

7 puntos para un onboarding que **sí** conecta.

La primera experiencia
también define la **permanencia**.



TIP 01

Calidez humana desde el minuto cero

Antes que el contrato.
Antes que los formularios.
Antes que “estas son tus credenciales de acceso”.

Un video del equipo dándote la bienvenida. Un mensaje del líder que va a ser tu referente. Un detalle —cualquiera— que haga sentir a la persona nueva que alguien la estaba esperando de verdad.

Ese primer minuto define el vínculo emocional con la empresa, que generará una **memoria que perdura**.



TIP 02

Tres rutas, una sola experiencia integrada

Ruta cultural: quiénes somos, qué valoramos, cómo nos tratamos, en qué creemos, cuáles son nuestros rituales.

Ruta operativa: procesos, herramientas, roles, quién hace qué y cómo fluye el trabajo.

Ruta administrativa: documentos, beneficios, compliance, todo lo formal.

El error fatal: que cada ruta la maneje un área distinta sin coordinación. “Esto lo ve RRHH, esto el jefe directo, esto Sistemas.” El resultado: un colaborador perdido en tres conversaciones que no dialogan entre sí.

Un onboarding serio integra las tres **en una sola experiencia.**



UNA SOLA EXPERIENCIA INTEGRADA



Conectada. Coordinada. Coherente. Potente.

“

Una experiencia integrada es un colaborador que entiende, se conecta y se queda.

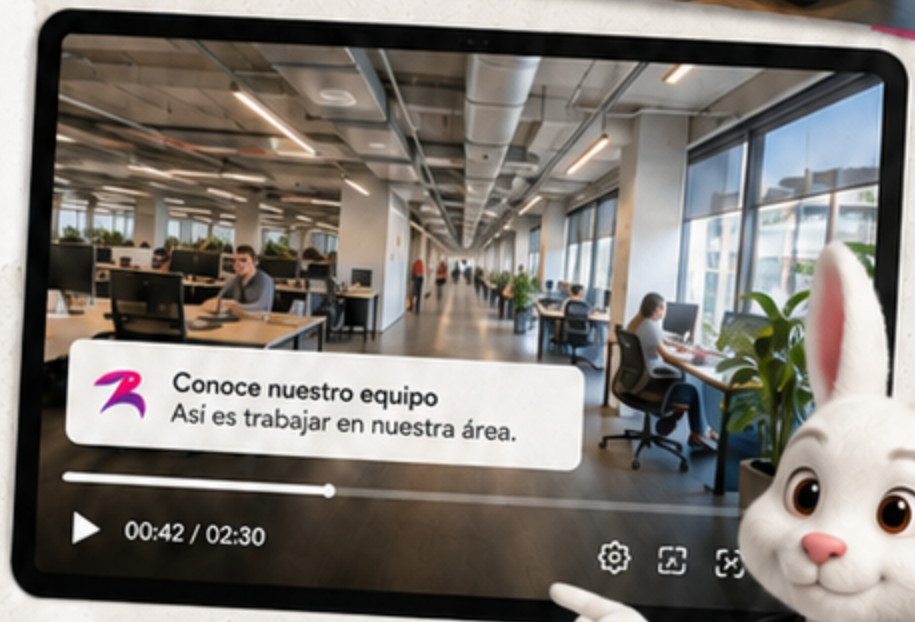
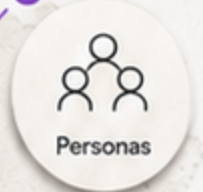


TIP 03

Inmersión real, no powerpoints con la misión y la visión

Fotos 360° del espacio físico. Recorridos virtuales por las oficinas reales. Videos de colegas contando cómo es trabajar en tu equipo.

Un colaborador nuevo necesita sentir que conoce el lugar antes de habitarlo. La inmersión baja la ansiedad, acelera la pertenencia y reduce drásticamente el shock del primer día presencial.



La inmersión genera confianza antes del primer día.



TIP 04

Acompañamiento activo, no autogestión disfrazada

Dar acceso a una plataforma de eLearning y decir “*complétalo cuando tengas tiempo*” **no es onboarding: es abandono.**

Tutorías programadas a los **7, 15 y 30 días**. Alguien real del otro lado que responde preguntas —en vivo, no por mail automático—.

El eLearning bien diseñado no reemplaza el calor humano. **Lo escala.**



TIP 05

Evaluación como conversación, no como prueba de admisión

Los checkpoints del onboarding no existen para aprobar o reprobar a nadie. Existen para detectar dónde hace falta más apoyo.

Si un colaborador no entiende algo en la semana uno, el que falló fue el proceso, no la persona.

El diseño debe contemplar cada punto de control como una oportunidad de diálogo. No como un filtro.

Evaluar para acompañar, no para filtrar.

Ruta de checkpoints



Conversación uno a uno

Hablamos para entender cómo va la experiencia y qué necesita apoyo.



Feedback que construye

Compartimos lo que funciona y lo que podemos mejorar juntos.



Planes de apoyo personalizados

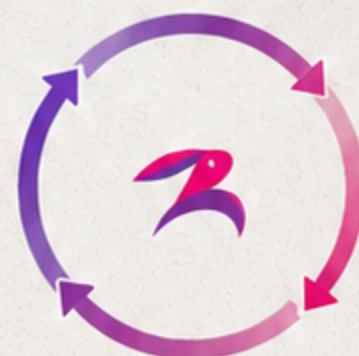
Ajustamos el camino para que cada persona pueda avanzar con éxito.

De checklist a diálogo continuo

- ✓ Escucha activa
- ✓ Pregunta y valida
- ✓ Detecta señales tempranas
- ✓ Acompaña y ajusta
- ✓ Da seguimiento

Más apoyo, mejores resultados

Bucle de mejora



Escuchamos • Aprendemos
Ajustamos • Avanzamos juntos



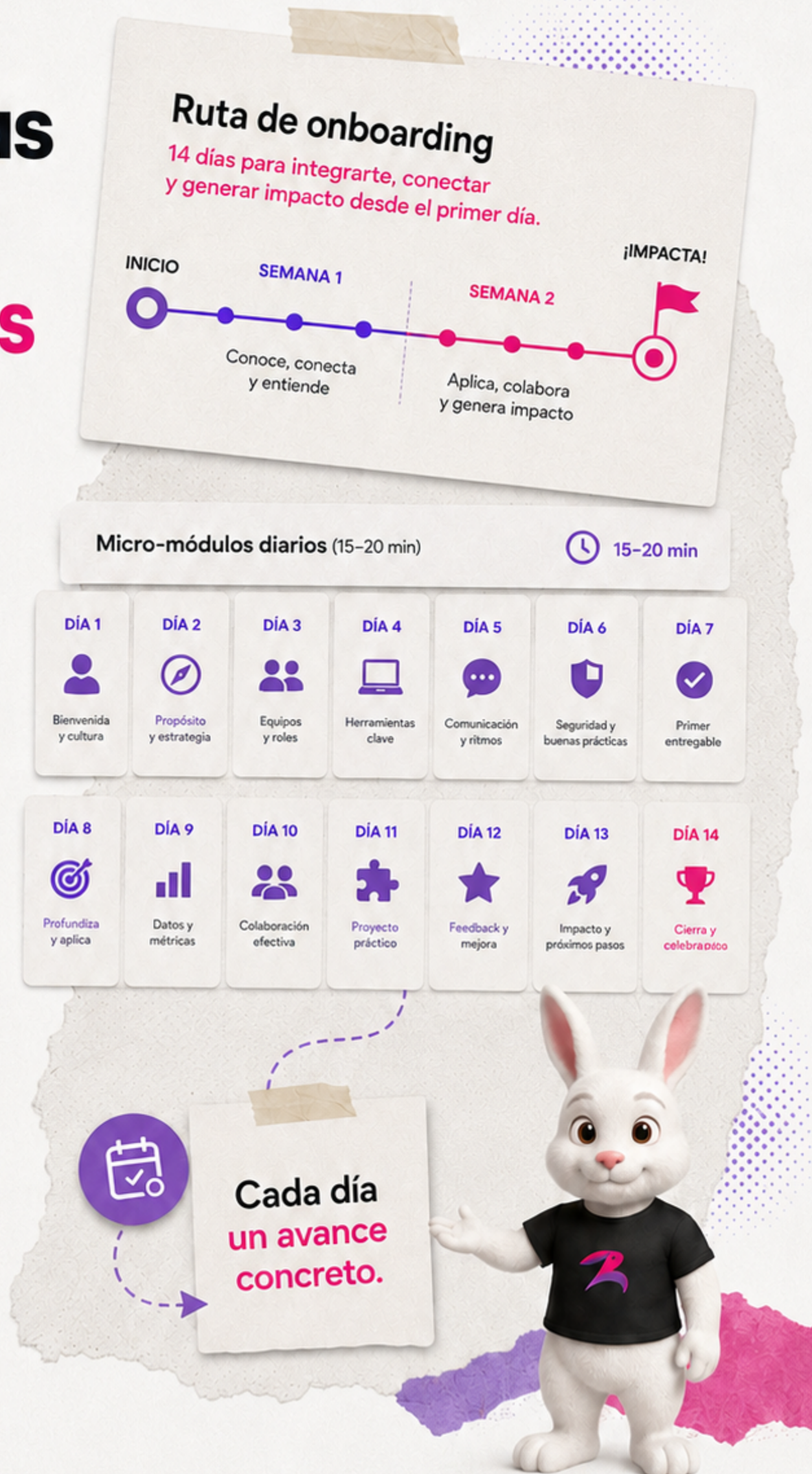
TIP 06

Dos semanas intensivas, no tres meses de goteo

El onboarding no debería ser un lento derrame de contenidos a lo largo de un trimestre.

Dos semanas bien diseñadas, con micro-módulos diarios de 15 a 20 minutos. Cada día un avance concreto. Cada módulo un entregable claro.

El momentum psicológico de “estoy avanzando, estoy entendiendo, estoy cada día más adentro” es irremplazable. Y solo se genera con intensidad, no con dispersión.



TIP 07

Métricas que cuenten la historia real

No midas solamente "el 87% completó el onboarding".

Es importante medir la satisfacción del colaborador al terminar. Tiempo hasta alcanzar productividad plena. Tasa de retención a 90 días. NPS interno antes y después del proceso.

Lo que no se mide no se mejora. Y lo que se mide mal —solo tasa de completación— te da una falsa tranquilidad mientras el talento se va por la puerta de atrás.



Medir bien
cambia la decisión.



Satisfacción del colaborador al finalizar el onboarding



▲ 0.8
vs. período anterior

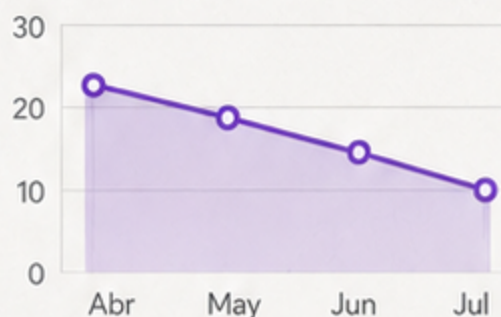
Muy satisfechos
72%



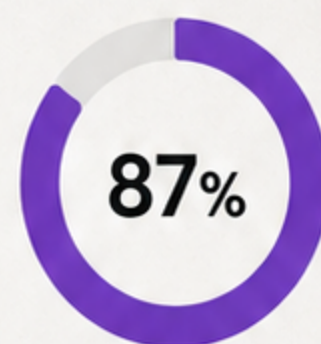
Tiempo hasta alcanzar productividad plena

18 días

▼ 5 días
vs. período anterior



Retención a 90 días



▲ 9 p.p.
vs. período anterior



NPS interno (antes vs. después)



Tasa de retención a 90 días

94%

▲ 2 p.p.
vs. período anterior



CIERRE

¿Por qué es tan importante un onboarding diseñado en formato eLearning y con seguimiento automatizado?

Dos razones.
Una económica, una humana.

La razón económica: reemplazar a un colaborador que se fue —porque nunca terminó de sentirse parte— cuesta entre el 50% y el 200% de su salario anual. Entre reclutamiento, inducción fallida, baja productividad del reemplazo y conocimiento que se fugó, la cuenta es silenciosa pero demoledora.

La razón humana: un onboarding mal hecho le dice a una persona, en su primera semana, que la empresa no se tomó el tiempo de recibirla bien. Ese mensaje —explícito o no— es el inicio de una desconexión que después ningún “plan de retención” repara.

Un onboarding exitoso en formato eLearning no es un cursito de inducción digitalizado. Es la primera experiencia real que un colaborador tiene con tu cultura organizacional. Y como toda primera impresión... no hay segunda oportunidad para darla bien.

→ Tu empresa hoy: ¿está teniendo una primera cita o un trámite con sus nuevos colaboradores?

→ Si quieres repensar tu onboarding, conversemos.

