

Diferencias entre Inducción y Socialización

Inducción:

La inducción es el proceso inicial mediante el cual un nuevo empleado se integra a la organización. Este proceso generalmente incluye la presentación de la empresa, su cultura, valores, políticas y procedimientos. La inducción suele ser una actividad estructurada y de corta duración que tiene como objetivo principal proporcionar al empleado la información básica y necesaria para comenzar su trabajo de manera efectiva. (Chauncey Crail, 2024)

Características de la Inducción:

- Duración: Generalmente de corta duración, puede durar desde unas horas hasta unos días.
- Contenido: Incluye información sobre la misión, visión, políticas, procedimientos, y normas de la empresa, así como aspectos logísticos como el uso de equipos y las normativas de seguridad.
- Objetivo: Proveer al empleado de la información esencial para que pueda comenzar su trabajo de forma eficiente y sin problemas.

Socialización:

La socialización es un proceso más amplio y prolongado que busca integrar al nuevo empleado en la cultura organizacional. Abarca la adaptación del empleado a las normas, valores, y comportamientos esperados dentro de la organización. Este proceso es más holístico y puede durar varios meses, ayudando al empleado a convertirse en un miembro productivo y bien ajustado de la empresa. (Rallo, 2015)

Características de la Socialización:

- Duración:
Puede durar varios meses, dependiendo de la complejidad de la organización y del puesto.
- Contenido: Incluye el aprendizaje de la cultura organizacional, los valores compartidos, las expectativas de comportamiento y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.
- Objetivo: Facilitar la integración del empleado en la empresa, asegurando que se sienta parte del equipo y entienda plenamente la cultura y las expectativas de la organización.

Técnicas de Inducción:

1. Sesiones de Orientación:

- Descripción: Reuniones informativas donde se proporciona una visión general de la empresa, sus políticas, y procedimientos.

Ejemplo: Una presentación multimedia sobre la historia de la empresa, sus productos y servicios, y una explicación de los beneficios para los empleados.

2. Manual del Empleado:

- Descripción: Documento que contiene información detallada sobre las políticas, procedimientos, y normas de la empresa.

Ejemplo: Un manual que incluye el código de vestimenta, horarios de trabajo, políticas de seguridad, y procedimientos de emergencia.

3. Tour por la Empresa:

- Descripción: Recorrido físico por las instalaciones de la empresa para familiarizar al nuevo empleado con su entorno de trabajo.

Ejemplo: Visita a diferentes departamentos, áreas comunes como la cafetería y los espacios de descanso, y presentación de compañeros de trabajo.

4. Entrenamiento Inicial:

- Descripción: Capacitación específica sobre las tareas y responsabilidades del puesto.

Ejemplo: Sesiones prácticas sobre el uso de software específico o maquinaria que el empleado utilizará en su trabajo diario.

Técnicas de Socialización

1. Mentoría:

- Descripción: Asignación de un mentor que guíe al nuevo empleado durante su proceso de adaptación.

Ejemplo: Un empleado veterano que comparte su experiencia y ofrece apoyo y consejos al nuevo empleado.

2. Eventos Sociales:

- Descripción: Actividades y eventos diseñados para fomentar la integración social del empleado dentro del equipo.

Ejemplo: Almuerzos de bienvenida, actividades de team building, y eventos corporativos.

3. Programas de Rotación:

-Descripción: Permitir que el empleado trabaje en diferentes departamentos o roles dentro de la empresa para comprender mejor la organización y su cultura. Ejemplo: Un programa de rotación de seis meses donde el empleado pasa tiempo en varios departamentos como ventas, marketing, y producción.

4. Feedback Regular:

- Descripción: Reuniones periódicas para revisar el progreso del empleado y proporcionar retroalimentación constructiva.

Ejemplo: Encuentros mensuales con el supervisor para discutir el desempeño, resolver dudas, y establecer objetivos futuros.

Referencias

Chauncey Crail. (2024). *FORBES ADVISOR* . Obtenido de <https://www.forbes.com/advisor/business/onboarding-process/#:~:text=Employee%20onboarding%20is%20a%20process%20that%20encompasses%20everything,they%20need%20to%20succeed%20with%20a%20new%20company.>

Rallo, O. M. (2015). *EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DE UN NUEVO MIEMBRO* . Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161921/TFG_Melgarejo_Rallo%2c_Olga.pdf?sequence=1&isAllowed=y