

NETWORKING: INTERCAMBIO DE MEJORES PRÁCTICAS

ON BOARDING Y DESARROLLO
DEL COLABORADOR DE FORMA REMOTA



4° Foro de Mejores Prácticas GPTW®

On boarding y desarrollo del colaborador de forma remota

En **Great Place to Work®** tenemos un espacio donde los miembros de nuestra comunidad comparten sus experiencias. El encuentro entre representantes de áreas de capital humano y líderes resulta muy enriquecedor porque entre todos comparten los retos, experiencias y prácticas exitosas que crean mejores lugares para trabajar.

En este **4° Foro de Mejores Prácticas** abordamos el tema de los procesos de on boarding y desarrollo de colaboradores de forma remota y cómo han tenido que transformarse. Como invitada especial nos acompañó María Antonieta González Echeverría, Directora de Recursos Humanos de EPA Digital, quien compartió la transformación que realizaron en estos procesos a partir de la pandemia y el ahora esquema de trabajo híbrido.

EL MUNDO CAMBIÓ

Vianey Dávalos, Directora Senior de Estrategia de Cultura y Negocio de GPTW® México, fue la encargada de brindar un preámbulo sobre el cambio de paradigma que hemos vivido.

Hasta antes del 2020 menos del **19%** de las organizaciones permitían el trabajo remoto

Con la llegada de la pandemia el **100%** de las organizaciones tuvieron que adaptarse al trabajo a distancia o con modelos híbridos

Para el mes de octubre del 2020 las organizaciones mexicanas reportaron un aumento del **40%** en la eficiencia laboral

IMPACTOS EN LA PRODUCTIVIDAD Y LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES

- Al disminuir los tiempos de traslados creció la productividad de los colaboradores
- La esfera personal del colaborador dejó de ser una “caja negra” para los líderes
- Se establecieron nuevos lazos de confianza entre líderes y colaboradores
- La flexibilidad y la autonomía laboral resultaron nuevos ejes fundamentales

MEJORES PRÁCTICAS A DISTANCIA

En el contexto de la pandemia las organizaciones se han enfrentado a diversos retos, desde el proceso de reclutamiento, posteriormente a lo largo del on boarding y del desarrollo del colaborador.

Estas son algunas prácticas recomendadas por Los Mejores Lugares para Trabajar™, expuestas por parte de Mariana Gómez Tagle, Gerente de Auditoría Cultural de GPTW® México:



1) Curriculum ciego: La conformación de organizaciones más abiertas parte de procesos de selección en donde no se definan requerimiento de género, edad o sexo sino basarse en palabras clave respecto a las habilidades requeridas para la posición a cubrir.



2) Entrevistas: Es de suma importancia identificar las habilidades humanas de los candidatos para evaluar si pueden sobrellevar un proceso vía remota y una adaptación efectiva al modelo a distancia o híbrido.

4° Foro de Mejores Prácticas GPTW®

On boarding y desarrollo del colaborador de forma remota



3) Alineación organizacional: Detectar el nivel de compromiso del colaborador y si se perfila una identificación plena con la misión y valores de la organización.



4) Dinámicas humanas: En un proceso a distancia es recomendable priorizar la flexibilidad y la sencillez de los procesos pero sin sacrificar la integración. Conocer los motivadores del nuevo colaborador y establecer sesiones de inducción con los distintos miembros del equipo.



5) Técnicas lúdicas: En el rubro del desarrollo del colaborador se pueden emplear técnicas como la gamificación para dotar de dinamismo el proceso de adaptación de los nuevos colaboradores.

CASO DE ÉXITO: EPA DIGITAL

Esta organización logró en el último par de años crecer

7 puntos

en su índice de Trust Index™

Pasando de

87%

en 2019 a 94% en la más reciente medición.

María Antonieta González, Directora de Recursos Humanos, relató los aprendizajes y las acciones que les permitieron adaptarse positivamente a la nueva realidad.

NUEVOS COLABORADORES DURANTE LA PANDEMIA



Durante todo el periodo de la pandemia mantuvieron una operación bajo la modalidad *home office* priorizando el cuidado de sus 130 colaboradores



Más allá de buscar habilidades técnicas en los candidatos privilegian la calidad humana y los valores



Al tratarse de una agencia digital el trabajo durante este periodo de tiempo lejos de disminuir, aumentó



Observan la relación entre la organización y sus colaboradores como una propuesta de matrimonio que tiene final feliz con la firma de contrato



Todos los procesos de reclutamiento fueron 100% digitales

4° Foro de Mejores Prácticas GPTW®

On boarding y desarrollo del colaborador de forma remota

EL DESARROLLO DE TALENTO COMIENZA DESDE EL DÍA 1

On boarding con una duración de 3 meses

- Las fases que comprende este proceso son el entrenamiento, evaluaciones por parte del líder y pláticas con Recursos Humanos
- Las reuniones entre RH y los nuevos colaboradores no son obligatorias y se efectúan con la frecuencia que el colaborador lo solicite
- También se presenta un mentoring interno, acompañamiento por parte de un voluntario al nuevo colaborador
- La organización cuenta con un programa de reingresos para quienes por alguna circunstancia especial tuvieron que dejar la organización

Plan de carrera

- La organización ve como hijos a sus nuevos integrantes a quienes guía de la mejor manera para generar valores de pertenencia y orgullo
- Se fomenta el trabajo en equipo con programas como el “Figura 2x2” que consiste en que un colaborador ayuda a otro en una asignación que tenga, luego se evalúan resultados y se otorga una retroalimentación
- Los colaboradores acceden a formación en las áreas técnica y soft para lograr alcanzar mejores posiciones, se trabaja un esquema de coaching para los nuevos líderes con los estándares GPTW®

Gracias al acompañamiento de Great Place to Work® organizaciones como EPA Digital han podido adaptarse a las exigencias del trabajo a distancia y los modelos híbridos.

Mediante el 4° Foro de Mejores Prácticas fue posible establecer un aprendizaje colaborativo en donde organizaciones de todos los tamaños e industrias expusieron sus experiencias.

¡Muchas gracias por acompañarnos y los esperamos la próxima edición!