



Universidad  
**Tecmilenio**®



# Estructura organizacional

**Proceso de inducción a la  
empresa y puesto**





De acuerdo con Bizneo, (2021). Orientar al nuevo trabajador en sus primeros días en la empresa es uno de los pilares en cualquier estrategia de inducción general. Este proceso de inducción de personal ayuda tanto al empleado, que se siente respaldado desde el primer momento, como a la empresa, que experimenta menos trastornos operativos. A las organizaciones se les olvida que la efectividad laboral depende en muchas ocasiones de la aceptación del colaborador por parte del equipo de trabajo y de ahí se determina la forma en que cada miembro del equipo realice sus actividades a lo largo del proceso productivo.



## On boarding e introducción a la empresa

A pesar de lo similar de los conceptos, no debe confundirse el on boarding con la inducción. La inducción tiene un fin formativo y, como tal, es breve. No obstante, informa y dirige al colaborador respecto al conocimiento de sus derechos y obligaciones dentro del cargo que ejercerá. Como prioridad, la inducción busca cubrir todos los requisitos legales y de cumplimiento para que el nuevo miembro se desarrolle de la mejor forma. (IPADE, 2019)



## On boarding e introducción a la empresa

Collman, H. (2021), identifica 4 C's con las que debe cumplir un programa on boarding para que sea exitoso.

- **Cumplimiento:** significa enseñar a los nuevos empleados las políticas básicas de la empresa.
- **Claridad:** se refiere a garantizar que los empleados conocen sus responsabilidades y saben cómo cumplir correctamente su función en la empresa.
- **Cultura:** significa proporcionar las normas formales e informales de la empresa.
- **Conexión:** significa construir relaciones con los compañeros de trabajo y sentirse parte del equipo.



EXPLICACIÓN

EX



## Objetivos del On boarding

Que el nuevo colaborador:

- **Diferencie** desde las normas de carácter legal y social hasta las de seguridad.
- **Comprenda** las técnicas, los métodos y las herramientas necesarias para realizar correctamente sus tareas.
- **Conozca** los valores, objetivos, misión y visión de la empresa para que nazca el sentido de pertenencia.
- **Entienda** cuál es su ubicación dentro de la jerarquía social de la empresa para iniciar con una buena comunicación con el equipo de trabajo.





## Desafíos del on boarding

- 1. Definir la función del nuevo empleado:** Diseñar las funciones, actividades y los tiempos en el que se deben cumplir.
- 2. Implicar a los altos mandos:** Encontrar un espacio para que los gerentes y/o directores conversen con el nuevo colaborador para darle la bienvenida.
- 3. Adaptación:** Los nuevos colaboradores deben tener éxito en sus nuevas empresas y una pronta adaptación cultural.



## Inducción a la empresa



Cuando el colaborador es recién contratado, se implementan una serie de actividades con la intención de darle la bienvenida y presentarlo con las personas del equipo de trabajo del que será parte.



Explicación





## Desafíos del on boarding

- De acuerdo con IDEP, (2018) el proceso de inducción específica consiste en facilitarle al nuevo funcionario su adaptación en el puesto de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica procedimientos, entre otros aspectos propios del cargo, lo que se constituye en complemento de la inducción a la empresa, toda vez que, a través de éste, el colaborador aprenderá las particularidades necesarias para el desempeño de sus funciones.





## Inducción al puesto o específica

El superior jerárquico inmediato debe realizar las siguientes actividades:

- Informar a su equipo de trabajo la llegada del nuevo colaborador.
- Prever el sitio físico donde el colaborador va a quedar ubicado.
- Presentar al equipo de trabajo que va a interactuar con el nuevo colaborador.
- Informar al nuevo colaborador su ámbito de acción y sus responsabilidades.





## Inducción al puesto o específica

El superior jerárquico inmediato debe realizar las siguientes actividades:

- Informar a su equipo de trabajo la llegada del nuevo colaborador.
- Prever el sitio físico donde el colaborador va a quedar ubicado.
- Presentar al equipo de trabajo que va a interactuar con el nuevo colaborador.
- Informar al nuevo colaborador su ámbito de acción y sus responsabilidades.



## Evaluación del proceso de inducción

- a) Comprender lo que el colaborador experimentó.
- b) Medir si al nuevo colaborador le quedó claramente descrito el rol que desempeñará.
- c) Verificar que el colaborador esté al tanto de cuáles son las expectativas de su desempeño.
- d) Indagar si el colaborador requiere más información.
- e) Solucionar cualquier problema al que se enfrente el colaborador.





## Evaluación del proceso de inducción

Lee el siguiente material :

[https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf?\\_ga=1.197966311.937901208.1441835515](https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf?_ga=1.197966311.937901208.1441835515)

Y realiza una infografía de cómo harías tu nuevo proceso onboarding.





No hay que perder de vista que en el mercado laboral la mano de obra calificada es escasa y los índices de rotación en las organizaciones es alto, por lo que se puede concluir que el on boarding es una iniciativa apropiada para satisfacer las necesidades del colaborador disminuyendo con ello su incertidumbre mediante la aceptación por parte del equipo de trabajo y el desarrollo del sentido de pertenencia.

Es de todos sabido que el ghosting es cada vez más frecuente y la estrategia on boarding fomenta la retención en la empresa y, al mismo tiempo, evita el incremento en los costos al hacer nuevos procesos de selección.





Bizneo. (S/F a). *Para qué sirve la inducción de personal en las empresas.* <https://www.bizneo.com/blog/induccin-de-personal/>

Bizneo. (S/F b). *Cómo elaborar un plan de acogida para nuevos empleados.*

[https://www.bizneo.com/blog/plan-de-acogida-para-nuevos-empleados/?utm\\_content=post-note-destacado](https://www.bizneo.com/blog/plan-de-acogida-para-nuevos-empleados/?utm_content=post-note-destacado)

Bizneo. (S/F c). *Cómo hacer un buen onboarding a tus nuevos empleados.* <https://www.bizneo.com/blog/onboarding/>

Collman, H. (2021). *Onboarding de nuevos empleados: Ayuda a los nuevos empleados a tener éxito desde el primer día.*

<https://www.ispring.es/blog/onboarding-de-nuevos-empleados>

Gamelearn, (2018). *La guía definitiva para hacer un proceso de onboarding de principio a fin (y no morir en el intento).*

<https://www.game-learn.com/es/recursos/blog/guia-definitiva-hacer-proceso-onboarding-principio-a-fin/>

Gestión RH. *Solución integral.* (S/F). *Inducción al puesto.* <https://gestionrh.com.mx/induccin-al-puesto/>

IDEP, (2018). *MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.*

[http://www.idep.edu.co/sites/default/files/MN-GTH-13-02\\_Manual\\_Induccion\\_reinduccion\\_V4.pdf](http://www.idep.edu.co/sites/default/files/MN-GTH-13-02_Manual_Induccion_reinduccion_V4.pdf)

IPADE. (2019). *¿QUÉ ES EL ONBOARDING Y CUÁL ES SU IMPACTO EN LA EMPRESA?*

<https://www.ipade.mx/2019/06/12/que-es-el-onboarding-y-cual-es-su-impacto-en-la-empresa/>

Universia. (2021). *¿Qué es el proceso de inducción?*

<https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/que-es-el-proceso-de-induccion.html>





# Estructura organizacional

**Evaluación del proceso de  
atracción del talento**







Es elemental seguir un protocolo interno para validar que el proceso completo para integrar a una nueva persona se llevó a cabo garantizando las mejores prácticas sobre la utilidad, eficacia y eficiencia de todas las actividades que el macroproceso de recursos humanos implica.

La profesionalización de los especialistas que llevan a cabo la implementación de los distintos procesos es muy importante en virtud de que depende de ellos que los candidatos perciban la oferta de trabajo lo más atractiva posible y difundir una imagen que es congruente y convincente con la visión y misión de la organización.





## Indicadores de gestión de la atracción de talento

De acuerdo con Machesotti, R. (2019), los indicadores de gestión de talento permiten realizar distintos tipos de juicios sobre el nivel de talento además de contar con información clave sobre el nivel de instalación de valores de la cultura organizacional dentro de los equipos de trabajo.





## Indicadores de gestión de la atracción de talento

Según Pérez, O. (2021), es importante no perder de vista que los indicadores clave de gestión de talento humano deben alinearse a los objetivos estratégicos de la empresa.

1. Tiempo de capacitación y entrenamiento promedio
2. Tiempo promedio en alcanzar las metas
3. Índice de rotación de personal
4. Niveles de ausentismo
5. Tasa de retención de talento
6. Tiempo promedio de vacantes pendientes de cubrir
7. Accidentes laborales
8. Nivel de satisfacción de los colaboradores
9. Costo de contratación
10. Número de currículums recibidos



Explicación



## Costos de contratación

- a) De reclutamiento
- b) De los involucrados en el proceso
- c) De evaluación
- d) Físicos
- e) De oportunidad
- f) Asociados a errores en el proceso
- g) Asociados a contratar mal



## Employee experience

La experiencia que vive el candidato hace referencia al sentimiento que las empresas le generan como consecuencia del trato que han recibido a lo largo del proceso de selección.



Experiencia del candidato  
previa a la fase de  
inscripción



Experiencia del candidato  
posterior a la fase de  
inscripción



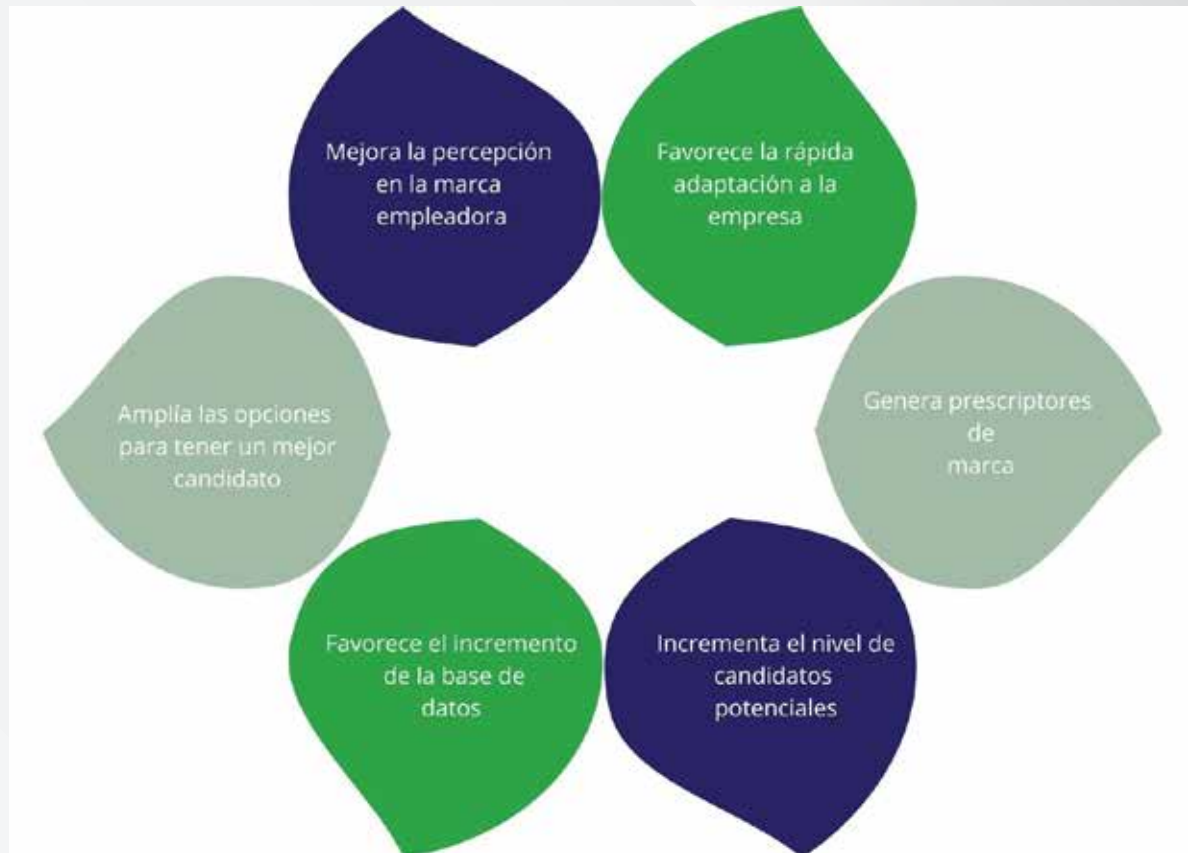
## Evaluación del proceso

Esta etapa produce dos tipos de evaluación.

- Por una parte, el entrevistador decide si el candidato es lo que la empresa realmente necesita.
- Por otra parte, el candidato evalúa si la posición del puesto, la empresa y su reputación se ajustan a sus expectativas.



# Ventajas de cuidar la experiencia del candidato



Analice la empresa para la que trabajas o bien, una de tu preferencia para responder los siguientes cuestionamientos.

Cuando la empresa lleva a cabo su proceso de reclutamiento,

¿Llegan los candidatos que quiere?

¿Cómo se asegura de que el reclutamiento que hace la empresa llega a los mejores candidatos en el mercado laboral pasivo?

¿Cómo puede construir una propuesta de valor atractiva que haga que la gente quiera venir a trabajar a tu empresa?

¿Tiene una estrategia de sourcing bien definida e implementada, con equipos y procesos de trabajo acorde a la misma?

Y una vez que el candidato llega a la empresa, ¿cómo le evalúa? ¿cómo es el proceso de evaluación?

Si lo llega a contratar ¿cómo realiza la alienación con la cultura empresarial y con su jefe inmediato?

¿Lo tiene definido?, ¿qué compromisos adquiere con él?, ¿cómo mide el nivel de satisfacción?



Actividad



Y en cuanto a los candidatos...

¿todos viven una misma experiencia? o ¿depende del recruiter o del hiring manager que atienda? ¿el reclutador le pregunta directamente o le envía una encuesta para conocer su valoración?

Una vez que el reclutador tiene al candidato ideal, y se incorpora a la empresa, ¿cómo es su acogida? ¿quién le acompaña? ¿cómo es el plan de inducción?, ¿cómo puede medir el éxito o fracaso de la selección? ¿lo vincula al éxito de rotación en los 6 primeros meses? ¿qué causas de la rotación del personal pueden relacionar con una falla en el proceso de selección?

Cuando se refiere al control del proceso de selección, ¿qué KPIs tienen establecidos? ¿los colaboradores creen en la formación que promueve la compañía? ¿cómo consigue que los planes estratégicos se implementen? ¿cómo mide la formación del personal? ¿cuánto tiempo dedican a la formación?



Actividad



Los indicadores de Talento son la forma más sencilla y directa de medir las capacidades requeridas por la estrategia del negocio. Proporcionan no sólo un instrumento para medir el rendimiento, capacidades, competencias, objetivos...etc, sino un medio para controlar y anticipar resultados futuros.

Es recomendable realizar un análisis comparativo tanto por departamento, área o unidad, así como respecto a empresas o centros del mismo sector en virtud de que ante la ausencia de indicadores, no se pueden detectar tendencias, no se pueden controlar los procesos ni sus resultados, no se puede dar orientación hacia los objetivos y metas de la compañía, y por lo tanto no se puede mejorar ni gestionar el talento de ninguna empresa.



iDtalento. (2020). *¿CUÁLES SON LOS INDICADORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL?*  
<https://idtalento.com/cuales-son-indicadores-seleccion-personal/>

Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. Madrid, FC Editorial.

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

Louffat, E. Abad, N. y Alves de Jesus, R. (2018). *Indicadores y mediciones aplicados a la gestión de personas: un análisis desde diversas perspectivas*. Pearson Educación.

Marchesotti, R. (2019). *Indicadores de gestión de talento en la era digital*.  
<https://tudashboard.com/indicadores-de-gestion-de-talento/>

Pérez, O. (2021). *6 indicadores clave para la gestión de talento humano*.  
<https://blog.peoplenext.com.mx/6-indicadores-clave-para-la-gestion-de-talento-humano>

Torres, A., Mojica, A., Sioli, L., Pin, J.R., Sancho, A., Vázquez, A., Martí, C., Lagomarsino, R.R., Chinchilla, N., Jiménez, E., Moreno-Salamanca, A. (2017).

9 claves para una gestión humana estratégica: Catorce expertos internacionales explican como alinear la gestión de personas con el negocio.  
[https://books.google.com.mx/books?id=5dQsEAAAQBAJ&dq=Indicadores+de+gesti%C3%B3n+de+la+atracci%C3%B3n+de+talento&hl=es&source=gbp\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.mx/books?id=5dQsEAAAQBAJ&dq=Indicadores+de+gesti%C3%B3n+de+la+atracci%C3%B3n+de+talento&hl=es&source=gbp_navlinks_s)

