

ORIENTACIÓN EN CONTEXTOS LABORALES. CIENCIAS NATURALES. 5to 7ma MATERIAL DE ESTUDIO

TERMINÉ LA SECUNDARIA. ¿Y AHORA QUÉ?

- 1) Lee el texto: “¿Cómo sobrellevar el estrés al elegir una carrera universitaria?”
https://www.ellitoral.com/educacion-sf/estudiar-en-santa-fe/sobrellevar-estres-elegir-carrera-universitaria-educacion-santa-fe-desafio-nuevo-desconocido_0_VRDdbGAqp0R.html?utm_term=&utm_campaign=El+Litoral+-+Categor%C3%ADas&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=2288789652&hsa_cam=2147299144_7&hsa_grp=170111382132&hsa_ad=705864268938&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1456167871416&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gbraid=0AAAAACuaMr0jw1pRaikgxnkSANlkOhFAM&gclid=EAlaIQobChMIw6Pp0cL2jAMVHEBIAB1-sClS EAAAYASAAEgJ1P_D_BwE

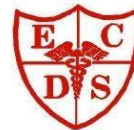
A partir del mismo responde las siguientes consignas:

- ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los adolescentes al finalizar la secundaria?
 - ¿Qué sentimientos suelen generar tales situaciones?
 - ¿Qué acciones debe realizar el entorno para respaldar a los adolescentes en este proceso?
 - ¿Te sientes identificado con algún aspecto del texto? ¿Cuál? ¿Cómo piensas que puede trabajarse ese aspecto para mejorarlo?
- 2) RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA A LA HORA DE ESTUDIAR:
- A partir de la lectura de los siguientes artículos, indica en forma de ítems los consejos y estrategias que brindan los profesionales para mejorar el estudio y la concentración.
 - ¿Cuál o cuáles de ellos ya realizas? ¿Cuál piensas que deberías comenzar a aplicar?

https://www.ellitoral.com/educacion-sf/estudiar-en-santa-fe/aprender-alla-aprobar-clave-futuro-profesional_0_jhJH3nMS6f.html

https://www.ellitoral.com/educacion-sf/estudiar-en-santa-fe/organizo-luego-estudio-planificacion-estrategias-futuro-ingresante-universitario_0_dab31vwWWhr.html

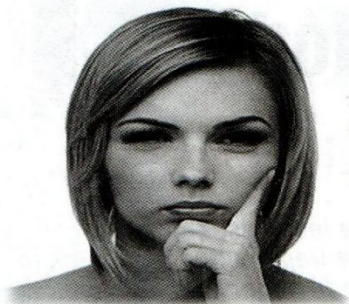
https://www.ellitoral.com/educacion-sf/estudiar-en-santa-fe/mejorar-concentracion-estudiar-nivel-superior_0_Aq6DGkxRp6.html



Orientación en Contextos Laborales

TEMA 1: El Trabajo

Empecemos por aclarar algunos conceptos.....



¿Vocación, ocupación, profesión, oficio y empleo?

El **OFICIO** se relaciona con trabajos, en donde el trabajador debe ser muy hábil para realizar una tarea específica. Generalmente el oficio se aprende empíricamente. Por ejemplo un: zapatero, panadero, relojero, etc.

La **VOCACIÓN** proviene del latín y quiere decir llamada. Esta vocación es individual y resume la historia personal conjugándola con las connotaciones y limitaciones sociales, ocupacionales, económicas, etc. En este sentido, la vocación no viene dada sino que se va construyendo. Como hombres estamos llamados a desarrollarnos plenamente como personas y a buscar todo aquello que nos permita crecer como tales. Como se podrán dar cuenta, vocación es un término amplio. Es mucho más que la sola elección de una actividad. Podríamos decir que se asocia también con el gusto por lo elegido, que los llevará a querer perfeccionarse, a superar los obstáculos que se presenten durante la etapa de formación o en el ejercicio de la profesión, a sostener una actitud ética frente a sus responsabilidades, a asumir un compromiso frente a la sociedad, que se verá beneficiada por su actuación. Todo esto está involucrado en lo que denominamos "vocación".

<http://www.luenticus.org/articulos/02A013/vocacion.html>

La **OCUPACIÓN**; es el empleo, oficio, profesión o cualquier otra actividad que llene el tiempo de una persona.

La **PROFESIÓN** es el oficio que una persona tiene y ejerce públicamente; requiere un estudio, capacitación y habilitación. Un profesional tiene el respaldo académico para realizar un trabajo específico.

El **EMPLEO** es la actividad con la que se producen bienes económicos, sociales y culturales, que son útiles a otras personas. Por ella se percibe una retribución. Entre empleado y empleador se establece una relación regulada por las leyes laborales.



ACTIVIDAD

Lean atentamente los recuadros anteriores y luego **indiquen** si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Si son falsas **indiquen** por qué.



- Juan es médico, cuenta con una profesión...
- Pedro es albañil, tiene uno oficio...
- Laura es ama de casa, tiene una ocupación...
- Raúl trabajo en un estudio contable, tiene un empleo...
- José es panadero tiene una profesión...



Orientación en Contextos Laborales

¿Qué es el trabajo?



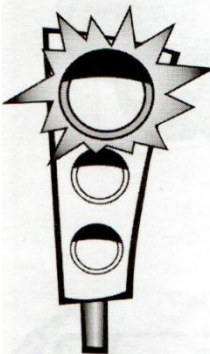
ACTIVIDAD

Agrúpanse y debatan con sus compañeros qué significa "trabajo".

.....

.....

.....



HACIA UNA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO

El trabajo es una de las capacidades específicas y propias del ser humano que ha ido desarrollando en función de su estructura biológica y de su historia cultural. Está orientado a la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social.

A partir del trabajo el ser humano enfrentó su indefensión ante la naturaleza, utilizando los recursos que ella le proporciona para satisfacer sus necesidades y deseos. Es una de las actividades más importantes en la vida del ser humano; a través de la cual no solo ha podido subsistir, sosteniéndose a sí mismo y a su familia sino también se ha realizado como persona dando sentido a su existencia.

Para realizarlo se requiere de capacidades físicas, de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y de las cognitivas.



Trabajando el ser humano se integra y es útil a la sociedad y trasciende, pues sus obras perduran en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

ACTIVIDAD

- Lean** atentamente el texto.
- Subrayen** las ideas principales.
- Realicen** una síntesis del mismo.





Orientación en Contextos Laborales

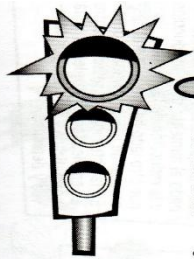
Podríamos definir al trabajo como.....

El Trabajo

El trabajo es una necesidad del ser humano, no solo por que a través de él se asegura una fuente de ingresos que permite satisfacer sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, sino también porque es un medio de autovaloración.

Existen actividades que, si bien no son remuneradas, también son trabajo y dan sentido a nuestra vida.

Es por ello que el trabajo es una de las fuentes más importantes de la dignidad humana.



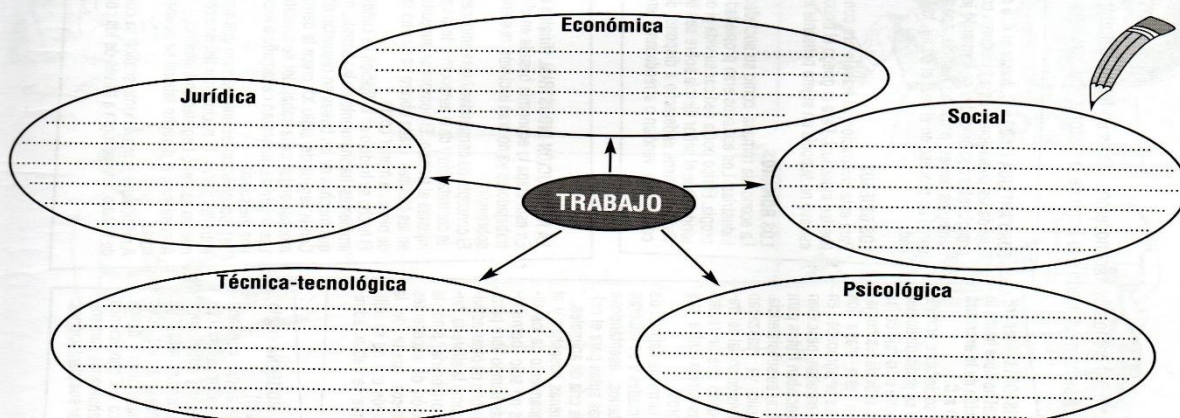
El trabajo posee dimensiones tales como...

- **Económica:** el trabajo es un factor de producción. En las sociedades primitivas la obtención de los recursos que brindaba la naturaleza para satisfacer las distintas necesidades ya implicaba trabajo. Aparecen en ellas los primeros intentos de solucionar problemas de rendimientos (frutas recogidas) y costos (tiempo invertido para recogerlos) así como también la distribución y división de tareas según capacidades.
- **Jurídica:** en cuanto el trabajo es una actividad humana normatizada con reconocimientos de deberes, derechos y sanciones. El reconocimiento de la dignidad del trabajo es uno de los hechos más significativos del desarrollo histórico. En la Antigüedad dominaba una concepción desmoralizante del trabajo, considerado propio sólo de esclavos. Progresivamente, el derecho fue sentando un orden de regulaciones más justas para el trabajo, expandiéndose aún más en el siglo XX.
- **Técnica-tecnológica:** el trabajo involucra operaciones definidas y coordinadas mediante las cuales se logra el producto esperado. Éstas han ido evolucionando desde esquemas básicos de acción (golpear, sacudir, frotar) a procedimientos complejos, mecanizados y automatizados. Para realizar las operaciones más rápida y eficientemente se emplean herramientas, instrumentos y máquinas.
- **Social:** el trabajo es un medio de convivencia, solidaridad e interacción entre los hombres. En dicha actividad el ser humano encuentra seguridad reconocimiento, respuesta afectiva, así como el medio legítimo de ascenso y progreso social. Toda sociedad que aspire a expandirse debe dignificar y racionalizar la labor humana.
- **Psicológica:** a partir del trabajo el ser humano expresa sus capacidades, realiza un proyecto de vida. En él las personas encuentran vínculos afectivos contribuyendo a su equilibrio, salud mental y a la realización personal.

Fuente: Orientación Vocacional
Metodología de la decisión correcta
Ariel Bianchi. Ed. Troquel

ACTIVIDAD

Sinteticen en el siguiente esquema las dimensiones del trabajo, anotando algunas palabras claves de las mismas.



EL TRABAJO Y LA SALUD

1. Lee el material sobre el concepto de salud, resaltando las ideas principales.
2. ¿Por qué decimos que la salud es un concepto socialmente construido, o producto cultural?
3. Arma un cuadro comparativo entre los conceptos socialmente construidos de la salud a lo largo del tiempo.
4. Selecciona 5 personas de distintas edades y pregúntales qué es para ellos la salud. Clasifica cada respuesta según el modelo de salud que ejemplifica.

El concepto de Salud

Si le preguntamos a varias personas que entienden por salud, seguramente obtendremos una variedad de respuestas: algunos dirán que es no estar enfermo o enfermarse poco, otros que es sentirse bien, otros que es poder vivir como desean hasta una edad avanzada, desarrollarse plenamente, sostener una calidad de vida aceptable, vivir en armonía con el medio ambiente y así... Reconocer que todas las personas no entienden lo mismo cuando decimos salud nos permite avanzar en la conceptualización de la práctica referida a promover, mantener y recuperar la salud desde un enfoque de equidad y de derecho.

¿Qué entendemos por salud?

Sintetizando, hasta aquí hemos visto que la salud se corresponde con ideas diferentes, que se vinculan con el valor de la vida, el modo en que las diferentes culturas conciben a las personas y su lugar en el mundo, entre los demás seres vivos, la relación que el hombre y las sociedades mantienen con el ambiente, los valores morales, las creencias, las formas de producción y consumo, costumbres, lenguas ... En definitiva, la cultura es el escenario desde el cual miramos y concebimos la salud, por eso afirmamos que la **salud es un concepto socialmente construido**.

Un poco de historia sobre el desarrollo del concepto de salud

Siempre ha sido más fácil caracterizar la situación de enfermedad que la de salud. Quizás porque las manifestaciones dolorosas y limitantes que produce la enfermedad fueron las que obligaron a los hombres a buscar remedios para eliminarlas o mitigarlas. Mencionaremos aquí sólo algunas concepciones de la evolución de las ideas sobre salud y enfermedad. Cada uno de esos momentos y concepciones ha implicado, también, un modo de conservar y recuperar la salud.

Como todo producto cultural, la salud no es un concepto que se mantenga idéntico a sí mismo a lo largo del tiempo. De hecho, podemos reconstruir diferentes sentidos que ha ido adquiriendo en diferentes sociedades, en diferentes momentos históricos y en diferentes culturas.

En la antigua China se creía que el cielo, la luz, la fuerza, el frío, la humedad y otros elementos de la naturaleza, influían sobre la salud. Otras culturas pensaban que la enfermedad y la muerte estaban causadas por espíritus malignos. Así, las enfermedades en un comienzo consideradas mágicas, se vinculaban fuertemente con lo sobrenatural y quienes las curaban eran aquellos que podían involucrarse con estos espíritus, eran brujos, magos o chamanes.

Con el advenimiento de la modernidad y los grandes descubrimientos en física y química, la fisiología humana se asocia al concepto de máquina y por lo tanto, la enfermedad comienza a ser entendida como el desvío del funcionamiento, y la cura, la reparación del mismo. De este modo la medicina llega a subordinarse a la biología y los seres humanos a ser mirados a través de sus órganos y de sus aparatos.

En la segunda mitad del siglo XIX, el descubrimiento de los gérmenes dio lugar a la teoría microbiana, que alentó la idea causa única, según la cual para dominar las enfermedades sólo se requería descubrir para cada enfermedad, su causa. Esta teoría tuvo una repercusión tan importante que los médicos hicieron enormes intentos por asociar prácticamente todas las enfermedades conocidas a un agente causal contagioso específico. Así, se facilitó el desarrollo de los antibióticos y las vacunas, considerados algunos de los logros más valiosos de la medicina científica.

Pero, como la evolución de los conceptos no se detiene, la teoría microbiana llegó a mostrarse insuficiente para explicar un gran número de enfermedades. Con la mirada puesta en los numerosos factores que intervienen en la producción de enfermedades, por contraposición de la causa única, los científicos arribaron a la sustitución de este modelo por otro: el de la multicausalidad. La denominación multicausal hace alusión a la interacción de varios factores de diverso origen y naturaleza: sociales, ambientales, económicos y otros en la ocurrencia de enfermedad. A partir de este momento la salud comienza a concebirse como un proceso dinámico y variable, de equilibrio entre el organismo humano y el ambiente, resaltándose la influencia de los factores históricos, políticos, económicos y sociales. Se comienza a hablar entonces del proceso salud-enfermedad.

Hoy por hoy, nuestras concepciones de salud están fuertemente influidas por la mirada multicausal. Nos parece natural, pensar la salud y la enfermedad como un proceso, como una construcción y buscamos activamente los factores y variables que intervienen en su definición. Hasta donde hoy sabemos, son muchos los factores que -actuando a nivel del ambiente humano- determinan que una enfermedad se inicie y desarrolle en ciertos sujetos, e incida -con mayor o menor peso- en determinados grupos poblacionales. Las circunstancias naturales y la propia dotación biológica personal adquieren sentido en relación con el desarrollo de una o más enfermedades específicas, solo entendidas en ese contexto.

"El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad" OMS (1945)

"El estado de adaptación al medio y la capacidad de funcionar en las mejores condiciones en este medio". R. Dubos (1995)

El concepto de campo de la salud

Una de las más conocidas contribuciones teóricas al pensamiento sanitarista lo constituye el Informe Lalonde, producido en Canadá en 1974. Este trabajo constituyó un punto de inflexión y una herramienta de cambio para el trabajo en salud pública, ampliando la comprensión de la salud. M. Lalonde introduce con el concepto de campo de la salud un modelo de análisis que resulta útil para conocer cómo la conjunción de varios componentes afecta la salud de un país. Este trabajo identifica cuatro componentes que afectan el grado de salud en su territorio, ellos son: la biología humana, el medio ambiente, el estilo de vida y la organización de la atención. Así, se conceptualiza lo que llama el campo de la salud caracterizándolo a partir del modo en que cada uno de estos elementos afecta el grado de salud del país.

Biología humana: El componente de biología humana incluye todos los hechos relacionados con la salud, tanto física como mental, que se manifiestan en el organismo como consecuencia de la biología fundamental del ser humano y de la constitución orgánica del individuo (...)
Medio ambiente: El medio ambiente incluye todos aquellos factores relacionados con la salud que son externos al cuerpo humano y sobre los cuales la persona tiene poco o ningún control
Estilo de vida: El componente estilo de vida representa el conjunto de decisiones que toma el individuo con respecto a su salud y sobre las cuales ejerce cierto grado de control.
Organización de la atención de salud: La organización de la atención de salud (sistema de atención de salud) consiste en la cantidad, calidad, orden, índole y relaciones entre las personas y los recursos en la prestación de la atención de salud. Incluye la práctica de la medicina y la enfermería, los

hospitales, los hogares de ancianos, los medicamentos, los servicios públicos comunitarios de atención de la salud, las ambulancias, el tratamiento dental y otros servicios sanitarios.

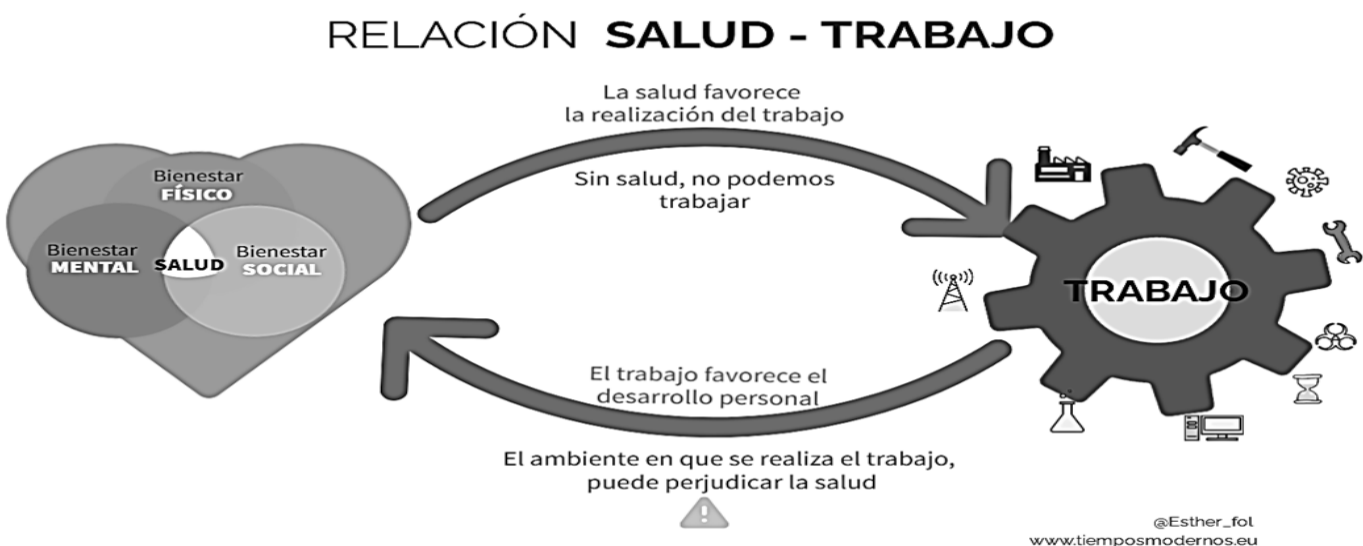
Los cuatro componentes que propone M. Lalonde abarcan muchas de las dimensiones que pueden dar origen a problemas de salud, o bien, que de algún modo pueden contribuir -a partir de su combinación o participación- a producirlos. Decimos muchas porque en este marco teórico no se incluyen por ejemplo los modelos económicos de un país y otras variables como determinantes de enfermedades. Así, el concepto de campo de la salud se constituyó en un instrumento para el análisis de los problemas y de las necesidades de salud pública, brindando un modelo sencillo de análisis de los problemas de salud para una población. Entre los rasgos de este concepto encontramos su amplitud, su capacidad de abarcar diversas variables. Muchos problemas de salud pueden ser causados por algunos de los componentes del campo de la salud o por una combinación de los mismos. En consecuencia, esta característica lo hace valioso, porque asegura la consideración de diversos aspectos de la salud y de los actores intervinientes.

[El concepto de Salud - Facultad de Medicina UBA](#)

NOXA: Todo aquello que afecte el equilibrio físico, psicológico y social de la persona. Pueden ser BIOLÓGICAS, FÍSICAS, QUÍMICAS Y PSICOSOCIALES.

Busca ejemplos para cada tipo de noxa.

RELACIÓN SALUD – TRABAJO.



RIESGO LABORAL: llamamos **riesgo laboral** a la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado **daño** derivado del trabajo.

FACTORES DE RIESGOS LABORALES

- CONDICIONES DE SEGURIDAD: lugares de trabajos, maquinarias, herramientas, equipos, etc.
- AGENTE FÍSICOS: iluminación, ruidos, radiaciones, vibraciones, ambiente térmico, electricidad.
- AGENTES QUÍMICOS: sustancias químicas utilizadas.

→ AGENTES BIOLÓGICOS: microorganismos y noxas biológicas.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. ACTIVIDAD.

Lee la información del artículo “Daños derivados del trabajo – tiempos modernos”, y realiza una definición de cada uno de los daños laborales. Coloca ejemplos de cada uno.

TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

SEGURIDAD EN EL TRABAJO: previene los accidentes laborales.

HIGIENE INDUSTRIAL: previene enfermedades profesionales.

PSICOLOGÍA: previene insatisfacción laboral.

ERGONOMÍA: previene la fatiga.

MEDICINA DEL TRABAJO: previene la mala salud.

ACTIVIDADES.

1. Juan trabaja en la empresa de reparación de ascensores “ASCEN, SL” . Realizando tareas de mantenimiento en el ascensor, sufrió un aplastamiento en el brazo derecho, causándole rotura de un hueso. ¿Qué tipo de daño laboral sufre Juan?
2. Ana sufrió un atropello al cruzar el paso de cebra, cuando se dirigía a su trabajo cercano a su domicilio. ¿Qué consideración tendrá dicho accidente?
3. A Luis le ha sido diagnosticada una sordera o hipoacusia, a causa de su trabajo de estampado y remachado de metales. ¿De qué tipo de daño laboral se trata? Explícalo.
4. María trabaja como programadora en una empresa de diseño y desarrollo Web. Pasa 8 horas diarias delante de un ordenador en una silla de madera y con una mesa de trabajo pequeña. Se pregunta si existe normativa que establezca las condiciones mínimas de seguridad en este tipo de trabajos.
5. Miguel, trabajador de la construcción, sufrió el pasado mes un accidente al caerse de un tejado y no tener el arnés de seguridad, ya que se había negado a ponérselo tras exigírselo el jefe de obra reiteradamente. ¿Se considerará accidente de trabajo? Explícalo.
6. En la siguiente actividad aparece todo descolocado, debes colocar en el tablero adecuado cada elemento, diferenciando entre: factor de riesgo / riesgo laboral y / medida preventiva.

Diferencia entre:

Factor de riesgo / Riesgo / Medida preventiva

⚠ Ordena y coloca cada elemento en su lugar y haz captura de pantalla al finalizar

Factor de riesgo laboral	Riesgo laboral	Medida Preventiva
Caída a mismo nivel	Silla de trabajo de madera	Jornadas 14 horas
Respetar jornada y descansos	Persiana regulable/ cortina	Ruido superior a 87 Db
Protectores auditivos	Asiento ergonómico	Deslumbramiento
fatiga laboral	Señalización adecuada	hipoacusia / sordera
Dolores de espalda	Luz solar directa	Suelo mojado

www.tiemposmodernos.eu @Esther_fol

BIBLIOGRAFÍA:

Factores de Riesgo Laboral ¿Cómo afectan a la salud del trabajador?

El **trabajo** es un derecho, un deber, un imperativo económico y también una forma de realización personal.

Para trabajar necesitamos tener **salud**. Según la OMS, la salud se define como “*un estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo la ausencia de enfermedad*”.

Existe una doble **relación entre Trabajo-Salud**:

- La salud es imprescindible para trabajar.
- Las condiciones en que se realiza el trabajo, pueden perjudicar la salud del trabajador.

Podemos considerar el trabajo como origen de **riesgo** para la salud del trabajador.

El **riesgo laboral** es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado **daño** derivado del trabajo.

Daños derivados del trabajo, son las lesiones, patologías o enfermedades sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Un daño profesional es la materialización del riesgo en:

- Accidente de trabajo.
- Enfermedad Profesional.
- Fatiga, estrés laboral.
- Insatisfacción laboral.
- Envejecimiento prematuro.

Con el fin de proteger la salud del trabajador, se establecen disposiciones legislativas de obligado cumplimiento para fabricantes, empresarios y trabajadores.

La norma básica en materia de seguridad y salud laboral es la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, su finalidad es promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

La LPRL, en su artículo 4 define, las **condiciones de trabajo** como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”.

Condición indispensable para que exista seguridad es localizar e identificar los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, para poder eliminarlo o minimizarlo.

Factores de Riesgo Laboral

Podemos clasificar los **factores de riesgo laboral** en **5 grandes grupos**:

A. Factores de riesgo derivados de las Condiciones de Seguridad:

Nos referimos aquí a:

- Los **lugares de trabajo**, que en ocasiones pueden constituir una fuente de riesgos y por consiguiente de accidentes, como por ejemplo: escaleras, suelos, barandillas, desniveles, vías de circulación, puertas y ventanas, etc.
- La **maquinaria, herramientas y equipos** utilizados en el trabajo (taladros, cizallas, esmeriladora, sierras, fresadora, equipos de transporte, aparatos a presión, etc.)

Los daños derivados de las condiciones de seguridad suelen ser: choques, golpes, caídas, cortes, atrapamientos, proyección de partículas, quemaduras, etc.

B. Factores de riesgo por exposición a Agentes Físicos:

- La Iluminación: Una iluminación inadecuada puede provocar la aparición de fatiga visual y otros trastornos visuales y oculares.
- El Ruido: Evaluación de la **exposición al ruido**.
- El Ambiente Térmico. Estrés térmico. **Índice WBGT**
- Las Vibraciones: **Guía técnica**.
- Las Radiaciones: **Radiaciones ionizantes y no ionizantes**.

C. Factores de riesgo por exposición a Agentes Químicos:

Los productos químicos utilizados en el trabajo (sólidos, líquidos o gases) pueden ocasionar graves infecciones: neumoconiosis, silicosis, dermatosis, etc.

Para más información consultar el **Portal de Riesgo Químico**.

D. Factores de riesgo por exposición a Agentes Biológicos:

Comprenden microorganismos que pueden causar enfermedades. Tal es el caso de las bacterias, virus, hongos, parásitos.

Las vías de entrada de los contaminantes en el organismo son: vía respiratoria, vía dérmica, vía digestiva, vía parenteral (heridas).

Para ampliar información consultar el **Portal de Riesgos Biológicos**.

E. Factores de riesgo Psicosociales y Ergonómicos:

Este tipo de riesgos se refieren:

1. A los **derivados de la carga de trabajo**:
 - Carga física (manipulación manual de cargas, esfuerzos, posturas, etc.) De aquí la importancia del diseño adecuado del puesto de trabajo.
 - Carga mental (contenido de la tarea, ritmo de trabajo, etc.).
2. Riesgos **derivados de la propia organización del trabajo** (Jornada, tareas realizadas, trabajo a turnos, estilos de dirección, etc.), Tienen como consecuencia los siguientes daños: Fatiga

del trabajador, Insatisfacción laboral, Estrés, dolores y contracturas musculares, lesiones de espalda, trastornos gastrointestinales y Envejecimiento prematuro.

TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Existen unas disciplinas preventivas encaminadas a prevenir los posibles daños para la seguridad y salud de los trabajadores derivados de las condiciones de trabajo:

1. **La Seguridad en el trabajo:**
Se encarga de luchar contra los accidentes de trabajo. Para ello utiliza las siguientes técnicas :

Inspecciones de seguridad.

- Investigación de accidentes.
- Notificación y registro de accidentes.
- Análisis estadístico.

2. **La Higiene industrial:**
Es una técnica preventiva que trata de prevenir las enfermedades profesionales. Actúa sobre los factores de riesgo físico, químico o biológico, realizando mediciones y valoraciones de los contaminantes con el objeto de reducirlos o eliminarlos.

3. **La Psicología:** Estudia los daños psicológicos que puede sufrir una persona en el entorno laboral y trata de evitar la insatisfacción laboral.

4. **La Ergonomía:** Es la técnica preventiva que trata de adaptar el trabajo a la persona, evitando la fatiga física y mental.

5. **La Medicina del trabajo:** Trata de mantener la salud del trabajador en estado óptimo, a través de reconocimientos médicos, educación sanitaria, diagnóstico y tratamiento de los daños ocasionados por el trabajo.

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El artículo 15 de la LPRL establece que el empresario deberá tener en cuenta los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La siguiente infografía interactiva recoge de un modo visual cómo afecta el ambiente y las condiciones de trabajo a la salud de la persona trabajadora y qué técnicas existen para evitar los daños derivados del trabajo:

"Si conocemos los riesgos, podremos evitarlos" PRL



Daños Derivados del Trabajo

Son las lesiones, patologías o enfermedades sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Un **daño profesional** es la materialización del riesgo en:

- Accidente de trabajo
- Enfermedad Profesional
- Fatiga, estrés laboral
- Insatisfacción laboral.
- Envejecimiento prematuro.

El Accidente de trabajo:

El **artículo 156** del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) lo define como, toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Ver vídeo del programa Aquí Hay trabajo

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

1. Los ocurridos al ir o al volver del lugar de trabajo "accidente in itinere". El programa «Aquí hay trabajo» de 18 de septiembre de 2014 analiza los casos que se consideran accidentes laborales y qué hay que hacer si sufres uno. Reciente caso que no se ha considerado accidente in itinere.
2. Los ocurridos con ocasión o a consecuencia del desempeño de cargos electivos de naturaleza sindical.
3. Los ocurridos al realizar tareas en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
4. Los ocurridos en actos de salvamento u otros de naturaleza análoga, siempre que tengan conexión con el trabajo.
5. Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización del trabajo y no estén incluidas dentro del cuadro de enfermedades profesionales, siempre que se demuestre que tuvieron su causa exclusiva en la realización del trabajo.

6. Enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se vean agravados a consecuencia del accidente. [#ActualidadFOL](#)

7. Las consecuencias del accidente que se vean afectadas a consecuencia de posteriores enfermedades contraídas en el lugar donde se encuentre el trabajador para su curación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

NO tendrán nunca la consideración de accidentes de trabajo:

1. Los debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador.
2. Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir que no tenga relación alguna con el trabajo realizado.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

La Enfermedad Profesional:

La nueva *Ley General de la Seguridad Social* la define, en su **artículo 157**, como «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional».

El RD 1299/2006 que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. De manera que, las enfermedades que haya contraído el trabajador a consecuencia del trabajo, que no estén incluidas en este cuadro, no tendrán la consideración de enfermedad profesional, pero si se demuestra que tuvo su causa exclusiva en el trabajo tendrá el tratamiento de accidente de trabajo. Este cuadro ha sido ampliado recientemente para incluir un nuevo agente causante como es el polvo de sílice libre. La Sentencia del TS de 5 de noviembre de 2014, considera Enfermedad Profesional causada por agente físico, el Síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca de la limpiadora.

El cáncer de laringe por amianto se incluye como enfermedad profesional.

La Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, recoge las cantidades actualizadas de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes: Cuantías de las indemnizaciones por baremo.

Recientemente la Seguridad social ha reconocido como enfermedad profesional el acoso en el trabajo.

La Fatiga laboral:

Se puede definir como una manifestación de la tensión producida por el trabajo, que se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta del organismo.

Contribuyen a la fatiga laboral:

- Trabajos repetitivos y a ritmo rápido.
- Trabajos de mucha responsabilidad y constante toma de decisiones,
- Trabajos de control sensorial (vista, oído, etc.) alto,
- Trabajos con elevado procesamiento de información y exigencia de respuesta elevada.

La fatiga laboral se considera una **patología inespecífica del trabajo**, ya que es debida al trabajo, pero también a otros factores externos al trabajo, como por ejemplo problemas personales, vida familiar, etc.

Deben establecerse períodos adecuados de recuperación para evitar que se convierta en algo crónico y derive en alteraciones fisiológicas y psicológicas más graves.

La Insatisfacción laboral:

Se puede definir como el sentimiento de rechazo que siente el trabajador hacia su trabajo.

Son múltiples las **causas de la insatisfacción laboral:**

- Condiciones laborales precarias (contrato temporal, salario bajo, etc.)
- Falta de autonomía, dependencia de la máquina, infrautilización de las capacidades del trabajador.
- Malas relaciones con los superiores y/o los compañeros.
- Escasas o nulas posibilidades de promoción en el trabajo.
- Ausencia de reconocimiento del trabajo.
- La propia personalidad del trabajador (si es una persona insegura, con baja autoestima, etc.)

NOTICIA: Un juez da la invalidez absoluta a una enfermera de Osakidetza por el mal ambiente de trabajo, considerando la enfermedad de la trabajadora como accidente de trabajo.

El Envejecimiento prematuro:

Lo podemos definir como una aceleración del proceso natural de envejecimiento que sufre una persona a consecuencia de su trabajo.

A él contribuye no sólo el trabajo, sino también factores personales ajenos al trabajo. Por ello se considera junto con la fatiga y la insatisfacción laboral, como una **patología inespecífica del trabajo**. Es preciso hacer referencia a las nuevas patologías causadas por el trabajo, como el **estrés laboral, mobbing, síndrome del quemado o bournout**.

Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales

Existen unas **disciplinas preventivas** encaminadas a prevenir los posibles daños para la seguridad y salud de los trabajadores derivados de las condiciones de trabajo:

1. **La Seguridad en el Trabajo:** Se encarga de luchar contra los accidentes de trabajo. Para ello utiliza las siguientes **técnicas:**

- Inspecciones de seguridad para identificar los riesgos y evaluarlos.
- Investigación de accidentes para conocer las causas y corregirlas. Puedes descargar en PDF el «[Estudio de siniestralidad laboral 2015](#)» realizado por la Inspección de Trabajo. [En 2022, 41.000 muertos en el trabajo, según noticia de «El Diario».](#)
- Notificación y registro de accidentes a través del [Sistema Delt@](#)
- Análisis estadístico de accidentes (Índices de frecuencia, gravedad, incidencia).

2. **La Higiene Industrial:** Es una técnica preventiva que trata de prevenir las enfermedades profesionales. Actúa sobre los factores de riesgo físico, químico o biológico, realizando mediciones y valoraciones de los contaminantes presentes en el trabajo con el objeto de reducirlos o eliminarlos. Tiene en cuenta los procesos de trabajo, sustancias contaminantes, trabajadores expuestos, tiempos de exposición, características y condiciones de las instalaciones.

3. **La Psicología:** Estudia los daños psicológicos que puede sufrir una persona en el entorno laboral y trata de evitar la insatisfacción laboral. Contribuyen a la satisfacción del trabajador diferentes [técnicas de motivación del trabajador](#)

4. **La Ergonomía:** Es la técnica preventiva que trata de adaptar el trabajo a la persona, evitando la fatiga física y mental. Tiene un carácter multidisciplinar ya que recibe aportaciones de la anatomía, fisiología, ingeniería y psicología.

5. **La Medicina del Trabajo:** Trata de mantener la salud del trabajador en estado óptimo, a través de reconocimientos médicos, educación sanitaria, diagnóstico y tratamiento de los daños ocasionados por el trabajo.



Derechos y Obligaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

El *Capítulo III* de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)* está dedicado por completo a los **derechos y obligaciones en materia de riesgos laborales**.

El *Artículo 14* la *LPRL* establece el derecho de los **trabajadores** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva un deber inexcusable del empresario, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El *artículo 15* de la *LPRL* establece que el **empresario** deberá tener en cuenta los siguientes principios generales:

Principios de la Acción Preventiva (art. 15 LPRL):

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Deberes del empresario:

1. **Información, consulta y participación** de los trabajadores (art. 18 de la LPRL).
2. **Formación** de los trabajadores (art. 19 de la LPRL).

3. **Preparación y adopción de medidas** necesarias en situaciones de emergencia (*art. 20 de la LPRL*).
4. **Actuación** en caso de riesgo grave e inminente (*art.21 de la LPRL*).
5. **Vigilancia** periódica de la salud (*art.22 de la LPRL*).
6. **Protección** de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (trabajadores temporales, embarazadas, menores de edad, *arts. 25 y 26 de la LPRL*).

Deberes del trabajador (*art. 29 LPRL*):

1. **Usar** adecuadamente las máquinas, herramientas, aparatos, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio utilizado en su trabajo.
2. **Utilizar** correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
3. **Utilizar** correctamente los dispositivos de seguridad, sin dejarlos fuera de funcionamiento.
4. **Informar** de inmediato sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
6. **Cooperar** con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras.

<https://www.tiemposmodernos.eu/factores-de-riesgo-laboral-introduccion-fo>

SALUD Y TRABAJO. ¿CÓMO LE PERJUDICA A NUESTRA SALUD EL TRABAJAR DE NOCHE?

BIBLIOGRAFÍA:

<https://www.laizquierdadiario.com/Como-perjudica-nuestra-salud-trabajar-de-noche>

<https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/habitos-saludables/como-afecta-trabajar-por-la-noche-a-la-salud/>

- 1- ¿A qué llamamos ciclo circadiano? Explica cada una de las fases.
- 2- ¿Qué región del cerebro se encarga de regularlo? Grafica.
- 3- ¿Cuál es la función de la GLÁNDULA PINEAL?
- 4- ¿Qué factores afectan al ritmo circadiano?
- 5- ¿Cómo afecta al ritmo circadiano el trabajo nocturno?
- 6- Nombra recomendaciones a tener en cuenta para trabajar en el turno noche.

IMPORTANCIA DEL SUEÑO.

1. Investiga y escribe por qué es importante cuidar las horas de sueño.
2. Teniendo en cuenta los contenidos desarrollados y los consejos del artículo, selecciona algún contenido significativo para vos y algún consejo, y elabora una cartelera informativa (en pequeños grupos).

ALIMENTACIÓN Y TRABAJO.

BIBLIOGRAFÍA

Trabajo y alimentación.

<https://trabajoyalimentacion.consumer.es/para-todos-los-trabajos/introduccion>

https://www.ellitoral.com/educacion-sf/estudiar-en-santa-fe/consejos-mantener-alimentacion-saludable-universidad-educacion-santa-fe-carrera-adolescentes-estudiantes_0_fw5eIrcZlb.html

1. Define brevemente qué es alimentarse y qué es nutrirse.
2. Nombra los sistemas que intervienen en la nutrición y explica brevemente su función.
3. Indica cómo debe ser una dieta saludable.
4. ¿A qué llamamos alimentos ultraprocesados?
5. Nombra 20 productos ultraprocesados.
6. Explica brevemente los 4 grupos en que se clasifican los alimentos según su grado de procesamiento.
7. Explica los motivos por los cuales se genera un consumo excesivo de ultraprocesados.
8. Investiga los riesgos y enfermedades que causa el consumo excesivo de productos ultraprocesados.
9. Nombra qué productos ultraprocesados disminuirías en tu alimentación cotidiana.

TRABAJO Y ALIMENTACIÓN.

1. Lee la información del artículo “Trabajo y alimentación” y luego selecciona uno de los temas presentados.
2. Elabora un informe indicando:
 - factores que deben tenerse en cuenta.
 - recomendaciones dietéticas.
 - distribución de la dieta.
 - aspectos importantes.
4. Elabora un soporte visual para exponer al curso lo trabajado.



Orientación en Contextos Laborales

¿Cuántas horas por día querés colaborar en nuestra empresa? horas

¿Colaboraste anteriormente en una empresa de este tipo? SI NO

¿Por qué querés unirte al equipo?

¿Cómo te acercaste a nuestra empresa? colegio conocidos diario internet otros

¿Conocés a alguien que esté en nuestro equipo? SI NO ¿Quién?

¿Qué actividades culturales y/o deportivas ocupan tu tiempo?

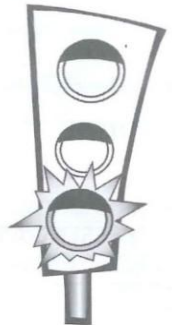
Autorizo se indague acerca de las afirmaciones contenidas en esta solicitud, como requisito para mi postulación/ingreso. Entiendo que la decisión de CIMA Argentina se basará solamente en condiciones no discriminatorias, y que la falsedad u omisión de datos es causa justa para el rechazo de la solicitud o el despido. En caso de ingresar, estoy de acuerdo en cumplir las reglas y requisitos de CIMA Argentina en todo momento.

FIRMA

LOS INSTRUMENTOS DE PRESENTACIÓN

- La carta de presentación
- El curriculum vitae

¿Qué les parece si trabajamos algunos instrumentos que puedan ayudarlos a construir su proyecto laboral?



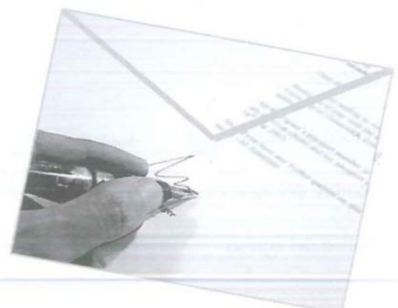
La carta de presentación



La carta de presentación es un breve escrito de cortesía que le podrán enviar a la empresa solicitante, junto con su curriculum vitae. La misma les permitirá presentarse como candidatos al puesto de trabajo. En ella tendrán la oportunidad de transmitir las razones de su interés por el puesto y ampliar la información que no se puede incluir en el curriculum.

Cada anuncio requerirá la confección de una carta específicamente redactada y diseñada para las características de la oferta de empleo.

La carta de presentación que redacten debe ser: **corta, ordenada, clara, y directa.**





Orientación en Contextos Laborales

Es importante que:

- Sea breve y personal (máximo una página).
- Siempre que sea posible, estará dirigida a la persona responsable de la contratación. La relación entre el destinatario y el remitente es formal, por tanto, deben utilizar fórmulas de cortesía y expresiones que responden a una convención. (Amplíen información con la profesora de Lenguas)
- Pueden escribirla en primera o tercera persona pero es importante no mezclarlas.
- Deben escribirla a máquina u computadora, a no ser que se especifique expresamente que sea escrita a mano.
- El papel y la letra que empleen deben ser iguales a los utilizados en el curriculum.
- La carta debe ser siempre original y firmada, no debe enviar nunca una fotocopia.
- Escriban los nombres propios enteros y evite las frases que empiecen por "yo".
- Incluyan siempre su nombre, apellidos, teléfono de contacto y dirección.
- La carta de presentación nunca va abrochada al curriculum.
- Asegúrense de controlar la ortografía y la puntuación.

Fuente: http://www.conductitlan.net/solicitud_de_empleo.html. Consultado mayo 2010



Estructura de la carta de presentación

Si bien la elaboración de la carta es algo personal que admite múltiples variantes, se puede estructurar del siguiente modo:

Lugar y fecha	<i>Especifiquen la ciudad y la fecha, por Ej.: Córdoba, 7 de junio de 2014.</i>
Destinatario	<i>Se indica a quién se dirige la carta, por Ej.: Sr. Gerente o Sr. Director y debajo S./D. (abreviatura su despacho)</i>
Saludo inicial	<i>Alguna fórmula para comenzar puede ser: "De mi mayor consideración ..."</i>
Primer párrafo	Aquí realizarán su presentación personal y buscarán llamar la atención del lector. Empleen frases cortas y directas en primera persona. Nunca utilicen formas verbales en gerundio. (Repasen lo trabajado en Lengua) Si la escriben como respuesta a un anuncio hagan referencia al anuncio por el cual se postulan, anotando la publicación de la que lo han obtenido y la fecha de aparición. Si se postulan espontánea sin responder a un aviso ofrezcan sus servicios e indiquen por qué han escogido esa empresa, hablando de su interés por ese sector y por el trabajo en él. <i>Algunos modo para comenzar este primer párrafo puede ser: "Me dirijo a usted en respuesta a...", "Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Ud..."</i>
Segundo párrafo	Describan los motivos por los que optan por el puesto y por qué creen que es conveniente para ambas partes. Hagan referencia al curriculum exponiendo los puntos fuertes del mismo, ya sea su formación o de experiencia laboral, cualidades, logros que más se adecuen el puesto solicitado. Este párrafo tiene como objetivo convencer al lector de que son buenos candidatos, por lo que deben hacer hincapié en el hecho de que cumplen todos los requisitos, o que su perfil es el idóneo para el puesto que solicitan y el tipo de empresa a la que se dirigen. <i>El planteo del motivo puede realizarse empleando los siguientes modo: "Considero que reúno las condiciones para el puesto..." o "Motiva mi pedido el hecho de reunir los requisitos ya que soy..."</i>
Último párrafo	En el siguiente párrafo el aspirante comunica al interlocutor la posibilidad de concertar una entrevista. La despedida debe ser correcta y sencilla, incluyendo una de las fórmulas tradicionales: "A la espera de noticias, le saluda atentamente", "A la espera de la oportunidad de una entrevista...", "Quedo a su disposición", "Cordialmente..."; "Atentamente..."
Firma	Finalicen la carta con la firma, no siendo aconsejable firmar solo con el nombre, lo mejor es que lo hagan con su nombre y su primer apellido.
Aclaración y datos para ubicar al remitente	Bajo la firma deben detallar su nombre completo, su dirección y teléfono.
Anexo	Se citan los documentos que acompañan la carta, normalmente el currículo.



Orientación en Contextos Laborales

Modelo tipo de carta

¡Identifiquen en el ejemplo que sigue sus partes!

Córdoba, 25 de mayo de 2014

Señor Gerente de Recursos Humanos S./D.

De mi consideración:

Me dirijo a usted en respuesta del aviso publicado en “la Voz del Interior” del día de la fecha en que solicitan una joven para cubrir tareas de ayudante de cocina.

Motiva mi pedido el hecho de reunir los requisitos solicitados ya que soy estudiante de la carrera de Chef en el Instituto XX y poseo experiencia en tareas culinarias adquirida durante un año en el restaurante XX, tal como atestigua el Curriculum Vitae que adjunto. Hablo inglés y cuento con energía y predisposición para encarar la tarea que usted propone.

A la espera de una entrevista, lo saludo atentamente.

Silvia Ferrero
Haedo 1050
Córdoba, 5011
Tel: 423459

ACTIVIDAD

- 1) **Lean** detenidamente las afirmaciones siguientes y **argumenten** si son acertadas o no.
 - a) La carta de presentación no tiene importancia, puesto que nadie la lee.
 - b) Si en las cartas se utiliza papel de colores se tienen más posibilidades de que las lean.



Orientación en Contextos Laborales

c) Cuanto más extensa sea la redacción de la carta mejor.

d) La carta debe contener referencias e informes.

e) La carta tiene que ser personalizada.

f) Se redactan en un lenguaje informal.

2) Gustavo quiere postularse a un empleo y ha elaborado la carta de presentación que sigue.

a) ¿Qué opinan de la misma?

b) ¿Le efectuarían algún cambio? Si su respuesta es afirmativa, **indiquen** cuáles serían y por qué los harían.

Sr. gerente

S./D.

Estimado señor mío

me interesa trabajar como vendedor de autos en su concesionario renault por eso respondo al aviso aparecido en "la voz" del 10-7-10

Complete mis estudios secundarios con orientación en humanidades en la Escuela IPDEM XX de la ciudad de Cba, siendo presidente del centro de estudiantes, hoy tengo 18.

El abayo firmante se desempeña como vendedor de viajes estudiantiles pero tengo intenciones de retirarme porque me puede vender muchas viajes.

Sin otro particular, quedo esperando su respuesta que espero sea positiva, lo saluda atte.

Gustavo

Calón 780



Orientación en Contextos Laborales



La cartas de presentación pueden ser rechazadas cuando: cuentan con letra ilegible, errores de ortografía, extensión inadecuada, escasez de datos, expresiones confusas, un lenguaje informal inadecuado, omisión del pedido de entrevista o datos personales o cuando cuentan errores de presentación.

3) **Escriban** un modelo de carta que pueda servir para acompañar al currículum enviarán a una empresa en la que les gustaría trabajar, sin saber previamente si necesitan empleados, pero con la convicción de que puedan necesitarlos en el futuro.



A large rectangular area with a dashed border, intended for writing a model letter. The area is mostly blank, with some very faint, illegible ghosting of text from the reverse side of the page.



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD LABORAL. Son todos los trabajos realizados, cualquiera que haya sido su duración y las prácticas realizadas, también si cuentan con pasantías. Tienen que especificar el nombre y actividad de la empresa, el puesto desempeñado, las funciones realizadas y las fechas de comienzo y finalización de las funciones. Pueden clasificarlos a su vez en actuales/ anteriores.

No me toman porque no tengo experiencia, ¿pero cómo voy a tener experiencia si no me toman?

La falta de experiencia no debe ser motivo para no presentar un currículum. Aún cuando tengan poca experiencia, hay búsquedas que están orientadas a chicos que por primera vez tienen un trabajo y en ese caso deben destacar, el deseo de aprender, el objetivo de sumar experiencia y la capacitación laboral que han efectuado para el puesto.

OTROS DATOS DE INTERÉS. En este apartado se indicarán todos aquellos datos que no pueden incluirse en ningún apartado anterior pero que puede ser interesante mencionar. Se pueden incluir cursos que no guarden relación directa con el trabajo realizado, participaciones en ONG (Organizaciones no gubernamentales), pertenencia a alguna federación deportiva, aficiones, carnet de conducir, disponibilidad de coche, disponibilidad para viajar, disponibilidad horaria, etcétera.



Recuerden que si no hay datos en algunos de los rubros no deben consignar sus títulos

Veamos cómo quedaría

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombres y apellidos
Lugar y fecha de nacimiento
Nacionalidad
Estado civil
Documento (tipo y número)

ESTUDIOS

Estudios superiores
Estudios secundarios
Idiomas
Becas obtenidas
Cursos y seminarios relacionados con el área de postulación
Actividades extracurriculares: coordinación de grupos u otras actividades religiosas, clubes, escuelas, etc.

ACTIVIDAD LABORAL

Actual
Anterior
Pasantías

OTROS DATOS DE INTERÉS

Cursos
Deportes



FOTO

ACTIVIDAD

1) **Lean** detenidamente las afirmaciones siguientes y argumenten si son acertadas o no respecto al currículum vitae .

- a) Hay que destacar los méritos en el currículum vitae mediante tinta de colores.
- b) La presentación del currículum vitae casi no importa; lo importante es el contenido.
- c) En el currículum vitae se pueden ocultar datos, pero no mentir.
- d) Mientras más extenso sea el currículum mejor.

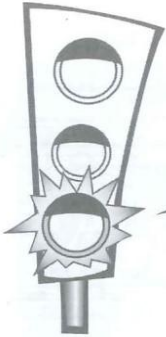
2. **Busquen** un aviso en el diario que resulte de su interés

3. **Elaboren** una carta de presentación y su currículum en función del mismo para un aviso que resulte de su interés (Trabajen en la sala de computación empleando un procesador de textos.)



Orientación en Contextos Laborales

EL PRIMER EMPLEO



Ya consiguieron empleo, pero ahora, ¡hay que conservarlo!

Algunos consejos a tener en cuenta **para el primer día** son:

- **Sean** prudentes y mesurados (ni adulescentes, ni indiferentes), **recuerden** que cada ámbito laboral tiene reglas propias.
- **Desarrollen** su capacidad de observación, pues les permitirá conocer los grupos que ya existen, sus claves de comportamiento y sus códigos.
- **Inicien** los primeros contactos, sean amables, como recién llegados les corresponderá a ustedes abrirse camino.

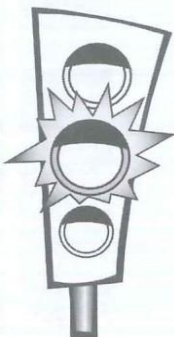


... y para los **siguientes**...

- **Comprométanse** con los objetivos de su empleador.
- **Recuerden** que el ámbito de trabajo pertenece al mundo adulto, por tanto es conveniente que respeten las convenciones de ese ámbito.
- **Sean** creativos y originales pero no rebeldes.
- **Sean** humildes, acepten el desafío de cada tarea que se les proponga, sin desmerecerla y con la voluntad de aprender.
- **Sean** leales, cumplan con sus tareas y los horarios y no obstaculicen el trabajo de los demás.
- **Supérense** día a día, capacitándose en forma permanente y perfeccionando su tarea.

Fuente: FORTUNATO. , L.,M. Pasut. Joven desocupado/a busca trabajo. Buenos Aires. Ed Aique.1998

EL PRIMER SUELDO



Si su trabajo es formal (en blanco), recibirán junto a su sueldo un recibo.

EL RECIBO DE SUELDO

Un recibo de sueldo es un documento que sirve como constancia de que hubo relación laboral en un determinado período.

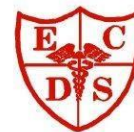
Debe ser firmado por el empleado y el empleador (Se confecciona en dos copias). Sirve como constancia ante reclamos de cualquier índole por ambas partes.

En el mismo encontrarán los siguientes datos:

- **Datos del empleador:** Nombre o razón social del empleador, domicilio, Nº de CUIT, etc.
- **Datos del empleado:** Nombre, CUIL; calificación profesional, fecha de ingreso a la empresa, legajo (opcional), etc.
- **Datos sobre la remuneración:** sueldo básico o jornal, adicionales, y descuentos practicados.
- **Datos del sueldo a cobrar:** sueldo neto o de bolsillo, fecha de pago, descripción del último depósito previsional que efectuó el empleado.

CUIT. Clave Única de Identificación Tributaria es una clave que se utiliza en el sistema tributario argentino para poder identificar inequívocamente a las personas físicas o jurídica autónomas, susceptibles de tributar. Es asignada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), para poder confeccionar el registro o censo de las mismas, para efectos administrativo-tributarios.

CUIL: es el Código Único de Identificación Laboral es el número que se otorga a todo trabajador al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia que pertenezca al Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA), y a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la Seguridad Social.



Orientación en Contextos Laborales



Otros aspectos importantes:

A veces en los conflictos laborales escuchamos que los empleados se quejan acerca de que tal aumento no es remunerativo.

a) ¿Qué es lo remunerativo o lo no remunerativo?

La porción **remunerativa del sueldo**, es la porción que esta sujeta a los descuentos de ley (jubilación, obra social, cuota sindical, etc.)

La porción **no remunerativa** es la porción que no está sujeta a descuentos, por ejemplo algunos beneficios sociales que se puedan haber fijado por convenio.

Los **descuentos** son las deducciones que se realizan a la porción remunerativa del sueldo.

Todo trabajador va a tener como mínimo 3 descuentos en su recibo y estos son:

- *Obra Social (3.00%)
- *I.N.S.S.J.P. ley 19032 (PAMI, también del 3.00%)
- * Jubilación, (11.00%)
- *Cuota sindical si el trabajador es afiliado que implica entre un 2% y 3%, del sueldo según el sindicato (Esto es optativo)

b) ¿Qué es el **sueldo básico**?

Es el sueldo mínimo que se fija por convenio colectivo de trabajo.

c) ¿Qué es el “**sueldo bruto**” y “**sueldo neto o de bolsillo**”?

El primero se refiere a la suma total del salario sin los descuentos correspondientes y la segunda al salario que el empleado recibe en mano.

ACTIVIDAD

Identifiquen en el siguiente recibo sus datos. **Márquenlos.**

CRISON S.A. SANTA ANA 1245 Córdoba C.U.I.T. 30-24331741-2		Mensual Mes: 06/2010	
RECIBO DE HABERES			
Nombre : CORDOBA, CESAR AUGUSTO		Legajo : 15	
Categoria : Capataz		C.U.I.L. : 20-24221757-9	
C.Costo: PRODUCCION		Fec.ing. : 01/03/2003	
Sueldo / Jornal: 2067,74			
Conceptos	Cant.	Haberes	Retenc.
Sueldo Básico	30,00	2.067,74	
Antigüedad	7,00	144,74	
Jubilación	11,00		243,37
Ley 19032 (INSSJP)	3,00		66,37
Obra Social	3,00		66,37
Cuota Sindical	2,00		44,25
Resoluc.CNTA 09/98	1,50		33,19
REDONDEO		0,07	
TOTALES :		2.212,48	453,55
		Neto a pagar:	\$1.759,00
Son: un mil setecientos cincuenta y nueve			
Recibi de conformidad importe neto y copia de este recibo, conforme a la ley vigente.		Fecha de pago del presente recibo 06/07/2010	
Firma Empleado		Copia p/Empleador	

HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

BIBLIOGRAFÍA

Currículum vitae – consejos:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/preparate>

<https://www.primerempleo.com/cv-curriculum-vitae/plantilla-curriculum-vitae-cv.asp>

<https://cvtrends.com/cv-basico>

Redactar un currículum vitae básico – Consejos

<https://www.modelocurriculum.net/redactar-un-curriculum-vitae-basico.html>

Currículum cronológico:

<https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-cronologico.html>

Currículum funcional:

<https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-funcional-o-tematico.html>

Currículum joven:

<https://www.modelocurriculum.net/curriculum-joven>

Currículum sin experiencia:

<https://www.modelocurriculum.net/el-curriculum-vitae-sin-experiencia>

Carta de presentación:

<https://www.primerempleo.com/carta-presentacion/ejemplo-modelo-carta-presentacion.asp>

Entrevista de trabajo:

<https://www.primerempleo.com/entrevista-trabajo/entrevista-de-trabajo.asp>

CURRÍCULUM VITAE

1. ¿A qué llamamos currículum vitae?
2. ¿Cuál es la finalidad que tiene un CV?
3. ¿Qué recomendaciones debemos tener en cuenta a la hora de hacer un CV?

HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

1. Caracteriza los tres tipos de CV más frecuentes. ¿Cuál es el más aconsejado para personas que no poseen experiencia laboral?
2. Indica cuál es la información básica que debe incluir un CV.
3. ¿Para qué se usa la carta de presentación?
4. Lee las recomendaciones para su elaboración.
5. ¿para qué sirve la entrevista laboral?
6. Lee las recomendaciones para una entrevista laboral.

LA TENDENCIA DEL CONTRATAMIENTO. ENTREVISTAR JUGANDO.

<https://www.welcometothejungle.com/es/articles/es-juego-en-la-entrevista-tendencia-del-contratamiento>

1. Analiza el artículo e indica qué innovaciones se están incorporando en el proceso de entrevista y selección de personal.
2. ¿Cuáles son los objetivos que se buscan a través de estos cambios, y qué beneficios presentan para el candidato y la empresa?

CARTA DE PRESENTACIÓN.

ORIENTACIÓN EN CONTEXTOS LABORALES. 5to año 7ma división.

PROFESORA: LAVANCHY VICTORIA

Partiendo de tu CV redacta tu carta de presentación, imaginando un destinatario y respetando el modelo de redacción.

ENTREVISTAS A TRABAJADORES

Elabora una guía de preguntas para una entrevista a un trabajador/profesional. Abarca la mayor cantidad de aspectos involucrados en el ejercicio (cómo aprendió el oficio/profesión, cómo empezó a trabajar, condiciones laborales, aportes, posibilidades de empleo, etc.)

Expone lo investigado a la clase, con soporte visual (lámina, video). Elaboren conclusiones.