

Nombre: María Isabel Gracia Carbajal

Maestro: Lic. Yanet Santizo Espinosa

Psicología 9° cuatrimestre

Materia: Importancia del reclutamiento  
y selección de personal

Trabajo: Análisis interpretativo

Frontera Comalapa Chiapas, 16 de  
junio de 2020

## IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Dentro de una organización el reclutamiento y selección del personal es muy importante ya que por medio de ello pueden encontrar a la persona adecuada para ocupar el puesto que está vacante y así poder organizar una estrategia efectiva para que la empresa continúe con su crecimiento de manera satisfactoria pero también es importante que la selección se lleve de manera adecuada ya que si no es así podrían seleccionar a la persona que no es apta y que pueda afectar el éxito de la organización.

Que la empresa tenga un capital humano apto para a organización o empresa es muy importante para que pueda ser competitiva, la creatividad, talento e inteligencia es lo que se debe atraer mediante la selección de personal es lo más importante.

## FUENTES DE RECLUTAMIENTO

El área de recursos humanos se ha vuelto muy importante ya que hoy en día no basta con las tareas de registro y baja de empleados, ahora dentro del reclutamiento debe ser más dinámico, durante el proceso de reclutamiento es importante que tengan listos los planes para que si es necesario utilizarlos sea más fácil de encontrarlos e implementarlos, están dos tipos de fuentes de reclutamiento están las internas y las externas.

En las fuentes internas el proceso de reclutamiento es con los empleados de la misma empresa, quiere decir que si un empleado cumple con los requisitos para ocupar el puesto este puede ser desplazado lateralmente o ascendido a un puesto mejor, la ventaja de esto es que es que ya está familiarizado con las políticas de la empresa, dentro de las fuentes de reclutamiento más comunes están los empleados que quieren cambiar de objetivos, como los profesionistas que llevan mucho tiempo en un puesto y deciden en cierto tiempo tener nuevos objetivos dentro de la misma organización.

En las fuentes de reclutamiento externas en esta situación es donde se opta por contar con el trabajo de otras empresas por fuera como agencias de empleo temporal, instituciones educativas, sindicatos o bolsas de empleo disponibles en la red.

## ENTREVISTA

La entrevista es un proceso donde dos o más personas pueden participar en una charla sobre ciertos temas con un fin determinado, la entrevista puede ayudar a que el entrevistador conozca todo lo que necesite saber para poder definir si el empleado o no con los requisitos para ocupar el puesto vacante, durante la entrevista se realizan preguntas sobre la experiencia laboral, la disponibilidad de tiempo, etc. Los tipos de entrevistas son estructuradas o no estructuradas eso ya depende del tipo del tipo de preguntas y como se desarrollan.

Las entrevistas estructuradas es en la que se realizan preguntas rígidas, son las que se realizan a todos los entrevistados de manera idéntica y la respuesta de la misma manera debe ser estructurada, estas preguntas suelen ser utilizadas en censos, encuestas de trabajo, etc.

Las entrevistas no estructuradas en esta ocasión son preguntas más flexibles si tiene preguntas guía pero no son rígidas que permiten que el entrevistador haga las preguntas que considere necesarias y que puedan profundizar los temas necesarios dentro de la entrevista.

## LA CONTRATACIÓN Y ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA LABORAL

En el proceso de contratación después ya de pasar por todo el proceso de selección ya puede ser contratado, dentro del proceso de contratación existen etapas, la contratación se puede dar de dos formas según la ley federal de trabajo que son individual y colectiva.

La contratación individual según la Ley Federal del Trabajo en su art. 20 párrafo dos dice que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, en el proceso individual de trabajo intervienen dos partes que son el trabajador y el patrón

En la contratación colectiva, El art. 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, Los requisitos del contrato colectivo de trabajo son de dos dimensiones que son de forma y de fondo.

Dentro de los aspectos legales son dan a conocer los artículos que nos amparan como trabajadores y los derechos que todos tenemos como: Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana