

MATERIAL DE APOYO

PRÁCTICA DE OFICINA. ANEXO 1

Es importante señalar que las empresas siempre están en búsqueda de talento humano, para cubrir sus necesidades operativas, lo que acarrea una serie de gastos que debe cubrir la empresa entre ellos podemos mencionar el salario. La estipulación del salario la realiza libremente el patrono, o en acuerdo con el trabajador. No obstante existen convenios, normas, reglamentos y decretos que son de obligatorio cumplimiento. En el caso, en primer lugar, de los decretos del salario mínimo que rigen la mínima remuneración que un trabajador puede recibir en el territorio nacional. En segundo lugar está la regla de la igualdad del salario: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde igual salario.

De acuerdo al art. 104 de la L.O.T.T.T, el salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. En menos palabras, es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo.

El pago del salario puede tener lugar mensualmente, quincenalmente, semanalmente o incluso diariamente (en este caso pasa a llamarse jornal), dependiendo del arreglo laboral que acuerden el empleador y el trabajador según la dinámica de trabajo.

Sin embargo, en esto último intervienen otros factores que deben tomarse en consideración a la hora de calcular el monto del salario, como son el nivel de profesionalización necesario para llevar a cabo el trabajo, el horario en que éste deba llevarse a cabo o las condiciones de higiene o riesgo a las que el trabajador pueda verse expuesto.

Existen numerosos acuerdos legales que regulan el modo en que debe pagarse el salario, para garantizar a los trabajadores el derecho a un salario digno: uno que sea acorde al esfuerzo realizado, que sea equitativo entre quienes realizan la misma labor sin distingo de raza, sexo u otras características, y que les permita vivir honrosamente. Ello está contemplado en la declaratoria de los Derechos Humanos Universales, la constitución y la LOTTT.

La Ley plantea en su artículo 112 las formas de salario, de acuerdo a la lógica o la norma que sirve para su cálculo. Por ejemplo:

- **Salario por unidad de tiempo.** Esta forma de salario, en cambio, paga por cada hora de tiempo transcurrida en las labores propias del trabajo, agrupadas por día, semana, quincena o mes.
- **Salario por unidad de obra, pieza o destajo.** Esta forma de salario se recibe únicamente cuando la obra o el servicio ha sido culminado y/o prestado. Es decir, paga al final del trabajo.
- **Por tarea.** Se valora la duración y el rendimiento.
- **Salario mixto.** Una forma de salario intermedia entre el de unidad de obra y el de unidad de tiempo.
- **Salario nominal.** Es el tipo de salario que integra las “nóminas” o listados de trabajadores, a los cuales se les asigna un cargo y una serie fija de responsabilidades, y en base a dicho peldaño organizativo, también, un monto de pago.
- El Salario se debe pagar mediante la moneda legal del país en curso, es decir, en dinero contante y sonante.

El Artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), indica que en Venezuela tenemos dos clases de salarios, el salario (salario integral) y el salario normal, que según el caso se utilizan para el cálculo de las prestaciones sociales, utilidades, vacaciones, entre otros.



El salario mínimo o sueldo mínimo es la cantidad mínima de dinero establecida por la ley de un país determinado que debe pagarse a un trabajador, a cambio de un período de trabajo contemplado en horas, días o el mes. Se aspira que un salario mínimo sea la cantidad mínima de dinero requerida para que un jefe de familia satisfaga sus necesidades alimentarias (canasta alimentaria), vitales y educativas durante dicho período de tiempo.

El salario mínimo se calcula en base a condiciones que varían de acuerdo a la legislación del país, y es susceptible a las variaciones inflacionarias y al valor de la moneda local, por lo que se utiliza a menudo para medir la calidad de vida local.

Se conoce como salario mínimo, remuneración mínima o sueldo mínimo a la cantidad mínima de dinero que debe cobrar mensualmente un trabajador, según lo establecido en las leyes vigentes de su país, calculado en base a una relación entre cantidad de dinero y cantidad de horas trabajadas. Esto último, sin embargo, puede no cumplirse en períodos de crisis, dado que el salario mínimo es susceptible a la inflación, la devaluación y la pérdida de poder adquisitivo de la moneda local. Para compensar dicha tendencia, se suele dar como mínimo una vez al año una actualización de salarios, que toman el salario mínimo como monto base de referencia para el aumento.

La LOTTT en su artículo 173, establece lo relacionado a la jornada laboral, conocer esto es importante para realizar correctamente los cálculos pertinentes al salario, específicamente en los casos de pagos de días feriados trabajados y horas extras diurnas y nocturnas, el mismo dice:



PAGO POR DÍAS FERIADOS

- La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de **ocho** horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

- La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de **siete** horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales.

Sujetos del derecho laboral

- La jornada mixta, no podrá exceder de las 7,5 horas diarias ni 37,5 horas semanales. Si tiene un periodo nocturno mayor a 5 horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Es importante conocer la terminología laboral, para que se establezca una relación laboral debe estar presentes los sujetos del derecho. En el ámbito del derecho se considera sujeto a toda persona física o jurídica a la que se le imputan derechos y obligaciones.

Trabajador. Persona física que presta a otra un trabajo subordinado.

Empleador. Persona física que contrata los servicios de una o varias personas.

Intermediario. Persona que interviene en la contratación de una o varias personas para que presten servicios a un patrón.

Empresa. Entidad económica que produce o distribuye bienes o servicios.

Sindicato. Asociación integrada por trabajadores para la defensa de sus derechos.

Principios del derecho laboral

Para que esta relación laboral sea armoniosa se deben conocer los principios del derecho laboral son las pautas e ideas esenciales sobre las que se basa y sustenta la norma, fundamentales para garantizar el orden jurídico y sirven como guía para todo aquel que quiera o necesite interpretarla.

Principio protector. Es el principio fundamental del derecho laboral que implica la defensa de la parte más vulnerable en una relación laboral (el trabajador). Está regido por tres normas principales: regla de la norma más favorable (en el caso de concurrencia de dos o más normas se debe aplicar aquella que más favorezca al trabajador), regla de la condición más beneficiosa (una nueva norma no puede empeorar las condiciones de un trabajador), regla in dubio pro operario (ante una norma que posea dos o más interpretaciones se debe aplicar la que más beneficie al trabajador).

Principio de irrenunciabilidad de derechos. Implica que ningún trabajador puede renunciar a los derechos básicos laborales como: descanso y vacaciones pagas, organización sindical libre, acceso a condiciones de trabajo dignas, entre otros.

CONDICIÓN	DÍAS DE PAGO			
	POR FERIADO*	POR TRABAJARLO	RECARGO	COMPENSATORIO
SI SE DESCANSA	1	0	0	0
SI SE TRABAJA	1	1	1/2	0
ES FERIADO + DÍA DE DESCANSO Y NO TRABAJÓ	1	0	0	0
ES FERIADO + DÍA DE DESCANSO Y TRABAJÓ	1	1	1/2	1

Principio de continuidad de relación laboral. Implica que el contrato que se firma entre empleador y empleado es de duración prolongada, ya que supone que el trabajo es la principal fuente de ingreso del trabajador.

Principio de la primacía de realidad. Implica que ante la discrepancia entre los hechos que ocurren en la realidad y lo que está asentado en documentos, prevalece aquello que se basa en los hechos.

Principio de razonabilidad. Implica la utilización de la razón y el sentido común a la hora de aplicar las normas en el ámbito laboral.

Principio de buena fe. Implica actuar de manera recta y honrada en toda relación laboral. Este principio está presente en todas las ramas del derecho.



ANEXO 2. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

Eficacia y eficiencia

Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Por ejemplo: se es eficiente cuando en 12 horas de trabajo se hacen 100 unidades de un determinado producto. Ahora, se mejora la eficiencia si esas 100 unidades se hacen en sólo 10 horas. O se aumenta la eficiencia si en 10 horas se hacen 120 unidades. Aquí vemos que se hace un uso eficiente de un recurso (tiempo), y se logra un objetivo (hacer 100 o 120 productos).

Respecto a la eficacia, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Ejemplo: se es eficaz si nos hemos propuesto construir un edificio en un mes y lo logramos. Fuimos eficaces, alcanzamos la meta.

La eficacia difiere de la eficiencia en el sentido que la eficiencia hace referencia en la mejor utilización de los recursos, en tanto que la eficacia hace referencia en la capacidad para alcanzar un objetivo, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos.

Podemos ser eficientes sin ser eficaces y podemos ser eficaces sin ser eficientes. Lo ideal sería ser eficaces y a la vez ser eficientes.

Se puede dar el caso que se alcanzó la meta de construir una autopista en un semana tal como se había previsto (fuimos eficaces), pero para poder construir la autopista, se utilizaron más recursos de lo normal (no fuimos eficientes).

Caso contrario, se utilizaron un 10% menos de los recursos previstos para construir la autopista pero no se logró terminar en una semana (fuimos eficientes pero no eficaces).

Lo ideal sería construir la autopista en una semana y utilizar no más del 100% de los recursos previstos. En este caso seríamos tanto eficaces como eficientes.

EFICACIA / EFECTIVIDAD

La eficacia o efectividad responde a una pregunta: ¿Qué se logró?

La efectividad busca una alta productividad, un aumento de la misma y una consecuente mejora de los servicios. La eficiencia, se relaciona con la manera de cumplir el objetivo. Con la búsqueda de mayor eficiencia se busca hacer más por menos, bajar costos, reducir las labores rutinarias y repetitivas.

Los SI que responden a este tipo de criterios son:

- Sistemas que permitan un ahorro de costos
- Sistemas que permitan una reducción de labores manuales
- Sistemas que permiten una reducción de espacio físico

Aumento de ventajas competitivas

Los SI de este tipo responden a la pregunta: ¿Cómo lograr una posición, un servicio único y diferente, antes los competidores que todavía no lo poseen?

En general se caracterizan por permitir o habilitar el crecimiento del negocio y se usan para ganar una ventaja sobre nuestros competidores. Los SI que responden a este tipo de criterios son:

- Sistemas de compra por Internet
- Servicios bancarios diferentes
- Sistemas de compra de pasajes aéreos

Ante este factor, las organizaciones competitivas reaccionan, con la incorporación de la novedad a sus recursos, tratan de disminuir la ventaja existente de la empresa que lidera este proceso. Es decir, en forma más fácil, copian al líder. La líder gana mercado por el diferencial de tiempo ante la competencia tardía.

Los beneficios de eficiencia y aumento de las ventajas competitivas no se dan aislados, no son únicos. Un SI produce una combinación de estos beneficios, en la decisión de invertir en un buen SI. En general los Sistemas ofrecen algo de las tres ventajas aun que uno de ellos puede ser el foco, el motor o generador de la opción de compra.

TIPOLOGÍAS EN EL SECTOR ORGANIZACIONAL

El sector organizacional se ha desarrollado diversas tipologías de sistemas de información. Básicamente a partir de las propias necesidades del sector y de la educación a los procesos fundamentales desarrollados de acuerdo con las particularidades propias de cada organización; entre ellos se tiene los siguientes:

1. Sistemas de Información Marketing (S.I.M): están orientados a obtener y procesar información sobre mercadotecnia, una organización necesita tres tipos de información de mercadotecnia: inteligencia de mercadotecnia, información interna de mercadotecnia y comunicación de mercadotecnia en la información.
2. Sistemas de Información de Producción (S.I.P): tiene como objetivo apoyar el sistema de producción.
3. Sistemas de Información Financieros (S.I.F): proporcionan a personas y grupos, tanto dentro como fuera de la organización, información relacionada con los asuntos financieros de la organización.
4. Sistemas de Información de Recursos Humanos (S.I.R.H): recopilan y almacenan información relacionada con los recursos humanos para transformarla y luego distribuirla a los usuarios de la organización.
5. Sistemas de dirección para directivos (S.D.D): proporcionan a los directivos información sobre el desempeño global de la empresa. Utilizan fuentes de información interna y fuentes del entorno en las que se desempeñan.

SUBSISTEMAS DE INFORMACIÓN

La estructura de los sistemas de información hace que sus partes separadas se llamen subsistemas.

Los subsistemas funcionales implementan y apoyan modelos, métodos y algoritmos para obtener información de control. La composición de los subsistemas funcionales es muy diversa y depende del área temática del uso del sistema de información, la actividad económica específica del objeto y la gestión.

Estructura de los subsistemas

La estructura de los subsistemas de soporte suele incluir:

- Soporte de información: métodos y herramientas para construir una base de información del sistema, incluidos sistemas de clasificación y codificación de la información, sistemas unificados de documentos, esquemas de corrientes de información, principios y métodos de creación de bases de datos.
- Soporte técnico, es un complejo de medios técnicos que participan en el proceso tecnológico de transformación de la información en el sistema. Se trata principalmente de computadoras, equipos periféricos, equipos y canales de transmisión de datos.
- El software, se compone de un conjunto de programas de uso regular, necesarios para resolver tareas funcionales, y programas que permiten el uso más efectivo de la tecnología informática, proporcionando a los usuarios la mayor comodidad en el trabajo.
- El Software matemático, es un conjunto de métodos matemáticos, modelos y algoritmos de procesamiento de información utilizados en el sistema.
- El apoyo lingüístico es un conjunto de medios lingüísticos utilizados en el sistema para mejorar la calidad de su desarrollo y facilitar la comunicación humana con la máquina.

Subsistemas organizativos

Los subsistemas organizativos, de hecho, también se refieren a la provisión de subsistemas, pero se dirigen en primer lugar al mantenimiento de la labor efectiva del personal y, por lo tanto, pueden asignarse por separado. Éstos incluyen:

- La composición de los especialistas que participan en la creación y el funcionamiento del sistema, la plantilla y las responsabilidades funcionales.
- Soporte ergonómico, es un conjunto de métodos y medios utilizados en el desarrollo y funcionamiento del sistema de información, creando condiciones óptimas para la actividad del personal para el más rápido dominio del sistema.
- Apoyo jurídico, es un conjunto de normas jurídicas que regulan la creación y el funcionamiento de un sistema de información, el procedimiento para recibir, transformar y utilizar la información.
- Soporte organizativo es un conjunto de decisiones que regulan los procesos de creación y funcionamiento tanto del sistema en su conjunto como de su personal.

ANEXO 3. MANTENIMIENTO Y OPERACIONES

Problema de Hardware

Los problemas de hardware de la computadora pueden ser algunos de los más difíciles de resolver, ya que impiden que el equipo funcione correctamente, o en general. Sin embargo, normalmente se puede rastrear un problema de hardware nuevo en un componente que has cambiado o algo que no has logrado por el uso. Ten en cuenta los problemas informáticos más comunes de hardware para solucionar problemas difíciles con el equipo.

Calentamiento excesivo

El sobrecalentamiento es uno de los problemas más comunes que enfrentan los propietarios de computadoras portátiles, porque tienen poco espacio para la circulación del aire y las rejillas de ventilación se bloquean fácilmente. Sin embargo, el recalentamiento puede ocurrir también en los equipos de escritorio con ventiladores que fallan o refrigeración insuficiente. El sobrecalentamiento puede hacer que tu equipo sea más lento y falle potencialmente. Si tu computadora está caliente al tacto, desprende una gran cantidad de ruido del ventilador o no se escucha el ventilador en absoluto, puede ser el sobrecalentamiento.

Fuente de alimentación insuficiente o mal funcionamiento

Los fabricantes diseñan sus equipos alrededor de los componentes que contienen. La fuente de alimentación en un equipo hecho de encargo debe ser capaz de entregar la potencia necesaria para los componentes incluidos y algunas ampliaciones adicionales tales como unidades de disco duro y hardware externo. Si has realizado una importante actualización en tu equipo, sin embargo, como la instalación de uno o más potentes tarjetas gráficas para juegos, la fuente de alimentación no

puede estar equipada para entregar el poder que demanda. Muchas fuentes de alimentación tienen el calor controlado por los ventiladores, y si el ventilador de la fuente de alimentación es constante en su velocidad más alta, puede llevarle a su límite. También debes sospechar de la fuente de alimentación si el equipo se bloquea mientras juegas.

Fallo del disco duro

Aparte de los ventiladores de refrigeración y la unidad óptica, el disco duro es el único otro componente que se mueve en tu computadora. Un motor hace girar el disco a miles de revoluciones por minuto, y, finalmente, la fricción y el calor hará que el motor falle. Los discos duros pueden fallar por otras razones, incluyendo trauma físico. Un disco duro moderno contiene firmware que controla su estado y muestra una advertencia cuando encuentra que la unidad está cerca de fracaso. Los discos duros pueden fallar repentinamente, sin embargo, lo que es imprescindible es tener copias de seguridad de archivos importantes. Una unidad de disco duro puede emitir chillidos, raspar o sonidos de golpes. Windows también puede mostrar mensajes de error al intentar leer y escribir archivos. Inmediatamente haz una copia de seguridad del contenido de la unidad, si esto ocurre.

Falla de la batería

En un equipo portátil, la batería es a menudo el componente que falla primero y es raro encontrar a un fabricante de computadoras que sustituya una batería que no es capaz de mantener la carga si tiene más de un año de antigüedad. A medida que la batería de tu portátil comience a perder su capacidad máxima, no podrás utilizarla con batería tanto como podías antes. Después de un fallo completo, la batería puede ser incapaz de alimentar el equipo en absoluto. Debido a que todas las baterías tienen una vida finita, la única manera de resolver este problema es reemplazarla.

Problemas con la memoria

Algunos de los errores más comunes que se pueden producir al instalar una memoria son equivocarse al seleccionar la velocidad del módulo de memoria correcto y colocar los nuevos módulos en las ranuras de manera incorrecta. Si el equipo emite sonidos en lugar de iniciarse correctamente después de instalar la nueva memoria, apágalo y retira y vuelve a colocar los módulos de memoria. Si la velocidad de la memoria que has seleccionado es demasiado lenta, el equipo puede iniciar correctamente pero puede fallar al azar. Los módulos de memoria defectuosos también pueden causar problemas. Si el equipo es inestable después de instalar la nueva memoria, intenta ejecutar el equipo sin los nuevos módulos de memoria y ve si el problema continúa. Si esto resuelve el problema, vuelve a colocar los módulos de memoria.

Ruido y olor

El ruido y el olor puede indicar un fallo de la fuente de alimentación. Cuando una fuente de alimentación está muy sobrecargada, puede llegar a estar tan caliente que los componentes internos se queman. Si percibes olor a humo o llamas procedentes de tu equipo, hay una buena probabilidad de que la fuente de alimentación se esté quemando. El ruido también puede ser un indicador clave, ya que las fuentes de alimentación contienen ventiladores de refrigeración que a menudo se convierten en más ruidosos o hacen gemidos cuando el dispositivo está fallando. Los

ventiladores de refrigeración dentro de la carcasa de la computadora también pueden ser más ruidosos cuando la fuente de alimentación está fallando.

Falla de arranque

Si una fuente de alimentación ha sufrido una falla total, el equipo no podrá encenderse. Además, todos los dispositivos periféricos no recibirán energía, así que no hay discos duros o ventiladores girando. Debido a que los problemas de la placa base también puede causar fallo de arranque, es útil abrir la computadora y comprobar si las luces de la placa base se encienden cuando intentas ponerla en marcha. Si la placa no está recibiendo alimentación, es probable que la fuente de alimentación haya muerto.

Consideraciones

Las fuentes de alimentación deben ser reemplazadas antes de que alcancen el fallo para proteger a otros componentes del sistema de posibles daños debido a accidentes, falta de potencia y sobrecalentamiento. La mayoría de las computadoras fabricadas vienen con una fuente de alimentación adecuada para ejecutar los dispositivos básicos del sistema. Pero cuando se agregan actualizaciones como nuevas tarjetas de video, memoria RAM o discos duros adicionales, las demandas de energía pueden superar la salida de una fuente de alimentación básica. Siempre que se realice una actualización de hardware importante, considera si una actualización de la fuente de alimentación sería prudente para proporcionar energía adicional al nuevo dispositivo.

Problemas con la memoria RAM

La memoria RAM puede dar varios tipos de fallos. El más común es que se desajuste en las ranuras, tras que vosotros hayáis estado haciendo cosas dentro del ordenador, como limpiarlo. En este caso, simplemente con sacar todos los módulos de RAM y volver a insertarlos, será suficiente para solventar el problema.

Otra cosa es cuando uno de los módulos de RAM deja de funcionar correctamente, de repente. Este tipo de fallos se muestran como inestabilidad constante del ordenador, que no arranque la tarjeta gráfica cuando arrancáis el equipo, archivos que se corrompen o información incorrecta de la cantidad de RAM disponible en el equipo.

En este caso, para comprobar que realmente es un problema de la RAM, lo que debéis de hacer es conseguir el programa MemTest86, que es capaz de someter a una serie de pruebas a los módulos de RAM, para averiguar si son ellos los culpables del problema. En caso de ser así, entonces deberéis de repetir las pruebas por cada uno de los módulos de RAM que tenga el sistema. Si todos los módulos de RAM dan fallos, entonces es muy posible que sea la placa base la que esté defectuosa, dado que es muy raro que fallen todos los módulos a la vez.

Problemas con la tarjeta gráfica

Los fallos con la tarjeta gráfica se suelen presentar como que el sistema no la reconozca al iniciar este. O que el rendimiento en los juegos descienda bastante de manera inesperada. O que se caliente demasiado y haga que el ordenador se apague por exceso de temperaturas.

Si el ordenador no es capaz de detectar la tarjeta gráfica al arrancar, directamente la podéis tirar, a no ser que el problema esté en la fuente de alimentación, claro.

Cuando se produce un descenso inesperado del rendimiento en los juegos, lo más probable es que se deba a un exceso de temperaturas, que haga que las frecuencias de funcionamiento de esta bajen mucho. Para conocer los datos de la temperatura, lo mejor es emplear el programa HWinfo y un programa que podáis hacer funcionar en bucle durante un buen rato. A este respecto, el Unigine Heaven o el Unigine Valley son programas perfectos para estresar la tarjeta gráfica y observar las temperaturas que alcanza al funcionar. Si las temperaturas son muy altas, una buena opción que tenéis es limpiar el disipador de ésta y cambiar la pasta térmica que emplea. Si el problema está en que el disipador original ha dejado de funcionar bien, podéis buscar un disipador de terceros que reemplace al original.

Problemas con las unidades de almacenamiento

En las unidades de almacenamiento mecánicas, este tipo de problemas se pueden detectar por un fallo del protocolo S.M.A.R.T. que nos puede informar que el disco duro no está funcionando todo lo bien que debería. También podríamos escuchar que la unidad da muchos golpes internos (de tipo «clac, clac, clac») porque el brazo lector no se puede posicionar correctamente sobre la unidad.

En el caso de las unidades de almacenamiento sólidas, la primera noticia que tendremos de un fallo con ellas será una caída brusca de su rendimiento a la hora de almacenar y leer datos en ellas.

En ambos casos, un programa como el CrystalDiskInfo nos puede ayudar en gran medida, dado que este programa es capaz de leer el protocolo S.M.A.R.T.