

2024

GESTION DE TALENTO

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES
TAREA

DAN ALEXIS MENDEZ CRUZ |

¿Qué es la inducción?

En términos generales, la inducción es el mecanismo o procedimiento lógico por el cual se lleva a alguien a tener ciertas ideas o a establecer ciertas conclusiones, sin que tenga en esto una plena certeza o convencimiento. Se trata de una palabra proveniente del latín inductio, compuesta a su vez por las voces in- (“hacia adentro”) y ducere (“guiar” o “conducir”). (etece, 2023)

Así, por ejemplo, cuando se dice que la actitud de alguien “induce a sospecha” o “induce a desconfianza”, se está afirmando que dicha actitud sugiere o invita a sospechar o desconfiar de la persona, sin que exista evidencia tangible que respalde las sospechas o la desconfianza. Por otro lado, es posible afirmar que una cosa “indujo” a otra, queriendo decir que la primera causó la segunda, esto es, la motivó o la produjo, por ejemplo: “La contaminación del agua indujo al crecimiento desordenado de las bacterias”. (etece, 2023)

La palabra inducción puede ser empleada en diferentes contextos, siempre con un sentido similar al de sugerir, conducir el pensamiento o, en el habla común y corriente, como sinónimo de obtener conclusiones, esto es, de inferir o deducir. En un sentido técnico, sin embargo, no se deben manejar estos términos como sinónimos: la inducción y la deducción son, de hecho, procedimientos lógicos contrarios, pues la inducción parte de premisas específicas para obtener conclusiones generales, mientras que la deducción parte de premisas generales para obtener conclusiones específicas. (etece, 2023)

Inducción en la contratación de personal.

es el punto de contratación en el que se deben brindar información necesaria que requiere el personal nuevo ingreso. Esta información le ayudará a familiarizarse con la empresa, con ello manejará datos, como: misión y visión de la organización, y la importancia de su participación dentro del proyecto. (Euroinnova, 2022)

¿Qué es la socialización laboral?

es el punto de contratación en el que se deben brindar información necesaria que requiere el personal nuevo ingreso. Esta información le ayudará a familiarizarse con la empresa, con ello manejará datos, como: misión y visión de la organización, y la importancia de su participación dentro del proyecto. (udima)

Diferencia entre inducción y socialización laboral

- Duración: La inducción es de corto plazo, mientras que la socialización laboral es de largo plazo.
- Objetivos: La inducción busca proporcionar la información básica y necesaria para el inicio del trabajo, mientras que la socialización laboral busca una integración más profunda y completa del empleado en la cultura y funcionamiento de la empresa.

- **Enfoque:** La inducción es más estructurada y formal, centrada en aspectos operativos y administrativos; la socialización laboral es un proceso más amplio que incluye tanto componentes formales como informales y se centra en la adaptación cultural y social.

Ambos procesos son esenciales para garantizar que los nuevos empleados se sientan bienvenidos, comprendan sus roles y responsabilidades, y se integren eficazmente en la organización, contribuyendo así a su éxito a largo plazo.

Técnicas comúnmente usadas en el proceso de inducción de personal

Estrategias de Inducción

1. **Participación de Líderes:** Los líderes y gerentes presentan la misión, visión y valores de la empresa.
2. **Interacciones con Equipos:** Promover interacciones con otros empleados para entender la estructura y dinámica de trabajo.
3. **Casos de Éxito:** Presentar ejemplos de desempeño exitoso en la empresa.
4. **Historia de la Empresa:** Compartir la evolución de la empresa para contextualizar al empleado.
5. **Políticas y Procedimientos:** Orientar sobre políticas internas y expectativas laborales. (starchoice, 2023)

Participación del Supervisor Directo

Es crucial que el supervisor directo del nuevo empleado participe en el proceso de inducción. La colaboración entre supervisores y Recursos Humanos asegura una introducción completa y eficiente al puesto. (starchoice, 2023)

Comunicación con los Compañeros

Informar a los equipos sobre la llegada de un nuevo miembro facilita una transición suave. Detallar el rol y responsabilidades del nuevo empleado ayuda a crear expectativas claras y a fomentar la colaboración. (starchoice, 2023)

Inducción Previa al Inicio

Realizar la inducción antes del primer día de trabajo ayuda a resolver problemas anticipadamente y a proporcionar información clave. Esto incluye la configuración del espacio de trabajo y la aclaración de políticas y procedimientos. (starchoice, 2023)

Correo de Bienvenida

Un correo electrónico de bienvenida es una herramienta efectiva para proporcionar información esencial. Este debe incluir la historia de la empresa, políticas internas, y contactos clave, así como la agenda del primer día del nuevo empleado. (starchoice, 2023)

Familiarización con el Entorno Laboral

Un recorrido por las instalaciones de la empresa ayuda al nuevo empleado a ubicarse y conocer las áreas de trabajo y servicio. Esto también incluye la presentación de futuros compañeros de trabajo para fomentar la integración. (starchoice, 2023)

Encuentro Informal

Organizar una comida informal el primer día ayuda a romper el hielo y crear un ambiente acogedor. Esta interacción inicial contribuye a la formación de vínculos y a una comunicación más fluida entre los miembros del equipo. (starchoice, 2023)

Técnicas en la socialización laboral

En relación con el punto expuesto anteriormente, en la etapa de encuentro con la realidad, la organización hace uso de tácticas de socialización y el nuevo miembro de estrategias para afrontar las demandas de tarea, de rol e interpersonales. (Rallo, 2015)

Las tácticas de socialización son componentes básicos utilizados por las organizaciones para conseguir la socialización del nuevo miembro, estas tácticas generan condiciones favorables que ayudan al nuevo trabajador a emplear todo su potencial, generando mayor productividad y contribuyendo así a la consecución de los objetivos de la organización. (Rallo, 2015)

Según Jones (1986) y Allen (2006) las tácticas de socialización deben reducir la incertidumbre, lo que debería reducir la ambigüedad para los recién llegados, lo que conduce a una actitud más positiva y facilitar el ajuste persona-organización. Palací (1993) ofrece la agrupación de las tácticas de socialización en dos dimensiones generales, que coinciden con las elaboradas por Jones (1986). (Rallo, 2015)

Por una parte, las tácticas institucionalizadas, características de los ambientes de socialización más estructurados por la organización, su objetivo consiste en eliminar gran parte de la incertidumbre inherente en las primeras experiencias laborales de los nuevos miembros, en lugar de agravar su incertidumbre (Ashforth & Saks, 1996; Bauer et al., 1998). (Rallo, 2015)

Los empleados reciben un aprendizaje común acerca de los valores de la organización y cómo se deben interpretar y responder a las situaciones (Ashforth, Saks, & Lee, 1998; Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979). (Rallo, 2015)

Cable y Parsons (2001), encontraron que las tácticas de socialización altamente institucionalizadas, están positivamente relacionadas a los recién llegados, puesto que permiten un mejor ajuste al trabajo y la organización. (Rallo, 2015)

Por el contrario, las tácticas individualizadas, propias de ambientes de socialización menos estructurados por la organización, crean ambigüedad y deben estimular a los empleados a desafiar el status quo y desarrollar sus propios enfoques, lo cual puede conducir a una mayor innovación en el trabajo, pero a un menor ajuste personaorganización (Bauer et al., 1998; Jones, 1986). (Rallo, 2015)