

Política de inducción de nuevos empleados del grupo KBV

Código del
documento

SO 5

Fecha de creación

30.06.2024

Versión N°

V0

Fecha de última
actualización

26.09.2024

En KBV somos conscientes que facilitar la incorporación de un nuevo empleado puede condicionar positivamente toda su carrera en la empresa, de ahí el interés por promover la inducción de personal en nuestra compañía.

La llegada de un nuevo trabajador a la empresa suele ser el resultado de un proceso de selección de personal en el que se ha optado por las candidaturas más idóneas para cubrir los diferentes puestos vacantes.

La inducción de personal es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento.

Esta fase inicial está detrás del éxito o del fracaso de muchas carreras profesionales. Y es que, un mal inicio puede condicionarlo todo.

En el proceso de inducción de personal se facilita la incorporación de un empleado a su nuevo puesto de trabajo. El objetivo es conseguir que el trabajador se adapte lo más rápidamente posible a su nuevo entorno laboral.

La inducción a los empleados no tiene por qué suponer un trastorno adicional, siempre y cuando exista un protocolo previamente definido y se facilite al nuevo trabajador toda la información que puede necesitar en sus primeros días.

El proceso de inducción de personal efectivo puede traducirse en beneficios:

- Mayores niveles de motivación y productividad: el empleado que se siente acompañado a su llegada a la empresa afronta los nuevos retos con una mayor motivación, lo cual le hace ser más productivo.
- Reducción de los periodos de adaptación: todos los trabajadores necesitan superar una fase de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, pero esta puede reducirse si se le facilitan las cosas desde el primer minuto.
- Mayor capacidad de retención del talento: los nuevos empleados se forman una imagen más positiva de la empresa y, consecuentemente, desarrollan un mayor grado de compromiso corporativo, pudiendo permanecer más tiempo en la compañía.
- Evita malentendidos y confusiones: la desinformación o la falta de indicaciones sobre cómo proceder a la llegada a la empresa puede generar constantes malentendidos, con la consiguiente frustración y ansiedad para el empleado.
- Mejora del clima laboral: ligado con el punto anterior, cuando el trabajador se siente cómodo en la empresa desde sus comienzos en la misma, tienden a reducirse los conflictos laborales.

Proceso de inducción de personal

Recibimiento y firma del contrato

El primer día en la empresa suele dedicarse a los aspectos burocráticos y legales, pero aprovechamos para dispensar una buena bienvenida al trabajador.

Información general y dudas básicas en la inducción de personal

Facilitamos al empleado la información más relevante sobre la empresa (horarios, vías de contacto...) y atendemos las primeras dudas que le surjan. Una adecuada gestión documental puede servir para que el empleado tenga siempre a su alcance la documentación básica sobre la empresa y también la información más sensible.

Presentación de la empresa y del departamento o área

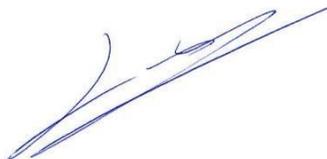
Pasando a la inducción de personal más específica, un responsable de la empresa, el responsable de RRHH en el área de oficinas, y el Encargado de Fábrica en el área de Producción guiará al trabajador por las instalaciones y le presentará el funcionamiento de la compañía y de su departamento o área de trabajo.

Integración en equipos

Es un momento decisivo porque una mala integración en los equipos de trabajo puede costar mucho tiempo en términos de adaptación. La buena predisposición de los compañeros será clave en este sentido. Por lo que finalizada la presentación de la empresa, el responsable del área se hace cargo y atiende al personal incorporado.

Seguimiento del plan de inducción de personal

Aun cuando el empleado/a parezca estar plenamente integrado en la empresa, prestamos atención a sus opiniones y a las de los managers, que podrían sugerir que se reactive alguna de las fases teóricamente superadas, y desde RRHH vamos manteniendo contacto para conocer su evolución y atenderle en lo que sea preciso.



LUIS VICENS FUSTER