



UNA CORRECTA INCORPORACIÓN DEL TALENTO EVITARÁ SU PARTIDA



POR META4



✘ EN LA ACTUAL "Guerra por el Talento", cada vez es más frecuente que las compañías busquen optimizar sus procesos de atracción de talento considerando la vida profesional del nuevo colaborador desde antes de su llegada a la empresa. Este periodo, junto con el de su adaptación, es lo que se denomina como "OnBoarding", considerado uno de los temas pendientes para los directores de Recursos Humanos, ya que de su éxito dependerá que las organizaciones se ahorren el costo de una nueva contratación y eviten la fuga de los profesionales recientemente incorporados con los perjuicios que esto conlleva como altos índices de rotación, pérdida de compromiso o incremento de las curvas de aprendizaje.

De acuerdo con un análisis realizado por Harvard Business Review, el 33% de los recién contratados buscan un nuevo empleo en los seis primeros meses. Además, otro análisis elaborado por la consultora The Wynhurst Group destaca cómo los nuevos empleados que participan en un proceso de acogida bien ejecutado, tienen un 58% más de probabilidad de permanecer en la empresa después de tres años.



Para conseguir el máximo rendimiento del recién contratado desde el minuto cero y evitar la típica saturación de los primeros días, las compañías deben poner en marcha procesos y herramientas que permitan gestionar aquellos aspectos que pueden llevarse a cabo en la fase previa a la incorporación del empleado y que agilizan su proceso de adaptación.

Gestionar con anticipación la fase de OnBoarding previene la fuga del profesional contratado tras un exhaustivo proceso de selección y, por consiguiente, tener que volver a iniciar un nuevo proceso de búsqueda para esa vacante, evitando así el pago de salarios durante esos tres primeros meses por los que la compañía no obtuvo retorno al iniciar un nuevo proceso de contratación.

Un buen recibimiento evita una mala experiencia para el empleado en sus primeros días de trabajo e inicia una relación de compromiso sólida entre empleado y organización. Agilizar la tramitación de los documentos requeridos por la empresa como la firma del contrato de trabajo, el certificado de estudios o la aceptación de las políticas de empresa, así como conocer y relacionarse con sus futuros

interlocutores, managers, compañeros y personas de referencia, hará que su primer día de trabajo le resulte más sencillo y agradable.

Lo anterior, además, beneficia a los managers al permitirles un contacto directo con esas futuras incorporaciones, para planificar juntos acciones de inducción, formativas, de desarrollo o de socialización, reduciendo su curva de aprendizaje en el nuevo puesto.

Una vez realizados los esfuerzos en los candidatos durante las distintas fases del proceso de selección, no se debe bajar el ritmo durante su incorporación, en las semanas previas y posteriores a la misma. Cuando el candidato ha aceptado la oferta, es imprescindible poner en marcha un proceso de incorporación eficiente para una correcta integración del nuevo colaborador y para mejorar su experiencia, lo que repercutirá en la mejora del Employer Branding de la compañía. ↗



*Latin America Marketing Manager Meta4, líder mundial en soluciones en la Nube para la gestión y el desarrollo del Capital Humano.