



# Objetivos 0-90

De la Adaptación al Alto Desempeño

# Encuadre Estratégico: Más allá de la bienvenida

## El principal reto de las empresas

El onboarding tradicional suele enfocarse en la "ruta bonita": kits de bienvenida, firmas de contratos y socialización. Sin embargo, el verdadero peligro está en la **brecha de claridad**. Cuando un colaborador pasa sus primeras semanas sin saber exactamente qué impacto debe generar, la desmotivación aumenta y la productividad se estanca.



### Dirección desde el día 1

Sustituye la incertidumbre por enfoque inmediato. El colaborador sabe qué aprender, qué entregar y cómo será evaluado su periodo de prueba.



### Aceleración del Time-to-Productivity

Optimiza la curva de aprendizaje logrando que el nuevo integrante rinda al máximo nivel en un menor tiempo, cuidando el ROI de la contratación.

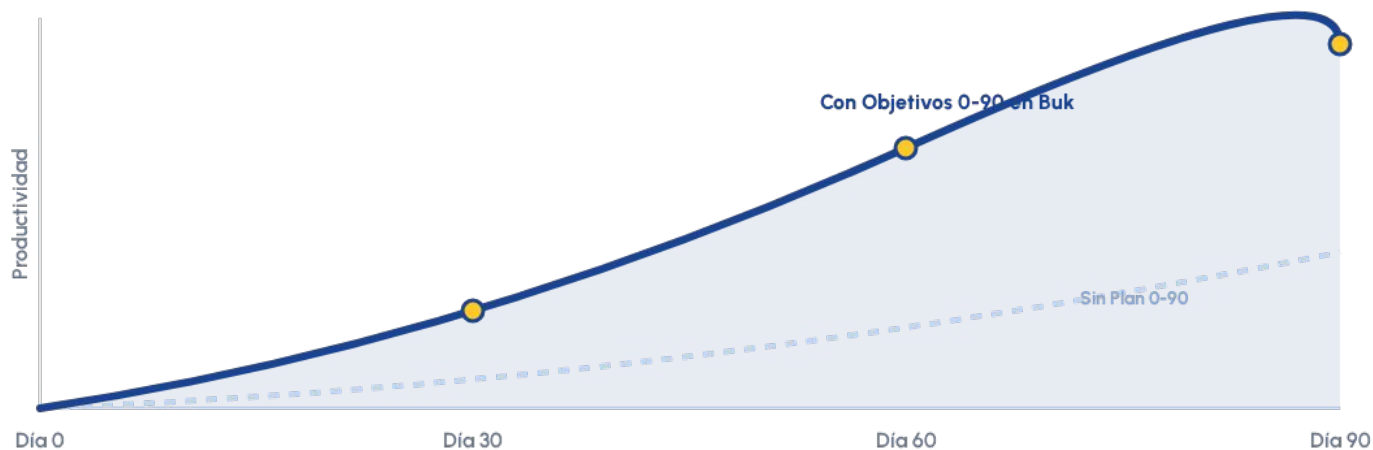


### RR.HH. como aliado del negocio

Posiciona al área de Personas como un motor directo de la rentabilidad de la empresa, demostrando con datos su impacto en la productividad operativa.

"El Onboarding no es un evento de una semana, es el proceso trimestral que asegura la inversión en talento."

# Impacto en la curva de aprendizaje



Un plan estructurado reduce el tiempo de productividad máxima en un **30%**

# ¿Por qué diferenciar los objetivos?



## El Colaborador Nuevo

Su foco es la **curva de aprendizaje**. Sus KPIs deben medir la asimilación cultural y técnica antes que el resultado duro de negocio.



## El Colaborador Senior

Su foco es el **impacto estratégico**. Se le mide por eficiencia, liderazgo y cumplimiento de metas anuales de negocio.

# 90

DÍAS DE TRANSICIÓN

## De "Esfuerzo" a "Resultado"

En el periodo de prueba, premiamos la **integración**.  
Pasado este tiempo, el sistema transiciona hacia  
**objetivos de negocio**.

**"No puedes exigir un gol si el jugador aún no  
conoce las reglas del campo."**

# Top 4 Objetivos para Nuevos Ingresos



## Certificación

Completar el 100% de la ruta crítica en el LMS de Buk en el mes 1.



## Quick Win

Presentar una mejora a un proceso interno antes del día 45.



## Ajuste Social

Reunirse con 5 líderes de áreas clave para entender el flujo.



## Autonomía

Ejecutar su tarea principal con supervisión mínima al día 60.

# Ejemplo: Perfil Administrativo

## Mes 1: Aprendizaje

Completar el 100% de inducciones técnicas y aprobar el examen de uso de ERP interno.

## Mes 2: Quick Win

Presentar una propuesta de mejora para el proceso de rendición de gastos del área.

## Mes 3: Autonomía

Ejecutar el cierre contable mensual con supervisión mínima y cero errores de carga.

## Meta 90 Días

Cero incidentes de soporte técnico reportados por mala ejecución.

## Ejemplo: Perfil Operativo

### **Semana 1: Seguridad**

Certificación en normas de Higiene y Seguridad e identificación de riesgos en planta.

### **Día 30: Procedimiento**

Operar la maquinaria principal cumpliendo el 100% de los estándares de calidad.

### **Día 60: Productividad**

Alcanzar el 85% de la cuota de producción estándar definida para el turno.

### **Meta 90 Días**

Cero accidentes laborales y cumplimiento total de reglamento interno.

# Gestión Estratégica en Buk

Configuración	Recomendación Consultiva	Propósito
<b>Periodo</b>	Mismo periodo anual que el resto.	Facilita reportes y consolidado gerencial.
<b>Categoría</b>	Crear: "Onboarding / Probatorio".	Permite filtrar salud de nuevas contrataciones.
<b>Peso (%)</b>	50% aprendizaje / 50% ejecución.	Equilibra formación con aporte inicial.
<b>Cierre</b>	Desactivar al cumplir 90 días.	Limpia el dashboard para el alto desempeño.

# Ciclo de vida del Objetivo 0-90

## Día 1: Activación



Asignación de metas  
"Onboarding" en Desempeño.

## Día 45: Calibración



Revisión intermedia 1:1. Ajuste  
de expectativas.

## Día 85: Evaluación



Cierre formal de periodo de  
prueba en la plataforma.

## Día 91: Transición



Activación de metas del Cargo  
(Anuales).

## KPIs de éxito del programa

01

### Claridad de Objetivos

**92%**

Colaboradores que inician con una hoja de ruta definida. El éxito comienza eliminando la incertidumbre.

02

### Adopción de Líderes

**78%**

Jefes que usan Buk para acompañar. Es el motor humano que mantiene viva la trazabilidad.

03

### Tasa de Confirmación

**85%**

Resultado final: Colaboradores que superan el periodo de prueba con alto desempeño medible.

*"Cuando el 92% de los nuevos ingresos sabe qué se espera de ellos, la rotación temprana cae drásticamente."*

Un gran onboarding no es solo una bienvenida cordial; es el diseño estratégico de una carrera exitosa.



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de  
Personas