



1

A vibrant graphic featuring a central blue circle containing a white brain icon. From this center, numerous colorful lines (red, orange, green, blue) branch out, connecting to various educational icons. These include a graduation cap, a lightbulb, a magnifying glass, a globe, a bicycle, a flask, a book, a pencil, a hand pointing, a gear, a smiley face, a leaf, a flower, a television, a paperclip, a pair of scissors, a molecule, and a hand holding a pencil. The background is white with scattered small green dots.

CURSO MANEJADOR DE PROGRAMAS DE OFICINA

OBJETIVO GENERAL:

Ofrecer profesionales capacitados y competitivos de la ocupación para manejar las aplicaciones que permiten administrar las oficinas en estos tiempos.

UNIDAD II DEL MODULO I FORMACIÓN HUMANA (10 HORAS)

Objetivo: Al finalizar el módulo de aprendizaje, las personas participantes tendrán la capacidad de desarrollar actitudes y valores que le permitan integrarse al medio laboral de manera adecuada, manejándose en un ambiente de confianza y participación, de acuerdo a los aspectos conductuales que se requieren.

Contenido

| | |
|--|----------|
| CURSO MANEJADOR DE PROGRAMAS DE OFICINA | 2 |
| OBJETIVO GENERAL:..... | 2 |
| UNIDAD II DEL MODULO I FORMACIÓN HUMANA (10 HORAS) | 2 |
| Objetivo de la Unidad 1:..... | 4 |
| 1. COMPORTAMIENTO DE RIESGO SOCIAL Y LABORAL | 4 |
| 1.1. Comportamiento Laboral. | 4 |
| 1.2. Los riesgos laborales | 5 |
| 1.3. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales..... | 5 |
| 2. EL CONTRATO DE TRABAJO | 7 |
| 2.7. Modalidades del contrato de trabajo | 11 |
| 2.8. Empleo de personas menores de edad | 12 |
| 2.9. Libertad sindical | 13 |
| 2.10. Autoridades de trabajo | 13 |
| 2.11. Sanciones y responsabilidades | 14 |
| 3. BIBLIOGRAFÍA | 15 |

Objetivo de la Unidad 1: Desarrollar las habilidades para afrontar los riesgos psicosociales, según las normas establecidas.

1. COMPORTAMIENTO DE RIESGO SOCIAL Y LABORAL

La noción de riesgo se relaciona con la inminencia, la contigüidad o la cercanía de un daño potencial. El término, por lo tanto, está vinculado a la posibilidad de que se concrete un daño. Social, por su parte, es aquello relativo a la sociedad (el grupo de individuos que interactúan entre sí y que comparten una misma cultura).

Se entiende por riesgo social a la posibilidad de que una persona sufra un daño que tiene su origen en una causa social. Esto quiere decir que el riesgo social depende de las condiciones del entorno que rodea al individuo.

Las condiciones económicas, la falta de acceso a la educación, los problemas familiares y la contaminación ambiental son apenas algunas de las circunstancias que pueden generar un riesgo social.

Lo habitual es que el riesgo social se considere respecto a un grupo de personas. En un barrio con una elevada penetración de las drogas y con un alto índice de desocupación, los vecinos estarán en riesgo social. Existen grandes posibilidades de que la combinación entre el narcotráfico, la adicción y la falta de empleo derive en un incremento de la inseguridad, con casos de robos, asesinatos, etc.

1.1. Comportamiento Laboral.

Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad.

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

1.2. Los riesgos laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier

daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.



1.3. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales



En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo se pueden advertir aspectos

diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Quizás sea oportuno tratar de matizarlas.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos" Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos.

Los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Entre los **factores psicosociales** y los **riesgos psicosociales** hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el **estrés postraumático**, prácticamente



inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia y de acoso laboral o sexual. Debido a la importancia de los resultados, las variables mediadoras, aunque siempre presentes, tienden a tener menos importancia. Es decir, en las

situaciones graves, los efectos principales son dominantes, mientras que en las situaciones leves o menores, la influencia de los efectos mediadores pueden ser decisiva en el tamaño del efecto final, en las consecuencias.

Estas diferencias son la probable razón de que se haya producido recientemente una acentuación de los riesgos psicosociales. Llamen más atención, especialmente la mediática.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajo es la acción de realizar una obra, labor, tarea u ocupaciones que pueden ser realizados de forma física/manual o intelectual; pero también puede ser más una obligación a la cual se le saca provecho y utilidad para la vida de cada uno, lo mismo satisface las necesidades individuales y de la sociedad.



Es una aspiración del INFOTEP que todos los egresados de la formación técnica profesional se inserten en el mercado laboral o desarrollen su propio negocio. Pero sea

cual sea la modalidad, es importante considerar que hay unos derechos y deberes que hay que cumplir.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Sólo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

Trabajador: es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo, mientras que el Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio (Artículo 2).

Empresa: es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa (Artículo 3).

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente.

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo.

2.1. Las Jornadas de Trabajo

Art. 146. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador.

La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. No podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana. La jornada semanal de trabajo terminará a las doce horas meridiano del día sábado.

- **Art. 149.** Jornada diurna es la comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas, en caso contrario, se reputa jornada nocturna.

2.2. Del descanso semanal y de los días feriados.

Art. 163. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.

Art. 164. Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

Art. 165. Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.

2.3. De las vacaciones

- **Art. 177.** Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de dos semanas, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

1. después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario;

2. después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario.

Art. 178. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.

IMPORTANTE



El artículo 62 de la Constitución de la República de 2010, y el Principio I del Código de Trabajo define el trabajo como un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado.

Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado.

2.4. Elementos del contrato de trabajo

Salario

Art. 192. Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.

El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.

Art. 193. El monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo.

No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido

El pago del salario será completo, salvo los descuentos autorizados en el presente Código.

Art. 198. El salario no puede ser pagado por períodos mayores de un mes.

Los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Art. 204. Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal.

2.5. Salario mínimo

Art. 213. Salario mínimo es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo.

2.6. Del salario de navidad

Art. 219. El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.

2.7. Modalidades del contrato de trabajo

Art. 25. El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinados.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

- Contrato por jubilación parcial
- Contratos de trabajadores minusválidos

2.8. Empleo de personas menores de edad

Principio XI Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

Art. 244. Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente Código.

Art. 245. Se prohíbe el trabajo de menores de catorce años.

Art. 247. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no puede exceder, en ninguna circunstancia, de seis horas diarias.

Art. 252. Ninguna menor de dieciséis años puede trabajar como mensajera en la distribución o entrega de mercancías o mensajes.

No obstante, en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, el Secretario de Estado de Trabajo, por medio de permisos individuales, podrá autorizar que menores de catorce años puedan ser empleados en espectáculos públicos, radio, televisión o películas cinematográficas como actores o figurantes.



2.9. Libertad sindical

Art. 317. Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Art. 324. Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Arts. 1, 2, 7 y 23

2.10. Autoridades de trabajo

Art. 418. La aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos de trabajo está encomendada:

1. a la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias;
2. a los tribunales.

Art. 419. En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos.

2.11. Sanciones y responsabilidades

Art. 712. Los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, son responsables civilmente de los actos que realicen en violación de las disposiciones de ese Código, sin perjuicio de las sanciones penales o disciplinarias que les sean aplicables.

Art. 714. Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código, pueden ser penales o disciplinarias.

- Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores.
- Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.

3. BIBLIOGRAFÍA

Edelman y Crain, 1996: 40-48 Los conflictos y la formas alternativas de resolución.

Moody Paul E., Toma de decisiones gerenciales. Editorial McGraw Hill
Latinoamericana, S.A.

Gómez Ceja Guillermo, Planeación y Organización de Empresas. Octava Edición
McGraw Hill México.

Jaime Varo, 1994 Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios Edición
Díaz de Santos, S.A. España.

Alberdi, I. (1999). La nueva familia española. Madrid: Taurus.

Arranz, E. y Oliva, A. (2010), Desarrollo psicológico en las nuevas estructuras familiares.
Madrid: Pirámide

Borrás, V. (2014). Familias también. Diversidad familiar, familias homoparentales.
Barcelona: Ed. Bellaterra.

e John M. Finnis, Law, Morality and "sexual orientation", 69 NOTRE DAME L. REV.
1049, 1066 (1994);

Alvarez-Solís, R.; Vargas-Vallejo, M. Violencia en la adolescencia. Salud en Tabasco
(2002).

Andrés Montero Gómez. Adolescencia y comportamiento de género. Revista de Estudios
de Juventud (2006).

3. D. Moreno, E. Estévez, S. Murgui y G. Musitu. Reputación social y violencia relacional
en adolescentes: el rol de la soledad, la autoestima y la satisfacción vital. Psicothema
2009. Vol. 21, nº 4, pp. 537-542.

4. Isabel Menéndez Benavente. Adolescencia y Violencia: ¿Crisis o Patología? (2006).

5. J. Cáceres Carrasco. Violencia física, psicológica y sexual en el ámbito de la pareja: papel del contexto Clínica y Salud. Vol. 15, núm. 1, 2004, pp. 33-54 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

<http://concepto.de/etica-profesional/#ixzz52xQnhG1m>

<https://www.crecenegocios.com/>