

IMPORTANCIA DE LOS PROCESOS DE INDUCCION PARA FORTALECER LAS
COMPETENCIAS LABORALES DEL TALENTO HUMANO



AUTOR

MARTHA LILIANA DIAZ
Código del Estudiante: d0105615

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Director: Carlos Alfonso López Urquina

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA
Mayo de 2020.

Resumen

El presente ensayo tiene como finalidad establecer la importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano. Donde se presentará un análisis conceptual que permita establecer el concepto de Inducción y la importancia de estos procesos para el desarrollo de las competencias laborales del factor humano en las Organizaciones. Iniciando con la revisión de la teoría humanística donde Elton Mayo destacó la importancia del ser humano sobre la máquina. Se presentará la revisión de ensayos y estudios que muestren metodologías para abordar los procesos de inducción en diferentes organizaciones. Esto permitirá al lector establecer una postura sobre los desafíos actuales que afrontan las organizaciones para contar con los procesos adecuados de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano y lograr el éxito, la productividad y la competitividad que la organización desea.

Palabras claves: Procesos, Inducción, competencias laborales, talento humano, productividad, competitividad.

Summary

The purpose of this essay is to establish the importance of induction processes to strengthen the labor skills of human talent. Where a conceptual analysis is presented to establish the concept of Induction and the importance of these processes for the development of labor competencies of the human factor in Organizations. Starting with the review of human theory where Elton Mayo highlighted the importance of the human being over the machine. A review of trials and studies that show methodologies to address induction processes in different organizations will be presented. This allows the reader to establish a position on the current challenges facing organizations to have specific induction processes to strengthen the labor competencies of human talent and achieve the success, productivity and competitiveness that the organization desires.

Key Words: Processes, induction, job skills, human talent, productivity, competitiveness.

Introducción

En el marco del Diplomado de Gestión del Talento Humano por Competencias en su línea de los procesos de vinculación del personal basado en competencias, se propone analizar la revisión documental de algunos referentes bibliográficos sobre la importancia de un adecuado proceso de inducción para fortalecer las competencias laborales.

El presente ensayo se plantea desde un análisis de investigación descriptiva y desde una perspectiva teórica, donde se analizaran metodologías desarrolladas por diferentes referentes bibliográficos, mediante un marco referencial que nos brindan conceptos, objetivos, importancia y todos los beneficios que conlleva realizar un proceso de inducción al personal nuevo, esto con el fin de presentar al lector un enfoque hacia la definición y dar a entender como estos procesos de inducción ayudan al fortalecimiento de las competencias laborales en el factor humano, reducen la rotación de personal, disminuyen los costos y tiempo de reclutamiento de personal, crean un buen ambiente laboral, disminuyen la ansiedad, aumentan la productividad y desarrolla el autoestima, factores claves para obtener los resultados positivos en la organización.

Como lo aportan (Barragan C, Guerra R, Ortiz, & Sandoval O., 2018) “el proceso de inducción es un proceso de mucha importancia para la empresa, ya que

ayuda a mantener bien informado al empleado, al igual que lo dota de las herramientas suficientes para un buen rendimiento en el trabajo. Como resultado, la productividad aumenta dando paso a la disminución de la rotación laboral, lo cual a la empresa le cuesta dinero y tiempo perdido. De esta manera podemos decir que el empleado va disminuyendo sus incertidumbres y miedos acerca del clima laboral y, como resultado, se logrará la permanencia del empleado y la motivación de este con sus tareas”.

Se presentaran ensayos y estudios que se realizaron en algunas organizaciones, donde reflejan la necesidad de fortalecer los procesos de inducción llevándolos a tomar decisiones de mejorar los procedimientos y manejo de estos procesos. Los resultados de estos estudios llevan a reflexionar a las organizaciones a tener la necesidad de formalizar estos procesos, en búsqueda del beneficio del factor humano y de la organización.

Por último se presentaran los desafíos que manejan las organizaciones en el entorno de hoy, en base a los procesos de inducción para el fortalecimiento de las competencias laborales, donde se enfatiza en los beneficios que las organizaciones pueden obtener a corto plazo, como la mejora de su productividad, competitividad y el alcance de sus objetivos estratégicos.

CUERPO DEL ENSAYO

1. Marco Referencial

En las primeras décadas del siglo pasado, Elton Mayo, desarrollo la Teoría Humanística, donde prevaleció el Factor humano sobre la máquina y demostró la importancia de las Relaciones Humanas en las Organizaciones. Como lo dicen (Lugo , Ramos, Gomez , & Triana , 2007) en su artículo, donde hace referencia a los aportes hechos por Elton Mayo - Escuela de las Relaciones Humanas-, cuya tesis hace énfasis en las personas, como parte importante en las organizaciones, contraria a la Teoría Clásica, donde lo importante era la tarea (Taylor-científica), la estructura organizacional (Fayol-estructuralista) y la autoridad (Weber- Burocracia).

A través de la historia de la teoría Administrativa el factor humano siempre ha sido determinante y un punto clave para el desarrollo de la administración en la actualidad, en la cual la motivación y el desarrollo de personal enfocado en sus competencias, son factores primordiales para el éxito de la organización.

En la actualidad después de constantes cambios que han presentado las organizaciones, el factor humano se ha vuelto sinónimo de innovación, creatividad y parte fundamental en los objetivos estratégicos de la organización, pues son las

personas las que realizan todo el tema de producción, diseño, dando niveles de calidad sobre los productos comercializados o los servicios prestados, gracias a ellos se puede obtener incremento en las utilidades que la organización espera y por ende el éxito de ella. Como lo aportan (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2016), es importante destacar que el recurso humano se constituye en un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias que le permitirán que la ventaja competitiva de la empresa pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo en la corporación

Las personas son uno de los factores que afecta la dinámica de las organizaciones, ya que son ellas, las que tienen la inteligencia, conocimientos, habilidades y destrezas para realizar cualquier actividad, todo esto enmarcado en las competencias laborales que son el motor para el éxito de cualquier organización.

Las empresas deben procurar desarrollar estas competencias por medio de procesos de inducción que motiven e inciten al nuevo integrante a realizar el cargo con entusiasmo y satisfacción, dando esto como resultado el aumento de la productividad y competitividad de la organización en el mercado.

Para que estos procesos sean exitosos los colaboradores deben estar motivados, preparados, eficientes, dispuestos a desarrollar y fortalecer nuevas competencias, es allí donde la organización juega un papel importante y fundamental, porque de esta depende que los colaboradores logren el éxito de estos procesos desde que el colaborador ingresa por primera vez a la organización por medio de programas de Inducción, donde se logre transmitir la cultura organizacional, la misión, la visión, los objetivos estratégicos y que el nuevo integrante logre acoplarse a ellos de forma positiva, aportando a que la organización cumpla con sus objetivos estratégicos.

Como citan (Ezequias, Odunayo, & Olalekan, 2014) , la inducción, o socialización, es el proceso donde se reciben nuevos empleados, introduciéndolos a la compañía, compañeros de trabajo, informándolos de las actividades, vestimenta y cultura organizacional.

El objetivo de los procesos de Inducción es facilitar la llegada del nuevo integrante a la organización, brindándole toda la información que necesite para que pueda integrarse, realizar sus actividades y lo más importante donde el empleado se sienta motivado para realizar sus tareas eficazmente, ayudando así a fortalecer sus competencias laborales.

Ahora bien según (Pinelo, 2006). La inducción de personal, nace por la necesidad de las organizaciones de tener recurso humano que cumpla con sus

funciones eficientemente, desarrollando sus capacidades aptitudes y habilidades sociales e intelectuales; desde el momento de su llegada, para ser utilizado por la entidad como agente de cambio, ayudando a la transformación y mejoramiento de sus operaciones dentro de un sistema de integración de personal, en pos de la productividad y la competitividad.

Donde los procesos de inducción es la técnica más importante que tienen que implementar las organizaciones para el desarrollo del personal, que al ser aplicado correctamente puede mejorar y fortalecer las competencias del talento humano, trayendo consigo cosas beneficiosas a corto plazo para la organización.

En cuanto a competencias para (Porret, 2010), por su parte, define el término de competencias como: “una actuación ‘profesional’ o competente por el ‘buen hacer’, dejando atrás, la inclinación por cumplir única y estrictamente con lo que está previsto en las normas”.

Para (Delgado, 2009) define las competencias como un conjunto de comportamientos observables y medibles en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivación y experiencia que llevan a desempeñar en forma eficaz, segura y eficiente un trabajo determinado en una organización concreta.

Todo este proceso de inducción trae consigo beneficios como: la pronta evaluación y determinación de la eficiencia del personal nuevo, y si es necesario su remoción del cargo, o afianzando su contribución positiva; disminución de la ignorancia laboral, pues se desempeña un cargo con más seguridad y conocimiento; reducción en costos de reclutamiento y selección de personal por disminución en la tasa de rotación; sentido de pertenencia para que el individuo se identifica con los procesos que desarrolla; acelera la integración de los grupos que hacen parte del ambiente laboral promoviendo la cooperación y la producción; disminuye accidentes y genera ambientes de respeto y sana convivencia, pues se tienen claras las funciones que se deben cumplir en la entidad. (Grados Espinosa , 2003).

Al conocer todos los beneficios que las organizaciones pueden recibir después de ejecutar un buen proceso de inducción, nos da a conocer la importancia de implementarla, de realizarla adecuadamente y de que las organizaciones apoyen estos procesos de inducción por medio de sus directores que son los encargados de realizar un desarrollo constante de las competencias del talento humano, es muy interesante todos los beneficios que conlleva estos procesos como es la reducción de costos y de tiempo en el reclutamiento y selección de personal, disminución en la rotación de personal, mejora en el ambiente laboral y desarrollo de las competencias del talento humano al tener sus funciones bien definidas.

Según (Dessler, 2015) La inducción (o “bienvenida”) de los trabajadores implica más elementos de los que comúnmente se cree. La inducción de los empleados ofrece a los trabajadores nuevos la información que requieren para realizar sus funciones (como las contraseñas para el acceso a las computadoras y las reglas de la empresa); de manera ideal, también debería ayudar a que los nuevos empleados comiencen a establecer vínculos emocionales con la empresa. La inducción tiene cuatro objetivos:

1. Lograr que el nuevo empleado se sienta parte del equipo, bien recibido y cómodo.
2. Asegurarse de que el nuevo trabajador cuente con información básica para realizar sus funciones de forma efectiva, como el acceso a un correo electrónico, las políticas de personal y las prestaciones, así como las expectativas en términos de su conducta laboral.
3. Ayudar a que el nuevo elemento adquiera una comprensión general sobre la organización (pasado, presente, cultura y visión del futuro).
4. Iniciar el proceso de socialización dando a conocer la cultura de la empresa y la manera en la que hace las cosas.

Estos objetivos destacan la importancia de los procesos de inducción, estos provocan que el trabajador se sienta cómodo y bien recibido en la organización y lo impulse a aprender más, a adquirir una buena comunicación con sus superiores y

compañeros de área, lo que le permite desarrollar las competencias en el cargo, dando como resultado la mejora de la productividad y aportando al buen funcionamiento de la compañía.

Es por eso que son tan esenciales estos procesos porque de ello depende si el nuevo trabajador quiera quedarse en la compañía o por el contrario no se sienta cómodo y decida irse antes de la primera semana, provocando traumatismos en los procesos de la organización, pérdida de tiempo y costos elevados en los procesos de selección.

Según, (Ruiz, Lourdes Gago, Garcia, & Lopez, 2016) En muchos casos, los nuevos trabajadores tendrán que recibir una formación específica para el puesto para el que han sido contratados, con el objetivo de capacitar al recién incorporado para la tarea que va a realizar y adaptar sus conocimientos a las exigencias técnicas concretas del puesto de trabajo.

Es de gran prioridad que al nuevo integrante se le brinde un buen proceso de inducción, tanto en la cultura Organizacional, como en las funciones que va a desempeñar en el cargo, si es una formación específica se tendrá que realizar una inducción más profunda, que le permita desarrollar sus conocimientos y competencias en el puesto. Al igual se tendrá que realizar un seguimiento por parte del jefe de Área

que le permita tomar herramientas que le ayuden a desarrollar estas competencias específicas, previniendo traumatismos futuros en los procesos.

Para (Stephen P., DeCenzo , & Coulter, 2017) Las principales metas de la inducción son:

- Reducir la ansiedad inicial que todos los nuevos empleados sienten al comenzar en un nuevo puesto de trabajo.
- lograr que los nuevos empleados se familiaricen con el puesto, la unidad de trabajo y la organización en general, y
- Facilitar la transición que los convierte de individuos externos a la organización en personal interno.

Adicional agregan que la inducción laboral:

1. Amplia la información que el empleado obtuvo durante las etapas de reclutamiento y selección; 2. Deja claro cuáles serán sus tareas y responsabilidades específicas, así como la manera de evaluar su desempeño y 3. Corrige cualquier expectativa poco realista que tuviera el nuevo empleado acerca del trabajo.

Hacer que el nuevo colaborador reduzca su ansiedad, es un punto muy importante, la ansiedad es un factor que puede ser contraproducente a corto plazo, donde se verá reflejado en el poco o nada del desarrollo de sus competencias, en la

realización inadecuada de sus funciones y en el aumento de la desmotivación del empleado, lo que puede provocar en una renuncia después de una o dos semanas de su contratación.

Es la responsabilidad de la organización de hacer reducir la ansiedad y lograr que el empleado se familiarice con la unidad de trabajo y la organización. Donde los gerentes tienen la obligación de hacer disminuir esa ansiedad y que la integración del nuevo colaborador sea lo más fácil posible.

Para (Chiavenato, 2017) la Inducción es una de los cinco métodos de socialización donde los programas de socialización o inducción: son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tiene por objeto familiarizar a los recién llegados con el lenguaje de la organización, con los usos y costumbres internos (cultura Organizacional), con la estructura de la organización (áreas o departamentos), con los principales productos y servicios, con la misión y objetivos de la Organización.

Al realizar estos procesos de inducción logran que el nuevo integrante se socialice no solo con el área donde va a desempeñarse, sino también con el resto de las áreas y trabaje con el lenguaje de la organización, suele suceder que el nuevo trabajador no logre socializarse adecuadamente en la organización y tomen la decisión

de renunciar cuando sienten que no se encuentran identificados con la cultura organizacional.

Según (Bohlander, Snell, & Morris, 2018) la inducción es el proceso formal para familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y unidades de trabajo. Igual que la capacitación que hace hincapié en el que y el cómo, a menudo la inducción se enfoca en el porqué. Esta herramienta se diseña para influir en las actitudes del empleado hacia el trabajo y su función en la organización. Define la filosofía en la que se basan las reglas de la organización y establece un marco de referencia para las tareas relacionadas con el puesto.

Esta premisa, nos muestra que la inducción es una herramienta que influye no solo en las actitudes y aptitudes del empleado hacia el cargo que va a desempeñar sino en la forma de desarrollar sus competencias laborales, por medio de un buen proceso de inducción y capacitaciones constantes que le enseñen el que y el cómo desarrollar estas competencias y aporta a la mejora continua de sus funciones relacionadas con el puesto.

2. Procesos de Inducción para fortalecer las competencias del Talento

Humano

Para desarrollar estas afirmaciones es necesario conocer en la actualidad como se está enmarcando los procesos de inducción en las organizaciones, para ello previamente se introdujeron ciertos conceptos sobre estos procesos de inducción y lo importantes que son para que las organizaciones fortalezcan las competencias del talento humano y mejoren su productividad.

Ahora bien, es necesario enfocarnos en ensayos realizados y documentos científicos, que se realizaron en organizaciones, donde se puede evaluar la importancia de realizar estos procesos de inducción y obtener una visión de cómo evaluar estos procesos en la actualidad para las organizaciones.

(González D del C, Hidalgo MG, & Negrete LE, 2018), en su estudio denominado Rotación De Personal en La Industria Hotelera en El Estado De Guanajuato, México. Ellos realizaron entrevistas de manera presencial en 67 hoteles de Guanajuato Capital directamente a los encargados del área de personal, la cual se desarrolló en el segundo semestre de 2018. La entrevista estuvo compuesta por 15 preguntas de las cuales se buscó indagar los motivos por los cuales el personal decide irse de la organización, las principales características de análisis fueron clima laboral,

proceso de reclutamiento y selección, procesos de inducción, capacitación y desarrollo y por último naturaleza de la tarea y distribución de funciones.

Este estudio en general arroja como resultado que las principales causas de rotación de personal son

- a) el sistema de compensaciones (salariales y no salariales) no es competitivo.
- b) el sistema de reclutamiento y selección de personal no es adecuado.
- c) los empleados se encuentran desmotivados por la falta de claridad en sus tareas y funciones (inducción).

“De la muestra solamente cuatro hoteles contemplan un curso de inducción para los colaboradores que son contratados en la organización. Algunos hoteles de la muestra mencionan que el índice de rotación es del 70% al mes, por lo que no se contempla para el personal, un plan de vida y carrera dentro de la organización. Los canales de comunicación entre el personal y los directivos no se dan. De acuerdo con las entrevistas, las organizaciones no indagan las razones por las cuales los trabajadores se van de la empresa. Solamente cinco de los 67 hoteles de la muestra, da un seguimiento a través de entrevistas de salida, y tratan de conocer de viva voz el por qué los empleados se van. Otro factor que detectamos impacta en la rotación, es la inexistencia de una definición de funciones o tareas que deben de cumplir los empleados”.

En este aporte podemos observar lo importante que son los procesos de inducción, ya que al no realizarlos se puede ver afectado la productividad de la organización, se lleva a una desmotivación de personal lo que provoca la rotación constante y el aumento de los costos y pérdida de tiempo de contratación en el nuevo personal, también provoca pérdida de comunicación entre el personal y los directivos por lo que el personal desconoce la estructura de la organización y por último el personal no conoce sus funciones y tareas lo que da como resultado que el colaborador no desarrolle adecuadamente el cargo, ni sus competencias laborales.

(Idalberto, 2009) Muestran el programa de integración del nuevo personal en la empresa estadounidense 3M tiene una arquitectura organizacional compleja, y no deja a los nuevos talentos a la deriva. Por eso encarga a ejecutivos experimentados que actúen como sus mentores. Construyen un camino seguro para los talentos en potencia y evita que huya la sangre nueva. A los mejores del escuadrón que ingresa, 3M les ofrece empleos emocionantes y un rendimiento constante sobre su desempeño. El nuevo colaborador conoce al director o al gerente general. Enseguida se designan mentores encargados de su integración y el gerente de área sigue de cerca su ambientación. En algunos casos la familia del nuevo colaborador también participa en parte del proceso de integración; formar parte de un equipo de personas extraordinarias provoca un fuerte efecto en cada uno de sus miembros. Su inclusión en el equipo es una señal de excelencia.

Hay empresas como 3M que realizan un proceso de inducción más profundo, donde desde el primer día que ingresan le muestran lo importante que es para la compañía y lo llevan a socializarse de tal manera que logran que el nuevo integrante tenga un rendimiento constante y mejore sus competencias laborales dentro de la organización lo que provoca la estabilidad del personal y la retención de nuevos talentos. Esto vuelve a la compañía 3M, una de las empresas más rentables y competitivas en el mercado estadounidense, trayendo consigo cada año a mejores y nuevos talentos que aportan ideas y mejoras para que sea una organización exitosa.

Hay otras empresas que reciben a sus empleados por medio de desayunos con el área donde van a desempeñar sus funciones, con el fin de que conozca desde su primer día las personas con las que va a realizar sus funciones y de que el nuevo integrante se sienta bien acogido, calme un poco su ansiedad, logre socializarse lo más rápido posible y desempeñe sus funciones de una manera productiva, logrando un desarrollo en sus competencias.

Es muy importante que las organizaciones establezcan un proceso de inducción en sus nuevos integrantes, como 3M que hacen que sus empleados desde el primer día sientan que pertenecen a una familia y que se sientan acordes con la organización, para facilitar el desarrollo de sus competencias, ayudando a lograr los objetivos y éxito de la organización.

(Funk Bute & Regina , 2018) En su estudio denominado ¿Selección o Azar? Aproximación Cualitativa a los procesos de selección de profesionales en Organizaciones solidarias, donde buscan indagar sobre los procesos de selección en las empresas solidarias y buscar herramientas que les ayuden a mejorar los procesos ya establecidos, produciendo datos por medio de entrevistas semiestructuradas en profundidad y revisión de documentos. Los resultados desvelan el privilegio otorgado a las pruebas proyectivas, al uso de la entrevista como técnica transversal y a la menor formalización en los procesos de inducción. Los participantes en el estudio corresponden a tres organizaciones sin ánimo de lucro que poseen amplia trayectoria en el país. Se llevaron a cabo tres entrevistas por cada organización, donde el resultado fue:

“Acogida del nuevo integrante: luego de hacer efectiva la contratación se inicia la fase de acogida, donde lo fundamental es transmitir elementos organizacionales clave para que el candidato que fue seleccionado pueda adaptarse gradualmente a las funciones de su cargo. Este proceso parece estar menos sistematizado, y es aplicado de manera intuitiva: “Parte de las inducciones han estado mediatizadas por quienes dejan los cargos, por los estilos. [...] Pero de una manera en que Elba igual tuvo que construir su propio modelo, porque ese traspaso fue un poquito vago, un poquito vacío, como con poco traspaso de información reflexiva” (EVIII, 134).”

En este estudio se muestra que en estas organizaciones solidarias no le dan mucha importancia al proceso de Inducción, donde es como ellos describen un proceso

un poco vago y vacío, se observa una menor formalización de este proceso, lo que provoca formular una hipótesis respecto de la existencia de un proceso reflexivo por parte de estas organizaciones, que las invitan a mejorar estos procesos para mejores resultados en el desempeño laboral y otras variables organizacionales relevantes.

(Rodas & Elisabeth, 2019) En su estudio denominado un estudio de caso de la inducción de profesores de inglés, este estudio es realizado para analizar el proceso de innovación a una inducción de nuevos maestros extranjeros en un programa de idioma inglés, ubicado en la ciudad de Cuenca, Ecuador. Los maestros de este programa resaltaban la necesidad de mejorar la sesión de inducción, ya que expresaban su insatisfacción con la orientación que habían recibido en la iniciación de clases en el ciclo que ya había pasado de septiembre a Diciembre, donde estaban recibiendo inducción aun cuando ya habían comenzado clases y dejaron de pedirle actividades a sus alumnos siendo estos obligatorias, esto produjo estrés laboral, ansiedad y frustración en los educadores.

Al determinar el problema la administración determinó la mejora de la sesión de inducción para los maestros del nuevo ciclo de Enero a Marzo, donde reestructuró la orientación al cambiarla a una inducción de tres días en lugar de una inducción de un día para proporcionar orientación curricular de todos los aspectos académicos del programa antes de que comenzaran las clases. Después de efectuarse esta inducción se realizó encuestas a los maestros para el ciclo enero-marzo, combinando preguntas

de tipo cerrado y abierto. Los resultados de esta innovación en la inducción fueron positivos, ya que a través de su implementación ayudó a reducir el estrés relacionado con el trabajo, creando una reacción positiva de los maestros y disminuyendo su ansiedad durante la primera semana de clases, aumentando su productividad, la mejoría en el ambiente laboral y actitudes de los maestros los cuales eran menos estresantes que el ciclo pasado, esto promovió un entorno en el que los estudiantes del programa de inglés y la educación lingüística de calidad ofrecida también se beneficiarían al tener a los maestros listos para comenzar las clases.

Este estudio nos muestra como un programa de inducción mal ejecutado, puede dar resultados negativos tanto en los trabajadores como en la organización, nos da a entender que en la actualidad las organizaciones aun no le dan importancia necesaria a estos procesos de inducción que son tan indispensables para que el nuevo trabajador pueda desarrollar sus competencias dentro de las funciones del cargo, reduzca su ansiedad y evite sentir frustración, estrés y desmotivación con la organización. Todos estos factores son muy influyentes en el buen desarrollo de la organización.

(Aguilar Montoya & Cubero Alpizar, 2018) En su estudio denominado diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. Se trató de un estudio retrospectivo exploratorio que pretendió conocer cómo se han desarrollado los procesos de inducción del personal de enfermería a nivel

hospitalario. La población estuvo constituida por 184 funcionarios del personal de Enfermería de un hospital de la Caja Costarricense del Seguro Social. Se aplicó un cuestionario estructurado que dio como resultado la existencia de carencias significativas en los procesos de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo de trabajo, hasta orientación en rutinas y labores administrativas sustanciales para el buen ejercicio de la práctica profesional. Gracias a este estudio el hospital dio la necesidad de retomar los procesos de inducción, como el espacio para que el profesional que ingresa adquiriera las destrezas técnicas y organizativas, de modo que ejecute mejor su rol en la institución y brinde un cuidado de mayor calidad con transmisión de conocimiento desde el profesional experimentado hacia el novato.

En este estudio podemos evidenciar un problema de falta de inducción en el personal que ingresa en el hospital, ya que estos procesos no se realizan adecuadamente, generando en el personal una falta de conocimiento al realizar los procedimientos, produciendo bajo rendimiento y poco desarrollo de sus competencias laborales como profesionales, esto produce efectos negativos para el buen funcionamiento del hospital.

Desafíos de los procesos de induccion para fortalecer las competencias Laborales del Talento Humano en el entorno de hoy.

A medida que ha pasado el tiempo las organizaciones han tomado la parte humana como parte del logro de sus objetivos estratégicos, existen varias opiniones y teorías que se han desarrollado en el transcurso del tiempo, basados en que el factor humano es un elemento primordial para que la organización tenga éxito en sus productos o servicios que ofrecen en el mercado. Sin embargo, en la actualidad por el constante cambio en los mercados globalizados, las organizaciones están dejando de darle la importancia necesaria a estos procesos de Induccion, que son primordiales para que el factor humano pueda desarrollar sus competencias laborales y ayude a que la organización pueda cumplir con sus objetivos organizacionales.

En la actualidad las organizaciones, no pueden dejar de brindar al nuevo trabajador un buen proceso de Induccion, ya que estos procesos son importantes para que el nuevo integrante no solo conozca la cultura de la organización, sino también las funciones que va a desempeñar, apoyado siempre por un guía (Jefe) que le ayude a desarrollar sus competencias laborales en el cargo y pueda solucionar todas las dudas que se presenten. Esto ayuda a que el empleado se sienta bien aceptado y se socialice adecuadamente con todas las áreas de las organizaciones. Esto ayuda a disminuir sus niveles de Ansiedad e incertidumbre.

Como lo aportan (López & Ruiz, 2015) “la persona contratada tiene que ir descubriendo por si misma diferentes aspectos de su trabajo: a los compañeros y los jefes, las instalaciones, los departamentos, las costumbres, etc. Esta situación genera ansiedad e incertidumbre y puede retrasar la adaptación al puesto de trabajo y la correcta realización de las tareas. Para evitar estas situaciones se llevan a cabo planes de acogida y se editan manuales internos de bienvenida”.

Es por tal motivo, que las organizaciones tienen el desafío de fortalecer sus procesos de Inducción, por medio de Planes de Acogidas y manuales internos que ayuden a que el nuevo integrante se sienta identificado con la cultura de la organización, apoyando siempre al desarrollo de sus competencias laborales dentro de las Funciones del Cargo, estableciendo incentivos que le ayuden a mejorar su autoestima. Esto ayuda a que el nuevo integrante cree un desarrollo armonico en el entorno hacia los resultados organizacionales deseados.

La organización tiene como desafío, de retener a nuevos y mejores talentos, que ayuden a fortalecer los equipos de trabajos, que por medio del desarrollo de sus competencias laborales, logren de la organización un mayor nivel de competitividad, ayudando a cumplir con sus objetivos estratégicos.

Lograr alcanzar estos desafíos, tiene resultados positivos a corto plazo para la organización, como son la baja rotación de personal, la disminución de gastos y

pérdida de tiempo en los procesos de contratación, un buen ambiente trabajo, aumento en la productividad, un nivel profesional de sus empleados al desarrollar sus competencias laborales lo que aporta a la organización un mayor nivel de competitividad en el mercado.

Conclusiones

Mediante el presente ensayo se pudo evidenciar los beneficios que conllevan la implementación de un adecuado proceso de inducción en las organizaciones, lamentablemente existen algunas empresas, que aún, no le dan la importancia necesaria que estos procesos deben recibir o simplemente los realizan de una forma vaga y sin sentido.

En este ensayo pudimos observar, como los procesos de inducción, desarrollo de las competencias laborales, motivación, socialización, fueron sustentadas por estudios que se evidenciaron por medio de documentación, en diferentes organizaciones a nivel mundial, que permitieron entender la importancia de los procesos de inducción en el desarrollo de las competencias laborales del talento humano.

Estas organizaciones obtuvieron mejoras a corto plazo como fue la disminución de estrés laboral, el desarrollo del conocimiento y de competencias, el mejoramiento del ambiente laboral, la disminución de ansiedad, el trabajo en equipo, aumento de la productividad y aumento en la socialización de todas las áreas de la organización, esto apporto a la mejora en la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito tanto laboral como personal.

Los criterios expositivos del documento muestran la importancia de que las organizaciones apoyen para realizar estos procesos de inducción, a desarrollar las competencias del recurso humano, ya que esto ayuda a mejorar su productividad, competitividad, los procesos de calidad en los bienes o servicios que brinda la organización, un buen ambiente, lo que logra retener los mejores talentos que le ayuden a la organización a obtener sus objetivos estratégicos.

Referencias

- Aguilar Montoya, C., & Cubero Alpizar, C. (2018). *Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. Horizontes sanitario*, 17(2), 141, 150. Obtenido de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12591999000200004
- Barragan C, J., Guerra R, P., Ortiz, M., & Sandoval O., P. (Noviembre de 2018). *Programa de Inducción en las Empresas como Herramienta de Mercadotecnia Emocional*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13\(2\)211-222.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13(2)211-222.pdf)
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de Recursos Humanos (Ed17)*. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos (Ed10)*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Delgado, V. (2009). *El Modelo de Competencias Laborales: Base para la Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones. Económicas CUC*. 30(30): 25-38. Obtenido de González Bonilla Y. Competencias laborales y clima organizacional Como predictores Del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. *Revista Ciencia Administrativa*. 2019;(2):8,16: Obtenido de <http://search.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=141889318&lang=es&site=eds-live>. Accessed April 6, 2020.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos (Ed14)*. Mexico: Pearson Educación.
- Ezequias, F., Odunayo, P., & Olalekan, J. (2014). *Induction and Staff Attitude towards Retention and Organizational Effectiveness. International Organization of Scientific Research*, 16, 6. 2018, Agosto. Mexico: IOSR Journal Base de datos.
- Funk Bute, M., & Regina, K. (2018). *¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. Sociológica (México)*, 33(95), 189-228. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es.
- González D del C, C., Hidalgo MG, A., & Negrete LE, Z. (2018). *Rotación De Personal en La Industria Hotelera en El Estado De Guanajuato, México. Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE)*. 2019; 18(4):615-629.

- Obtenido de <http://search.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=141484964&lang=es&site=eds-live>. Accessed March 15, 2020.
- Grados Espinosa , J. (2003). *Reclutamiento, contratación e inducción de personal. Mexico: Manual Moderno*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7554/castanomon-toyacla;jsessionid=3DD6FA1B089F0FD12A32798A07C58253?sequence=2>
- Idalberto, C. (2009). *Gestion del Talento Humano (Ed3)*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- López, S., & Ruiz, E. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos (Ed1)*. España: Mc Graw Hill/ Interamericana de España.
- Lugo , R., Ramos, G., Gomez , T., & Triana , M. (Mayo de 2007). *Escuela de Relaciones Humanas y su Aplicación en una Empresa de Telecomunicaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). *El Recurso Humano como Elemento Fundamental Para la Gestión de Calidad y Competitividad Organizacional* . Obtenido de Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Pinelo, G. A. (2006). *integracionpersonal.galeon.com/productos204122*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7554/castanomon-toyacla;jsessionid=3DD6FA1B089F0FD12A32798A07C58253?sequence=2>
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas. Manual para la Gestión del capital humano en las organizaciones. España: Editorial ESIC*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7554/castanomon-toyacla;jsessionid=3DD6FA1B089F0FD12A>
- Rodas , B., & Elisabeth, L. (2019). *INNOVATION: A CASE STUDY OF AN ENGLISH TEACHERS' INDUCTION*. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (9), 48-56. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.37135/chk.002.09.04>
- Ruiz, E., Lourdes Gago, M., Garcia, C., & Lopez, S. (2016). *Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa (Ed2)*. España: Mc Graw Hill.

Stephen P., R., DeCenzo , D. A., & Coulter, M. (2017). *Fundamentos de Administracion (Ed10)*. Mexico: Pearson Educacion.