Lecturas
críticas

Apropiación social del conocimiento
Generación de contenidos impresos
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7375>
N.º 21, diciembre de 2021
doi: <https://doi.org/10.16925/gclc.23>

**UTILIDAD DE LA
INCORPORACIÓN DE NUEVAS
TECNOLOGÍAS EN LOS
PROCESOS *ONBOARDING*
DE LAS EMPRESAS EN
POSPANDEMIA**

María Felipa Puente Herrera
Carlos Humberto Castrillón Vargas
Universidad Cooperativa de Colombia
Sede Cali

EDICIONES
Universidad Cooperativa
de Colombia

ACERCA DE LOS AUTORES

María Felipa Puente Herrera, candidata a maestría en Gestión de las Organizaciones, especialista en Gerencia del Talento Humano; asesora y consultora empresarial. Profesora universitaria, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Correo electrónico:

maria.puente@campusucc.edu.co

Carlos Humberto Castrillón Vargas, magíster en Gerencia del Talento Humano; asesor y consultor empresarial. Profesor universitario, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Correo electrónico:

carlos.castrillonv@campusucc.edu.co

CÓMO CITAR ESTE DOCUMENTO

Puente Herrera, M. F. y Castrillón Vargas, C. H. (2021). *Utilidad de la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos onboarding de las empresas en pospandemia* (Generación de contenidos impresos N.º 21). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/gclc.23>

NOTA LEGAL

El presente documento de trabajo ha sido incluido dentro de nuestro repositorio institucional como Apropiación social de conocimiento por solicitud del autor, con fines informativos, educativos o académicos. Asimismo, los argumentos, datos y análisis incluidos en el texto son responsabilidad absoluta del autor y no representan la opinión del Fondo Editorial o de la Universidad.

DISCLAIMER

This coursework paper has been uploaded to our institutional repository as Social Appropriation of Knowledge due to the request of the author. This document should be used for informational, educational or academic purposes only. Arguments, data and analysis included in this document represent authors' opinion not the Press or the University.

Este documento puede ser consultado, descargado o reproducido desde nuestro repositorio institucional (<http://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7369>) para uso de sus contenidos, bajo la licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

21 UTILIDAD DE LA INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LOS PROCESOS ONBOARDING DE LAS EMPRESAS EN POSPANDEMIA

María Felipa Puente Herrera

Carlos Humberto Castrillón Vargas

Resumen

En la industria de reclutamiento de hoy, se ha hecho evidente el valor e impacto de las nuevas tecnologías para la incorporación de empleados. Las organizaciones que implementan el proceso de incorporación estándar han experimentado una mayor productividad de los nuevos trabajadores, lo que ha resultado en un mayor rendimiento general. Según Cezane (2019), los primeros noventa días de la experiencia de un trabajador se consideran los más fundamentales para construir una base estable dentro de la nueva organización. El despliegue de herramientas avanzadas basadas en inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y más adelante en el proceso de incorporación automatiza las partes principales del flujo de trabajo de reclutamiento, al tiempo que elimina las tareas repetitivas, de gran volumen, que requieren mucho tiempo y caos en papel. La transición sin problemas hacia la nueva contratación facilitada por las nuevas tecnologías está impulsando el crecimiento del mercado de incorporación de empleados. Así, la integración de la herramienta con otro programa de planificación de recursos empresariales, como el proceso de reclutamiento o las herramientas de capacitación, también se estima para impulsar la demanda del mercado de nuevas tecnologías de incorporación de empleados durante el periodo de adaptación. La innovación en mención garantiza una reducción importante en los costos de papel y su desperdicio; hoy, cuando el planeta se enfrenta a amenazas continuas y generalizadas de cambio climático, se espera que el factor de sostenibilidad asociado con la industria de nuevas tecnologías de incorporación de trabajadores vaya en aumento.

Palabras clave: ahorro de tiempo, costos, entrenamiento, incorporación, inducción, *onboarding*, productividad

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	6
DISCUSIÓN	6
<i>ONBOARDING</i> Y EL PRIMER DÍA DE TRABAJO	7
CONCLUSIONES	10
REFERENCIAS	11

INTRODUCCIÓN

Los profesionales responsables de las áreas de gestión humana, los gerentes y los dueños de las mipymes confían en la suspicacia y habilidad del reclutador para lograr incorporar o identificar ese talento humano que se acople a los requerimientos de las distintas unidades de negocio. Un proceso de incorporación exitoso conduce a una mejor experiencia de contratación nueva, que puede evitar la costosa rotación de empleados (Galli, 2017). En este contexto, se podrían realizar estudios para entender el comportamiento humano en las mipymes (desde la cultura organizacional), aportar a su productividad (Castrillón y Contreras, 2013) y crear relaciones gratificantes a largo plazo. Ciertamente, al utilizar una nueva y efectiva tecnología de incorporación, se puede ahorrar tiempo sin sacrificar la calidad del proceso.

Una tendencia creciente en la gestión del talento humano, y en específico en el proceso de incorporación de empleados, es el *onboarding*, una estrategia tecnológica con cada vez más defensores, concebida como un enfoque integral para atraer nuevos talentos que va más allá de la simple orientación. Los planes de incorporación tienen por objeto familiarizar a los nuevos colaboradores con los objetivos generales de una empresa y apoyarlos en los proyectos iniciales en que se embarquen; todo en un esfuerzo por lograr rápidamente la percepción de éxito y la productividad.

La recompensa final es reducir la rotación y alentar a los trabajadores a permanecer en una organización por un periodo más prolongado. En realidad, se trata de calcular el costo de contratar nuevos colaboradores para el negocio, y dado que la cultura de las empresas desempeña un papel importante para mantener satisfechos a los empleados, es vital realizar acciones para que estos se sientan bienvenidos en el equipo. Lo anterior requiere más que solo un entrenamiento beneficioso: los colaboradores quieren entender los

pormenores del trabajo y, al mismo tiempo, sentirse cómodos con su papel en el interior de la empresa (Bauer, 2011). Un programa de incorporación de empleados beneficioso presenta una combinación de capacitación y alcance social por parte de los miembros de la oficina. Estos dos componentes clave limitan la rotación y mantienen contentos a los colaboradores (Walters, 2010).

Adicionalmente, las mipymes latinoamericanas deben enfatizar sus procesos desde un panorama de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019); en concreto, el ODS número ocho (8), Trabajo Decente y Crecimiento Económico, que establece que las mipymes pueden hacer una muy buena gestión con desarrollos de nuevas tecnologías, dinamizar los procesos dentro las mipymes y, a la vez, generar mejores compromisos y mejores responsabilidades con sus colaboradores.

La perspectiva del primer día en el trabajo es estresante. Los nuevos empleados están ansiosos por impresionar a sus nuevos jefes. Entonces, si no saben dónde está la fotocopidora o cómo usarla, es probable que no vayan a preguntar, y perderán el tiempo tratando de resolver las pequeñas cosas por sí mismos. Y si se les arroja mucha información, es probable que no recuerden la mayor parte. Con un programa de incorporación efectivo se pretende presentar la información básica de una manera fácil, para que los nuevos empleados puedan volcarse hacia los aspectos más exigentes de su trabajo.

La forma de hacerlo es considerar los pequeños detalles logísticos que se suman a la sensación de comodidad y familiaridad que se tienen en un lugar de trabajo. Esto es bueno no solo para la tranquilidad de un nuevo empleado, sino también para la salud y el bienestar general de un negocio. Si una persona es nueva, no sabe cómo usar el sistema telefónico y cuelga accidentalmente a un cliente potencial, a ese cliente no le importará tal circunstancia.

JUSTIFICACIÓN

Los profesionales de recursos humanos, gerentes y propietarios de pequeñas empresas confían en una gran cantidad de personas y recursos para obtener de manera oportuna un nuevo empleado a bordo. Un proceso de incorporación exitoso conduce a una mejor experiencia de contratación, que puede evitar la costosa rotación de empleados (Galli, 2017) y crear relaciones gratificantes a largo plazo. Y al utilizar nuevas y efectivas tecnologías de incorporación, se puede ahorrar tiempo sin sacrificar la calidad del proceso de incorporación. Puente (2020) señala en este sentido:

Generalmente, debido a la cultura organizacional que se maneja en las empresas colombianas, los activos más representativos para los empresarios, se da en el capital y la maquinaria; olvidando que el principal activo de una organización, son sus colaboradores que ahí trabajan. Por esta razón, es necesario hablar de una de las unidades estratégicas más importantes de una empresa como lo es el departamento de talento humano, quien lleva una de las responsabilidades más grande de una compañía, velar por los colaboradores que laboran en dicha empresa, sean las más idóneas.

De ahí que muchas compañías en crecimiento estén comenzando a perseguir a nuevos empleados talentosos. Eso significa muchos primeros días en el trabajo y mucho tiempo y dinero para gastar mientras los nuevos empleados se ponen al día. ¿Qué pasaría si se pudiera reducir el tiempo que le toma a un empleado alcanzar su máximo potencial? Esa es la promesa de una tendencia creciente en la gestión de recursos humanos: la llamada 'incorporación' u *onboarding*. Sus defensores lo describen como un enfoque integral para atraer nuevos empleados que va más allá de la simple orientación. Los planes de

incorporación tienen por objeto familiarizar a los nuevos empleados con los objetivos generales de una empresa y apoyarlos a medida que se embarcan en proyectos iniciales; todo en un esfuerzo por lograr rápidamente la percepción de éxito y la productividad.

La recompensa final es reducir la rotación y alentar a los trabajadores a permanecer en una organización por un periodo más prolongado. En realidad, se trata de calcular el costo de contratar nuevos colaboradores para el negocio, y dado que la cultura de las empresas desempeña un papel importante para mantener satisfechos a los empleados, es vital realizar acciones para que estos se sientan bienvenidos en el equipo. Lo anterior requiere más que solo un entrenamiento beneficioso: los colaboradores quieren entender los pormenores del trabajo y, al mismo tiempo, sentirse cómodos con su papel en el interior de la empresa (Bauer, 2011). Un programa de incorporación de empleados beneficioso presenta una combinación de capacitación y alcance social por parte de los miembros de la oficina. Estos dos componentes clave limitan la rotación y mantienen contentos a los colaboradores (Walters, 2010).

DISCUSIÓN

La sociedad moderna está orientada a la información, y por eso las ideas inteligentes y el talento cobran importancia; distinto a la sociedad industrial, orientada a los recursos y al trabajo. En el pasado, las empresas obtenían ganancias solo de la venta de sus productos y anunciaban ganancias maximizadas o intentaban reducir los costos dentro del alcance de las formas tradicionales. Sin embargo, este tipo de negocio con fines de lucro tenía limitaciones, y los negocios comenzaron a encontrar una nueva forma de lograr los resultados deseados a un bajo costo. Las empresas intentaron cambiar sus procesos comerciales,

adoptaron las ideas de sus empleados y recopilaron ideas incluso desde el exterior.

Luego, los resultados de tales esfuerzos aparecieron por primera vez en la industria publicitaria. Así, diversos tipos de anuncios emergieron con ideas únicas y emocionantes, y la gente estaba interesada en ellos. El principio de bajo costo y alta eficiencia también se aplicó a los procesos comerciales internos. En lugar de un sistema tradicional de aprobación de documentos, se recopilaron y gestionaron las ideas de los empleados, y se introdujo un sistema de aprobación electrónico para cambiar la cultura empresarial interna hacia un enfoque más apoyado por la tecnología.

Entonces, utilizando un enorme capital, las grandes empresas introdujeron el sistema de gestión empresarial que se adaptaba a ellos. Dichos sistemas fueron desarrollados exclusivamente para cada empresa, en función de administrar sus tareas, resultados y evaluaciones de servicios. Por lo tanto, no podría aplicarse a otras, y debido a su alto costo, las pequeñas y medianas empresas no podían permitirse construir sus propios sistemas. Luego, para abordar el problema de la incorporación a la empresa, es necesario poner la mirada de nuevo en el soporte mediante las nuevas tecnologías. Es aquí donde se deben analizar las ventajas y desventajas que conlleva realizar el proceso de *onboarding* en las empresas mediante las nuevas tecnologías.

Ahora bien, la incorporación es el momento para que la organización integre los objetivos, la cultura y el entorno en las prácticas del nuevo empleado. Un proceso de incorporación bien diseñado y automatizado puede reducir los costos, mejorar la productividad y la retención debido a una mayor satisfacción de los empleados; por lo tanto, reducirá el costo de rotación y el tiempo para encontrar otro nuevo empleado. La incorporación adecuada hace que los empleados se sientan valorados y los alienta a desarrollar conocimientos

y habilidades que pueden ayudarlos a explotar todo su potencial. Desde luego, esa mejora en el conocimiento y las habilidades pueden beneficiar a la organización. La literatura presentada en los antecedentes muestra que la incorporación bien estructurada puede beneficiar a la organización, al aumentar el compromiso y la productividad de los empleados, así como el periodo de retención. Tal proceso se puede lograr a través de procesos automatizados, coordinados e integrados.

Además, las soluciones integradas de incorporación brindan la capacidad de rastrear las actividades y enviar solicitudes, recordatorios y datos apropiados, lo que acelera en gran medida el proceso general de incorporación y acorta el tiempo de aceleración.

ONBOARDING Y EL PRIMER DÍA DE TRABAJO

Los primeros días pueden ser abrumadores para los nuevos empleados. Según Kathryn Minshew (2017), fundadora y directora ejecutiva del recurso de asesoramiento profesional The Muse, una cosa que un líder puede hacer para aliviar los nervios previos al inicio es enviar al nuevo empleado tanta información relevante como sea posible. “Enviarles información sobre beneficios y su manual de empleados antes de su primer día les da la oportunidad de familiarizarse con la cultura antes de que entren por la puerta”, dijo Minshew (2017).

Según Erika Kauffman (2017), fundadora de EPR Publicity, antes del primer día de un nuevo empleado en el trabajo, todos los miembros relevantes del personal (RR. HH.), el gerente directo de la persona, los compañeros de equipo directos, etc., deben estar preparados. Se deberá tener todo el papeleo de recursos humanos y el equipo técnico necesario antes del primer día de un empleado. “Se trabaja tan diligentemente para reclutar a este nuevo empleado,

pero el proceso aún no ha termina. Una buena primera impresión en el primer día del trabajo es el paso más esencial para una incorporación adecuada” (Kauffman, 2017).

David Almeda (2006), director de personal de Kronos, dijo que muchos gerentes saludan a los empleados cuando comienzan y luego los envían a su escritorio para estudiar materiales como instructivos y manuales. Sin embargo, se debe facilitar la integración en la cultura propia de la empresa. Plantea Almeda (2006):

Hágalo personal. Haga que los compañeros de trabajo del nuevo empleado decoren su oficina y dejen notas personales de bienvenida. Invite al nuevo empleado a una clase de yoga o juegue baloncesto en el almuerzo. Incorporar nuevos empleados a su cultura aumentará su compromiso y productividad y disminuirá su rotación.

Desarrollar un proceso de incorporación sólido y consistente lleva tiempo. En el camino, hay errores cruciales que los empleadores deben reconocer y evitar para garantizar que el periodo de iniciación de un nuevo empleado sea exitoso. Deb LaMere (2008), vicepresidenta de experiencia de los empleados en Ceridian, complementa: “No les dé demasiado a los nuevos empleados demasiado pronto. Las primeras semanas en un nuevo trabajo pueden ser un ajuste abrumador para un empleado. No debes sobrecargarlos con demasiado trabajo antes de que estén listos”.

Por su parte, Jack Hill (2007), director de soluciones de adquisición de talento en People-Fluent, señaló: “No asumas que los nuevos empleados entienden todo. No puedes esperar que un empleado capte todos los matices, palabras de moda y procedimientos involucrados con su nuevo trabajo después de un repaso rápido” (Jack Hill, 2007). Asimismo, sugiere recordar a los empleadores que incluso los nuevos

empleados con experiencia en la industria deberían tener la oportunidad de asimilar toda la información que reciben.

En el proceso de incorporación —al igual que con cualquier proceso comercial—, medir los resultados de los esfuerzos de incorporación es la clave para mejorar. Minshew dijo que The Muse envía una nueva encuesta de contratación después de un mes de empleo para evaluar la efectividad de su incorporación. Una forma de garantizar que su proceso de incorporación no termine el primer día es asignarle al nuevo empleado un mentor, alguien que no sea u gerente directo, para que se comuniquen con él a medida que se establezca. El mentor puede usar un estipendio de la compañía para sacar al nuevo empleado de la oficina para tomar café o almorzar, así como para registrarse con ellos durante las primeras semanas. Minshew (2017) comentó: “Significa mucho para los nuevos empleados tener una cara amigable con la que se sienten cómodos hablando, y hemos visto muchas amistades de larga data en la oficina comenzar de esta manera”.

LaMere (2008) aconseja programar sesiones de capacitación detalladas durante la primera semana, así como enfatizar y demostrar la importancia de la comunicación abierta:

Durante los primeros días del proceso de incorporación de la nueva contratación, verifique con ellos por correo electrónico o, mejor aún, en persona. Podría ser simplemente un “¿cómo te va?” o incluso enviándoles información de la compañía o noticias de la industria hasta que se agreguen a las listas de distribución. Cuanto más pueda comunicarse y compartir con el nuevo empleado en los primeros días, mejor será la experiencia para él o ella.

La incorporación es un proceso continuo que ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos, a través del compromiso y la participación, incluso mucho después de su primer día

en el trabajo. Expresa Bautista (2018): “Los empleados de hoy buscan canales de comunicación inclusivos e interactivos, bibliotecas de contenido y más que continúen la experiencia después de la contratación”. Por su parte, Hill (2007) argumenta: “La incorporación va más allá de las herramientas de aprendizaje y el papeleo, y es realmente vista como parte del desarrollo profesional”.

Además, la herramienta de incorporación centraliza toda la información, documentos y beneficios en un solo lugar, lo que facilita su organización y administración. Además de sus capacidades de incorporación, ofrece una variedad de servicios de recursos humanos, que incluyen inscripción de beneficios, deducciones automáticas de nómina y autoservicio de empleados. Y para ayudar a las empresas a mantener el cumplimiento de las agencias relevantes, es posible agregar sincronización automática de nómina y servicios de archivo de formularios, lo que permite a los usuarios crear cursos de capacitación ilimitados, cuestionarios y tarjetas, con el fin último de acelerar su productividad y mejorar sus habilidades. Los nuevos empleados pueden ensayar las interacciones de los clientes en la vida real a través de la cámara web, y los gerentes y compañeros de equipo pueden proporcionar comentarios útiles sobre su entrega (Gamelearn Team, 2020).

¿Cuál es el proceso de incorporación de nuevos empleados? La incorporación es el proceso de integrar nuevas contrataciones en una empresa. Normalmente, los gerentes u otros trabajadores hacen esto, al ayudarles a adaptarse a los aspectos culturales y de desempeño de su nuevo trabajo. Los procesos de incorporación más exitosos comienzan durante el proceso de contratación, en lugar del primer día de un nuevo empleado (Espadas et al., 2008).

¿Cuáles son las mejores prácticas para una incorporación efectiva? Configurar sus estaciones de trabajo, tarjetas de identificación, correos

electrónicos, contraseñas, etc.; desarrollar un programa efectivo de capacitación de empleados; llevar a cabo una revisión del desempeño después de sus primeros 90 días (Cezane, 2019).

¿Cuáles son las desventajas de no tener un plan integral de incorporación? La falta de una estrategia integral de incorporación puede hacer que sea más difícil atraer y retener empleados valiosos. Los empleados abandonan las empresas por una variedad de razones, que incluyen beneficios inadecuados, desaprobación de la administración, falta de crecimiento laboral y otras más. Pero muchos también se van porque estaban mal informados sobre lo que implicaba el trabajo o porque luchaban por aprender y mantenerse al día con las demandas del trabajo. Para asegurarse de que las nuevas contrataciones estén configuradas para tener éxito, debe establecerse un proceso de incorporación de calidad.

¿Cuáles son los beneficios comerciales de incorporar nuevos empleados de manera efectiva? El empleo de las nuevas tecnologías permitirá la incorporación exitosa de empleados y ayudará a las empresas a mejorar la retención y aumentar la productividad. Además, automatizará la incorporación de nuevas contrataciones, lo que puede ahorrar tiempo y dinero. Reemplazar a un empleado generalmente puede costar entre 16% y 20,4% del salario destinado, dependiendo de su función. Para puestos específicos de habilidades y educación, a veces puede costar alrededor del 200% del salario del empleado perdido; por lo tanto, es importante asegurarse de incorporar a los empleados correctamente, o estos podrían costar mucho (Ferrazzi, 2015).

¿Cuándo se debería usar una nueva tecnología de incorporación? Los flujos de trabajo de RR. HH. y la incorporación de empleados no deben gestionarse mediante hojas de cálculo desactualizadas y documentos desordenados. Si un empleador está perdiendo documentos importantes o quedando sin espacio en el archivador, es hora de que administre el proceso

de incorporación con las nuevas tecnologías. Un programa de incorporación de empleados eliminará el papeleo y la redundancia, al tiempo que hará que los nuevos empleados sean más felices a medida que se ponen al día (Ferrazzi, 2015).

Según los resultados, la mayoría de los sistemas de proceso de incorporación involucrados durante el proceso de *onboarding* son: el sistema de administración de personal, el sistema financiero, el sistema de línea telefónica, el sistema de correo electrónico de la compañía, el sistema de tarjetas de personal y el sistema de plataforma electrónica. Asimismo, hay tres tipos de integración: de datos, de procesos y de aplicaciones. Y según la arquitectura del sistema, se pueden usar dos enfoques: la integración de datos o la integración de aplicaciones. La integración del proceso puede usarse para la integración entre el sistema de reclutamiento y el sistema *onboarding* porque todo está interrelacionado. Con este enfoque, la motivación se puede identificar en función de los objetivos de lograr la integración, ya que ofrece a la organización una mayor capacidad para compartir información, tomar mejores decisiones y comunicar datos importantes. En los datos la organización puede descubrir patrones e interacciones para una dirección o mejora futura.

CONCLUSIONES

La reducción notable de la excesiva documentación en papel está allanando el camino para una alternativa ecológica en forma de una plataforma digital. Las nuevas tecnologías proporcionan flexibilidad a su amplia base de usuarios, y algunas de las compañías también ofrecen aplicaciones compatibles con teléfonos móviles. Esto ha hecho que el proceso de incorporación sea más fácil y manejable sobre la marcha.

Se estima que la integración de soluciones tecnológicas avanzadas —como la inteligencia

artificial— incide en el crecimiento del mercado. Los gerentes a menudo están tan motivados para reclutar trabajadores talentosos que no piensan en lo que sucederá una vez el nuevo empleado llegue listo para trabajar. Gran error.

Los sistemas automatizados son especialmente útiles porque la incorporación requiere la participación de múltiples departamentos dentro de una empresa, todos trabajando en conjunto para dar la bienvenida y contratar a un nuevo empleado, para que se sienta lo más cómodo posible desde el primer día. La tecnología adecuada puede ayudar a coordinar a varias personas y tareas al encargarse del papeleo electrónicamente, o al enviar notificaciones alertando al personal de soporte de TI para configurar, por ejemplo, la computadora portátil de un nuevo empleado.

Una parte importante de la incorporación de los empleados es la capacitación sobre cómo llevar a cabo el trabajo. La incorporación da vida a la descripción del trabajo al explicar lo que se espera del nuevo empleado. Al final del proceso, el nuevo empleado debe ser consciente de cómo su rol se adapta al equipo y al negocio en general; se busca que los empleados se sientan como una parte valiosa del negocio y, por lo tanto, tengan la motivación para permanecer en el trabajo.

La presente investigación proporciona una comprensión completa sobre el proceso de incorporación y su impacto en la organización, el departamento, el empleado y el sistema. El modo de incorporación mediante la nueva tecnología constituye un marco para que la organización implemente la integración empresarial; la meta es mejorar el proceso de incorporación para maximizar la productividad, el compromiso y la retención de los empleados. Teóricamente, esta investigación demuestra que la transformación de manual a automático y de papel a sistema integrado tendrá un impacto significativo para mejorar el proceso de incorporación. Todo este proceso de transformación

en la construcción de una integración empresarial aumentará la calidad del servicio y los datos, el proceso continuo entre el subsistema y eliminará los recursos intensivos, creando así una experiencia de incorporación positiva.

La solución está en el *onboarding* digital. Con un correcto plan de *onboarding*, la adaptación de los nuevos trabajadores a la empresa llevará menos tiempo. En compañías donde se incorporan habitualmente nuevos empleados, los trabajadores de recursos humanos están constantemente introduciendo al nuevo personal.

Esto supone un gasto elevado en dinero y en tiempo para las empresas. Así, con el *onboarding* digital se obtienen resultados que mejoran la eficiencia del empleado y el rendimiento económico de la compañía. Para estos procesos de incorporación existen múltiples plataformas que ayudan a llevar un proceso de *onboarding* más efectivo para los trabajadores que llegan por primera vez y para la misma organización; algunas de esta son: Onboarding para Ulma, Onboarding para Metro y Onboarding Process (Gestionet, 2021).

REFERENCIAS

- Almeda García, D. (2006). *Una nueva realidad publicitaria: la generación de valores corporativos en publicidad*. Ediciones del Laberinto.
- Bauer, T. N. (2011). *Incorporación de nuevos empleados: Maximización del éxito*. Fundación SHRM.
- Bauer, T. N. (2011). *Onboarding New Employees: Maximizing Success* (vol. 3). SHRM Foundation.
- Bautista, P. F. N. (2018). *Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini Informática y Tecnología*. <https://cutt.ly/NEhGK7s>
- Casas Bonilla, A. J. (2020). *Principales procesos de gestión humana en Brasil, Colombia, Chile, Ecuador y Perú para empresas del sector servicios, Business Process Outsourcing (BPO): un estudio comparativo* (trabajo de grado). Universidad EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/17002>
- Castrillón Vargas, C. H. y Contreras Gamboa, E. A. (2013). *La percepción del docente sobre el compromiso y su relación con algunos factores de riesgo psicosocial en instituciones públicas de educación en Colombia*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://cutt.ly/1EhHrZ0>
- Cezanne. (2019). Software de incorporación. <https://cutt.ly/3EhGXpq>
- Espadas, J., Romero, D., Concha, D. y Molina, A. (2008). Uso del Marco de Zachman para lograr la integración empresarial.
- Ferrazzi, K. (2015). *Technology Can Save Onboarding from Itself*. Universidad de Harvard. <https://cutt.ly/GEhGMuf>
- Galli, E. (2017). Onboarding, la importancia de generar un efecto “wow” en el nuevo empleado. <https://cutt.ly/SEhG1V9>
- Gestionet. (4 de abril de 2021). ¿Cómo hacer un Onboarding digital para la incorporación de tus nuevos empleados de forma exitosa? <https://gestionet.net/onboarding/>
- Karambelkar, M. y Bhattacharya, S. (2017). Onboarding is a Change: Applying Change Management Model ADKAR to Onboarding. *Human Resource Management International Digest*, 25(7), 5-8. <https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2017-0073>
- Snell, A. (2006). Researching Onboarding Best Practice: Using Research to Connect Onboarding Processes with Employee Satisfaction. *Strategic HR Review*, 5(6), 32-35. <https://doi.org/10.1108/14754390680000925>

Lecturas
críticas