

**IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL**  
**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**

PSICOLOGIA

NOMBRE DEL ALUMNO: YADIRA D. RODRIGUEZ FLORES  
LIC. YANET SANTIZO ESPINOSA

FRONTERA COMALAPA VIERNES 19 DE JUNIO DEL 2020

## IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Dentro de una organización o empresa el reclutamiento y selección del personal es muy importante, ya que por medio de ello pueden encontrar a la persona adecuada con las cualidades necesarias para el puesto vacante y así mismo poder organizar estrategias efectivas para que la empresa continúe creciendo de manera satisfactoria y armoniosamente.

Es muy importante que la selección se lleve de manera adecuada de no ser así podrían seleccionar a una persona incapaz para el puesto y puede afectar el crecimiento de la organización.

Las empresas deben de tener un capital humano apto para una buena organización, es demasiado importante; así podrá ser competitiva tomando en cuenta la creatividad, el talento e inteligencia que son de las cosas que más se toman en cuenta al momento de la selección de personal.

## 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, 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. 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 cuenta 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 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

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