

LA CONTRATACION Y ASPECTOS LEGALES

ALUMNA:

ISIS JAZMIN CORDOVA SANCHEZ

CATEDRATICA:

LIC. YANET SANTISO ESPINOZA

MATERIA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL
PERSONAL

LIC. EN PSICOLOGIA 9NO CUATRIMESTRE

GRUPO "A"

LA CONTRATACION Y ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA LABORAL

CONSIDERACIONES TECNICAS Y ETICAS PARA LA ELECCION Y USO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION.

Criterios para seleccionar evidencias descritas en la norma

Frecuencia

Este criterio permite seleccionar evidencias tomando en consideración su periodicidad como factores habituales

Complejidad

Este criterio permite seleccionar evidencias en las que intervengan un conjunto de variables interdependientes que obliga a: establecer prioridades

Costos

Este criterio en la selección de una actividad se relaciona con la necesidad de considerar la responsabilidad que involucra el manejo de los insumos, el instrumental o la tecnología de elevado valor.

Consecuencias

Hace referencia a la necesidad de tener en cuenta el impacto que generan ciertas acciones en términos de resultados no esperados. Pueden inducir en la calidad de los costos

INTEGRACION DE REPORTES PSICOLOGICOS

Deberemos redactar un informe de cada paciente que tengamos en el que detallamos sus datos, problemáticas, resultados de evaluaciones, tratamientos o intervenciones aplicadas y resultados.

Ten claro el tipo de informe que realizas, para qué y sobre qué/quién lo estás haciendo

Permitirá estructurar la información de una manera determinada u otra y que se refleje con claridad los datos más relevantes para el caso.

Consentimiento informado

Debe aparecer reflejado en el informe que la persona es consciente que se están recogiendo datos de ella con un propósito determinado

11 pasos para redactar un informe psicológico

Reúne y la estructura información

Las informaciones que vayamos anotando nos servirán posteriormente para redactar el informe. Asimismo, hay que tener clara la estructura que va a seguir

Primero los datos básicos

Se tendrán en cuenta en primer lugar los datos demográficos básicos del paciente o cliente, quien solicita el informe y/o el objetivo de éste, una breve descripción de lo que le ocurre

El proceso de evaluación del caso: pruebas y resultados

Se reflejarán los resultados obtenidos de dicha evaluación, mostrando los datos concretos obtenidos, pero deben permitir poder formarse una imagen integrada del caso en cuestión.

11 pasos para redactar un informe psicológico

Refleja los objetivos y la propuesta de intervención

Es necesario que se reflejen los objetivos que se plantean alcanzar con una posible intervención, negociados con el paciente o cliente.

Resultados y seguimiento de la intervención

Es muy importante reflejar la evolución del sujeto o situación, así como las pruebas y métodos de evaluación psicológica que se pudieran haber llevado a cabo para valorarla en el caso de aplicarse

Debe ser comprensible y útil para el lector

Debemos emplear un lenguaje claro y conciso, que resulte adecuado y comprensible para el lector objetivo del informe.

Se objeto

Deben aparecer datos contrastados, que otra persona pudiera replicar a través de los mismos procedimientos llevados a cabo, debe evitarse la inclusión de juicios de valor.

Refleja lo esencial

Hemos de focalizarnos en los aspectos más relevantes, no reflejando información innecesaria sino únicamente los elementos que sean necesarios para evaluar el caso y su evolución

Prepara la devolución del informe

Hay que tener en cuenta que el informe se entrega finalizado, tanto si es porque se ha solucionado el incidente, problema o trastorno en cuestión o bien si se produce una derivación a otro profesional que continúe trabajando con el caso.

ASPECTOS LEGALES

Artículo 1

La presente Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Artículo 3

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

Artículo 4

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

CONTRATACION

Concepto

Es formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.

El proceso

El proceso de contratación incluye una serie de etapas, que consideran disposiciones legales a la decisión de contratar personal para la organización.

CONTRATACION

El proceso se da de dos formas

Contratación individual

El trabajador es "La persona física que presenta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". El subordinado tiene la obligación de obedecer para que la relación se perfeccione.

El patrón puede ser persona física o moral. Es persona física, el patrón que está representado por un individuo y es persona moral, el patrón que está representado por una sociedad

Contratación colectiva

"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Objetivo

Fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas o establecimientos y pensando en lo que significa la relación laboral, se concluye que el trabajador perteneciente a una asociación de trabajadores

Requisitos

- Nombre y domicilio de contratantes
- Las empresas que abarque
- Las jornadas de trabajo
- Los días de descanso, etc.

DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Artículo 35

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial

Artículo 36

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. (Obra realizada tiempo de duración)

Artículo 37

El señalamiento de un tiempo determinado (trabajo duración) puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 39

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.