

**Ebook**

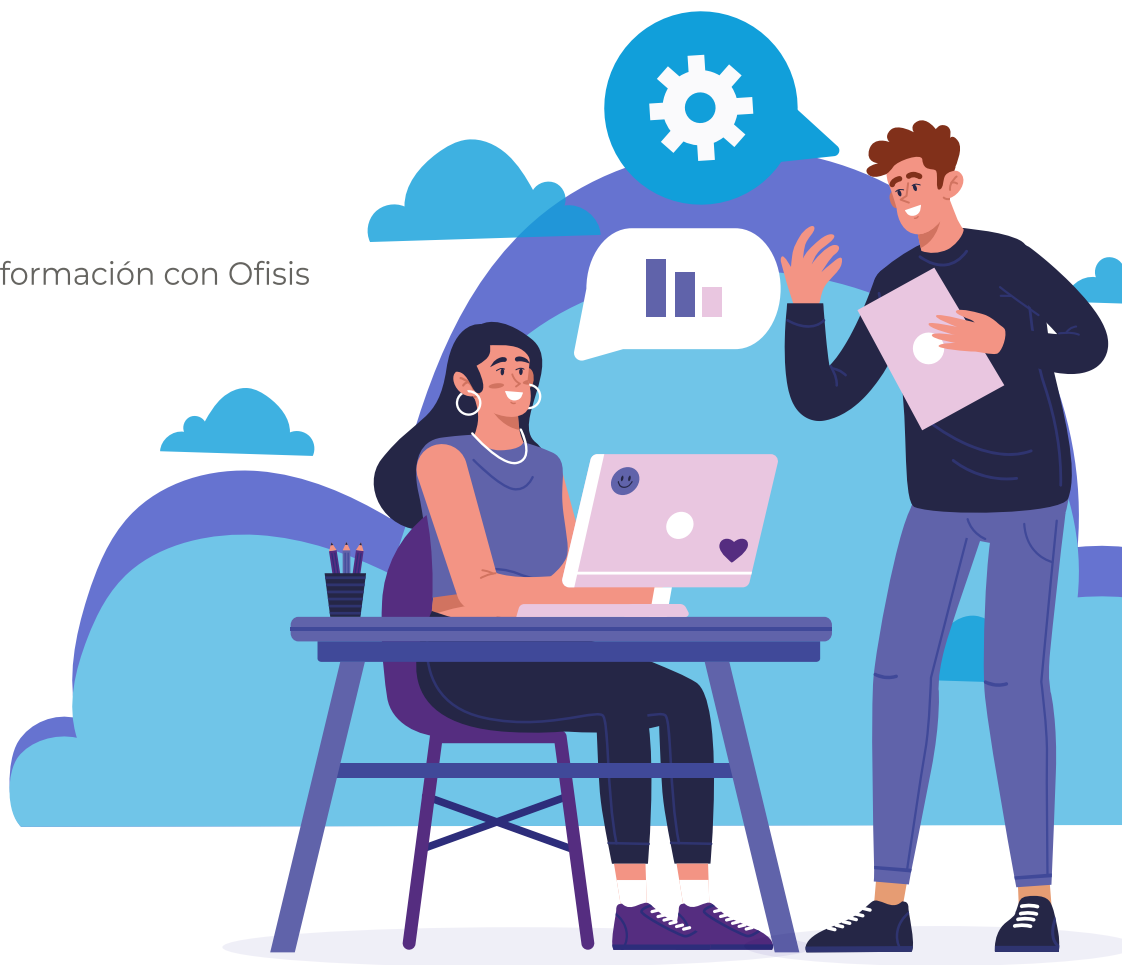
# "El Ciclo de Vida del Colaborador"

*Optimizando la Experiencia del Empleado*



# Índice

1. Introducción
2. Ciclo de vida del colaborador:
  - Encontrar
  - Entrar
  - Crecer
  - Consolidar
  - Salir
3. Conclusiones
4. Únete a la transformación con Ofisis



# 1. Introducción

En el contexto actual de los negocios, las empresas enfrentan el desafío constante de adaptarse a los distintos cambios del mercado y de ser competitivas frente a las demás marcas. Ante esta situación, el capital humano se ha convertido en el activo más valioso para las organizaciones, debido a que su éxito depende en gran medida del talento humano que la compone.

Una correcta gestión del ciclo de vida del colaborador, desde su reclutamiento hasta su salida, nos permitirá ofrecerle

una experiencia positiva dentro de la compañía y maximizar su contribución al logro de objetivos corporativos.

Las empresas que mantienen motivados a sus empleados y maximizan su potencial humano son las que están mejor posicionadas para sobresalir y prosperar. En este ebook, exploraremos cada etapa del ciclo de vida del colaborador y cómo una gestión efectiva puede aumentar la productividad y contribuir al crecimiento y éxito de la compañía, llevando tu gestión de recursos humanos a otro nivel.



## 2. Ciclo de vida del colaborador

### Encontrar:

Esta fase se centra en la atracción y selección de talento. Es crucial identificar candidatos que se alineen con la cultura y valores de la organización, esto nos permitirá construir equipos de alto rendimiento. A continuación te damos algunos tips que te pueden ayudar en esta etapa:

- Construye una marca empleadora atractiva, usando redes sociales continuamente y brinda recursos en línea para atraer talento de forma proactiva.
- Busca aliados que te ofrezcan formas de reclutamiento innovadoras como ferias virtuales de empleo, programas de referidos de empleados y colaboración con instituciones educativas.
- Pon a prueba distintas técnicas de selección para identificar al mejor talento, evalúa las competencias de los candidatos e incorpora pruebas de cultura organizacional en el proceso.
- Promueve la diversidad de género,

edad y habilidades entre los candidatos, implementando políticas y prácticas inclusivas para garantizar la igualdad de oportunidades.

• Mantente en contacto con los candidatos, bríndales feedback sobre el estado del proceso y resuelve sus consultas, esto permitirá que ofrezcas una experiencia diferenciada tanto para los futuros colaboradores de tu empresa, así como para los candidatos que finalmente no ingresen. Recuerda que pueden compartir



su experiencia con su red de contactos y esto influirá directamente en como tu marca empleadora es percibida hacia afuera.

### **Entrar:**

Una experiencia de incorporación positiva es la base para generar una relación exitosa entre colaborador y empresa.

El nuevo empleado debe ser integrado adecuadamente, proporcionándole las herramientas y la formación necesaria para comenzar su trayectoria de manera efectiva.

- Comunica la nueva incorporación a toda la compañía a través del canal de mailing de la empresa.
- Para el primer día, asegúrate de programar reuniones con su superior inmediato
- Asegura que todas las áreas puedan brindar la inducción correspondiente
- Comparte un documento con información detallada de políticas, procedimientos, roles y responsabilidades del puesto, y encárgate de

comunicárselo, aclarando cualquier duda que pueda surgir

- Asigna un mentor o compañero de equipo para guiar al nuevo colaborador en sus primeras semanas en la empresa
- Se específico con las expectativas de desempeño y comportamiento desde el primer día
- Fomenta la conexión y el sentido de pertenencia, facilitando oportunidades de integración entre el nuevo colaborador y sus colegas

**Creecer:** Ofrecer oportunidades de desarrollo y formación es esencial para que el empleado pueda crecer profesional y personalmente dentro de la organización, y así potenciar sus habilidades para el logro de objetivos empresariales. Las siguientes estrategias contribuirán al crecimiento de los colaboradores:

- Identifica las áreas de desarrollo de tus colaboradores a través de distintas pruebas de competencias
- Organiza capacitaciones como cursos

en línea, seminarios web, talleres presenciales y programas de certificación

- Diseña programas de mentoring entre colaboradores senior y junior que quieran desarrollar habilidades y potenciar su crecimiento profesional

- Brinda apoyo a los empleados para identificar metas profesionales y superar obstáculos a través de programas de coaching

- Fomenta una cultura de feedback, estableciendo reuniones de forma periódica donde los colaboradores reciban comentarios sobre su desempeño y puedan intercambiar ideas con sus superiores

- Diseña programas de reconocimiento para premiar el desempeño de los trabajadores excepcionales.

- Involucra a los líderes y colaboradores en la mejora continua de la experiencia del empleado, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo.

**Consolidar:** En esta etapa, el colaborador ya pasó su curva de aprendizaje y se

consolida en su rol, contribuyendo activamente al logro de los objetivos de la empresa y al desarrollo de su equipo. Es sumamente importante lograr su compromiso con la empresa y retener al talento que es fundamental para su área. Para asegurarnos, es importante realizar las siguientes actividades:

- Mide el compromiso y satisfacción de tus empleados a través de encuestas de forma regular. Evalúa los resultados y elabora un plan de acción según las oportunidades de mejora que



encuentres.

-Promueve un ambiente de trabajo saludable ofreciendo un balance entre trabajo y vida personal a través de horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y programas de bienestar

-Realiza periódicamente actividades de team building entre todo el equipo, esto fomentará un entorno unido y de colaboración.

-Crea un programa de beneficios corporativos y reconocimientos no monetarios

-Considera el talento interno para un ascenso siempre y cuando cumpla con los perfiles requeridos. Ofrecer línea de carrera al colaborador lo motivará a quedarse por más tiempo, bríndale el apoyo y los recursos necesarios para esta transición.

**Salir:** Finalmente, llega el momento en que el empleado decide dejar la organización, ya sea por decisión propia o por circunstancias externas. Es

crucial gestionar esta etapa de manera respetuosa y profesional para minimizar cualquier impacto negativo.

-Realiza entrevistas de salida para conocer las razones por la que se va e identifica oportunidades de mejora dentro de la compañía

-Evalúa las respuestas de las entrevistas y plantea mejoras en las políticas de empresa. Observa si existen patrones de salida que puedan indicar problemas más grandes para la compañía



- Promueve las buenas relaciones con excolaboradores a través de programas de referidos, redes sociales u otros.
- Optimiza el proceso de traspaso del colaborador que se va y el nuevo que ingresa, para que cuadren los días de entrada y salida y no quede el puesto solo ni un día.

### 3. Conclusiones

El ciclo de vida del colaborador es un elemento clave en la estrategia de Recursos Humanos de una organización. Al centrarse en proporcionar una experiencia del empleado positiva y enriquecedora, las empresas pueden atraer, desarrollar y retener el mejor talento, potenciar la productividad y contribuir al crecimiento y éxito a largo plazo de la compañía. Un ciclo de vida del colaborador bien gestionado crea un ambiente de trabajo favorable, oportunidades de desarrollo y un sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Los empleados comprometidos no solo son más productivos sino que también actúan como embajadores de la marca, contribuyendo al crecimiento y éxito de la compañía a través de su trabajo, su creatividad y su capacidad para colaborar y trabajar en equipo.

Los empleados no comprometidos pueden suponer un costo alto para la organización en términos de baja productividad, alta rotación de personal, falta de innovación y un ambiente laboral negativo que afecta el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

"El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos." - Michael Jordan.

### 4. Únete a la transformación con Ofisis

Ahora que has descubierto la importancia del ciclo de vida del colaborador y cómo una gestión eficiente de los Recursos Humanos puede potenciar la experiencia y el bienestar de tus colaboradores, es el



momento de dar el siguiente paso. En Ofisis, estamos comprometidos en ayudarte a optimizar tus procesos de Recursos Humanos y a crear un ambiente de trabajo enriquecedor y productivo para tus colaboradores. Nuestra solución de Recursos Humanos ofrece funcionalidades avanzadas, flexibilidad y personalización para adaptarse a las necesidades específicas de tu organización.

La solución de Recursos Humanos de Ofisis no solo beneficia a la organización al facilitar la gestión y el control de los procesos de Recursos Humanos, sino que también aporta valor a los colaboradores al mejorar su experiencia laboral, promover su desarrollo profesional y contribuir a crear un ambiente de trabajo más transparente, colaborativo y productivo.





**CONTÁCTANOS**

---

[www.ofisis.com.pe](http://www.ofisis.com.pe)

(+511) 616 6900