

INDUCCIÓN LABORAL

En esta guía nos gustaría compartirte algunos consejos acerca de cómo realizar una inducción efectiva para el personal de nuevo ingreso o que ya se encuentra en tu organización, ya que por increíble que parezca muchas veces no se le da importancia a este tema y hoy existen muchas organizaciones que no la han realizado.

El entrenamiento siempre ayuda a que una organización tenga personal grande, es decir, personal enamorado, preparado para lo que tiene que desempeñar en su puesto.

Durante muchos años, hemos compartido la filosofía de Toyota y algo que nos tiene enamorados de esta compañía es que ellos siempre dicen que sus competidores utilizan personas brillantes administrando procesos mediocres o deficientes, y ellos trabajan con personas comunes administrando procesos brillantes. Esto solamente lo logran a través de dedicar tiempo al entrenamiento y a la certificación de su personal.

Nosotros creemos mucho en que las personas podemos aprender nuevas habilidades, podemos hacer un trabajo con calidad y con excelencia, independientemente de la formación académica. El punto es que la inducción a tu empresa es muy importante porque es la base de que la persona entienda a la organización, comprenda la información más importante y más si es personal que va a estar con clientes o en continua interacción con prospectos es muy importante que esta información esté clara desde el principio.

A continuación te compartimos algunos puntos a tomar en cuenta para la realización de tu **curso de inducción laboral**.

- Compartir información general e interesante de la historia de la empresa o institución.
 - ¿Cuándo nació?
 - ¿Quiénes son sus fundadores?
 - ¿Cuál fue el sueño que los motivo a que naciera la empresa?
 - ¿Cuál es la visión de los dueños o fundadores para el futuro?
 - ¿Actualmente cuántas personas son parte de la empresa?
- Propósitos de la organización
 - ¿Cuál es la visión?
 - ¿Cuál es la misión?



- ¿Cuáles son los valores?
- ¿Qué significa el nombre de la empresa?
 - ¿Por qué el logotipo, los colores?
 - ¿Qué quieren transmitir?
- ¿Qué mercados atendemos hoy?
 - ¿Qué nos exigen estos clientes?
 - ¿Qué necesitan de nosotros?
- ¿Qué requerimos de cada persona que se integra con nosotros?
 - Reglamento
 - Políticas más importantes
 - ¿Qué si es correcto en la empresa?
 - ¿Qué vemos como incorrecto?

Posterior a esta inducción se debe realizar la **inducción al puesto**, esta inducción normalmente la hace el jefe inmediato del colaborador.

Algunos puntos a considerar son:

- Objetivos del puesto.
- ¿Qué es lo que se espera del puesto?
- ¿Cuáles son sus áreas clave de responsabilidad?
- Actividades principales a realizar en el puesto.
- ¿Cuáles son sus metas o indicadores de desempeño?
- ¿Qué esperamos yo y tus compañeros de tu desempeño?
- ¿Qué no esperamos de ti?
- ¿Cuál es el código de honor o las reglas del juego para que siempre tengamos un ambiente cordial?
- ¿Cómo se conecta la misión y visión de la compañía con su puesto?

