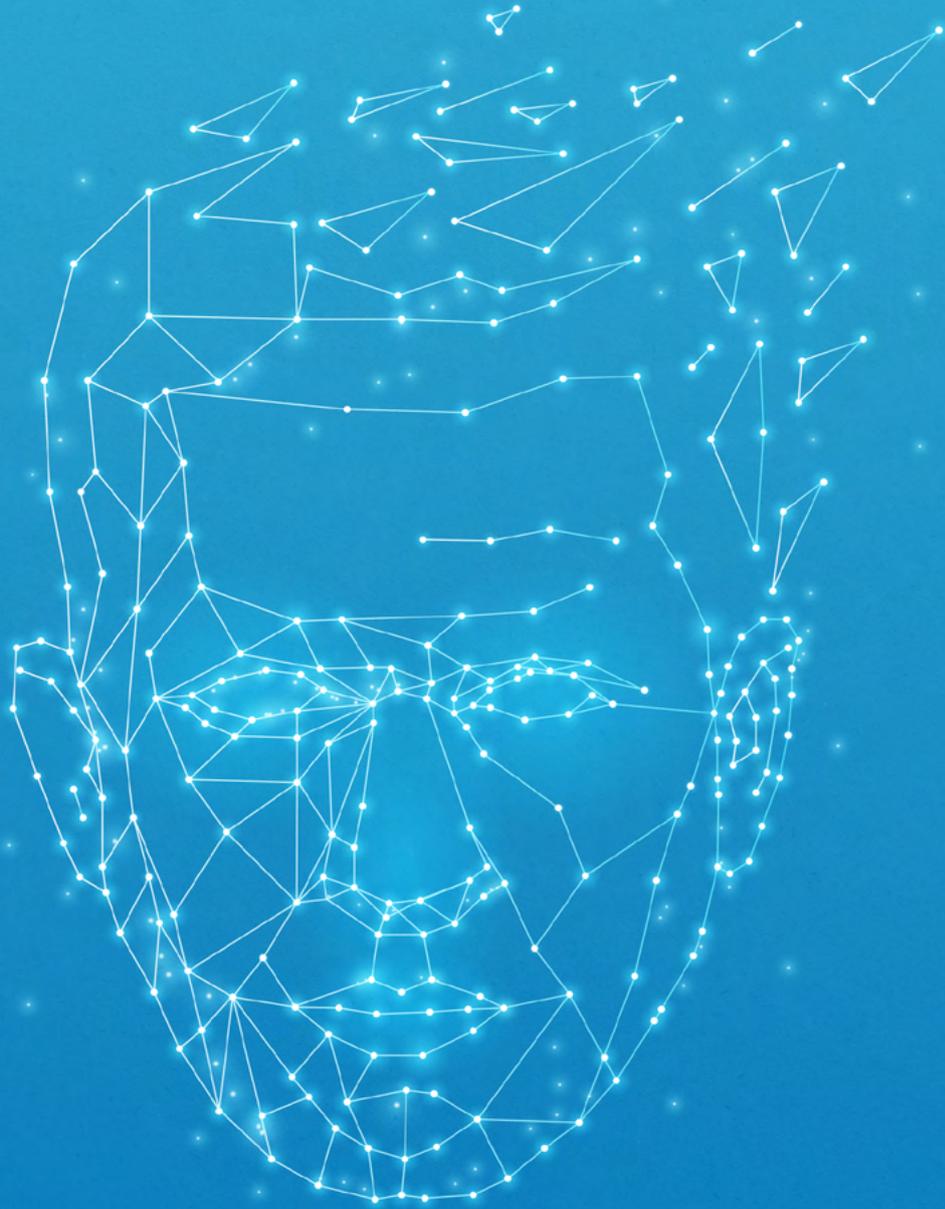


docebo



Inducción en piloto automático

Matt Powell
Gerente de contenido, Docebo

Nos guste o no, la inducción es una necesidad decisiva para los nuevos empleados. Sin embargo, muchas organizaciones descuidan una estrategia de inducción efectiva, o si tienen una, puede no incluir capacitación estructurada, lo que causa estragos en su capacidad para desarrollar y retener empleados. De hecho, solo una de cada tres empresas ha establecido las mejores prácticas de inducción, lo que sugiere que la gran mayoría de los empleadores no están presentándole a las personas nuevas los valores organizacionales cuando más importa.

Considerando que casi un tercio de los nuevos empleados abandonan sus organizaciones (voluntaria o involuntariamente) antes del final de su primer año, esta falta de capacitación es increíblemente perjudicial. Alrededor del 15% de ellos culpan su decisión de dejar el trabajo por la falta de una inducción efectiva. El costo de perder y reemplazar a un empleado puede costar hasta 3 veces el salario de esa persona, y la alta rotación no es mala solo para la moral de la compañía, sino también para su balance final. Un estudio de Harvard Business Review encontró una tasa de rotación del 23% entre los nuevos empleados antes de su primer aniversario debido a una experiencia de inducción pobre. Mientras tanto, la rotación de empleados milenarios solo resulta en \$ 30.5 mil millones en costos perdidos, de acuerdo con la investigación de Gallup. Y estos números demuestran que un programa de inducción exitoso es absolutamente crucial para mantener a las nuevas contrataciones a largo plazo, asegurándose de que estén comprometidas con su organización e impulsando el éxito de su empresa.

Y a medida que los Millennials continúen superando a la Generation X como la generación más grande en la fuerza laboral, este costo seguirá aumentando. Agregue a esto la complejidad del crecimiento organizacional (considere agregar personas en lugares de todo el mundo) que, si no se controlan, pueden dejar áreas de la infraestructura de una compañía muy poco desarrolladas. De hecho, el grupo Brandon Hall descubrió que el 49% de los gerentes de recursos humanos están preocupados por contratar y retener a los empleados.

LA INVESTIGACIÓN DEL GRUPO BRANDON HALL CONCLUYE QUE LAS EMPRESAS...

40%

CALIFICARON LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN COMO **MENOS QUE MODERADAMENTE EFECTIVOS**

27%

CALIFICARON LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN COMO **MÁS QUE MODERADAMENTE EFECTIVOS**

¿CUÁL ES LA SOLUCIÓN A ESTOS PROBLEMAS?

De acuerdo con el Harvard Business Review, el empleado recién contratado suele tardar hasta ocho meses en alcanzar su productividad total. La mejor inducción no se detiene cuando alguien está “a bordo”, y el éxito depende de que se reconozca que la inducción es realmente un proceso continuo.

Aquí mostramos cómo:

Extienda la inducción al aprendizaje y desarrollo: una estrategia de inducción con tecnología versátil en su núcleo le permite a su gente estar más comprometida y alentarlos a que sean más propensos a regresar para obtener más información más allá de su capacitación y evaluaciones obligatorias.

Establezca un proceso integral de integración multimodal: brinde a los nuevos empleados una combinación saludable de capacitación, gestión del desempeño, tutoría, orientación y establecimiento de metas. Habilite una modalidad de extracción, donde los nuevos empleados pueden acceder a los recursos de aprendizaje y comunicarse con los expertos en la materia cuando los necesiten.

Aborde el aprendizaje en el momento de la necesidad: facilitar que los nuevos empleados encuentren lo que necesitan, cuando lo necesitan. En lugar de descargar el contenido en una serie de talleres exhaustivos de un día completo, evite la sobrecarga de información mediante la elaboración de una hoja de ruta que respalde y oriente el proceso de aprendizaje, y ponga a disposición mentores y entrenadores para que aprendan durante el inicio. Puede ser útil para el gerente y el empleado nuevo discutir su visión respectiva para el rol, definir el desempeño exitoso, los objetivos e identificar los recursos necesarios.

Vaya global: si sus equipos se publican en todo el mundo, su proceso de inducción debe tener en cuenta las diferencias regionales. Comience primero con su región de mayor prioridad, luego continúe desde allí. En el nivel nacional, comience con un departamento u organización pequeña, implemente más componentes de capacitación, mida el impacto, optimice y repita.



CONECTANDO LA INDUCCIÓN CON EL APRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO

Enlace su estrategia de capacitación y desarrollo a los planes y necesidades de talentos a corto y largo plazo. Hacerlo requiere el diseño de esfuerzos prácticos de aprendizaje que incluyan características organizacionales que le gustaría que absorban los nuevos empleados. También es críticamente importante expresar los requisitos de trabajo, asegurándose de que entienden sus roles y luego brinden capacitación relevante y oportuna a ese puesto, ya que la falta de claridad de roles se encuentra entre los desafíos más importantes durante el proceso de incorporación.

POR QUÉ SU PROGRAMA DE INDUCCIÓN PUEDE ESTAR FALLANDO

HAY UN NÚMERO DE RAZONES POR LAS CUALES LOS EMPLEADOS NUEVOS DEJAN LAS EMPRESAS (RÁPIDAMENTE), PERO LAS MÁS COMUNES SEGÚN ALLIED WORKFORCE MOBILITY, SON:



LAS EMPRESAS ESTÁN FALLANDO EN MEDIR LA RETENCIÓN DE EMPLEADOS.



NO ESTÁN INVIRTIENDO SUFICIENTE CAPITAL EN SUS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN.



LAS OPORTUNIDADES DE ASESORÍA NO ESTÁN DISPONIBLES PARA LOS EMPLEADOS NUEVOS.



LA CAPACITACIÓN NO ESTÁ INCLUIDA EN LA INDUCCIÓN.



EXPECTATIVAS CLARAS NO SON ESTABLECIDAS DESDE EL INICIO.



LOS EMPLEADOS NUEVOS RARAMENTE PARTICIPAN EN “ENTREVISTAS DE RETENCIÓN”.

También debe esforzarse por comprender qué motiva e impulsa a los empleados, al tiempo que garantiza que la capacitación esté relacionada con esas características. Mientras tanto, impulse la retención brindando oportunidades de capacitación relacionadas con las habilidades transferibles para mejorar la movilidad, el compromiso y el rendimiento a largo plazo.

EXTIENDA LA INDUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO CON TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE

Una inducción efectiva hace que sus nuevos empleados estén entusiasmados con sus nuevos roles, no desinflen su ambición. La inducción debe ser interesante, memorable y relacionable con el trabajo para que se contrata a cada persona.

La tecnología ha evolucionado a medida que el aprendizaje ocurre es una variedad de formas para ir más allá de los cursos de capacitación tradicionales basados en la web. Un programa de aprendizaje completo siempre incluye una combinación de modalidades de aprendizaje, que incluye:

Capacitación en el aula (dirigida por un instructor): Es bien sabido que la retención de conocimiento luego de una capacitación extensa en el aula no es tan efectiva como otras modalidades. Sin embargo, refuerce los materiales de aprendizaje al proporcionarles a los estudiantes una forma de practicar las habilidades requeridas (aplicando esos conceptos en el trabajo).

El Aula Virtual ILT es increíblemente conveniente, ya que los participantes pueden acceder y tomar cursos desde cualquier lugar, reduciendo o evitando por completo el tiempo fuera del campo, lo que puede dañar la productividad de algunos equipos. El mejor aula virtual ILT ofrece a los estudiantes oportunidades frecuentes de colaboración mediante chat, sondeos, debates y ejercicios interactivos.

Aprendizaje en línea: la capacitación encaja cuando funciona mejor para el alumno, lo que significa que las horas pico de actividad puede permanecer ininterrumpidas. Su equipo de ventas puede acceder a la capacitación en cualquier momento, incluso en marcha. Y el aprendizaje a su propio ritmo puede servir como una guía para preparar a los participantes para recibir clases dirigidas por un instructor.

El aprendizaje en línea está demostrando ser una excelente manera de reforzar la capacitación, ya que puede impartirse en resumen, módulos en demanda de dos o tres minutos, desde cualquier dispositivo.

El aprendizaje en línea le permite a los instructores reutilizar el contenido existente en una variedad de cursos y planes de aprendizaje que se pueden construir en línea y poner a disposición en minutos, para

todos los equipos en todo el mundo. No solo puede administrar y distribuir el contenido de aprendizaje en una plataforma de capacitación en línea, pero las capacidades de seguimiento y presentación de reportes de estas soluciones son incomparables.

Capacitación en el trabajo: la aplicación anticuada y práctica nunca pasará de moda. La clave aquí es garantizar que su programa de capacitación brinde atención individual y retroalimentación inmediata a los alumnos. Además, complementa la capacitación en el trabajo con eventos en el aula y los aumenta con programas sólidos de orientación y tutoría.

OK... PERO, ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE USAR TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN?

El usar tecnología de aprendizaje en su programa de inducción tiene muchos beneficios, incluyendo:

- Reducción de costos de capacitación
- Acomodar múltiples audiencias de aprendizaje
- Reducción de la rotación de empleados
- Reducción de la rotación de clientes
- Mejorar el desempeño de socios de canal

Para los alumnos, la tecnología de aprendizaje en el proceso de inducción les da el poder al:

- Brindarles una ubicación central de información y recursos
- Aumento en el tiempo de inicio
- Maximizar productividad
- Mejorar el desempeño

La tecnología de aprendizaje efectiva apoya un número de funciones del proceso de inducción, cómo:

Eliminar las soluciones administrativas: la tecnología de aprendizaje no debe crear más trabajo. Debe permitir la automatización de tareas administrativas recurrentes, como la agrupación de usuarios y la inscripción para aumentar la eficiencia.

Mantener a los estudiantes en el camino correcto: el software de aprendizaje debe capacitar a los estudiantes para que puedan encontrar la información que necesitan, cuando la necesiten, y les permita aprender a su propio ritmo. También debe mantenerlos al día para que puedan aumentar su velocidad lo más rápido posible. Su sistema de gestión de aprendizaje (LMS) debe permitir funcionalidades como notificaciones, gestión de certificación / reentrenamiento, aprendizaje móvil, aprendizaje social y gamificación.

Debe integrarse con su stack de tecnología existente: su plataforma de aprendizaje debe proporcionar integraciones listas para usar con herramientas que ya son esenciales para sus operaciones comerciales, como su CRM, herramientas de videoconferencia, plataformas de comunicación (Slack), etc. y demás.

Brinde perspectivas y resultados mensurables: Los programas de inducción exitosos generan resultados mensurables. Su plataforma de aprendizaje debe proporcionar información sobre el progreso de sus alumnos durante el proceso de inducción y más allá, lo que le permite establecer conexiones sólidas entre el aprendizaje y el rendimiento de la organización. Hacerlo lo ayudará a identificar qué estrategias están funcionando y cuáles podrían necesitar algún trabajo.

Elimine las limitaciones de tiempo: el uso de sus plataformas de aprendizaje le permite a su empresa brindar información de capacitación e inducción en cualquier momento, y hace el trabajo más rápido.

Diga adiós a las limitaciones de ubicación: en línea, no hay limitaciones físicas para llevar a cabo sus sesiones de inducción de forma efectiva. Con su plataforma de aprendizaje, los nuevos empleados pueden ver y absorber módulos de capacitación en sus computadoras, sin importar dónde estén, siempre que tengan conexión a Internet.

Cumpla con los requisitos de cumplimiento: la mayoría de las empresas tienen políticas que los empleados deben leer y firmar, como las pautas locales y federales; políticas de acoso sexual; y políticas de redes sociales. Un LMS contiene estos documentos adicionales que explican los beneficios de seguro y salud, días de vacaciones, licencia por enfermedad y políticas de asistencia. Al colocar estos formularios y políticas en su plataforma de aprendizaje, está simplificando el proceso de disseminación de esta información sin dar acceso a los empleados a cuentas sensibles de software de recursos humanos.

Su plataforma de aprendizaje debe evolucionar con el crecimiento de su organización y las necesidades de los estudiantes. Pero debe aceptar el hecho de que sus programas de inducción cambien a medida que su negocio evolucione. Los programas de inducción están garantizados para cambiar con su negocio: asegúrese de que su tecnología de aprendizaje tenga la capacidad de mantenerse al día.

POR QUÉ LA INDUCCIÓN CON TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE TIENE SENTIDO

Precisión: Mantener archivos precisos de los empleados no es solo un buen negocio; es requerido por la ley. La mayoría de los problemas de procesamiento son el resultado de un error humano. Si puede minimizar la cantidad de veces que se maneja la información o que los datos deben ingresarse en un sistema, tendrá menos errores.

Ahorro de costos: la automatización reduce los costos de mano de obra de envío, recolección, almacenamiento y actualización de información de los empleados. Estos ahorros van directamente al resultado final.

Retención: los flujos de trabajo automatizados mejoran la experiencia general del empleado y aumentan la confianza. Al crear impresiones excelentes desde el comienzo, no solo es más probable que su nuevo empleado se presente en su primer día, sino que también permanecerán en su empresa más tiempo.

*LAS EMPRESAS QUE AUTOMATIZAN LOS FORMULARIOS DE NUEVOS EMPLEADOS
E INSCRIPCIÓN DE BENEFICIOS INDICAN UNA RETENCIÓN SUPERIOR DEL 16%...*

– Grupo Aberdeen

FORMAS ACCIONABLES DE AUTOMATIZAR LA INDUCCIÓN

La automatización de su proceso de inducción ayuda a que sus empleados y gerentes prosperen. Aquí hay algunas maneras de cómo puede automatizar su proceso de inducción con tecnología de aprendizaje:

Papeleo previo a la inducción: el papeleo previo a la inducción incluye toda la documentación requerida para formalizar la relación laboral. Con una herramienta integrada de automatización de inducción, puede utilizar la información recopilada durante el proceso de contratación para personalizar y adaptar documentos y enviarlos directamente en línea a su nuevo empleado. Con un proceso de seguimiento automatizado, también se le notificará cuando su nuevo empleado reciba y complete su documentación.

Aprovisionamiento: con flujos de trabajo automatizados, las solicitudes de acceso a software y equipos pueden enviarse y aprobarse rápidamente, de modo que su nuevo empleado puede aprovisionarse con los recursos necesarios sin demora.

Reconocimiento de políticas: al automatizar su integración con su plataforma de aprendizaje en línea, puede crear, distribuir y almacenar reconocimientos que sus empleados hayan recibido, leído y comprendido en las políticas del lugar de trabajo.

Comunicaciones y recordatorios: Si bien la tecnología nunca puede reemplazar el toque humano, sí le permite entregar mensajes clave en el momento exacto en que desea comunicarlos. Por ejemplo, un mensaje de bienvenida oportuno del CEO puede reforzar la decisión de su nuevo empleado de aceptar su oferta de empleo en vez de aceptar la de otra empresa .

Aún algo tan simple como los recordatorios automatizados pueden impulsar a los empleados nuevos a una reunión de café con sus colegas para asegurar que la inducción social y cultural no se hayan olvidado.

Gestión de desempeño: Con flujos de trabajo automatizados, las revisiones de prueba siempre se completarán a tiempo. Una herramienta de automatización efectiva hará la transición de su nuevo empleado sin problemas, a los procesos de gestión del rendimiento en curso de su empresa.

LAS EMPRESAS QUE AUTOMATIZAN INDICAN UN 18% SUPERIOR DE LOGRO DE SUS METAS DE DESEMPEÑO.

Acceso a la capacitación: el acceso de autoservicio a una variedad de actividades de aprendizaje electrónico brindará a su personal la máxima flexibilidad para adaptar su programa de inducción.

Encuestas de inducción: la implementación de encuestas automatizadas de inducción aumentará las tasas de respuesta y garantizará que reciba retroalimentación y opiniones oportunas sobre el proceso de incorporación en los hitos clave.

Inducción interna: cuando los empleados internos cambian de función, pueden unirse a un nuevo equipo, trabajar para un nuevo gerente y tal vez incluso experimentar nuevos aspectos de la cultura. Al igual que la inducción de empleados nuevos, la inducción interna a menudo incluye nueva documentación, capacitación, nuevo acceso al sistema y equipos, y nuevos hitos de desempeño.

AUTOMATICE LA INDUCCIÓN, EN LA VIDA REAL

EL ANTÍDOTO PARA UN PROYECTO COMPLEJO ES UN PROCESO SIMPLE.

Una compañía de automatización del flujo de trabajo que lleva a cabo la inducción de hasta 4 empleados nuevos cada semana necesitaba administrar su crecimiento interno a la vez que ofrecía programas de capacitación flexibles y atractivos para sus socios de ventas y clientes. Necesitaba incorporar nuevos empleados a un ritmo vertiginoso, mientras administraba el crecimiento interno para proporcionar programas de capacitación flexibles y atractivos.

El problema:

La compañía necesitaba aprendizaje que pudiera integrarse con sus sistemas de RR.HH. Para agilizar la contratación y el proceso de inducción para automatizar tareas como la ausencia de empleados, a la vez que proporciona flexibilidad, visibilidad y capacidades avanzadas de generación de reportes. También necesitaban una plataforma que también admitiera una variedad de formatos de contenido, incluidos videos cortos, cursos SCORM y libros blancos de formato más largo.

También reconoció que había una dependencia excesiva en la capacitación dirigida por un instructor para el aprendizaje formal, y requería una solución que permitiera un enfoque de aprendizaje combinado que incluyera un enfoque en las modalidades de aprendizaje informales y experienciales para impulsar la participación de los empleados.

La solución:

Al cambiar el enfoque de su proceso de capacitación e integración al compromiso de los empleados como una prioridad, la empresa reconoció que la solución estaba en una plataforma de aprendizaje electrónico que escalaba con sus alumnos, mientras reducía el tiempo manual dedicado a organizar el contenido de aprendizaje. Utilizando Docebo, la compañía pudo enfocarse más a detalle en información de la capacitación formal, y vinculándola a modalidades de aprendizaje informal continuo, también pudo aumentar el compromiso de los empleados, ampliar su inducción y hacer todo el proceso más efectivo.



EL AUTOMATIZAR SU PROCESO DE INDUCCIÓN PRODUCE RESULTADOS MENSURABLES

Al aprovechar la tecnología de aprendizaje para automatizar su proceso de inducción, no solo se desarrollan mejores equipos, más rápido, sino también:

- 25% de aumento en la retención de empleados con un programa de inducción de 1 año
- 19% de mayor tasa de contratación de nuevos empleados
- 13% tasas más altas de nuevos objetivos de desempeño de contratación cumplidos

Mientras...

Reduce sobrecargas administrativas, y
Hace énfasis sobre los objetivos estratégicos

CAPITALICE EN NUEVAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO AL AUTOMATIZAR SU PROCESO DE INDUCCIÓN

La velocidad no es la única métrica para el éxito de la inducción. A veces, es mejor hacer las cosas de la manera correcta, incluso si lleva más tiempo. En última instancia, verá esto manifestado en la tasa de retención de empleados.

Si bien la inducción puede ser un proceso costoso y lento, utilizar su plataforma de aprendizaje para automatizarlo puede aumentar su efectividad y reducir costos, al tiempo que limita las cargas de trabajo de capacitación en recursos humanos, capacitación y desarrollo y de gerentes de departamentos.

Además, la automatización de su proceso de inducción puede hacer que el proceso de contratación y capacitación sea mucho más fácil para sus empleados. Si la automatización de todo el proceso a la vez suena abrumadora, puede comenzar con sólo algunas áreas e ir desde allí. Lo más probable es que, una vez que se acostumbre a la conveniencia de la inducción automática, le entusiasme poner tantas tareas en piloto automático como sea posible.



docebo

¡PRUEBE DOCEBO HOY!

ACERCA DE DOCEBO

Docebo es un sistema de gestión de aprendizaje (LMS) enfocada en cambiar la forma en que las personas aprenden a través de una tecnología fácil de usar y basada en la nube, diseñada para el usuario moderno. Establecido en el 2005, Docebo (en latín significa “enseñaré”) ofrece a las empresas y sus empleados, socios y clientes un ecosistema de aprendizaje que aumenta el rendimiento y la participación en el aprendizaje. Docebo está diseñado para impulsar una estrategia coherente de capacitación y desarrollo, y ha sido adoptada por más de 1,400 empresas en todo el mundo por su elegancia y capacidad para implementar estrategias de aprendizaje combinado (formal, social y experiencial).



Para más información, visite www.docebo.com/es



www.facebook.com/DoceboLATAM/



twitter.com/doceboLATAM



www.linkedin.com/company/docebo-latam