

CincoDías

Fortuna

GESTIÓN >

Cómo incorporar a nuevos trabajadores en remoto

- Contar con un protocolo bien delimitado ayudará a mejorar este proceso presencialmente



ANA MUÑOZ VITA



GETTY IMAGES

[Ir a comentarios](#)

6 MAY 2020 - 06:36 CEST

Tras la parálisis y el desconcierto de las primeras semanas, es el momento de, en la medida de lo posible, retomar la normalidad. **Una recuperación que también pasa por la incorporación de nuevos miembros si es necesario.** El confinamiento y el teletrabajo no deberían ser obstáculos para un proceso que cada vez está más digitalizado.

Así lo cree el gerente de tecnología y reclutamiento digital de Page Personnel, Marc Conesa, quien asegura que hay una gran variedad de herramientas disponibles

para hacer este proceso a distancia. “En realidad, **el principal reto, en este sentido, son las barreras mentales**”, asegura. Por ese motivo, es importante contar con un plan estructurado y ceñirse al mismo. “El proceso de **onboarding** siempre es importante, pero ahora hay que ser más rigurosos que nunca porque, si no, se está abandonando a la persona”, advierte el responsable de LinkedIn en España y Portugal, Ángel Sáenz de Cenzano. Un aprendizaje que ayudará también a ser más cuidadosos en este aspecto una vez se retome la normalidad en la sede de la compañía.

MÁS INFORMACIÓN

| **Las bromas entre compañeros, un salvavidas emocional ante las crisis**

| **El coronavirus se cuela en la selección de candidatos**

Las nuevas aplicaciones y la creatividad son las dos grandes aliadas para completar el proceso de incorporación de la mejor manera posible. Algunas empresas, ilustra el portavoz de Page, organizan visitas virtuales a las oficinas con vídeos y fotos para los recién llegados, otras preparan un documento destacando los puntos fuertes de la compañía o programan un café virtual con los miembros del equipo para que se pongan cara a pesar de la distancia. Lo que es importante, puntualiza Camilla Hillier-Fry, socia de PeopleMatters, es acertar con la elección de herramientas utilizadas. “**Hay que tener en cuenta si son más formales o personales, para que su uso sea acorde con el ambiente que se quiere generar en cada momento**”, desarrolla la experta, quien hace hincapié en la importancia de hacer partícipes a los recién llegados también en las relaciones informales para que se sientan más integrados en el equipo.

Debido a la excepcionalidad de la situación actual, en la mayoría de los casos se ha pedido a los nuevos incorporados que trabajen con sus equipos personales mientras se les hacen llegar los de la empresa, explica Conesa. No obstante, lo recomendable es facilitar cuanto antes las herramientas y los permisos necesarios, sobre todo para garantizar la seguridad.

La **confianza** en el empleado es uno de los principales retos para las compañías a la hora de implementar soluciones de teletrabajo; una cuestión que se magnifica en el caso de las nuevas incorporaciones, “pues ya hay que empezar confiando en una persona que no se conoce”, reconoce Conesa. Sin embargo, también es una oportunidad para que el trabajador demuestre y ponga en valor su capacidad de adaptación. El directivo insta a **armarse de paciencia y a empatizar con los errores** de los primeros días, fruto de una falta de familiaridad con el entorno.

La firma del contrato tampoco es un impedimento para completar este proceso a distancia, expone el director ejecutivo de Signaturit, Juan Zamora. La compañía que dirige ofrece varias soluciones que permiten convertir un proceso analógico en uno cien por cien online, con más garantías incluso que el proceso tradicional, ya que captura datos biométricos que, en caso de juicio, permitirían determinar quién firmó el documento a analizar. La aplicación permite certificar todo tipo de comunicaciones entre la empresa y sus trabajadores y, desde que comenzó el confinamiento, han advertido un 50% más de envíos a través de la misma.

La digitalización de estos procesos tendrá también **consecuencias positivas una vez se recupere la normalidad**, por ejemplo, firmando los contratos en una tableta, aunque sea presencialmente, y eliminando así el papel. “Se crean flujos de trabajo mucho más automatizados, pues desde el mismo momento en el que el trabajador firma se le da acceso inmediato a todo lo que necesita para funcionar”, comenta Zamora.

Más allá de las cuestiones técnicas, es necesario poner también un foco cultural en estas nuevas incorporaciones. Para ello, Sáenz de Cenzano sugiere que **se le asigne al recién llegado un compañero, además del jefe, que haga de guía**. “Cuando se empieza en una empresa se van aprendiendo los valores poco a poco, pero al estar a distancia esto es mucho más complejo”, continúa. Sin menosprecio de que, una vez se vuelva a la oficina, haya que repetir las presentaciones. “Es recomendable hacer algún tipo de acto, aunque sea informal, para que las nuevas incorporaciones conozcan a sus compañeros en un ambiente distendido y de celebración”, apunta Hillier-Fry.

Archivado en

[CORONAVIRUS COVID-19](#)[PANDEMIA](#)[CORONAVIRUS](#)[GESTIÓN EMPRESARIAL](#)[VIROLOGÍA](#)

Contenido patrocinado

Recomendado por |