

ACADEMIA HIGHTECK · GUÍA GRATUITA · TALENTO

# Onboarding 30/60/90: por qué los tres primeros meses definen los dos años siguientes

Qué debe lograr la persona nueva en cada tramo, por qué el primer día es el más importante y el papel del compañero asignado, que casi nadie usa.



**Highteck®** · formación en operación y marketing industrial para fábricas y pymes de Latinoamérica · [academia.highteck.com.co](http://academia.highteck.com.co)

La mayor parte de la rotación temprana no se explica por el salario: se explica por un ingreso improvisado. La persona llega, no hay puesto listo, nadie sabe quién la acompaña, y en la primera semana aprende lo más importante — que aquí las cosas no están organizadas.



Qué se espera en cada tramo de los primeros 90 días.

## El día 1 es el más importante

Puesto listo, accesos creados, agenda de la primera semana impresa y un compañero asignado que la espera. Nada de esto cuesta dinero y todo se prepara con dos días de anticipación. La primera impresión no se repite.

## Los tres tramos

### Días 1 a 30 — aprender

Entender la empresa, el producto, los clientes y el equipo. Al final del mes debe saber cómo funciona la casa y qué se espera de ella. No es tiempo perdido: es la inversión que evita seis meses de correcciones.

### Días 31 a 60 — aportar

Ejecuta sus primeras tareas con acompañamiento y entrega resultados pequeños pero visibles. Aquí aparecen las señales tempranas: si a los dos meses todavía no puede completar sola una tarea del cargo, hay que revisar la formación o la selección.

## Días 61 a 90 — autonomía

Trabaja sin supervisión permanente, propone mejoras y ya es parte del equipo. Al cierre de los 90 días se toma una decisión explícita, con evidencias, no una sensación.

**El compañero asignado es el papel más subestimado.** No es el jefe: es alguien del mismo nivel que responde las preguntas que a nadie le gusta hacerle al jefe — dónde se almuerza, a quién se le pide esto, cómo se hace aquello. Media hora suya a la semana durante el primer mes reduce la rotación temprana más que cualquier discurso de bienvenida.

## Cómo montarlo si no tiene nada

1. Haga la lista de lo que debe estar listo el día 1 y conviértala en una lista de verificación fija.
2. Escriba, para el cargo que más contrata, qué debe lograr la persona a los 30, 60 y 90 días. Media página basta.
3. Asigne compañero antes de que la persona llegue, y dígame que ese acompañamiento es parte de su trabajo.
4. Ponga tres conversaciones en el calendario —día 30, 60 y 90— antes del primer día. Si no están agendadas, no ocurren.

ACADEMIA HIGHTECK · GUÍA GRATUITA · TALENTO

# Onboarding 30/60/90

Qué debe lograr la persona nueva en cada tramo...

1

Haga la lista de lo que debe estar listo el día 1 y conviértala en una lista de verificación fija

2

Escriba, para el cargo que más contrata, qué debe lograr la persona a los 30, 60 y 90 días

Media página basta

3

Asigne compañero antes de que la persona llegue, y dígame que ese acompañamiento es parte de su trabajo

4

Ponga tres conversaciones en el calendario —día 30, 60 y 90— antes del primer día

Si no están agendadas, no ocurren

Academia Highteck
academia.highteck.com.co/guias

Lo esencial de esta guía en una imagen

## Preguntas frecuentes

### **¿Esto aplica para cargos operativos de planta?**

Sí, y con más razón: en planta la curva de aprendizaje afecta directamente la calidad y la seguridad. Los tramos se acortan —30/60/90 días puede ser 15/30/60— pero la lógica es la misma.

### **¿Cuánto tiempo consume del jefe?**

Menos que la rotación. Tres conversaciones de 30 minutos en 90 días, más la preparación del primer día. El costo de reemplazar a alguien que se va a los cuatro meses es varias veces mayor.

## El curso completo: talento en movimiento

Descripción del cargo, entrevistas estructuradas, prueba práctica, ingreso 30/60/90, planes de formación, salario emocional y retención. 8 horas.

[Ver el curso →](#)

¿Lo quiere para varias personas de su empresa? Pedimos una cotización con precio por participante y factura en [academia.highteck.com.co/contacto.php](https://academia.highteck.com.co/contacto.php), o escríbanos por WhatsApp al +57 312 517 5367 · [comercial@highteck.com.co](mailto:comercial@highteck.com.co)