

MEJORES PRÁCTICAS DE INCORPORACIÓN PARA FOMENTAR EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS DESDE EL PRIMER DÍA



INCORPORACIÓN, HORNEADA A LA PERFECCIÓN



Más que una cálida bienvenida, una gran experiencia de incorporación es una receta estratégica para el éxito de los empleados. Si se hace bien, conecta a los nuevos empleados con la cultura de la empresa, establece expectativas claras y sienta las bases del rendimiento y la retención a largo plazo.

Las investigaciones demuestran que casi dos tercios de los empleados abandonan un nuevo empleo en el primer año tras una mala experiencia de incorporación, y solo el 12% de los empleados considera que su empresa realiza una buena incorporación.

Para los equipos de Personas y Cultura (P&C), el reto consiste en encontrar el punto medio entre la coherencia y la personalización, garantizando que cada nuevo empleado se sienta valorado y apoyado al tiempo que se mantiene una carga administrativa manejable.

Con un plan de incorporación pensado y estructurado, puedes reducir la rotación, fomentar el compromiso temprano y ofrecer una experiencia laboral por la que merezca la pena reservar un asiento. ¿Estás listo para comenzar?

ÍNDICE

- | | | |
|---|--|-------|
| 1 | Preparar la mesa para la conexión y la retención | 02-03 |
| 2 | La receta de incorporación para un compromiso duradero | 04-06 |
| 3 | Alimentar el crecimiento más allá de los 90 días | 07 |
| 4 | DoorDash es tu socio de incorporación | 08 |

“Un programa de incorporación eficaz es aquel que es coherente, personal e integrado en la cultura. Los primeros 90 días no deben ser solo sobre lo que haces, sino que deben mostrarles a los nuevos empleados quién eres”

- **Carlos Osuna Jr.,**
Gerente Asociado, Diseño de Aprendizaje Organizacional en DoorDash

PREPARAR LA MESA PARA LA CONEXIÓN Y LA RETENCIÓN

La incorporación no es solo un proceso más: es una invitación a pertenecer. Marca la pauta de cómo los empleados se sienten, actúan y crecen dentro de la organización. Y como en cualquier gran comida, la experiencia es tan importante como los ingredientes.

Piensa en la incorporación como si fuera el anfitrión de una cena inolvidable. El éxito radica en crear un ambiente cálido, personalizado y profundamente atractivo, en el que todos los invitados se sientan atendidos, apoyados y con ganas de volver.

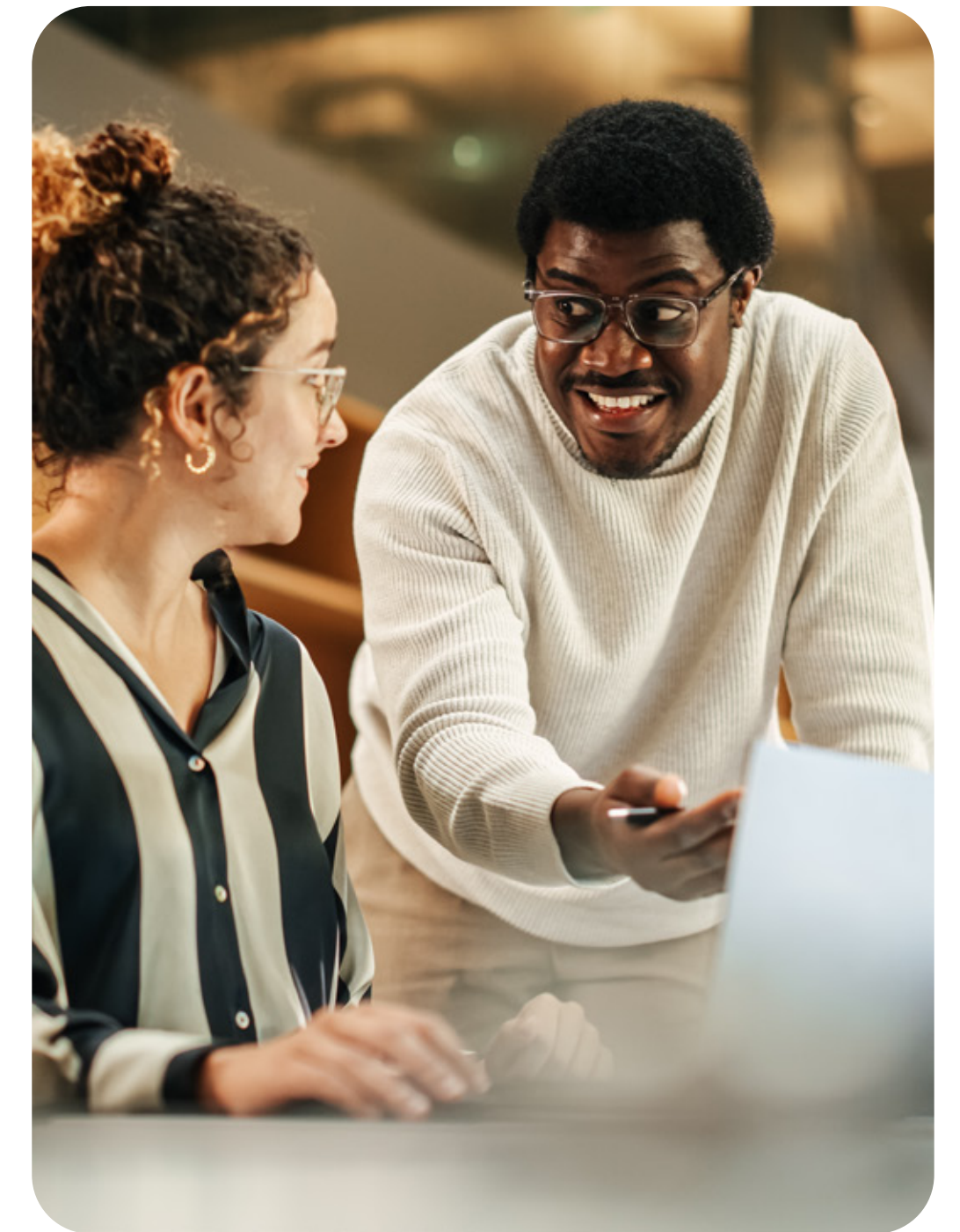
CONSEJO ÚTIL

empieza con claridad. Un primer día estructurado demuestra que estás preparado y ayuda a los nuevos empleados a saber qué esperar.

UNA BIENVENIDA QUE MARCA LA DIFERENCIA

La primera impresión es importante. Establecer un tono cálido e intencionado desde el principio comunica que cada nueva contratación es valorada, no solo esperada.

Una bienvenida atenta, ya sea un correo electrónico personalizado, una agenda clara para el primer día o incluso un [vale para el almuerzo](#), sienta las bases para la seguridad psicológica y la confianza temprana.



PERSONALIZA LA EXPERIENCIA

La incorporación genérica es olvidable; la personalizada es impactante.

Adaptar la experiencia a la función, los objetivos y las preferencias de aprendizaje de un nuevo empleado fomenta el compromiso y aumenta la confianza. Se trata de demostrar que has pensado en ellos como personas, no solo en el proceso.





INTEGRACIÓN CULTURAL

Más allá de las tareas y las herramientas, la incorporación es una oportunidad para conectar a las personas con los valores, los rituales y la comunidad de tu empresa. La incorporación bien pensada ofrece a los nuevos empleados formas reales de participar, ya sea a través [de actividades de formación de equipos](#), [clubes sociales](#) o tradiciones compartidas.

ESTABLECE EXPECTATIVAS CLARAS

Un buen servicio empieza por saber exactamente lo que se pide. Expresar con claridad las responsabilidades, las expectativas de rendimiento y las oportunidades de desarrollo desde el principio ayuda a los nuevos empleados a profundizar en su trabajo con determinación y dirección. Sin claridad, incluso los empleados más entusiastas pueden sentirse perdidos.

CELEBRA LOS HITOS

El reconocimiento mantiene vivo el impulso. Celebrar las primeras victorias refuerza la idea de que el progreso se nota y se aprecia, y hace que la experiencia se sienta completa.

Desde los reconocimientos públicos hasta [las dulces recompensas](#), los gestos pequeños e intencionados pueden tener el mayor impacto.

CONSEJO ÚTIL

una cultura fuerte se sirve mejor con una conexión auténtica: invítalos a compartir una comida temprano y con frecuencia.



LA RECETA DE INCORPORACIÓN PARA UN COMPROMISO DURADERO

La incorporación destacada tiene que ver con una preparación bien pensada.

De esa manera, los nuevos empleados se sienten seguros, bienvenidos y listos para contribuir desde el primer día.

PREINTEGRACIÓN

Oferta aceptada → día 1

Es hora de preparar a tu nuevo empleado para un comienzo seguro y sin problemas antes de que pase por la puerta (física o virtualmente).

La preintegración ayuda a aliviar los nervios del primer día, refuerza positivamente su decisión de incorporarse y les ayuda a sentirse preparados y comprometidos antes de que comience la incorporación formal.



¿QUÉ HAY EN LA CAJA DE PREPARACIÓN?

- Un correo electrónico personalizado de “esto es lo que te espera” con el itinerario del primer día
- Equipo informático, acceso a la cuenta y entrada a la oficina
- Un paquete inicial de elementos esenciales: manual del empleado, resumen de beneficios y organigrama
- Una guía de inicio rápido: sitios web clave, procedimientos de configuración, contraseñas, Wi-Fi de la oficina, etc
- Una cálida presentación de su compañero de incorporación o mentor
- Un almuerzo de equipo para el primer día, programado previamente con DoorDash para Empresas

SEMANAS 1-4

Bienvenida y orientación

Esta fase consiste en ayudar a la nueva persona contratada a sentirse arraigada, informada y preparada para empezar.

En las semanas 1 a 4, céntrate en sentar una base emocional y operativa sólida para generar confianza, establecer claridad e iniciar las primeras conexiones.

INGREDIENTES PRINCIPALES

- Sesiones de orientación de RH y TI para cubrir lo esencial
- Un recorrido en persona a la oficina o un recorrido virtual
- Aclarar las expectativas en torno a su función, objetivos, dinámica de equipo y los indicadores de éxito
- Reuniones periódicas con los jefes, semanales o quincenales, usando preguntas que fomenten la confianza como:

“¿En qué puedo ayudarte a eliminar obstáculos?”
“¿Qué cosas buenas y qué desafíos tuviste esta semana?”
“¿Es fácil encontrar y acceder a la información que

- Una lista de las partes interesadas internas, con estímulo para establecer charlas introductorias en la primera semana
- Un almuerzo de equipo, un café o una hora feliz sin alcohol, proporcionada a través de DoorDash para Empresas.



SEMANAS 5-8

Objetivos e integración

Es el momento de subir la temperatura: en esta fase, el nuevo empleado empezará a aportar verdadero sabor al equipo.

Estas semanas se centran en la participación activa y un compromiso más profundo. Es el momento en el que los nuevos empleados pasan de la observación a la apropiación y asumen un trabajo significativo, aplican lo que han aprendido y se integran en los ritmos y la cultura del equipo.

ASPECTOS DESTACADOS DEL MENÚ

- Evaluar los objetivos establecidos para los primeros 30 días entre las semanas 5-8
- Asignar o dar seguimiento a un primer proyecto o entrega significativa
- Fomentar la participación activa en reuniones de equipo y lluvias de ideas
- Mantener reuniones con el compañero o mentor en segundo plano como apoyo continuo
- Organizar un almuerzo o una hora social a mitad de la incorporación para volver a reunir al equipo



SEMANAS 9-12

Retroalimentación y crecimiento

¿Cómo está todo? Como en cualquier experiencia memorable, la mejor manera de mejorar es recopilar opiniones antes de que llegue la cuenta.

Las semanas 9-12 son para reflexionar, perfeccionar y allanar el camino para el éxito a largo plazo.

CONVIÉRTELOS EN CLIENTES FRECUENTES

- Programa una revisión formal del desempeño a los 60 o 90 días para reflexionar sobre las victorias, los retos y los próximos pasos
- Recopila comentarios desde todos los ángulos (jefe, compañeros y compañero de incorporación) para obtener una perspectiva completa
- Organiza una conversación sobre “¿Qué sigue?” con su jefe para hablar de las vías de crecimiento y las oportunidades de desarrollo
- Colabora para identificar vías y oportunidades de crecimiento: explora talleres relevantes, [sesiones de almuerzo](#) y aprendizaje o programas de certificación que se alineen con sus objetivos e intereses
- Envía una breve encuesta de incorporación: las opiniones son el ingrediente secreto para la mejora continua.

Incluye una mezcla de preguntas abiertas para descubrir qué está resonando y dónde hay espacio para mejorar, como:

“¿Cuál ha sido la parte más útil de tu incorporación hasta ahora?”
“¿Hay algo que no esté claro o que falte?”
“¿Qué cambiarías o mejorarías de tus primeras semanas?”
- Celebra su hito de 90 días con un pequeño regalo, una tarjeta de regalo de DoorDash o un reconocimiento público



ALIMENTAR EL CRECIMIENTO MÁS ALLÁ DE LOS 90 DÍAS

La incorporación es solo el primer plato de una experiencia laboral mucho más larga, que prospera gracias a un apoyo constante, un objetivo compartido y oportunidades significativas de crecimiento.

Los equipos más eficaces mantienen el impulso con conversaciones continuas y un desarrollo intencionado y colaborativo. Convierten a los nuevos empleados en colaboradores seguros de sí mismos y en portadores de una cultura comprometida al mantenerse conectados y seguir invirtiendo en el crecimiento.

Al dividir el proceso en fases manejables e incorporar la intención, la personalización y la comunidad, no solo se da la bienvenida a alguien al equipo, sino que se sientan las bases de un compromiso y un éxito duraderos.

CÓMO MANTENER LA MESA PUESTA

- ✓ Programa reuniones mensuales con un miembro directo del equipo que no sea su jefe, como charlas informales con café y un toque de apoyo.
- ✓ Fomenta la participación en los grupos de recursos para empleados (ERG) para fomentar la camaradería entre equipos
- ✓ Comprueba regularmente su trayectoria de aprendizaje y desarrollo. Revisen los objetivos, reflexionen sobre el progreso y exploren juntos nuevas oportunidades, ya sea a través de talleres, seminarios web, proyectos desafiantes o suscripciones de aprendizaje.
- ✓ Mantén vivas las tradiciones: los rituales semanales, los eventos sociales y los elogios públicos ayudan a que la



DOORDASH PARA EMPRESAS ES TU SOCIO DE INCORPORACIÓN

Desde los almuerzos del primer día hasta las celebraciones de 90 días, DoorDash para Empresas ayuda a unir a los equipos: una comida, un momento, un hito a la vez.

Tanto si tu equipo trabaja a distancia, en persona o en un punto intermedio, nuestras soluciones flexibles de comidas ayudan a impulsar (y mantener) el compromiso de los empleados.

REGISTRARSE EN DOORDASH PARA EMPRESAS

ESTO ES LO QUE ESTAMOS SIRVIENDO



Catering:

alimenta a todo el equipo con bandejas de gran formato o comidas empaquetadas individualmente perfectas para reuniones, entrenamientos o almuerzos de bienvenida.



Créditos para comidas:

ofrece presupuestos de comidas flexibles que tu equipo pueda usar en cualquier lugar y en cualquier momento.



Vales:

envía vales de comida únicos para eventos de equipo, sorpresas de incorporación o reuniones con clientes.



Tarjetas de regalo:

celebra las victorias o los hitos con un regalo programado, ningún motivo es demasiado pequeño.

