



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**TEMA:**

**Mapa conceptual induccion de personal**

**MATERIA:**

**TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**FECHA DE ENTRGA:**

**jueves, 18 de jun de 2020 A**

**domingo, 21 de jun de 2020**

**MAESTRO:**

**JULIO CESAR MEDINA LOPEZ**

**ALUMNO:**

**Lavith fernando stivalet angulo**

## **Pero, ¿qué es la inducción de personal?**

La inducción de personal es el proceso a través del cual los nuevos empleados adquieren los conocimientos y habilidades necesarias para convertirse en miembros efectivos de la organización. Esto suele incluir rellenar un montón de papeles (el contrato de trabajo, la política de confidencialidad, el uso adecuado de equipos informáticos...), conocer la historia de la compañía y sus productos, relacionarse con sus compañeros, hablar con su *mánagers*, sentir los valores de la empresa o sencillamente saber cómo funciona la máquina de café.

Se trata de integrar a los recién contratados en la nueva organización. Hacerles pasar de ser *outsiders* (muchos de ellos tal vez ni siquiera conozcan en profundidad los productos de la compañía) a *insiders* (profesionales que se sienten parte de la empresa). En inglés, a la inducción de personal también se la conoce como proceso de *onboarding*.

## **La importancia de la inducción de personal en 5 datos**

Durante los últimos años, cada vez más estudios han demostrado la importancia de invertir tiempo y dinero en la inducción de personal. De entre todos ellos, te ofrecemos cinco datos (hechos públicos por Brandon Hall Group, Christine Marino y el Center for American Progress) que deberían convencerte para ponerte manos a la obra:

1. Un buen proceso de inducción de personal mejora la tasa de retención de los nuevos empleados en un 82% y su productividad en más de un 70%.
2. Los empleados que participan en un proceso de inducción de personal bien estructurado tienen un 69% más de posibilidades de quedarse en la empresa durante tres años.
3. Un nuevo empleado necesita entre 8 y 12 meses para ser tan productivo como sus compañeros.
4. Más del 50% de los empleados que dejan sus puestos de trabajo lo hacen durante los primeros doce meses.
5. En Estados Unidos, el coste de sustituir a un empleado medio es de entre un 10% y un 30% de su sueldo anual (en algunos casos, puede llegar hasta uno o dos años)

## **Inducción de personal**

Todo esto se resume en que invertir en el proceso de inducción de personal consigue que los empleados sean más productivos en menos tiempo, refuerza la cultura de la empresa y reduce las tasas de abandono. En un momento en el que todas las compañías se enfrentan al difícil reto de atraer y retener talento, los procesos de inducción pueden ser una importante pieza dentro de la estrategia global de la compañía.

Por otro lado, es evidente que no contar con un buen proceso de inducción de personal tiene enormes costos para las empresas. Si los empleados no comprenden en poco tiempo el funcionamiento de la compañía, no se sienten identificados con ella y no saben cuáles son sus objetivos, el resultado será trabajadores improductivos y altas tasas de abandono.

**Inducción de personal**

