

**Licenciatura en Psicología Organizacional**

*“Procedimiento para reclutamiento, selección e inducción del personal para una cadena de farmacia de Asunción.”*

**Alumnas:**

**Claudia Carolina Insfran Cardozo**

**Rocío Andrea Simbron Barua**

**Asunción – Paraguay**

**2017**

## ÍNDICE

Agradecimiento.....	1
Dedicatoria.....	2
Resumen.....	9
Introducción.....	11
1. CAPITULO .....	13
Presentación y formulación del problema; Objetivos, justificación y Limitaciones.....	13
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Pregunta General. ....	16
1.3. Preguntas Guías.....	17
1.4. Objetivos.....	18
1.4.1. Objetivo General: .....	18
1.4.2 Objetivos Específicos.....	18
1.5. Justificación.....	19
1.6 Limitaciones .....	20
Estas son las limitaciones en esta investigación.....	20
2. CAPITULO .....	21
Marco Teórico .....	21
2.1. Factores Sociodemográficos.....	22
2.2. Gestión Estratégica .....	22
También Israel Duval nos define visión, misión y los valores de una empresa .....	22
2.3. Perfil De Cargo Según El Diccionario De La Real Academia Española .....	23
2.4. Experiencia .....	24
2.5. Expectativa .....	26
2.6. Reclutamiento.....	28
Planeación de personal .....	29
FIGURA 1 .....	30
2.7. El proceso de reclutamiento .....	30
Reclutamiento Interno .....	31
Esto implica:.....	31
Ventajas del reclutamiento interno.....	31
Además posee desventajas.....	32
El reclutamiento externo.....	32
Las principales técnicas de reclutamiento externo son las siguientes.....	32
Ventajas del reclutamiento externo .....	33
2.8. Descripción de los trabajos y los puestos.....	34
Reclutamiento según Marta Alles .....	35
FIGURA 2 .....	36
FIGURA 3 .....	37
2.9. Selección.....	38
FIGURA 4 .....	40

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	40
Selección según los autores Stoner J., Freeman E. Y Gilbert D.....	41
FIGURA 5 .....	42
Selección Según Alles M.....	43
Selección según Mondy, W. & Noe, R. ....	45
Selección según Sherman, A. & Bohlander, G. ....	47
FIGURA 6 .....	48
A continuación se detalla con mayor exactitud los pasos de selección, teniendo en cuenta lo mencionado en la figura 7 .....	49
Selección según Gomez, I., Balkin, D. & Cardy, R.....	50
2.10. Inducción .....	54
Inducción Según Alles M. ....	55
3. Capitulo .....	57
Metodología.....	57
3.1. Diseño de la investigación.....	58
3.2. Muestra .....	58
3.3. Técnicas de investigación.....	58
Guía de entrevista.....	58
Guía de entrevista para el grupo focal.....	59
3.4. Procedimiento De Recopilación Y Análisis De Datos. ....	60
3.5. Unidades de análisis .....	60
Fuentes de información .....	60
3.6. Análisis de información.....	61
Entrevista.....	61
Grupo focal.....	61
4. CAPITULO .....	62
Análisis de los datos.....	62
4.1. Características sociodemográficos de los colaboradores.....	63
Gestión estratégica de esta cadena de farmacias.....	63
Objetivos de esta cadena de Farmacia.....	64
4.2. Estructura organizacional de esta empresa.....	64
FIGURA N° 8 Organigrama de la Sucursal X .....	66
4.3. El perfil de cada cargo que posee esta cadena de farmacia. ....	67
La experiencia y expectativa de los postulantes que pasaron por los procesos de ingreso a la empresa.....	76
Las expectativas que tienen en cuanto a las capacitaciones.....	83
Los procedimientos utilizados actualmente para reclutamiento selección e inducción.....	83
4.4. Procedimientos de reclutamiento.....	83
Comunicación de la vacancia de un puesto vacante a las personas responsable de selección .....	83
4.5. Procedimientos de selección.....	85
4.6. Procedimientos de Inducción .....	88
5. CAPITULO .....	91

Conclusión y Recomendaciones.....	91
5.1. Conclusión.....	92
5.2. Recomendaciones. ....	98
6. Capitulo .....	100
Bibliografía.....	100
6.1. BIBLIOGRAFÍA.....	101
7. Capitulo .....	103
Anexos.....	103
Anexo 1 .....	104
Guía de entrevista para responsable de Humano.....	104
Procedimientos de reclutamiento.....	105
Procedimientos de selección.....	105
Procedimientos de Inducción.....	106
Anexo 2 .....	107
Guía de entrevista para Grupo Focal. ....	107

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo definir el procedimiento para reclutamiento selección e inducción del personal a fin de que los puestos vacantes sean ocupados por colaboradores que tengan el perfil idóneo, que este acorde a las exigencias requeridas en esta cadena de farmacia. La metodología aplicada en la investigación fue la cualitativa, descriptiva y documental. Fueron utilizados los siguientes instrumentos: una guía de entrevista a los responsables de talento humano y una guía de entrevista para grupo focal con el fin de indagar las expectativas y experiencias vividas por los colaboradores en el proceso de postulación e inserción en la organización. Los principales resultados indicaron que para los procesos de reclutamientos, los medios utilizados actualmente como las pegatinas y los comentarios de los colaboradores a personas externas sobre la búsqueda de algún puesto vacante generan mejor resultado que las redes sociales, además ante la baja demanda de profesionales en el área, la organización busca formar a los estudiantes de farmacia brindándole la oportunidad de pasantías, pero la organización no cuenta con un plan de acompañamiento para los mismo, eso lleva a que no cumplan con el perfil deseado; en los procesos de selección se identificó que cuentan con instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades y conocimientos fármacos encontrándose con una dificultad a la hora de seleccionar que el postulante no acepte el cargo debido a la distancia y el horario. En la inducción se vio resaltado el corto tiempo invertido en la inserción del colaborador en la organización dejando dudas para el nuevo colaborador respecto a la organización. De acuerdo a los resultados se ha realizado las recomendaciones a tener en cuenta para los procedimientos de reclutamiento selección e inducción.

**Palabras claves:** Reclutamiento Selección Inducción.