



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

*Criterio: Social- Desarrollo humano y formación
en el lugar de trabajo*

Indicador: Programa de inducción





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISOs	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de inducción efectivo	3
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar.....	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención.....	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	5
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión	6



1. Introducción

El indicador de Programa de Inducción garantiza que todo nuevo trabajador reciba un proceso de integración estructurado que facilite su comprensión de la cultura, derechos, obligaciones y riesgos de su puesto.

La LFT exige capacitación inicial y la NOM-035-STPS-2018 requiere la difusión de la política de riesgos psicosociales a nuevos ingresos. Un programa de inducción efectivo reduce la rotación temprana y acelera la productividad.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de programas de inducción conforme al Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Capacitación de empleados	Derechos Laborales	La inducción es la primera experiencia de capacitación formal.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	La inducción transmite valores, cultura y expectativas organizacionales.
Comisión de seguridad e higiene	Derechos Laborales	La inducción incluye capacitación en seguridad y riesgos del puesto.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	Una buena inducción sienta las bases del compromiso desde el inicio.
Contratos de trabajo	Derechos Laborales	La inducción incluye la comprensión de condiciones contractuales.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura	Riesgos de seguridad que requieren inducción específica antes de operar.
Construcción	Sector con alta rotación y riesgos que exigen inducción rigurosa.
Retail y comercio	Alta rotación que hace crítico un proceso de inducción eficiente.
Salud	Protocolos clínicos y de bioseguridad que requieren inducción exhaustiva.
Tecnología	Herramientas, metodologías y cultura que requieren onboarding especializado.
Todos los sectores	Todo nuevo trabajador requiere inducción independientemente del sector.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT	Capacitación inicial	Obligación de capacitar al trabajador desde el inicio.
NOM	NOM-035-STPS-2018	Difusión a nuevos ingresos	Obligación de comunicar política de riesgos psicosociales.
ISO	ISO 9001	Competencia del personal	Asegurar competencia incluyendo formación inicial.
Certificación	GPTW	Great Place to Work	Evalúa el proceso de integración como parte de la experiencia.
ODS	ODS 8	Trabajo decente	Condiciones dignas desde el primer día de trabajo.
Estándar	GRI 401-1	Nuevas contrataciones y rotación	Reporte de contrataciones y rotación temprana.
Estándar	GRI 404	Formación	Incluye la capacitación inicial en el reporte.

5. Factores que influyen en la implementación

- Rotación temprana: una inducción deficiente es causa frecuente de abandono en los primeros 90 días.
- Complejidad del puesto: puestos técnicos o de alto riesgo requieren inducciones más extensas.
- Cultura organizacional: la inducción es la primera impresión que el nuevo empleado tiene de la cultura real.
- Recursos: un programa estructurado requiere tiempo, materiales y personal dedicado.
- Modalidad de trabajo: el teletrabajo exige adaptaciones del programa de inducción al formato virtual.
- Volumen de contratación: empresas con alta contratación necesitan procesos estandarizados y escalables.

6. Cómo crear un programa de inducción efectivo

- Diseñar programa estructurado que cubra: empresa, cultura, derechos y obligaciones, seguridad, puesto específico.
- Incluir la difusión de la política de riesgos psicosociales conforme a la NOM-035.



- Asignar un mentor que acompañe al nuevo empleado durante los primeros meses.
- Diseñar materiales de inducción: manual, videos, presentaciones, recorridos.
- Establecer evaluación de la inducción para verificar comprensión de contenidos clave.
- Implementar seguimiento a 30, 60 y 90 días para verificar integración.
- Solicitar retroalimentación de nuevos ingresos sobre la experiencia de inducción.
- Actualizar el programa periódicamente con base en la retroalimentación y cambios organizacionales.

7. Beneficios empresariales

- Integración efectiva que acelera la curva de productividad del nuevo empleado.
- Reducción de rotación temprana con ahorro en costos de reemplazo.
- Transmisión de cultura y valores desde el primer día de trabajo.
- Prevención de accidentes por desconocimiento de riesgos del puesto.
- Mayor compromiso y sentido de pertenencia desde el inicio.
- Cumplimiento de obligaciones de capacitación inicial de la LFT.
- Experiencia positiva que fortalece la marca empleadora.

8. Riesgos de no implementar

- Rotación temprana elevada con costos de reemplazo estimados en 50–200% del salario.
- Accidentes por desconocimiento de riesgos y protocolos de seguridad.
- Falta de alineación cultural que genera conflictos y baja productividad.
- Baja productividad prolongada por integración deficiente.
- Incumplimiento de la NOM–035 en difusión a nuevos ingresos.
- Insatisfacción del nuevo empleado que afecta su percepción y compromiso.

9. Herramientas y recursos

- Plantilla de programa de inducción por etapas (empresa, área, puesto).
- Checklist de inducción con verificación de completitud.
- Plataformas de *onboarding* digital para inducción virtual o híbrida.
- Formato de evaluación de comprensión de contenidos de inducción.
- Encuesta de satisfacción para nuevos ingresos a 30–60–90 días.
- Modelos de programa de *mentoring* para acompañamiento.



10. Mejores prácticas

- Convertir la inducción en una experiencia memorable, no solo en un trámite administrativo.
- Involucrar a líderes de área en la inducción para transmitir compromiso directivo.
- Extender el proceso de *onboarding* más allá del primer día (programa de 90 días).
- Personalizar contenidos según el puesto, área y nivel del nuevo empleado.
- Medir la rotación temprana como indicador de efectividad de la inducción.
- Digitalizar el programa para escalabilidad sin perder el componente humano.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cobertura de inducción	% de nuevos ingresos que completaron el programa de inducción	$(\text{Nuevos ingresos con inducción} / \text{Total nuevos ingresos}) \times 100$	Trimestral	LFT (obligatorio); NOM-035-STPS-2018
Horas de inducción por nuevo ingreso	Promedio de horas de inducción por persona	$\text{Total horas inducción} / \text{Número de nuevos ingresos}$	Trimestral	LFT; ISO 9001
Contenidos de seguridad en inducción	% de contenidos de seguridad y NOM-035 incluidos en el programa	$(\text{Contenidos de seguridad} / \text{Total contenidos}) \times 100$	Anual	NOM-035-STPS-2018 (obligatorio)
Difusión de código de ética en inducción	% de nuevos ingresos que recibieron el código de ética	$(\text{Recepciones firmadas} / \text{Nuevos ingresos}) \times 100$	Trimestral	GRI 2-23; ISO 26000

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de rotación temprana	% de trabajadores que dejan la empresa en los primeros 90 días	$(\text{Salidas} < 90 \text{ días} / \text{Nuevos ingresos del periodo}) \times 100$	Trimestral	GRI 401-1
Evaluación de conocimientos post-inducción	Calificación promedio en evaluación de conocimientos al término de la inducción	Promedio de calificaciones post-inducción	Trimestral	ISO 9001; LFT



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Satisfacción con el proceso de inducción	Resultado de encuesta de satisfacción de nuevos ingresos	Promedio ponderado (escala 1-5)	Trimestral	GPTW; GRI 401-1
Tiempo hasta productividad plena	Días promedio hasta que el nuevo ingreso alcanza productividad esperada	Promedio de días hasta productividad plena	Semestral	ISO 9001; ODS 8

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Reducción de rotación temprana	Variación en tasa de rotación temprana vs. línea base	$((\text{Tasa base} - \text{Tasa actual}) / \text{Tasa base}) \times 100$	Anual	GRI 401-1; ODS 8
Costo evitado por reducción de rotación	Ahorro estimado por reducción de rotación temprana	$(\text{Rotación evitada} \times \text{Costo promedio de reemplazo})$	Anual	GRI 401-1
Índice de integración cultural	% de nuevos ingresos que se sienten integrados a los 90 días	$(\text{Respuestas positivas} / \text{Total encuestados}) \times 100$	Semestral	GPTW; NOM-035-STPS-2018
Percepción de preparación para el puesto	% de nuevos ingresos que se sienten preparados para su función	$(\text{Respuestas positivas} / \text{Total encuestados}) \times 100$	Trimestral	ISO 9001; GRI 404

12. Conclusión

El programa de inducción es la primera expresión tangible del compromiso de la empresa con sus trabajadores. Una inducción estructurada integra al nuevo empleado de manera efectiva y sienta las bases del compromiso de largo plazo.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde la inducción básica hasta un *onboarding* que es experiencia diferenciadora y componente estratégico de la gestión de talento.