

# economía negocios

**U**no descubre la empresa en la que ha sido seleccionado cuando comienza a trabajar en ella. De la misma manera, la empresa comprobará tus competencias y capacidades, viéndote en acción, durante el período lógico de adaptación.

¿Qué echaste de menos de tu acogida en esa empresa? ¿Qué fue lo que más te gustó de la acogida? ¿Qué debe mejorar tu empresa a la hora de hacer la acogida de las nuevas personas? ¿Habéis transmitido esa información a vuestra organización, para ayudarles a mejorar en la acogida de los nuevos empleados?

El primer mes es crucial. Nos permite saber si nos merece la pena seguir en esa empresa o si debemos buscar otras opciones. Cada uno tenemos expectativas y queremos que se cumplan. Además, cada vez tenemos menos paciencia. Aunque también os digo que para conocer cómo funciona una empresa, necesitamos al menos seis meses para ver nuestro encaje y la realidad corporativa. Desde el punto de vista de la empresa, ¿preguntamos a las nuevas personas qué necesitan recibir en esa acogida?

Cuando uno comienza a trabajar en una empresa, es bueno que involucremos a todo el personal, para que la gente tenga un estuendo recuerdo del comienzo. Va bien planificar quién recibe a los nuevos, qué formación personalizada van a recibir, cuándo tienen las primeras reuniones con su jefe/a y/o compañeros/as de área o departamento y otros aspectos importantes.

El primer día debe ser de recibimiento, presentaciones, aclaración de dudas sobre el funcionamiento de la empresa y poco más. Algunas empresas el primer día hacen ya un intensivo, es decir, le presentan a todo el mundo, le sientan con su responsable para que le cuente todo y ya el segundo día espera que sea autosuficiente y se busquen la vida. Esto es contraproducente; nadie ha nacido enseñado.

También nos encontramos con empresas que, a la hora de recibirte, te 'endosan' su manual de acogida, te presentan a tu responsable y compañeros/as y te explican de una forma superflua cómo funciona todo. Es más, te dicen que si necesitas algo que les preguntes.

Tenemos que empatizar con la nueva persona que comienza, porque es duro comenzar en un sitio en donde no conoces a nadie. Por eso, si comienza esa persona sola, va bien tener un equipo de personas de la organización que sean los encargados de integrarles, es decir, que les acojan en su grupo, que les presenten a gente, que les expliquen cómo funciona el trabajo, con quien hablar para ciertas cosas, las co-

Cuando uno llega a una nueva empresa para sumarse a su equipo humano es conveniente que sea bien recibido, lo que ayudará a acelerar su integración y a cumplir las expectativas de quienes decidieron contar con esa persona. Un buen recibimiento dice mucho de una compañía

## Todo es economía

por Juan Martínez de Salinas\*



PIXABAY

## La acogida de las personas en la empresa

midas, los descansos, vacaciones y todo lo demás. En ocasiones he sido testigo de cómo se ignora a la persona nueva, nadie le da conversación, ni le ayuda, ni le acoge; esto hace que algunas personas decidan tirar la toalla y buscar otro trabajo lo antes posible, porque la empresa no es lo que pensaban.

La realidad de una organización no es lo que dices que es sino lo que demuestras con tus acciones. Es necesario ser coherentes y transparentes.

Una empresa es una comunidad corporativa donde existen muchas realidades y tenemos que acoger a todas, atendiendo a las necesidades de cada una de ellas. Las personas solo quieren

sentirse parte de la empresa y, cada vez más, piensan que deben adaptarse más a sus necesidades. No cuesta tanto personalizar la acogida un poco a cada persona dentro de lo posible.

Si quieres fidelizar a las nuevas personas, tienes que hacerles sentirse parte del proyecto y que no es uno más, sino que es alguien especial y diferente. Esto significa hacerle sentirse especial con pequeños detalles.

Igualmente, en los comienzos va bien que el responsable de esa nueva persona, le pueda dedicar tiempo para explicarle lo que tiene que hacer, contarle de forma concreta los objetivos a corto y medio plazo que tendrá que alcanzar, incluirlo en el equipo, ha-

ciéndoles partícipes de su formación, para que le ayuden y lo vean como un aliado y no como un enemigo. Es por ello que tu equipo debe conocer el perfil que se va a incorporar y preparar el encaje en el departamento. En ocasiones, en las empresas no se informa con tiempo de las nuevas

**Una empresa nos dice mucho de cómo es y de sus personas por cómo reciben, integran y ayudan a quienes comienzan a trabajar ahí**

incorporaciones, haciendo que la gente de esa área los reciba con uñas, porque no saben qué hará y se piensan que les va quitar su trabajo. A la hora de incorporar a una persona a un área, tenemos que ver las carencias que existen en las personas que ya están en ese departamento y buscar alguien que las complemente.

En la acogida tenemos que ser capaces de no contaminar a la gente que acaba de empezar, es decir, que nosotros tengamos problema con alguna persona, no significa que esa persona que acaba de comenzar lo vaya a tener. Que cada persona saque sus propias conclusiones.

La acogida no es un día. Debe durar varias semanas e incluso meses, para que sea progresiva en el tiempo. Cada persona tiene unas necesidades que deberíamos intentar tenerlas en cuenta, para que note la adaptación de la empresa también. Lo bueno es ir dosificando para que la nueva persona vaya aplicando lo aprendido y pueda aportar su valor profesional, haciendo las cosas a su manera, asumiendo que cometerá errores y nos tocará tener paciencia. Pese a la experiencia que pueda aportar, desconoce cómo funcionan las cosas en esa empresa y si no le explicamos las cosas, tendrá que hacerlo cómo pueda o sepa, asumiendo que igual no es cómo lo hacéis ahí. Si no invertimos tiempo en explicarles las cosas a las nuevas personas, tardarán más en ser eficientes para el equipo.

Una empresa nos dice mucho de cómo es y de sus personas por cómo reciben, integran y ayudan a las nuevas personas que comienzan a trabajar ahí. Si eres uno más, ya te están diciendo que te ven como un recurso más, para desempeñar unas tareas y les da igual tu valor profesional. Necesitan alguien que lo haga, sin darle posibilidades de desarrollo a corto o medio plazo. También asumamos que no podemos pretender promocionar en una organización nada más llegar.

En tu acogida te tocará ser paciente, escuchar mucho, observar y consolidar lo que te explican. Será necesario tener iniciativa e ir demostrando tu forma de trabajar, para que vean tu potencial en acción. Eres capaz de conseguir muchas más cosas de las que piensas, muéstraselo a los demás. En el otro lado, como empresa, debes organizar esa acogida para hacer que el nuevo se sienta integrado cuanto antes. Preguntar a los que hayan entrado recientemente qué es lo que echaron de menos o si, por el contrario, se encontraron arropados. Mejorar la acogida supone tener trabajadores más motivados.

\*Juan Martínez de Salinas es especialista en gestión y desarrollo de personas