

**CUADRO SINOPTICO: CONTRATACION Y
ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA
LABORAL**

**Materia: RECLUTAMIENTO DEL
PERSONAL**

CP. YANET SANTIZO ESPINOZA

Presenta: MAYRA MARLITH LAZARO VAZQUEZ

Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: NOVENO

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas; a 13 de JUNIO de 2020.

CONTRATACION Y ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA LABORAL

ASPECTOS PARA SELECCIONAR EL QUE EVALUAR EN RELACION CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMA

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Reglas, técnicas y éticas que orientan la acción

EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO

Dominio de procedimiento propuesta de soluciones pertinentes y creativas a los problemas

EVIDENCIAS DE PRODUCTO

Calidad y cantidad del producto logrado

EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO

Conocimientos que fundamentan la práctica, condiciones y finalidad

CRITERIOS PARA SELECCIONAR EVIDENCIAS DESCRITAS EN LA NORMA

FRECUENCIA

Aplicarlo permite seleccionar evidencias tomando en consideraciones su prioridad

COMPLEJIDAD

Permite seleccionar evidencias en las que intervengan un conjunto de variables interdependientes

COSTOS

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

Hacer referencia a la necesidad de tener en cuenta el impacto que generan ciertas acciones en términos de resultados no esperados

CONTRATACION Y ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA LABORAL

INTEGRACION DE REPORTES PSICOLOGICOS

Debe reflejar la totalidad del elemento, persona o situación a analizar de una manera que resulte comprensible

PASO 1

Tener en claro el tipo de informe para que y sobre quien será hecho

2° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Paso previo para la redacción de un informe, al menos cuando se realiza respecto a una persona, es el consentimiento de esta.

3° REUNE Y ESTRUCTURA LA INFORMACION

Es necesario en primer lugar recabar los datos del sujeto o situación a analizar o describir prestando atención a los detalles.

4° PRIMERO LOS DATOS BASICOS

Datos demográficos básicos del paciente, una breve descripción de lo que le ocurre y por lo cual acudió, datos del centro y profesional que se está atendiendo

5° PROCESO DE EVALUACION DEL CASO, PRUEBAS Y RESULTADOS

En primer lugar la información extraída de la evaluación inicial, después se reflejarán los resultados obtenidos de la evaluación

6° REFLEJA LOS OBJETIVOS Y LA PROPUESTA DE INTERVENCION

Después de la evaluación del caso, debe reflejarse si se ha realizado algún tipo de acción o intervención.

7° RESULTADOS Y SEGUIMIENTO DE LA INTERVENCION

En el informe deben constar las diferentes prácticas y acciones llevadas a cabo por parte de quien omite así como los resultados de dicha intervención

8° DEBE SER COMPENSIBLE Y UTIL PARA EL LECTOR

A la hora de redactar un informe, es imprescindible tener en cuenta que se realizó con el fin de que otras personas o el mismo profesional en diferentes momentos puedan comprender lo ocurrido y realizando a lo largo del proceso que se esté reflejando.

9° SE OBJETIVO

Deben aparecer datos contrastados que otra persona pudiera replicar a través de los mismos procedimientos llevados a cabo

10° REFLEJA LO ESCENCIAL

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

11° PREPARA LA DEVOLUCION DEL INFORME

Es posible que el cliente no llegue a solicitar el informe por escrito, pero siempre deberá realizarse como mínimo una devolución oral de este, que de igual manera puede producir un efecto directo con el paciente

ASPECTOS LEGALES

Son las cuestiones que ayudan a regular las relaciones en el proceso de selección tanto para la empresa y trabajador

ART.1o

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.

ART.2o

Las normas de 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

ART.3o

El trabajo es un derecho y un deber. 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 etc.

ART.4o

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

CONTRATACION Y ASPECTOS LEGALES EN LA JORNADA LABORAL

CONTRATACION

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.

CONTRATACION INDIVIDUAL

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

CONTRATACION COLECTIVA

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

INTERVIENEN 2 PARTES

TRABAJADOR

La persona física que presenta a otra física moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

PATRON

La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

REQUISITOS

De forma

De fondo