

# Inducción

*La inducción consiste en proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa y cualquier otra que necesiten para realizar sus actividades de manera satisfactoria.*

- Es la integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a él y constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan.
- Es importante instituir un procedimiento para la acogida o recepción de los nuevos empleados en el acto de su ingreso en la organización y su introducción en el nuevo ambiente y el nuevo puesto de Trabajo.

# A quien se destina

- ▶ A todos los empleados nuevos que se incorporan a la organización
- ▶ A todos los empleados que se reincorporan a la organización luego de una ausencia extendida
- ▶ A los empleados que cambiaron de Puestos de Trabajo dentro de la organización



# Objetivos

- Crear, en el empleado confianza en la organización y en si mismo
- Lograr la sensación de “pertenencia” a la organización
- Brindar información de las condiciones de empleo
- Contar en la organización con empleados bien informados. Para reducir el número de cambios de personal (rotación)



# Alternativas de implementación

Puede desarrollarse mediante el uso de;

- ▶ Capacitación en la práctica
- ▶ Capacitación a través de reuniones
- ▶ Combinación de la Capacitación en la práctica y reuniones
- ▶ Capacitación a través de visitas
- ▶ Capacitación a través de la asignación de un responsable (“padrino”).

## Elementos a considerar

# Elementos a considerar

- ▶ Procedimiento de empleo: el que los empleados se incorporen por día, mes, por periodo, permanente, etc. determinará la frecuencia de la capacitación inicial necesaria.
- ▶ Facilidades con que se cuenta: tanto en lo relativo a los elementos, como a los espacios físicos necesarios para cada una de las posibilidades de capacitación.
- ▶ Instructores con que se cuenta: este detalle es muy importante, especialmente en lo que se refiere a la calidad de los instructores, teniendo en cuenta la situación de alta sensibilidad en la que están los empleados ingresantes.

# La estructura de una inducción se determina, en forma general, de la siguiente manera:

- Bienvenida
- Se muestra la historia de la organización
- Se identifica los productos o servicios a los que se dedica la organización
- Se extiende reglamento de los integrantes de la organización.
- Se extiende mapa de las oficinas y organigrama de la organización
- Se individualizan puestos de los directivos, departamentales y jefes que los ocupen.
- Se identifican políticas del personal. Reglas principales o normas
- El trabajo, observaciones generales acerca del departamento, su organización, personal, tipo de trabajo a realizar, horarios, salarios y oportunidades para la promoción.

# Pautas a tener en cuenta

Para diseñar un programa de inducción

- Contenidos
- Fuentes de Información
- Información a suministrar
  - a.- de la institución o empresa a la cual ingresa como empleado
  - b.- informaciones acerca del trabajo
  - c.- informaciones sobre distintos servicios
  - d.- información acerca de las retribuciones
  - e.- información sobre los elementos necesarios de la retribución
  - f.- beneficios y derechos asistenciales
  - g.- normas sobre seguridad e higiene en el trabajo
  - h.- normas contractuales y reglamentarias
  - i.- informaciones acerca de los servicios a empleados
  - j.- informaciones reguladoras de la admisión en la organización
  - k.- ubicación geográfica

# Pautas a tener en cuenta

Para diseñaran programa de inducción

- Duración del programa
- Horario de implementación
- Lugar de realización del programa
- Responsables de su ejecución
- Métodos que pueden utilizarse en la inducción
- Medios pedagógicos de apoyo
- Evaluación
  - a.- verificación de cambios de personal
  - b.- atención a los problemas del personal
  - c.- cotejo de supervisores
  - d.- seguimiento de los nuevos empleados



Recordemos que una buena inducción del personal puede determinar la rapidez con la que el nuevo empleado se acopla a la empresa y la velocidad para alcanzar su pleno potencial.

