



Thomas Halder

Los puntos más importantes de un vistazo

- ➔ Preboarding: La emoción y la conexión empiezan antes del primer día de trabajo.
- ➔ Día de Onboarding: La primera impresión perdura – foco en la cultura, las interacciones y la energía positiva.
- ➔ Integración en el equipo: El sentido de pertenencia se construye localmente – sistemas de compañeros y rituales claros aportan seguridad.
- ➔ Plan de acción: Planes transparentes de 30/60/90/180 días generan claridad, enfoque y motivación.
- ➔ Rol del liderazgo: Decisivo para el éxito – la implicación activa refuerza la confianza, la retención y la productividad.

Onboarding – mucho más que un proceso administrativo

El onboarding es mucho más que una tarea administrativa. Marca el inicio de un viaje profundo que determina si los nuevos empleados están simplemente presentes físicamente – o si realmente llegan emocional e intelectualmente a la empresa. Un proceso de onboarding estratégico y empático no solo fomenta el sentido de pertenencia y orientación, sino que también enciende una motivación duradera que va mucho más allá de las primeras semanas. Es la base de una colaboración exitosa a largo plazo.

Con más de 15 años de experiencia en el diseño de culturas corporativas y el desarrollo de talento en organizaciones como Klarna, Solaris Bank y DR SMILE, he creado, co-diseñado y facilitado innumerables programas de onboarding desde cero. Esta práctica extensa me ha llevado a una conclusión esencial: las experiencias de onboarding más efectivas y sostenibles se basan en cinco elementos claramente definidos que trabajan en conjunto y permiten una integración completa.

Mis valores personales – empatía, ayuda, motivación e inspiración – guían mi enfoque e impregnan cada interacción y concepto. Estoy convencido de que las personas solo pueden desarrollar todo su potencial cuando se sienten bienvenidas, comprendidas, valoradas y apoyadas desde el primer momento. Estos anclajes emocionales son clave para una integración rápida y eficaz.

Aquí están los cinco pilares fundamentales que convierten un proceso estándar de onboarding en una verdadera historia de éxito – para la empresa y para los nuevos empleados:



1. Preboarding – Despertar la emoción antes del primer día

El proceso de onboarding comienza en el momento en que se acepta la oferta, no en el primer día oficial. El preboarding es la oportunidad de generar entusiasmo, reducir de forma proactiva la incertidumbre y transmitir el mensaje: «Estamos muy felices de que te unas y no podemos esperar para darte la bienvenida.»

En mis funciones anteriores, diseñé e implementé diversas iniciativas de preboarding – desde guías de bienvenida digitales interactivas hasta mensajes de video personalizados de los managers o de los futuros compañeros. Los comentarios eran claros: quienes recibían este tipo de bienvenida previa empezaban más motivados, seguros y confiados. Esto reducía significativamente los nervios iniciales y aceleraba la integración.

Consejo práctico: un saludo personalizado del manager, un pequeño obsequio de marca o acceso anticipado a información relevante (organigrama, estructura del equipo, primeros proyectos) puede marcar una gran diferencia desde el inicio.

2. Día de Onboarding – La primera impresión cuenta

El primer día de trabajo es emocionalmente decisivo. Marca una impresión duradera del entorno laboral. Una orientación bien diseñada no se limita a transmitir información sobre misión, valores y estructuras, sino que hace que los empleados vivan la cultura de la empresa.

En Klarna diseñamos los días de onboarding como experiencias integrales: sesiones interactivas, storytelling y espacios para el intercambio informal. El objetivo era que los nuevos empleados no solo entendieran intelectualmente lo que representa la empresa, sino que también lo sintieran emocionalmente y se identificaran con ello.

Consejo práctico: evitar sobrecargar de información el primer día. Priorizar las relaciones humanas, la energía positiva y la inspiración. Un almuerzo con el equipo o una visita por la oficina puede ser más impactante que horas de presentaciones.



3. Integración en el equipo y los proyectos – La pertenencia se construye localmente

Los empleados no se integran solo en una empresa, sino principalmente en un equipo. Es en este entorno inmediato donde nacen la confianza, la colaboración y la seguridad psicológica. El equipo es el microcosmos donde la cultura corporativa se hace tangible.

En DR SMILE desarrollamos planes detallados de integración en equipo: rituales de bienvenida, sistemas de compañeros y transferencias de roles claras. Los resultados fueron evidentes: integración más rápida, mayor confianza en el rol, más participación en proyectos desde el inicio, aumento de la productividad y reducción de la rotación.

Consejo práctico: asignar a cada nuevo empleado un compañero o mentor, permitir la participación temprana en reuniones del equipo y facilitar la contribución activa. Una actividad de team building en las primeras semanas puede acelerar mucho la integración.

4. El plan de acción – La claridad da seguridad y enfoque

Uno de los errores más comunes en el onboarding es la falta de claridad: «¿Qué se espera de mí? ¿Qué objetivos debo lograr? ¿Cómo se mide mi éxito?»

Un plan estructurado de 30/60/90/180 días es una hoja de ruta esencial que brinda orientación, expectativas claras y motivación a través de avances medibles.

En Klarna trabajé con líderes para diseñar planes individualizados con objetivos de aprendizaje, prioridades de proyectos y métricas de éxito. Los empleados reportaban que estos planes aumentaban enormemente su confianza y capacidad de concentración.

Consejo práctico: un plan transparente pero flexible funciona muy bien. Debe revisarse regularmente (semanal o quincenalmente) entre manager y empleado, y ajustarse según sea necesario.



5. El rol del liderazgo – Decisivo para el éxito

Mi experiencia me ha confirmado una verdad indiscutible: el rol del manager es el factor más decisivo para el éxito del onboarding. Su actitud, compromiso y presencia visible influyen mucho más que cualquier programa de RRHH o checklist.

El onboarding no es solo un ejercicio administrativo. Es la primera y a menudo más determinante fase en la que los nuevos conocen la cultura, las expectativas y la dinámica del equipo. El manager es su punto de referencia. Donde los managers se implican activamente en el proceso, los resultados en satisfacción, retención y rendimiento mejoran significativamente.

Consejo práctico: el onboarding es liderazgo en acción. RRHH puede proporcionar marcos de referencia, pero el verdadero impacto se da en la interacción directa entre manager y empleado. Un líder implicado, que escucha, orienta y construye confianza, es la clave de un onboarding exitoso.

Conclusión – Smile & Shine

El onboarding es la base de la motivación, la retención y el éxito de los empleados. Quienes logran dar la bienvenida a los nuevos tanto estructural como emocionalmente, construyen las bases para una colaboración duradera y productiva.

Eso significa: mostrar empatía, ofrecer orientación, crear conexiones e inspirar. Ese es mi enfoque – guiado por mi lema: Smile & Shine.

Cuando las personas se sienten vistas, apoyadas y motivadas, despliegan todo su potencial y contribuyen activamente a la cultura corporativa y al éxito colectivo. El onboarding efectivo es, por tanto, una inversión en el futuro de la empresa y su recurso más valioso: las personas.

Sobre Thomas Halder

Soy Coach de Negocios certificado (IHK) con más de 20 años de experiencia en onboarding, formación, desarrollo de personal y gestión del cambio. He construido equipos internacionales, formado empleados e implementado conceptos de aprendizaje sostenibles – en DR SMILE, Klarna, Solaris, entre otros.

Mis áreas de especialidad incluyen comunicación, gestión del tiempo, autogestión y liderazgo ágil. Lo que más me importa es motivar a las personas, reconocer su potencial y guiar procesos de cambio con éxito. Mis colegas me describen como “positivo, lleno de energía” y “un coach que hace brillar a los demás”.