas de las buenas prácticas que te hemos recomendado, todo con el propósito de brindarle la mejor bienvenida posible a tu nuevo empleado y darle la mejor oportunidad de triunfar.

¿Y si te decimos que aún hay ciertas cosas que puedes hacer no solo para que **se sienta feliz en su nuevo puesto**, sino para que también sea **más productivo en menos tiempo**?

La curva de aprendizaje

El término “curva de aprendizaje” en RH, se utiliza para describir la relación de tiempo utilizado para que un nuevo empleado obtenga los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar a un nivel óptimo de productividad.

Hay ciertos factores que puedan apoyar a reducirla o que pueden empeorarla y hacerla mucho más inclinada. En esta sección nos enfocaremos en algunas acciones que puede tomar una organización para reducirla lo más posible.

¿Cómo reducirla?

Aquí tienes algunas acciones que ayudarán a reducir la curva de aprendizaje de tu nuevo empleado:

- **Ofrece entrenamiento personalizado**

Muchas empresas caen en el error de ofrecer un entrenamiento estandarizado a sus nuevos colaboradores. Sin embargo, es ideal tomar en cuenta las necesidades específicas de cada rol y ofrecer un paquete de entrenamiento acorde.



- **Mentoría**

La idea de emplear herramientas al estilo “Netflix” para entrenar a tus empleados puede ser genial y ayudar a tu organización a obtener grandes resultados. Sin embargo, darle un mentor que pueda apoyarlo personalmente y contestar sus dudas puede ser algo realmente invaluable para el empleado.

- **Apóyate en la tecnología**

Algunas compañías están utilizando grandes cantidades de datos para disminuir la curva de aprendizaje. Esto también es cierto no solo para los nuevos empleados, sino también para los de larga duración. Con la aplicación de IA es posible detectar las mejores formas de desarrollar a tu talento tomando en cuenta sus objetivos profesionales, cualificaciones actuales y los entrenamientos necesarios para seguir creciendo.



06 Conclusión



El proceso de onboarding es extremadamente importante para una compañía y puede brindarle grandes beneficios si se le invierte el tiempo y los recursos necesarios.

A modo de resumen, estas son las claves para reducir la curva de aprendizaje y mantener a tus nuevos empleados felices, enfocados y productivos en menos tiempo:

- Encontrar candidatos que en verdad haga un buen match con la cultura y los requerimientos de la posición. [TalentFY](#) te puede ayudar con esto.
- Comenzar con el proceso desde el momento en que se ha aceptado la oferta laboral.
- Incluir a gran parte del equipo en el proceso de Onboarding, incluyendo puestos directivos.
- Ofrecer entrenamiento personalizado y asignar un mentor que pueda apoyarlo con su experiencia con la cultura organizacional, como con los retos del nuevo puesto.
- Darle seguimiento al nuevo empleado por mínimo tres meses y hasta un año.



Gracias



Contacta con nosotros

atencion@y talentfy.com

www.y talentfy.com

