

Plantilla De Onboarding (Nuevo Colaborador)

Propósito

Alinear expectativas, acordar resultados y reglas de trabajo, fortalecer la confianza y activar un plan 30-60-90 con métricas claras y un pacto de feedback.

Duración: 60–90 min (ideal día 1)

Participan: Líder directo y colaborador (opcional: buddy 10 min al cierre)

Preparación del líder (antes de la reunión)

Intención y enfoque

- ¿Qué quiero que la persona **sienta** al salir?
- ¿Qué debe **comprender**?
- ¿Qué debe **hacer** en las próximas 48h?

Claridad operativa

- ¿Cuál es el indicador estratégico del equipo?
- Indicadores predictivos del nuevo colaborador
- Principales entregables del nuevo colaborador
- Principales stakeholders/áreas clave para el nuevo colaborador
- Decisiones típicas del rol

Condiciones de neuroseguridad

- ¿Qué puedo hacer para aumentar **certeza** (agenda, tiempos, expectativas)?
- ¿Qué autonomía inicial puedo otorgar sin riesgo?

Sostener la Conversación

Conecta:

“Antes de hablar de metas o tareas, quiero conocerte un poco más.”

- ¿Qué te entusiasma de este nuevo paso?
- ¿Qué tipo de trabajo te hace sentir que estás aportando valor?
- ¿Qué esperas de tu líder en esta etapa?
- ¿Qué te ayuda a rendir mejor (ambiente, ritmo, autonomía, apoyo)?

Comparte el Contexto:

“Déjame contarte cómo encajas en la historia.”

- Nuestro equipo existe para ____ (impacto o propósito).
- Hoy estamos enfocados en ____ (prioridades o metas vitales).
- Cuando tú haces bien tu trabajo, eso mueve ____ (impacto directo).
- Tu contribución será clave en ____ (proyecto, cliente, resultado).

Define Éxito:

“Quiero ser claro contigo: lo que espero de este rol no es solo resultados, sino una forma de pensar y actuar.”

Preguntas guía:

- ¿Qué te haría sentir que estás teniendo éxito en este rol?
- ¿Qué tipo de resultados te motivan más? ¿Los visibles, los de impacto en otros o los de crecimiento personal?
- ¿Qué crees que sería una buena señal de avance en tus primeras semanas?
- ¿Qué necesitarías de mí o del equipo para lograrlo?

Conversación sugerida:

- Describe con tus palabras cómo luce el éxito en tres meses para el rol.
(Ej. nivel de autonomía, decisiones que toma, resultados que influye, cómo lo percibe el equipo.)

- Refuerza que el éxito incluye tres dimensiones:
 - Dominio del conocimiento y los procesos.
 - Resultados tangibles y visibles.
 - Mentalidad, colaboración y responsabilidad.

Tú como Líder

“También quiero que sepas qué puedes esperar de mí como líder.”

Preguntas guía:

- ¿Qué esperas tú de tu líder directo?
- ¿Qué tipo de acompañamiento o comunicación te funciona mejor?
- ¿Qué puedo hacer para facilitar tu aprendizaje y tu adaptación?

Conversación sugerida:

- Explica qué valoras más en tu equipo (ej. responsabilidad, comunicación o proactividad).
- Aclara cómo prefieres trabajar, cómo das feedback, cómo acompañas, qué evitas, etc.
- Comparte brevemente tu filosofía de liderazgo:
Ej. “Para mí el liderazgo se basa en confianza y claridad. Prefiero conversaciones rápidas y honestas.”
- Menciona qué te comprometes a hacer tú: acompañar, reconocer, enseñar, escuchar.

Habla de Metas e Indicadores:

Preguntas guía:

- ¿Qué resultados te gustaría haber logrado al final de los primeros 90 días?
- Si tuvieras que medir tu impacto, ¿qué indicadores usarías?
- ¿Qué número, frecuencia o evidencia mostraría que vas por buen camino?

Ejemplos orientativos (ajustar según área):

- Cumplimiento de tareas o entregables clave.
- Tiempo promedio de respuesta / ciclo de procesos.

- Nivel de satisfacción del cliente interno o externo.
- Avance en una meta de aprendizaje o certificación.
- Participación en proyectos de mejora o innovación.

Consejo práctico:

Limita los indicadores a tres o cuatro medibles y alcanzables, y anótalos con fecha de revisión.

Establece un Plan:

Preguntas guía:

- ¿Qué quisieras aprender o dominar en tus primeros 30 días?
- ¿Qué tipo de proyectos te gustaría liderar o aportar en los próximos tres meses?
- ¿Qué necesitarías para sentirte autónomo y seguro en tu rol?

Estructura sugerida (puede narrarse o anotarse brevemente):

- Primer mes (30 días): aprendizaje, observación, conexión.
- Segundo mes (60 días): ejecución acompañada, primeras decisiones.
- Tercer mes (90 días): autonomía, impacto visible, mejora o propuesta propia.

Recordatorio para el líder: este plan no se impone, se co-crea.

Compromiso Final:

Preguntas guía:

- ¿Qué te llevas de esta conversación?
- ¿Qué te haría sentir acompañado en este proceso?
- ¿Qué puedo hacer esta semana para facilitarte el arranque?

El líder puede resumir con una frase propia:

- “Lo que espero de ti es claridad, compromiso y aprendizaje continuo.”
- “De mí puedes esperar feedback, apoyo y transparencia.”

Cierre:

Agradece honestamente y confirma próximos pasos.