

Proceso de Inducción Efectivo

La relación entre sujeto y organización y la socialización

Según Idalberto Chiavenato, la relación entre el sujeto y la organización es una interacción dinámica y compleja¹.

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones, las cuales determinan que los individuos dependan cada vez más de las actividades en grupo¹. A su vez, el modo de pensar y sentir de los miembros influye en las organizaciones¹.

En este contexto, la socialización organizacional juega un papel crucial. Es el proceso por el cual una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de una organización².

Chiavenato sostiene que la socialización organizacional permite que los trabajadores desarrollen el compromiso con la organización a través de los vínculos afectivos con los compañeros y la creación de un sentido de lealtad hacia la organización². Este proceso de socialización se evalúa en cuatro dimensiones: entrenamiento; comprensión del trabajo y de la organización; apoyo de los compañeros; y perspectivas de futuro². En resumen, la concepción de Chiavenato sobre la relación sujeto-organización y el proceso de socialización enfatiza la interdependencia entre el individuo y la organización, y destaca la importancia de la socialización en la integración del individuo en la organización¹².

Proceso de Inducción

La inducción o socialización del personal es un componente crucial en la administración de recursos humanos. Este proceso se encarga de integrar a los nuevos empleados a la organización y su cultura¹².

La inducción comienza después de la contratación y tiene como objetivo familiarizar al nuevo empleado con las políticas, normas y procedimientos de la organización³. Además, busca desarrollar en ellos una comprensión clara de sus responsabilidades y expectativas³.

Chiavenato enfatiza que una inducción efectiva puede aumentar la satisfacción y el compromiso del empleado con la organización⁴. Esto puede resultar en una menor rotación de personal y una mayor retención de talento clave dentro de la empresa⁴.

En resumen, la inducción o socialización del personal es un proceso esencial que facilita la transición de los nuevos empleados, promueve su compromiso y contribuye al éxito general de la organización¹²³⁴.



Introduce new hires to company culture

Explain job expectations clearly

Induction Process Goals



Las herramientas clave para garantizar un buen proceso de inducción son:

- 1. Información clara y precisa:** Es importante proporcionar a los nuevos empleados información detallada sobre aspectos como el horario de trabajo, las horas de comida, las sanciones correspondientes, el uso de tarjeta o reloj de entradas y salidas, el día, lugar y hora de pago, y las políticas en cuanto a tiempo extra, manejo de compensaciones e incrementos de salario¹.
- 2. Capacitación constante:** La formación continua es una herramienta indispensable para asegurar que los empleados estén al día con las políticas y procedimientos de la organización².
- 3. Planes de compensación y beneficios sociales:** Estos pueden aumentar la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización².
- 4. Planes de desarrollo o de carrera:** Estos planes pueden ayudar a los empleados a visualizar su futuro en la organización y motivarlos a alcanzar sus metas profesionales².
- 5. Buenas relaciones laborales y un clima organizacional armonioso:** Un ambiente de trabajo positivo puede mejorar la moral de los empleados y aumentar su productividad².

Estas herramientas, cuando se utilizan de manera efectiva, pueden facilitar la integración de los nuevos empleados y contribuir al éxito general de la organización³⁴¹².