

Un **plan de onboarding 30/60/90** es una herramienta estratégica fundamental tanto para el nuevo empleado como para la empresa. Desde la **perspectiva del empleador**, es un framework estructurado para integrar, capacitar y evaluar a un nuevo colaborador durante sus primeros tres meses críticos.

Su objetivo principal es **acelerar la productividad, clarificar expectativas** y **reducir la rotación voluntaria** en los primeros meses.

¿Qué es un Plan de Onboarding 30/60/90?

Es un plan que establece **objetivos y expectativas** claras para los primeros **30, 60 y 90 días** de un nuevo empleado en la empresa. Se divide en tres fases distintas pero superpuestas:

1. **Días 1-30: Aprendizaje e Inmersión** (Fase de Orientación)
 2. **Días 31-60: Contribución e Integración** (Fase de Aplicación)
 3. **Días 61-90: Impacto y Creación de Valor** (Fase de Autonomía)
-

Perspectiva del Empleador: Objetivos por Fase

📅 **Primeros 30 Días: Aprendizaje e Inmersión**

Objetivo del empleador: Que el nuevo empleado se sienta welcome, comprenda la cultura y se oriente.

- **Focus:** Aprender, observar, absorber.
- **Acciones Clave:**
 - Completar toda la documentación administrativa y de RR.HH.
 - Configurar todas las herramientas y acceso técnico.

- Presentar al equipo y a los stakeholders clave.
- Revisar la misión, visión, valores y cultura de la empresa.
- Entender los productos/services, el mercado y la competencia.
- Leer manuales, procedimientos y documentación interna.
- Asistir a todas las reuniones de equipo como observador.
- **Éxito para el empleador:** El nuevo empleado se siente cómodo, hace preguntas y entiende "cómo se hacen las cosas aquí".

▣ **Días 31-60: Contribución e Integración**

Objetivo del empleador: Que el empleado empiece a aplicar lo aprendido y contribuir en proyectos reales.

- **Focus:** Aplicar, practicar, contribuir.
- **Acciones Clave:**
 - Asignar las primeras tareas o proyectos de bajo riesgo.
 - Empezar a participar activamente en reuniones y brainstorms.
 - Colaborar con otros miembros del equipo en iniciativas concretas.
 - Recibir y aplicar feedback sobre su trabajo.
 - Refinar la comprensión de sus responsabilidades.
 - Empezar a identificar áreas de mejora en sus procesos.
- **Éxito para el empleador:** El empleado trabaja de forma más independiente, completa tasks asignadas y se integra socialmente en el equipo.

▣ **Días 61-90: Impacto y Creación de Valor**

Objetivo del empleador: Que el empleado alcance autonomía, demuestre iniciativa y comience a generar un impacto medible.

- **Focus:** Optimizar, tomar ownership, impactar.
- **Acciones Clave:**
 - Asumir la responsabilidad completa de sus funciones clave.

- Proponer nuevas ideas o mejoras basadas en su experiencia.
 - Empezar a trabajar hacia objetivos de rendimiento (KPIs) del puesto.
 - Autogestionar su carga de trabajo y prioridades.
 - Establecer sus propias metas para el próximo trimestre.
 - **Éxito para el empleador:** El empleado funciona de manera independiente, añade valor real y está listo para ser evaluado según los estándares normales de desempeño.
-

Beneficios para el Empleador

1. **Estandarización:** Garantiza que todos los nuevos empleados reciban la misma información clave y experiencia de onboarding.
2. **Claridad y Reducción de Ansiedad:** Elimina la ambigüedad para el nuevo empleado, lo que reduce el estrés y acelera la adaptación.
3. **Evaluación Objetiva:** Proporciona un marco claro para evaluar el progreso del nuevo empleado en hitos específicos, haciendo las revisiones de desempeño más justas y objetivas.
4. **Mayor Retención:** Una experiencia de onboarding positiva y bien estructurada es crucial para retener el talento. Un empleado que se siente apoyado desde el primer día tiene muchas más probabilidades de quedarse.
5. **Productividad Acelerada:** Acorta la curva de aprendizaje y lleva al empleado a ser productivo y contribuir al negocio mucho más rápido.

Conclusión

Para un empleador, un plan **30/60/90** no es un checklist más; es una **inversión estratégica en capital humano**. Transforma la caótica y abrumadora primera experiencia de un nuevo empleado en un **proceso guiado, estructurado y efectivo** que beneficia a ambas partes: el empleado se siente valorado y claro en su rol, y la empresa obtiene un colaborador productivo en menos tiempo.

Es la hoja de ruta que convierte una contratación prometedora en un empleado de alto rendimiento.