

Inducción

Induction.

Autor: Jonathan Andrés Romero Pinzón
Universidad tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia
Correo-e: jonathanandres.romerotp.edu.co

Resumen— Se denomina inducción a un proceso de conocimiento que consiste en observar circunstancias particulares y a partir de ellas generar una conclusión general. Este tipo de proceder es improcedente a la hora de garantizar veracidad en la conclusión, en la medida en que pueden existir casos desconocidos que nieguen o se contradigan a la conclusión general. No obstante, puede ser útil como una forma provisoria de generar una teoría que luego será contrastada empíricamente. La inducción en un período de la historia fue harto utilizada, y en ella se fundamente un alto número de observaciones científicas. No obstante, con el posterior desarrollo del método científico, este tipo de procedimiento quedó totalmente descartado.

Palabras clave— Términos-Acerca del índice de cuatro palabras o frases clave en orden alfabético, separadas por comas. Para obtener una lista de palabras claves sugeridas, envíe un correo electrónico en blanco a keywords@ieee.org o visite http://www.ieee.org/organizations/pubs/ani_prod/keywrd98.txt.

Abstract— It is called induction to a process of knowledge that consists in observing particular circumstances and from them generating a general conclusion. This type of procedure is inadmissible when verifying the truthfulness in the conclusion, to the extent that there may be unknown cases that deny or contradict the general conclusion. However, it can be useful as a provisional way of generating a theory that will then be empirically tested. The introduction in a period of history has been detected, and there is a high number of scientific observations. However, with the subsequent development of the scientific method, this type of procedure was completely ruled out.

I. INTRODUCCIÓN

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas,

horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

II. CONTENIDO

El propósito del razonamiento inductivo es el estudio de las pruebas que permiten medir la probabilidad de los argumentos, así como de las reglas para construir argumentos inductivos fuertes. A diferencia del razonamiento deductivo, en el razonamiento inductivo no existe acuerdo sobre cuándo considerar un argumento como válido. De este modo, se hace uso de la noción de "fuerza inductiva", que hace referencia al grado de probabilidad de que una conclusión sea verdadera cuando sus premisas son verdaderas. Así, un argumento inductivo es fuerte cuando es altamente improbable que su conclusión sea falsa si las premisas son verdaderas

Tradicionalmente se consideraba (y en muchos casos todavía se considera) que el razonamiento inductivo es una modalidad del razonamiento que consiste en obtener conclusiones generales a partir de premisas que contienen datos particulares o individuales. Por ejemplo, a partir de la observación repetida de objetos o eventos de la misma índole se establece una conclusión general para todos los objetos o eventos de dicha naturaleza.

Consecuentemente, en el presente, “mucho de la inferencia sintética o contingente ahora se toma como inductiva, algunas autoridades van tan lejos como a considerar toda inferencia contingente como inductiva.

III. CONCLUSIONES

Muchos consideran que, a pesar que la inducción no puede ser validada (ver Problema de la inducción y más abajo), dado que expande nuestro conocimiento del mundo real, es parte indispensable del método científico:¹¹ "La gran ventaja de la inducción no es que se puede justificar o validar, como puede la deducción, pero que, con cuidado y un poco de suerte, puede corregirse, como otros métodos no lo hacen.

Los programas de inducción suelen ser responsabilidad del departamento de Recursos Humanos y estos pueden ser:

FORMALES: Son los de interés general, relevantes para todos o casi todos los empleados y los de interés específico dirigido en especial a los trabajadores de determinados puestos o departamentos.

INFORMALES: Puede ser un grupo de iniciación o una persona del propio departamento asignado para esta labor. Es él quien efectúa las presentaciones de las personas directamente relacionadas con el puesto y presentación de los compañeros de trabajo. Al participar un supervisor de área y un representante del departamento de Recursos Humanos se alcanza una eficacia en el programa de inducción.

RECOMENDACIONES

Desde el punto de vista de una inducción en el entorno laboral, es fundamental no sobrecargar el empleado con mucha información en el primer día, ya que no se quiere que se le olviden de los puntos más importantes (nadie se acordará de todo). Recuerde: la inducción necesita tiempo para tener éxito. Ese día mejor aclare todas las dudas que llegase a tener, pues estar inseguro sobre alguna información a menudo conduce a que el nuevo empleado no avance al ritmo que esperamos y sea más lento el proceso de adaptación.

REFERENCIAS

- [1]. www.gerencie.com,
- [2]. <https://definicion.mx>
- [3]. <https://es.wikipedia.org>
- [4]. <https://sites.google.com/site/induccionsuselementos/introduccion>