

# Programa de Inducción y Reinducción: Conociendo y reconociendo mi empresa

Ana Robles Delgado  
Estudiante Programa de Psicología  
Universidad Mariana



Fuente: <https://coachpepem.wordpress.com/2014/11/24/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento/>

**E**l presente artículo es parte del proyecto de práctica titulado “Implementando algunas prácticas de recursos humanos”, desarrollado en la empresa Automotriz del Sur de la ciudad de Pasto. Se detalla información relevante y precisa sobre el proceso de inducción y reinducción al interior de la organización. El objetivo principal fue la elaboración y posterior implementación de un programa de inducción en pro de la práctica de recursos humanos, conocida como selección de personal. El alcance de este programa fue traducido al bienestar de cada nuevo colaborador que ingresa, favoreciendo su etapa de adaptación, y del personal activo a partir de la reinducción, permitiendo el reco-

nocimiento de su sitio de trabajo. Para su elaboración se obtuvo información referente a la filosofía corporativa con el fin de consolidar el programa de inducción.

El presente artículo, diseñado a partir de mi experiencia de práctica desarrollada desde el mes de agosto de 2014 hasta el 29 de mayo de 2015, busca dar a conocer la importancia del proceso de inducción al interior de las organizaciones, pues éste se denota como herramienta de apoyo frente a la etapa de adaptación de cada nuevo colaborador, como lo mencionan Corral, Gil, Velasco y Serrano (2011, p. 3), “el objetivo de la inducción es que el empleado conozca el lugar donde trabajará, con el fin de reducir la

ansiedad que comúnmente experimenta una persona de nuevo ingreso a una organización”. Y es aquí donde la ejecución formal de este tipo de procesos cobra relevancia al presentarse como apoyo para la adaptación del personal que ingresa a la organización, mostrando resultados favorables que dan ventaja tanto al colaborador como a la empresa.

Se parte de reconocer que, anteriormente, la empresa Automotriz del Sur no contaba con un programa de inducción propio que apoyara el proceso de selección de personal para la adaptación de su nuevo equipo de trabajo, mostrándose la selección de personal como una técnica incompleta que tan solo cubría

los requisitos básicos al momento de la contratación. No obstante, la información referente a la filosofía corporativa se hallaba vigente, por lo cual, la obtención de la misma para la creación del Programa de inducción y reinducción resultó positiva, favoreciendo su elaboración y posterior implementación.

Por otro lado, los beneficios de implementar esta clase de programas, varían según el tipo de empresa y los objetivos de ésta y de los colaboradores, pues como bien lo afirman Koontz y Weihrich (s.f., p. 132) "Un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado".

De esta manera, un programa de inducción brinda apoyo al nuevo personal, facilitando su proceso de adaptación, ya que por más calificada que sea una persona, su grado de adaptación se da en función de las herramientas que la empresa le brinde al momento de vincularse formalmente a ella. "La inducción es el conjunto de actividades que se realiza dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al ambiente laboral" (Mercado, 2011, p. 376).

En cuanto al programa de inducción, éste contiene información específica de la organización, además de una serie de pasos a seguir, los cuales le dan orden y sentido a su desarrollo, convirtiéndose en propio de la empresa, el cual se ejecuta dentro del proceso de selección y contratación de personal.

Automotriz del Sur cuenta con un proceso de inducción, el cual se forma y desarrolla a partir del ingreso de un nuevo colaborador. Por medio del programa se da la bienvenida al nuevo personal, se da a conocer la infraestructura de la empresa, se brinda información sobre la misma: origen, integrantes, objetivos y metas, tipo de empresa, misión, visión, políticas generales, política de calidad, horario, qué se debe hacer cuando no se

asiste al trabajo, normas de seguridad, reglamento interno de trabajo, presentación del nuevo colaborador al equipo de trabajo, ubicación del puesto de trabajo (objetivo del puesto, funciones y responsabilidades).

Según Sherman, Bohlander y Snell (2001) el manual de inducción es el proceso formal para familiarizar a los empleados de recién ingreso con la organización, sus puestos y unidades de trabajo. Teniendo esto como base, un programa de inducción es el aspecto fundamental del proceso de contratación, el cual vincula formalmente al nuevo colaborador.

Por otro lado, el programa de reinducción cuenta con los mismos pasos del programa de inducción, excepto con la bienvenida a la empresa, el recorrido por la infraestructura, la presentación del nuevo colaborador al equipo de trabajo y su ubicación en el puesto de trabajo. Es un procedimiento que se utiliza dentro de las organizaciones, por el cual se les da a conocer a los colaboradores antiguos toda aquella información básica sobre las mismas, con el fin de fortalecer sus conocimientos con el paso del tiempo. En ocasiones se suele utilizar para vigorizar los conocimientos específicos frente al cargo que desempeña el personal. Esta afirmación se soporta en lo expuesto por Aguirre (2011, p. 3) quien sostiene que éste, es un "método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios de la organización básica de la organización y del cargo desempeñado".

En consecuencia, realizar planes de reinducción para el personal antiguo de la organización es tan favorable, que permite su reorientación frente a los posibles cambios que se haya dado dentro de la misma, como modificación de políticas institucionales dentro del marco legal y cambios normativos.

#### Metodología

El diseño del programa de inducción se basó en una serie de pasos que una organización tiene para la transmisión de la información; de igual manera, en la

presentación de los contenidos e infraestructura de la empresa, la técnica utilizada se sustentó en ejecutar este programa de manera informal, sin dejar de lado su importancia; es decir, el desarrollo del proceso de inducción se da en un ambiente de interacción con el nuevo colaborador; para ello se construyó un conjunto de formatos, los cuales servirán como evidencia del proceso:

- Formato proceso de inducción y reinducción.
- Formato de agenda de inducción y reinducción.
- Carta de bienvenida.
- Certificado de inducción y reinducción.
- Formato de asistencia al proceso de reinducción.
- Formato de evaluación de inducción.
- Formato de evaluación de efectividad de la inducción.

#### Resultados

La construcción del programa de inducción y reinducción se realizó de manera precisa, permitiendo expresar los aspectos fundamentales que el personal requiere conocer. Su implementación superó las expectativas esperadas, pues al momento del proceso de reinducción dirigido al personal activo de la organización, se manifestó su sentido de pertenencia hacia la organización, en una autodefinición de sentirse como parte de una familia llamada "Automotriz del Sur".

En cuanto al proceso de inducción, se encontró aceptación por parte del nuevo personal, quienes recibieron la información expuesta en el programa, donde, además de una total comprensión, hubo expresiones de interés frente a la historia de la que ahora sería su empresa.

Frente a los objetivos planteados, éstos fueron desarrollados y alcanzados en su totalidad, pues la creación de los progra-

mas y su posterior implementación, se dieron de manera satisfactoria.

A través del proceso fue evidente que la empresa Automotriz del Sur cubre las necesidades de sus colaboradores, además de brindar relevante importancia en el apoyo frente al proceso de adaptación del personal que pertenecerá a su nómina, pues por medio del programa de inducción es donde el nuevo colaborador encuentra que sus expectativas pueden ser llevadas a cabo.

### Discusión

Dessler y Varela (2011, p. 249) definen la inducción, como el “procedimiento para proporcionar a los empleados nuevos, información básica de los antecedentes de la compañía”.

La inducción es el proceso por el cual se brinda al nuevo colaborador información relevante referente a la empresa donde actualmente ejecuta un cargo. No obstante, este proceso permite que la vinculación del nuevo personal al contexto laboral sea más efectiva, sirviendo de apoyo en su proceso de adaptación. Aguirre (2011, p. 3) sostiene que este proceso es un “método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar”.

Por lo anterior, es de gran importancia desarrollar un proceso de inducción que le brinde al nuevo personal la información básica, y que sea la representación de la empresa en función de apoyo y acompañamiento durante el proceso de adaptación.

Un empleado en etapa de inducción en su poco tiempo en la empresa, observando a los empleados más antiguos, nota cómo su desempeño hace que el trato recibido sea generalizado, amplio y de confianza para la productividad, lo que se manifiesta en mantenerse en la planta para obtener su experiencia laboral y así mismo obtener los beneficios que la empresa ofrece para su vida cotidiana y la de su familia.

Generalmente, la capacidad de inducción para el trabajo exigido por las empresas, no redundan en las satisfacciones ni necesidades que el empleado esperaba encontrar, pero si éste encuentra que tanto su trabajo, como su tiempo y sus necesidades son una parte importante, encuentra mérito para querer permanecer y, básicamente, esa buena energía más la disposición, se refleja dentro y fuera.

Tanto la inducción como la reinducción de los empleados, genera importancia para que a diario se observe cambios positivos que redundan en la satisfacción de los clientes. La evolución del suministro tanto de información, como de servicios y de tecnología, muestra el crecimiento económico a futuro.

Además de permitir a los colaboradores experimentar sensaciones poco eventuales frente al contexto laboral, el personal de Automotriz del Sur refleja y manifiesta el sentido de pertenencia con respecto a la empresa, no sólo al momento de desempeñar sus funciones, sino, en hacer públicas sus expresiones positivas ante sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos y directivos.

### Conclusiones

Básicamente, la importancia de una buena inducción debe considerarse siempre como uno de los puntos clave para brindar un servicio de alta calidad, que reflejará la capacidad de preparación de las directivas, de un personal idóneo para alcanzar las metas que se fija cada vez que se requiere un crecimiento comercial.

La reinducción conlleva que cada miembro del equipo de planta de servicios adquiera los nuevos conocimientos y amplíe la capacidad de ser un garante de cada una las soluciones que los clientes busquen en la empresa, dejando siempre la impresión de la buena calidad con la que pueden contar, una vez sean atendidos por el personal en cada una de las ramas y su cobertura.

Tanto la inducción como la reinducción de la planta de personal debe tenerse

como uno de los objetivos más importantes en la Empresa, ya que todos los aspectos tanto materiales como de socialización, deben hacer parte de ese manual de servicios, porque cada empleado en su atención es el reflejo mismo de la Empresa.

### Referencias

- Aguirre, M. (2011). Programa de Inducción y Reinducción. Recuperado de [http://quindio.gov.co/home/docs/items/item\\_100/P-SAD-01programadeinduccionyreinduccin.pdf](http://quindio.gov.co/home/docs/items/item_100/P-SAD-01programadeinduccionyreinduccin.pdf)
- Corral, C., Gil, M., Velasco, R. y Serrano, M. (2011). La importancia del programa de inducción en las empresas del sector Servicio. *El Buzón de Pacíoli 74*.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5ª. ed.). México: Pearson Education.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (s.f.). Administración. Una perspectiva global (11ª ed.). Recuperado de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/940/1/Administracion+-+Una+perspectiva+global+-+11va+Ed.-+H.+Koontz.pdf>
- Mercado, S. (2011). *Administración aplicada: teoría y prácticas* (3ª. ed.). México: Limusa (Noriega Editores).
- Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos* (12ª. ed.). México: Editorial Thomson.