

RETENGAMOS EL “TALENTO” DESDE EL INICIO... ¡SUMEMOS AL NUEVO COLABORADOR !!!

A medida que voy capacitando a las personas que gestionan las áreas de recursos humanos voy descubriendo que algunas organizaciones dejan “de lado” u olvidan el proceso de socialización a través de la implementación de un programa de inducción u orientación del nuevo colaborador.

Voy a desarrollar esta temática...

Una vez que se ha reclutado y seleccionado al colaborador deseado, es necesario orientarlo y capacitarlo; proporcionándole la información y los conocimientos necesarios para que tenga éxito en su nueva posición, aún cuando ya cuenten con experiencia en el puesto.

Veamos en donde está esta fase del proceso de selección



Por definición la socialización laboral es un “un proceso mediante el cual el individuo alcanza a apreciar los valores, las competencias, los comportamientos esperables; los conocimientos sociales que son esenciales para asumir un determinado rol laboral, y las actitudes precisas para participar como miembro en las actividades de una organización”.

A través de este proceso el empleado comprende y acepta los valores, y normas que se postulan en una organización. Tiene que haber una coincidencia de los valores de la compañía y del individuo.

La persona busca aceptación, intenta adoptar las pautas de conducta que rigen en la empresa y tratan de tener actitudes favorables hacia las políticas y niveles de relación entre jefes y su equipo de trabajo.

Hablemos de los **beneficios** que obtenemos al implementar un proceso de inducción, veamos algunos de ellos:

- ✓ Cuanto más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con la organización tanto más fácil será el proceso de socialización.

- ✓ Cuanto más se involucre a los "nuevos colaboradores" en las actividades que va a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayor será su compromiso y rendimiento.
- ✓ Construir un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización.
- ✓ Reforzamos el contrato psicológico a través de que el empleado forme parte, tenga parte y tome parte tanto de la tarea como del logro de resultados.
- ✓ Reducir la rotación.
- ✓ Ahorrar tiempo a los jefes y compañeros
- ✓ Mejora en el compromiso del colaborador
- ✓ Costos más bajos de reclutamiento y capacitación.
- ✓ Se facilita el aprendizaje.
- ✓ Reducir estrés y ansiedad en los nuevos empleados.
- ✓ Reducir los costos de la puesta en marcha.

¿A que nos referimos cuando hablamos de inducción?

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva entre otros puntos. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

Fases de un programa de inducción

Las fases del diseño del programa de inducción son: objetivo, contenidos referidos a la organización, evaluación y seguimiento. Hago hincapié en el seguimiento ya que de esta manera nos garantizamos de recibir una retroalimentación por parte del nuevo empleado y se hacen las mejoras o ajustes pertinentes del programa.

Es importante también que el supervisor tenga una entrevista con el nuevo empleado verificando la comprensión de la inducción y aclarando los puntos que quedaron poco claros. Facilitando la descripción de tareas, objetivos del puesto y del área, relación con otros puestos, presentación a compañero o equipo de trabajo y el sistema de evaluación de desempeño.

Por último recordemos que este proceso de orientación facilita la adaptación al equipo de trabajo y el colaborador sienta alegría de trabajar en esa organización y ganas de continuar trabajando en la misma.

Ps.Ss. Roxana Jofre es Directora y fundadora de **RJ & Asoc.RecursosHumanos**, Especialista en diseño educativo, capacitación organizacional. Asesora en empresas Pymes y multinacionales. Miembro de la Comisión de Empleos, Capacitación y Desarrollo de ADRHA. Docente invitada en universidades nacionales, Tutora de Jóvenes Profesionales de la Cámara de Comercio de Bahía Blanca y España. Formadora de formadores certificada por Quest Quality. Conferencista en temas de RRHH y Estrés Management, Coach Corporal. Ha prestado sus servicios en CUSPIDE - FLENI - BAHCO ARGENTINA SA - Insite LA - OSJERA, Wal Mart, entre otras.