

# Reclutamiento y Selección



## PROCESO DE INDUCCIÓN

Prof. Ana D. Osorio S.

# Inducción



Proceso de afianzamiento de la persona en:

- La nueva organización
- El nuevo rol
- La nueva área de trabajo

## Una buena política de inducción...



Propicia una cultura de compromiso y define:

- La filosofía
- Procesos
- Responsables
- Oportunidades
- y Controles

Para ayudar al nuevo colaborador a recibir información sobre la Corporación y su vinculación con ésta.

Especialmente se crea cultura cuando hay...

**COMPROMISO DE LOS SUPERVISORES**

## Beneficios de la Inducción

- En general, la inducción puede:
  - Reducir costos de selección
  - ser un factor de motivación para el personal nuevo
  - anteceder los beneficios de la capacitación y el desarrollo.
  - Generar que la organización aprenda del nuevo colaborador.
  - Tener efectos benéficos sobre el personal antiguo.
  - Beneficiar a:
    - ✦ Nuevos colaboradores
    - ✦ Reingresos
    - ✦ Colaboradores con nuevas responsabilidades

Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: Legis.

## Beneficios de la inducción



- Facilita la integración del trabajador en menor plazo
- Refuerza el liderazgo de los supervisores
- Crea redes de trabajo focalizados a objetivos
- Facilita el conocimiento formal de la cultura
- Permite reforzar sistemas formales de la organización
- Estandariza el qué y cómo conocer de la empresa.

### Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: L°egis.

Ernest & Young Consultores (2001). *Manual del director de recursos humanos*. Madrid Cuadernos Cinco Días,

# Responsabilidades



- **Recursos Humanos:**
  - **Iniciación del proceso y coordinación de las funciones de apoyo**
  - **Mantener foco en el objetivo clave: Propiciar la integración e identificación con:**
    - **El sector económico**
    - **La empresa**
    - **La cultura**
    - **Deberes y derechos**
    - **Procesos asociados a los trabajadores**
  - **Seguir y evaluar el proceso**

## Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: L°egis.  
Ernest & Young Consultores (2001). *Manual del director de recursos humanos*. Madrid Cuadernos Cinco Días,

## Responsabilidades



- **Área donde laborará el colaborador:**
  - **Iniciación, presentación, aclimatamiento.**
  - **Mantener foco en el objetivo clave: Propiciar la integración e identificación con:**
    - **La unidad**
    - **Procesos asociados al trabajador**
  - **Seguimiento, evaluación y mejoras**

Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: Legis.

## Contenidos a abordar

### • Recursos Humanos:

#### • Sector económico:

Contexto, misión, objetivo, clientes, productos, servicios.  
Políticas. Organización y estructura.  
Procesos de trabajo. Ubicación física.

#### • La empresa:

Creación, ciclo de desarrollo      Objetivos, visión, misión.  
Fortalezas / Oportunidades      Productos, servicios, clientes.  
Procesos generales de trabajo      Organización, estructura.  
Relación con comunidad, gobierno, accionistas.  
Equipo directivo.      Cultura y ritos.  
Políticas generales

Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: Legis.

## Contenidos a abordar

- **Área y supervisor :**

- **La unidad:**

Definiciones clave  
Mercado  
Regulaciones

Clientes  
Posicionamiento  
Competencia.

- **Procesos de trabajo:**

Condición específica del empleo.  
Esperables del cargo.  
Equipos y recursos materiales y físicos.  
Redes de trabajo.  
Niveles de autoridad

Fuentes:

Meighan, Michael (1992) *Programas de Inducción. Entrenamiento, diseño y ejecución*. Bogota: Legis.

## La evaluación



- Esencial el seguimiento del empleado desde la atención inicial
- Seguimiento al mes por parte de RR.HH.
- Evaluación anual para determinar:
  - Efectividad del programa
  - Cobertura y satisfacción de las necesidades empresariales y del colaborador
  - Mejoras