

Inducción del Personal de Ventas

El principal objetivo es 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 una compañía.

La llegada de un nuevo trabajador a la empresa suele ser el resultado de un largo proceso de selección de personal en el que se ha optado por las candidaturas más idóneas para cubrir los diferentes puestos vacantes. Sin embargo, muchas empresas apenas conceden importancia a la inducción de personal; es decir, a facilitar su incorporación a la empresa.

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.

De acuerdo con los datos del Center for American Progress, el costo medio de reemplazar a un empleado suele oscilar entre el 10% y el 30% de su salario bruto anual. Una factura muy elevada y que las empresas podrían ahorrarse si mejoran su capacidad de retención de personal con un buen proceso de inducción.

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 para las empresas, siempre y cuando exista un protocolo previamente definido y se facilite al nuevo trabajador toda la información que puede necesitar en sus primeros días.

Inducción del Personal de Ventas

Un proceso de inducción de personal efectivo puede traducirse en varios 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.

Referencia:

Alfaro Castellanos, Mérida (2012). Administración de personal. Recuperado de:
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf