

Plantilla de onboarding para reducir la rotación en los primeros 90 días

Contratar bien es solo el primer paso. Integrar bien es lo que asegura permanencia y resultados.

En muchas PyMEs, la bienvenida a un nuevo colaborador consiste en decirle “esto es lo que tienes que hacer” y esperar que funcione. Sin manuales, sin procesos, sin claridad de objetivos... y sin tiempo para acompañarlo.

El resultado es conocido:

- ✗ Repetir mil veces las mismas instrucciones,
- ✗ Frustración para el líder y el nuevo,
- ✗ Rotación temprana, con la sensación de “no funcionan”.

Esta plantilla está diseñada para que en 90 días puedas dar claridad, conectar con la cultura y guiar resultados, evitando que tu nueva contratación clave se pierda en el camino.

Cómo usar esta plantilla

- Está dividida en **4 fases clave**:
 - Día 1: Bienvenida y cultura
 - Semana 1-2: Inducción técnica y adaptación
 - Día 30-60: Quick wins e indicadores
 - Día 90: Evaluación y plan a mediano plazo
- Incluye:
 - ✓ Checklist de acciones
 - ✓ Ejemplos para inspirarte
 - ✓ Espacio para definir responsables y notas
 - ✓ Seguimiento para evitar rotación

Porque los primeros 90 días definen si un colaborador se quedará... o se irá.

FASE 1 – DÍA 1: BIENVENIDA Y CONEXIÓN CON LA CULTURA

Checklist Día 1

- ☐ Presentar la historia y propósito de la empresa
- ☐ Explicar la cultura, valores y estilo de trabajo
- ☐ Clarificar el propósito del puesto y su impacto en el negocio
- ☐ Conocer al equipo clave y asignar un “referente” o mentor
- ☐ Proveer acceso a herramientas, recursos y documentos básicos

Ejemplo de sensibilización al CEO:

Si solo le dices “esto es lo que tienes que hacer”, el nuevo colaborador no entenderá el por qué de su rol. Conexión antes que procesos.

FASE 2 – SEMANA 1-2: INDUCCIÓN TÉCNICA Y EXPECTATIVAS

Checklist Semana 1-2

- ☐ Explicar procesos clave y manuales del puesto (aunque sean básicos)
- ☐ Mostrar indicadores de desempeño esperados
- ☐ Realizar seguimiento diario (5-10 minutos) para dudas y ajustes
- ☐ Establecer metas simples para los primeros 15 días
- ☐ Dar feedback constructivo y detectar primeras señales de fit cultural

Ejemplo de meta simple:

- Comercial: *Conocer la cartera de clientes y preparar primeras visitas*
- Administrativo: *Entender flujo de facturación y reportes clave*
- Operativo: *Aprender rutinas y protocolos básicos*

Reflexión para el CEO:

Un colaborador no se integra solo. Si no dedicas tiempo en las primeras semanas, acabarás repitiendo todo varias veces y sintiendo que “no funciona”.

FASE 3 – DÍA 30 A 60: QUICK WINS E INDICADORES CLAVE

Checklist Día 30-60

- ☐ Revisar avances y aprendizaje del primer mes
- ☐ Ajustar procesos y aclarar dudas recurrentes
- ☐ Establecer metas medibles para los siguientes 30 días
- ☐ Mostrar pequeños logros (quick wins) que motiven y den seguridad
- ☐ Evaluar si el colaborador se adapta a la cultura y dinámica del equipo

Ejemplo de quick wins:

- Comercial: *Lograr primeras citas o ventas piloto*
- Administrativo: *Mejorar reporte de cierre mensual*
- Operativo: *Reducir errores o tiempos en una tarea clave*

Reflexión para el CEO:

En este punto ya deberías ver señales claras: ¿se adapta rápido?, ¿entiende las prioridades?, ¿muestra compromiso? Si no hay avance, es momento de decidir si necesita más guía... o no es la persona correcta.

FASE 4 – DÍA 90: EVALUACIÓN Y PROYECCIÓN

Checklist Día 90

- ☐ Reunión formal para evaluar desempeño y actitud
- ☐ Revisar logros y áreas de oportunidad
- ☐ Conversar sobre expectativas a mediano plazo
- ☐ Definir metas claras para los próximos 6 meses
- ☐ Validar fit cultural definitivo

Mini score para el CEO:

- Adaptación cultural → ☒ ☒
- Cumplimiento de indicadores iniciales → ☒ ☒
- Proactividad y aprendizaje → ☒ ☒

Reflexión para el CEO:

Si llegaste a los 90 días sin claridad, es probable que repitas el ciclo de frustración. Pero si hubo seguimiento y objetivos claros, este colaborador estará listo para dar resultados sostenidos.

Contratar talento no es suficiente. Integrarlo bien es lo que asegura permanencia y resultados.

Los primeros 90 días son decisivos:

- Si hay claridad, cultura y acompañamiento → el colaborador se adapta y crece.
- Si solo hay instrucciones sueltas → frustración, pérdida de tiempo y rotación temprana.

👉 ¿Quieres diseñar un onboarding que realmente funcione y libere tiempo al CEO? Podemos ayudarte a crear procesos simples y efectivos para que cada contratación clave sea una inversión, no un riesgo.

✉️ Agenda una llamada estratégica sin costo para ver cómo fortalecer tu proceso de integración.
