

POWER



HACKS

SINGULAR.H

ONBOARDING CON PROPÓSITO



SINGULAR.H



SINGULAR.H

¿QUÉ ES EL ONBOARDING CON PROPÓSITO EN UNA EMPRESA?

Imaginá que empezar un nuevo trabajo es como abordar un vuelo.

El onboarding es el proceso que acompaña a una persona desde el momento en que acepta su "ticket" (la oferta laboral) hasta que despegua y vuela con confianza en su nuevo rol.

ES COMO EL CHECK-IN PREVIO A UN VIAJE IMPORTANTE:



-  Te reciben, validan tu identidad.
-  Te dan la información esencial.
-  Te orientan sobre dónde ir, qué hacer y qué esperar.
-  Te preparan para una buena experiencia desde el minuto uno.

Así como una aerolínea busca que vivas un viaje seguro, cómodo y fluído, el onboarding busca que cada nuevo talento se sienta bienvenido, conectado y preparado para despegar dentro de la organización.



Porque cuando el onboarding es claro, humano y con propósito, el vuelo empieza mejor.

Y EN LAS ORGANIZACIONES, ESO HACE TODA LA DIFERENCIA.





- ☐ Reduce la ansiedad y el despegue lento
- ☐ Refuerza la cultura y el sentido de pertenencia
- ☐ Acelera la adaptación y la productividad
- ☐ Hace que el “viaje” laboral valga la pena desde el principio

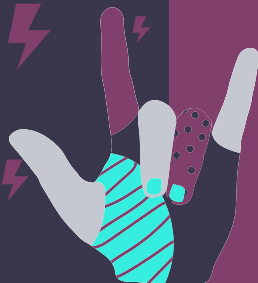


ONBOARDING CON PROPÓSITO ES COMO UN VIAJE EN AVIÓN PORQUE

- ☐ Cada nuevo ingreso es un despegue hacia un futuro compartido.
- ☐ El contexto, la guía y la bienvenida son tan importantes como el destino
- ☐ Si el viaje arranca bien, las posibilidades se multiplican.

“EL ONBOARDING NO ES UNA LISTA DE TAREAS.
ES UNA EXPERIENCIA QUE MARCA EL INICIO DE
UNA HISTORIA COMPARTIDA.”





MAPA DEL VIAJE - ETAPAS DEL ONBOARDING



1. PRE-BOARDING

CHECK IN Y EMBARQUE
EMOCIONAL.



3. DESPEGUE GUIADO

MODO CRUCERO .



5. ATERRIZAJE CON
PROPÓSITO

ESCALA FINAL .

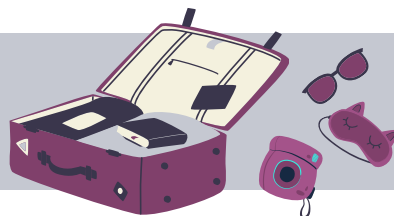




Pre-Boarding

Preparando el equipaje (Antes del ingreso)

TODA GRAN EXPERIENCIA
EMPIEZA ANTES DE DESPEGAR.



ACCIONES

- Envío de mail de bienvenida
- Agenda del onboarding definida
- Accesos y herramientas listas (Slack, Drive, intranet, etc)
- Kit de bienvenida preparado
- Reunión con el líder agenda
- Checklist interno para RRHH o Administración (Afip, ART, etc).

POWER

Pre-Boarding



HACKS

Preparando el equipaje
(Antes del ingreso)

Hack 1: Automatizá el envío del email con una herramienta como Gmail Templates + Zapier o Notion + Make, así apenas se carga a la persona en el sistema, se le dispara el mail.

Hack 2: Incluí un video corto personalizado (de 1 minuto) grabado por el CEO o el equipo. Le dá cercanía y humanidad.

Hack 3: Agregá un "spoiler" positivo: contale que algo especial lo espera el primer día (sin decir qué). Genera expectativa emocional.

Hack 4: Hacé que el primer día sea inolvidable.

Hack 5: Mostrá quiénes son, qué hacen y cómo lo hacen.

Hack 6: Lográ que no se sienta perdido ni un minuto.

BONUS HACK TRANSVERSAL:

LO EMOCIONAL IMPORTA TANTO COMO LO
OPERATIVO



Check in y Embarque Emocional

El primer día no es solo un trámite: es el inicio del viaje. (SEMANA 1)

"SUBITE CON NOSOTROS, CONOCÉ LA RUTA Y A LA TRIPULACIÓN."



ACCIONES

- Check-in con RRHH
- Check-in con su líder
- Inducción general (organigrama, cultura, áreas)
- Presentación con el equipo

POWER

Check in y Embarque Emocional



HACKS

El primer día no es solo un trámite: es el inicio del viaje. (SEMANA 1)

CHECK-IN CON RRHH

Hack 1: No hagas una bajada "corporativa", hacé una conversación. Rompé el hielo con preguntas como: "¿Qué te emociona más de esta etapa?" o "¿Qué necesitás hoy para sentirte cómodo/a?"

Hack 2: Entregá un "Welcome Kit Digital" que no solo tenga lo operativo, sino también: Pilares culturales, Vocabulario interno ("jerga de la casa"), Expectativas de comportamiento, Recomendaciones tipo: "Cómo sobrevivir al primer almuerzo grupal".

Hack 3: Mostrá la cultura con personas reales: Sumá un video corto con mensajes grabados del equipo de RRHH o de otros colaboradores: cálido, cercano y sin guión.



Check in y Embarque Emocional

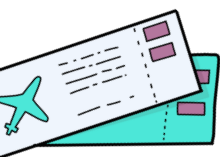
El primer día no es solo un trámite: es el inicio del viaje. (SEMANA 1)

CHECK-IN CON EL LÍDER DIRECTO

Hack 4: Que el líder comparta “qué espera de él/ella y qué puede esperar él/ella de su líder”. Humanizá la relación desde el día uno con acuerdos mutuos, no solo tareas.

Hack 5: Entregá una “Bitácora del líder” (Una mini guía con: objetivos del puesto, desafíos clave, qué proyectos están activos y cómo medir el éxito).

Hack 6: Que el líder cuente su historia en la empresa. Esto genera cercanía, inspiración y modelo a seguir.



INDUCCIÓN GENERAL

Hack 7: Armá un “mapa vivo” de la empresa (no solo organigrama clásico). Mostrá cómo se conectan las áreas a través de proyectos o flujos de valor.

Hack 8: Sumá storytelling cultural. Contá la historia de la empresa desde sus momentos más icónicos, anécdotas o “rituales” internos que marcan la identidad.

Hack 9: Usá ejemplos reales y tangibles. Mostrá cómo se vive la cultura en decisiones cotidianas: cómo se dan feedbacks, cómo se toman decisiones, cómo se celebra.





Check in y Embarque Emocional

El primer día no es solo un trámite: es el inicio del viaje. (SEMANA 1)

PRESENTACIÓN AL EQUIPO

Hack 10: Designá un "buddy" o persona referente. No tiene que ser del mismo rol. Es alguien que lo/la acompañe informalmente durante el primer mes. Un nexo emocional y práctico.

Hack 11: Hacelo jugar. Proponé una dinámica rápida tipo "3 verdades y 1 mentira", "Mi emoji de hoy" o "mi superpoder oculto".

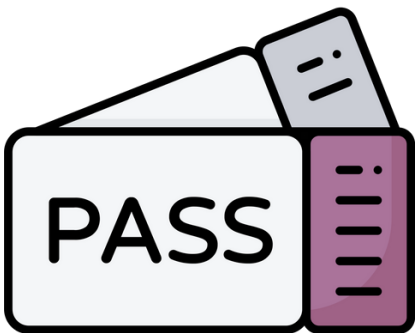
Hack 12: Coordiná un desayuno/almuercito informal con el equipo. Nada de agendas rígidas. Solo compartir tiempo, caras y anécdotas.

Hack 13: Que cada miembro del equipo diga "qué le hubiera gustado saber en su primer día". Lo transforma en experiencia compartida, con empatía y calidez.

BONUS HACK

TRANSVERSAL:

Hack 14: Enviá una "mini agenda" del onboarding al celular o por mail. Día por día, con horarios, nombres y objetivos. Le baja la ansiedad y le dá control emocional.



3



DESPEGUE GUIADO

Comienza a volar en su rol, pero con acompañamiento. (SEMANA 2)

EXPLORÁ EL CIELO DEL NEGOCIO,
PERO CON COPILOTOS CERCA."



ACCIONES

- Capacitación técnica específica en su puesto
- Capacitación inter-áreas
- Primer feedback (informal con su líder)
- Pulse survey - Encuesta de experiencia de onboarding

POWER

DESPEGUE GUIADO



HACKS

Comienza a volar en su rol, pero con acompañamiento. (SEMANA 2)

CAPACITACIÓN TÉCNICA ESPECÍFICA EN SU PUESTO

Hack 1: No tires SOPs. Contá historias. En lugar de solo dar procesos, contá: "Qué problema resolvemos con esto", "Qué pasó cuando no se hizo bien", "Por qué esto importa para el cliente".

Hack 2: Microlearning visual y grabado. Dividí la capacitación en videos breves, infografías o checklists. Que pueda repasarlo cuando lo necesite (on-demand learning = autonomía real).

Hack 3: Checklist de "Primeras tareas con propósito". Que cada tarea inicial esté vinculada a un valor o resultado del negocio.

Ej: "Esta tarea impacta directamente en el área de atención al cliente". Eso motiva y da contexto.





DESPEGUE GUIADO

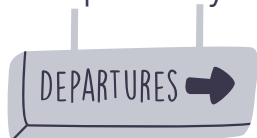
Comienza a volar en su rol, pero con acompañamiento. (SEMANA 2)

CAPACITACIÓN INTER-ÁREAS

Hack 4: Tour virtual con personas reales. Hacerlo como si fuera un viaje: cada área se presenta brevemente en un formato informal. Que no sea una bajada institucional, sino "quiénes somos, cómo trabajamos y cómo impactamos".

Hack 5: "Una pregunta para cada área". Pedile al nuevo colaborador que anote una duda o curiosidad por área y lo charle al final de la inducción. Estimula el pensamiento crítico desde el día 1.

Hack 6: Mapa de relaciones clave. Armá un recurso gráfico tipo "¿Con quién voy a cruzarme sí o sí?"



PRIMER FEEDBACK INFORMAL CON SU LÍDER

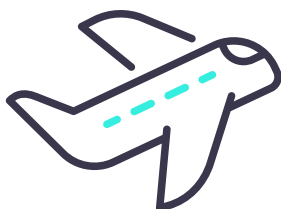
Hack 7: Feedback sin mesa formal. Que no sea una reunión rígida. Tomá un café, caminata, break compartido. La informalidad genera más apertura.

Hack 8: 3 preguntas poderosas, ¿Qué fue lo que más disfrutaste hasta ahora?, ¿Qué te sorprendió (para bien o mal)?. ¿Hay algo que podríamos hacer mejor para acompañarte?

Hack 9: Celebren algo, aunque sea pequeño, ¿Logró su primer tarea? ¿Tuvo una buena actitud? Que el líder lo mencione explícitamente. Refuerza motivación y sentido.



Arrivals



PULSE SURVEY – ENCUESTA DE EXPERIENCIA DE ONBOARDING

Hack 10: Cortita, clara y accionable
No más de 5-6 preguntas, con escala tipo “emoji” o semáforo (para facilitar lectura y respuesta). Sumá 1 pregunta abierta al final tipo: “¿Hay algo que quieras contarnos que no te preguntamos?”

Hack 11 – Contá qué hacés con esa info. Luego de la pulse, compartí un pequeño resumen de lo que surgió y qué acciones se tomarán. Nada mata más el engagement que encuestas sin respuesta.

Hack 12: Comparte su experiencia, no sus datos. Compartí una frase suya como testimonio en Slack o redes internas. Ejemplo:

“Me sentí muy acompañado por el equipo desde el día uno”.





MODO CRUCERO

Empieza a ganar autonomía y sentirse parte real del viaje. (SEMANA 3)

VOLANDO CON AUTONOMÍA, PERO SIN PERDER CONEXIÓN



ACCIONES

- Primeras tareas reales
- Feedback informal
- Contención activa

POWER

Modo Crucero



HACKS

Empieza a ganar autonomía y sentirse parte real del viaje. (SEMANA 3)

PRIMERAS TAREAS REALES

Hack 1: "Tarea real, impacto real". Elegí tareas que realmente sumen, aunque sean simples. Que vea cómo eso afecta al equipo, al cliente o al negocio. Ej: "Esta planilla es el insumo para que tomemos decisiones de inversión en el área".

Hack 2: Darle contexto, no solo tarea. Antes de asignar algo, explicá por qué se hace, quién lo recibe, qué podría salir mal si no se hace bien.

Hack 3: Kit de "primeras tareas". Entregale una mini lista de 3-4 tareas iniciales, con prioridad, responsables y plazos sugeridos. Lo ayuda a organizarse y sentirse acompañado.

Hack 4: "Tarea con backup". Asigne una tarea que pueda resolver por su cuenta, pero con un referente claro para consultar. No es todo o nada: es autonomía con red.



Modo Crucero

Empieza a ganar autonomía y sentirse parte real del viaje.

(SEMANA 3)

FEEDBACK INFORMAL

Hack 5: Conversación corta, alto impacto. Hacelo breve, honesto y empático. Preguntas como: "¿Cómo te sentiste con lo que hiciste?", "¿Dónde te sentiste más cómodo?", "¿Qué hubieras hecho distinto?"

Hack 6: "Lo que hiciste bien + algo para mejorar + algo para seguir explorando". Un formato simple que da feedback sin juzgar. Refuerza lo positivo y orienta a futuro.

Hack 7: Feedback cruzado (colaborador > líder). Dale voz desde el inicio, "¿Qué te pareció mi forma de acompañarte estos días?", "¿Qué necesitarías más o menos de mí como líder?"

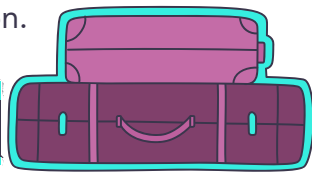
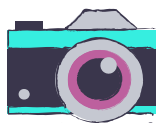
CONTENCIÓN ACTIVA

Hack 8: "Radar emocional" diario (express). El buddy o líder puede hacer un check de 2 minutos cada día: "¿Cómo estás hoy del 1 al 5?", "¿Algo que te haya descolocado o sorprendido hoy?"

Hack 9: Canal de dudas informal (tipo Slack o WhatsApp) Un espacio 100% habilitado para "preguntas bobas" (spoiler: no existen). Que sienta que puede preguntar lo que sea, sin juicio.

Hack 10: Ritual de cierre semanal. Al final de la semana 1 o 2, armá una mini reunión informal con el buddy o líder para repasar: cómo lo hizo, cómo se sintió, qué espera de la próxima semana

Hack 11: Frase de bienvenida colectiva. Que cada integrante del equipo escriba o diga una frase de bienvenida o un consejo personal. Transmite cultura, empatía y conexión.



5



ATERRIZAJE CON PROPÓSITO

Aterrizaje suave y cierre del onboarding
(SEMANA 4)

TERMINA EL ONBOARDING, EMPIEZA
EL DESARROLLO.



ACCIONES

- Evaluación de performance
- Encuesta de experiencia
- Cierre simbólico
- Primeros pasos hacia su desarrollo

POWER

ATERRIZAJE CON
PROPÓSITO



HACKS

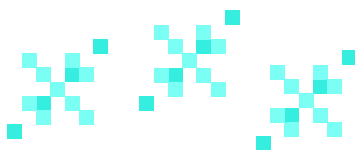
Aterrizaje suave y cierre del
onboarding (SEMANA 4)

EVALUACIÓN DE PERFORMANCE

Hack 1: Feedback 360 express. Sumá 2 o 3 voces más allá del líder (un compañero, alguien de otra área y/o el buddy). Ayuda a tener una visión más rica y menos sesgada.

Hack 2: "Radar de habilidades". Usá un gráfico simple donde se mapeen 4 o 5 habilidades clave del rol (ej: autonomía, aprendizaje, trabajo en equipo, calidad técnica). Visual y concreto.

Hack 3: "Primera devolución = primera brújula". Que el líder no se quede solo en lo técnico. Incluir: Qué hizo bien, Qué puede mejorar, Qué fortalezas ven a futuro.





Modo Crucero

Empieza a ganar autonomía y sentirse parte real del viaje.

(SEMANA 3)

ENCUESTA DE EXPERIENCIA DEL ONBOARDING

Hack 4: Encuesta de 5 preguntas + 1 frase libre. Preguntas como: ¿Qué te ayudó a sentirte parte?, ¿Qué estuvo desorganizado?, ¿Te sentiste acompañado?, ¿Qué cambiarías?, ¿Volverías a elegirnos después de este primer mes?

Hack 5: Pregunta "imán de cultura". "¿En qué momento sentiste que esta empresa era diferente?". Esa respuesta vale oro para marketing interno y employer branding.

Hack 6: Mostrá que la escuchás. Compartí insights generales con el equipo o líderes. Ejemplo: "El 83% de quienes ingresaron este trimestre destacaron la calidez del equipo como lo mejor del onboarding".



CIERRE SIMBÓLICO DEL ONBOARDING

Hack 7: Certificado no formal. "¡Completaste tu viaje de onboarding!" → que tenga tono lúdico, emojis, sello de "tripulación" y alguna frase del líder o equipo.

Hack 8: Ronda de micro-testimonios. Armá una ronda breve donde todos digan algo que hayan valorado de su llegada. (Ej: por Slack, en una daily o con stickers digitales).

Hack 9: Ritual interno de cierre. Puede ser un desayuno, una reunión especial o simplemente una publicación interna con su historia + bienvenida oficial a la comunidad.



Modo Crucero

Empieza a ganar autonomía y sentirse parte real del viaje.

(SEMANA 3)

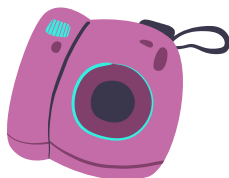
PRIMEROS PASOS HACIA SU DESARROLLO

Hack 10: Mapa de habilidades futuras. Mostrele en qué puede desarrollarse: Nuevas tecnologías o herramientas, Competencias blandas, Oportunidades de rotación o crecimiento interno

Hack 11: Miniplan de desarrollo. Un canvas simple que diga: Qué quiero aprender, Qué desafíos me motivan, Quién puede ayudarme, Qué hito me gustaría alcanzar en los próximos 3 meses

Hack 12: “Lo que sigue” visualizado. Mostrele qué procesos siguen: capacitaciones, mentorías, próximos check-ins, etc.

El desarrollo no empieza después del onboarding. Empieza con el cierre del onboarding.

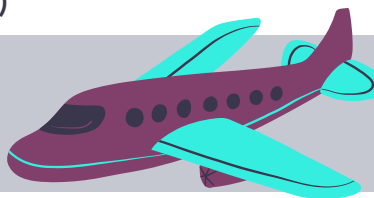




ESCALA FINAL

Revisión antes del destino final (1 mes antes del fin del período de prueba)

NO DEJES QUE LA RUTINA OPAQUE
EL FUTURO. MOSTRALE EL CAMINO



ACCIONES

- Revisión de performance y objetivos
- Feedback formal del líder
- Definición de continuidad

POWER

ESCALA FINAL



HACKS

Revisión antes del destino final (1 mes antes del fin del período de prueba)

EVALUACIÓN DE PERFORMANCE (FIN DEL ONBOARDING)

Hack 1: “No es una evaluación, es una brújula”

Redefiní el momento como una instancia de orientación, no de juicio. Decilo así: “Esto es para ayudarte a ubicarte mejor, no para evaluarte como si estuvieras en un examen.”

Hack 2: “Lo hiciste bien – Lo podés mejorar – Lo vas a potenciar”

Un esquema de 3 bloques para estructurar el feedback sin que suene amenazante.

Hack 3: Feedback visual. Usá un “radar de habilidades” (competencias blandas y técnicas) con colores o puntuación simbólica para hacerlo más claro y amigable.

Hack 4: Incluí autopercepción. Pedile antes una autoevaluación rápida tipo: “¿Qué te salió mejor de lo que esperabas? ¿Qué sentís que te costó más?”. Esto genera diálogo, no monólogo.

ESCALA FINAL

Revisión antes del destino final (1 mes antes del fin del período de prueba)

ENCUESTA DE EXPERIENCIA DE ONBOARDING

Hack 5: Cortita, visual y emocional. No más de 5 preguntas. Usá escala de emojis o colores. Sumá una pregunta abierta: "Si pudieras regalarle un consejo a alguien que entra mañana, ¿cuál sería?"

Hack 6: Mostrá resultados al equipo. Compartí insights clave (de forma anónima) con líderes y compañeros: "90% de los nuevos valoró la bienvenida del equipo técnico. Lo mantenemos.

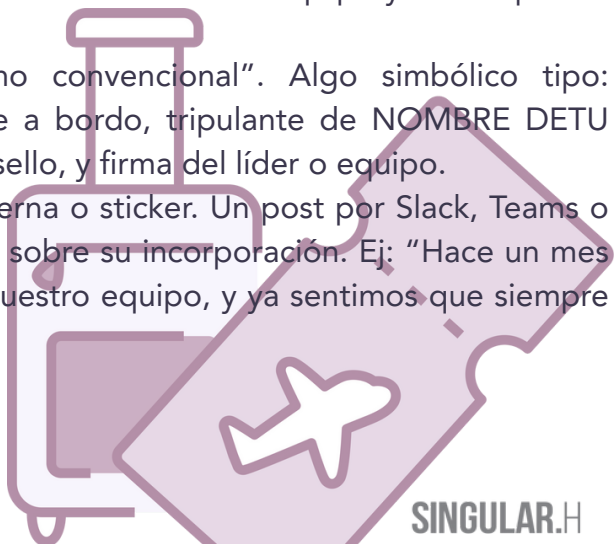
Hack 7: Feedback en acción. Asegurate de aplicar al menos un cambio visible según lo que surgió. Y contalo: "Gracias al feedback de onboarding anterior, agregamos una reunión de repaso técnico en la semana 2."

CIERRE SIMBÓLICO

Hack 8: Ritual de cierre con el equipo. Una reunión corta (15-20 min) donde se le da la bienvenida oficial al equipo y se comparten mensajes positivos.

Hack 9: "Certificado no convencional". Algo simbólico tipo: "Bienvenido oficialmente a bordo, tripulante de NOMBRE DETU EMORESA" con emojis, sello, y firma del líder o equipo.

Hack 10: Publicación interna o sticker. Un post por Slack, Teams o intranet que cuente algo sobre su incorporación. Ej: "Hace un mes que @Lucía aterrizó en nuestro equipo, y ya sentimos que siempre estuvo acá."





ESCALA FINAL

Revisión antes del destino final (1 mes antes del fin del período de prueba)

PRIMEROS PASOS HACIA SU DESARROLLO

Hack 11: Mini-plan de desarrollo personal (editable). Una plantilla simple con: Objetivo a 3 meses, Fortalezas que quiere potenciar, Competencias por trabajar, Quién puede acompañar ese proceso.

Hack 12: Ronda de “sueños profesionales”. En la reunión final del onboarding, preguntá: “¿Dónde te gustaría estar dentro de la empresa en 1 año?”, Esto activa motivación, enfoque y conversación de desarrollo.

Hack 13: Buddy evolutivo. Si tuvo un buddy durante el onboarding, redefiní ese rol como “referente de crecimiento” para los siguientes 2 meses. No cortar el acompañamiento de golpe.





¿TE GUSTÓ ESTE VIAJE?

TODAVÍA QUEDA MUCHO POR VOLAR.

LO QUE VISTE HASTA AHORA ES SOLO EL COMIENZO.

QUEDAN TRAYECTOS CLAVE POR EXPLORAR:



La caja negra del onboarding (¿qué pasó que no viste?).



Pasar del vuelo de cabotaje al vuelo internacional (onboarding escalable).



Gestionar un vuelo con turbulencia (crisis de adaptación).



Aterrizajes forzosos y cambios de aeropuerto (offboarding inesperado).



Leer el radar para anticipar desvíos.



Y, claro, convertirte en la torre de control que guía el viaje de cada nuevo talento.

Si querés diseñar un ONBOARDING CON PROPÓSITO ...

O convertirte en experto en lo que NADIE TE CUENTA ...

ESCRIBINOS

Tenemos tu plan de vuelo



SINGULAR.H



@SINGULAR.H_



SINGULARH.COM



| LEONARDO +5491154766331 | DANIELA +5491144778035 | CORINA +5491121925379 |

POWER



HACKS

SINGULAR.H