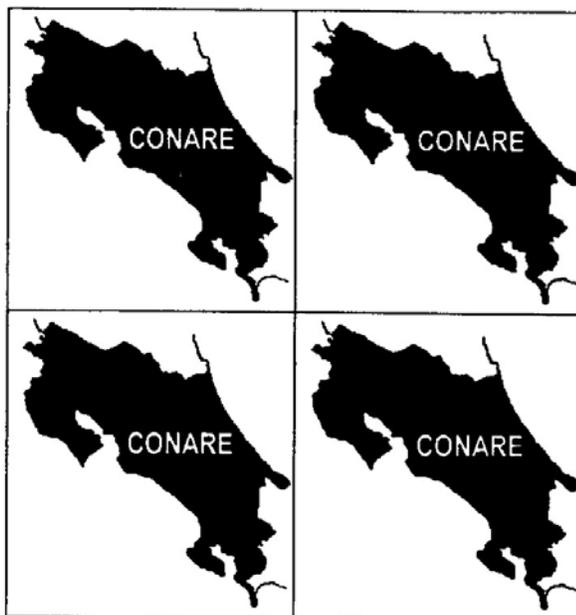


CONSEJO NACIONAL DE RECTORES OFICINA DE PLANIFICACION DE LA EDUCACION SUPERIOR



*Dictamen sobre la propuesta de creación de
la Maestría en Gestión Social del Trabajo
de la Universidad Nacional*

378.2
C755d

Consejo Nacional de Rectores. Oficina de Planificación de la Educación Superior.
Dictamen sobre la propuesta de creación de la maestría en Gestión Social
del Trabajo de la Universidad Nacional / CONARE-OPES. – San José, C.R. :
CONARE-OPES 2007.
53 h. ; 28 cm.

1. ADMINISTRACION DE EMPRESAS. 2. GESTION SOCIAL. 3.
RECURSOS HUMANOS. 4. EMPLEO. 5. PERFIL PROFESIONAL. 6. PLAN
Y PROGRAMA DEL PROGRADO. 7. FINANCIAMIENTO DEL POS-
GRADO. 7. UNIVERSIDAD NACIONAL. I. Título.

Presentación

El estudio que se presenta en este documento, (OPES-2/2007) se refiere al dictamen sobre la propuesta de creación de la *Maestría en Gestión Social del Trabajo* de la Universidad Nacional.

El dictamen fue realizado por el M. Sc. Alexander Cox Alvarado, Investigador IV de la División Académica de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES). La revisión del documento estuvo a cargo del M. Ed. Fabio Hernández Díaz, Jefe de la División citada.

El presente dictamen fue aprobado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión 3-2007, artículo 8, celebrada el 6 de febrero, 2007.

José Andrés Masís Bermúdez
Director OPES

**MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL**

Índice de texto

	Página
1. Introducción	1
2. Demanda social	2
3. Desarrollo académico en el campo de la Gestión Social del Trabajo	5
4. Desarrollo de la investigación en el campo de la Gestión Social del Trabajo	7
5. Características académicas del futuro posgrado	9
5.1 Objetivos de la Maestría	9
5.2 Perfil profesional	11
5.3 Requisitos de ingreso y permanencia	12
5.4 Plan de estudios, programa, duración, requisitos de graduación y diploma a otorgar	13
5.5 Vinculación de las actividades de docencia, investigación y extensión	13
6. Los académicos que laborarán en el posgrado	14
7. Autorización de la Unidad Académica para impartir posgrados	14
8. Los recursos físicos y administrativos con que contará el posgrado para su funcionamiento	14
9. Financiamiento del posgrado	17
10. Conclusiones	17
11. Recomendaciones	17
Anexo A: Plan de estudios	18
Anexo B: Programas de los cursos	22
Anexo C: Profesores de los cursos	49
Anexo D: Profesores de los cursos y sus grados académicos	51

1. Introducción

La solicitud para impartir la *Maestría en Gestión Social del Trabajo* en la Universidad Nacional (UNA) fue presentada al Consejo Nacional de Rectores por el Rector de la UNA, Dr. Olman Segura Bonilla, en nota R-2494-2006, del 14 de setiembre de 2006, con el objeto de iniciar los procedimientos establecidos en el *Fluxograma para la creación de nuevas carreras o la modificación de carreras ya existentes*¹. El CONARE, en la sesión 35-2006, del 26 de setiembre de 2006, artículo 3, inciso I), acordó que la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) realizara el estudio correspondiente.

La unidad académica base de la Maestría será el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA). La *Maestría en Gestión Social del Trabajo* será de modalidad académica.

Cuando se proponen posgrados nuevos se utiliza lo establecido en el documento *Metodología de acreditación de programas de posgrado: Especialidad Profesional, Maestría y Doctorado*². En esta metodología se toman en cuenta siete grandes temas, que serán la base del estudio que realice la OPES para autorizar los programas de posgrado que se propongan. Estos son los siguientes:

- La demanda social para el posgrado que se propone.
- El desarrollo académico del área de estudios en que se enmarca el posgrado.
- El desarrollo de la investigación en el campo de estudios del posgrado.
- Las características académicas del futuro posgrado.
- Los académicos que laborarán en el posgrado.
- Los recursos personales, físicos y administrativos con que contará el posgrado para su funcionamiento.

- El financiamiento del posgrado.

A continuación se analizarán cada uno de estos aspectos.

2. Demanda social

La Universidad Nacional envió la siguiente justificación de apertura del posgrado propuesto:

“La propuesta de creación de la Maestría en Gestión Social del Trabajo (GST), modalidad académica, es el resultado de un amplio proceso de maduración académica e intelectual y del desarrollo de una profunda conciencia social como una contribución para enfrentar los nuevos retos del mundo del trabajo contemporáneo. En efecto, la presente propuesta pretende satisfacer una demanda social creciente y nace, por un lado, de un cuidadoso análisis de las necesidades estatales, laborales y de las empresas, y, por otro lado, de la evolución académica y el desarrollo institucional del IESTRA-UNA en cuanto a los recursos humanos y las condiciones materiales con que dispone.

Las aceleradas tendencias de desarrollo que enfrenta la sociedad al comienzo del siglo XXI obligan a un replanteamiento del quehacer académico y a la renovación de la oferta curricular de la UNA, en general, y del IESTRA, en particular. Si bien es cierto que la dinámica reciente de la globalización ha transformado la sociedad en su conjunto y que este cambio se da esencialmente en el ámbito económico, el social y el tecnológico, la transformación afecta fundamentalmente a los procesos productivos en general y a los derechos y las relaciones laborales en modo especial. Ello es así en virtud del papel que desempeñan los seres humanos en los diversos procesos productivos para un eficiente y efectivo funcionamiento de las empresas, tanto en el sector estatal como en el sector privado, y en las instituciones de la sociedad en su conjunto, y en su transformación, como el recurso estratégico para el progreso integral y equitativo de los pueblos. Es precisamente el desarrollo integral del ser humano, de su potencial innovador, de su capacidad para incidir creativamente en los procesos económicos, sociales y tecnológicos, por intermedio de la educación y la formación profesional actualizadas y del mejor manejo de la información y las comunicaciones por parte de una proporción creciente de la población, lo que sin lugar a dudas constituye el elemento esencial y dinamizador del desarrollo de las capacidades de las personas para analizar y actuar en la llamada *sociedad del conocimiento* (o de la *información*) del mundo globalizado de nuestro tiempo.

La Maestría GST pretende entonces preparar mejor a los actores sociales para enfrentar los retos de la sociedad moderna en concordancia con las tendencias mundiales orientadas al redimensionamiento del ser humano, el rol de sus conocien-

tos como factor determinante en los procesos productivos en continua evolución, y la organización moderna y eficiente de las relaciones de producción. Su finalidad superior es elevar la organización y dirección del trabajo a los niveles que marcan las tendencias actuales y formar los profesionales idóneos para conducir y promover la participación activa de los recursos humanos en esta nueva fase del desarrollo socioeconómico de una sociedad crecientemente globalizada. Es, por tanto, una estrategia formativa y académica de alto nivel y actualidad para enfrentar los retos de la organización y gestión del trabajo, acorde con las nuevas exigencias del mundo del trabajo. En este contexto, la UNA, por intermedio del IESTRA, se propone desarrollar una labor pionera de modernización y actualización en los estudios de la organización y gestión del trabajo y de la orientación de los recursos humanos en la vía del incremento de la productividad sustentable, la creatividad y libertad humanas y el desarrollo integral de las personas.

Tal y como ha sido señalado por la UNESCO, nuestra gestión social, laboral y administrativa, adolece de los defectos de las sociedades en desarrollo y aún no logra adecuarse a las nuevas exigencias de la sociedad globalizada, altamente competitiva y eficiente. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha llamado la atención sobre la dimensión social de la globalización, puntualizando que los beneficios generados deben y pueden llegar a más personas y sobre todo repartirse mejor entre los países y entre los grupos de población dentro de ellos, permitiendo que mucha más gente llegue a influir sobre su curso con los consecuentes beneficios para cada país en su conjunto. Para ello, propone la consecución de una agenda sustantiva para promover un *trabajo decente* para todas las personas, a ser impulsada tanto al nivel internacional como al nivel nacional, basada en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona, para que la globalización sea más justa, integradora, gobernada democráticamente y ofrezca oportunidades y beneficios tangibles a todos los países y a todas las personas.

Asimismo, históricamente, las organizaciones de trabajadores, las instituciones del Estado y el sector empresarial, han venido solventando las necesidades de ampliación y fortalecimiento de la gestión laboral mediante acciones informales y circunstanciales de capacitación y actualización. La puesta en marcha de políticas de formación académica acordes con el desarrollo de los diversos campos disciplinarios de los estudios del trabajo y, en particular, de la gestión del trabajo, pretenden dar respuesta a las exigencias del mundo laboral y empresarial actual y de la organización de la producción.

Ante la reconocida carencia de iniciativas académicas y profesionales en general, la Maestría GST se inspira en el interés expresado y la preferencia revelada de varias instituciones universitarias y estatales, organizaciones de trabajadores y del sector empresarial, tanto al nivel nacional como el internacional. Es así como desde su origen la presente propuesta del IESTRA-UNA ha contado con el apoyo de diversas organizaciones e instituciones nacionales e internacionales, y es precisamente con base en el interés común por este programa de postgrado que se han

renovado los tradicionales lazos académicos con aquellas que han manifestado su interés de participar en la presente iniciativa.

Asimismo, diversos sectores empresariales y organizaciones de trabajadores expresan la constante necesidad de la apertura de este programa de postgrado, con el propósito de propiciar su modernización organizacional y, a la vez, capacitar con un enfoque interdisciplinario e integrador a sus cuadros dirigentes y gerenciales. Igualmente, los medios profesionales, ligados al campo de la administración y la gerencia y el derecho laboral muestran un insistente interés en participar en esta experiencia formativa y elevar su condición académica y su desempeño profesional.

A esta necesidad y demanda crecientes, el IESTRA-UNA se propone dar respuesta en el presente programa de postgrado. Dado que no existe una oferta curricular semejante en la educación superior, pública o privada, en nuestro país ni en el contexto centroamericano, se puede afirmar que su puesta en marcha constituye un acierto académico de la UNA. Con ello, se podrá dar satisfacción a esta demanda revelada por los diversos sectores productivos, ya sea el estatal, el empresarial o el trabajador, en varios países del continente latinoamericano. En este sentido, cabe destacar la existencia de otras iniciativas en campos afines, como es el caso en el Perú, para mencionar solo un ejemplo, en donde la Pontificia Universidad Católica (PUCP) ha lanzado en años recientes un programa de maestría en relaciones laborales, en el cual se pone énfasis en la promoción del concepto de *trabajo decente* de la OIT.

Se puede decir, entonces, que la Maestría GST del IESTRA-UNA asume el reto de contribuir en esta tarea renovadora, no sólo mediante la formación de los recursos humanos en concordancia con las nuevas exigencias de la organización del trabajo y de las relaciones de producción, sino también mediante la generación de un entorno académico que propicie la retroalimentación permanente del desarrollo profesional, acorde con las tendencias de los mercados de trabajo modernos, y que promueva diversas instancias de diálogo social conducentes a la definición y al logro de objetivos comunes y de interés general colectivo. Todo ello, con base en un sentido humanista y solidario, buscando propiciar tanto la eficiencia económica como la eficiencia social para el beneficio de todos los actores sociales.

Dado el carácter institucional que se le dará a las primeras promociones de la Maestría GST, se solicitará el auspicio de los órganos del sector público interesados, como lo son la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de las instancias competentes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el propósito de asegurar la matrícula de los funcionarios y/o dirigentes que estas instituciones y organizaciones propongan y recomienden.”

Se espera contar con promociones de veinte estudiantes. Cada promoción durará dos años y no se abrirá una nueva hasta concluir con la anterior. Los estudiantes de las primeras dos promociones provendrán de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Poder Judicial, de la Unión de Cámaras y de las organizaciones sindicales del país. En 2004, se realizaron talleres con la participación de representantes de las dos primeras instituciones mencionadas, en los cuales se delimitaron las áreas disciplinarias y las líneas de investigación que tendrá el posgrado.

3. Desarrollo académico en el campo de la Gestión Social del Trabajo

En el área del Trabajo, el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) ha ofrecido la Licenciatura en *Relaciones Laborales*, y el Bachillerato y la Licenciatura en *Administración del Trabajo*.

La UNA envió el siguiente resumen sobre el desarrollo académico en el campo de Gestión Social del Trabajo:

“Resulta necesario resaltar la vasta actividad académica que ejecuta el IESTRA-UNA a través de cursos impartidos tanto a nivel de bachillerato como de licenciatura, y más recientemente de las maestrías profesionales. Estos cursos se agrupan en varios campos disciplinarios afines, entre los que cabe mencionar: derecho laboral, seguridad social, salud y seguridad ocupacional, principios de administración, contabilidad general, análisis de procesos productivos, estadística, psicología laboral, mercadeo, análisis e interpretación de estados financieros, gerencia integral, administración financiera, desarrollo de recursos humanos, administración migratoria, auditoría operacional, auditoría financiera y técnicas de investigación.

Es así como sobre la base de su sólida experiencia académica en la docencia, la investigación, y en actividades de extensión y de producción, estas últimas orientadas a fortalecer su política de publicaciones, el IESTRA-UNA se encuentra en plena capacidad de contribuir con el desarrollo de la disciplina del Trabajo y de la formación profesional. La puesta en marcha de la Maestría GST debe considerarse, por un lado, como el resultado natural de su evolución académica y desarrollo institucional; y, por otro lado, como un instrumento catalizador para actualizar y dinamizar las líneas de acción académica y estimular su interrelación coherente.

Asimismo, la creación de la Maestría GST se encuentra sólidamente fundada en la larga trayectoria de educación universitaria del IESTRA-UNA y en el desarrollo de diversos y exitosos planes de estudios. En estas condiciones, la Maestría GST se dirige, especialmente, a los responsables del diseño e implementación de políticas económicas y sociales, la organización y administración del trabajo en empresas e instituciones estatales y privadas, el desarrollo de las relaciones laborales y la aplicación de la normativa laboral en las instituciones del Estado, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones sociales gubernamentales y no gubernamentales y la empresa privada. Con ello, se busca incidir directamente en la formulación de políticas laborales integradas para el incremento de la productividad sustentable y la eficiencia organizativa. A mediano plazo, la Maestría GST se propone desarrollar una nueva generación de gestores y administradores de los procesos productivos que gocen de una nueva mentalidad profesional y que actúen en los mercados de trabajo con una firme conciencia social para el beneficio de todos los actores de los procesos productivos y de la sociedad en su conjunto, con una formación académica fundada en los valores de: la innovación, la creatividad, la ética profesional, el humanismo y la justicia social.

Mediante la conjugación de estas fuerzas sociales, profesionales y académicas, el IESTRA-UNA se propone, en el corto plazo, continuar dando un aporte decisivo al desarrollo interdisciplinario y a la gestación de nuevo conocimiento, incidiendo en el campo de la educación superior y la formación profesional. En el largo plazo, y contando con el respaldo de esas poderosas fuerzas sociales, el IESTRA-UNA busca promover una transformación esencial en la naturaleza de la organización, dirección y orientación de los procesos productivos que contribuya activa y eficientemente al progreso de todos los actores sociales de la sociedad en su conjunto y al bienestar de sus familias y de la población en general de nuestros países.

La evolución histórica del IESTRA-UNA, así como el consecuente desarrollo de sus recursos humanos, constituye la piedra angular para la propuesta de la Maestría GST. No sólo cuenta con un personal de planta estable, con una amplia experiencia docente y universitaria, sino con niveles de formación académica idóneos para el desarrollo de este programa. Es así como el IESTRA-UNA ha venido desarrollando un agresivo proceso de capacitación y desarrollo académico de su personal docente, todo ello con miras al cumplimiento de su proyecto de desarrollo universitario. En los últimos años, gracias al esfuerzo del personal del Instituto y con el decidido apoyo institucional, se ha logrado un importante salto en la formación de postgrado. Actualmente, más de la mitad de los profesores del IESTRA-UNA cuenta con títulos universitarios al nivel de Maestría, y, progresivamente, se facilita el avance formativo del personal docente hacia el nivel de doctorado en diversas especialidades atinentes al desarrollo de los planes de estudio.

Por otro lado, el IESTRA-UNA ha contado con el presupuesto necesario para la obtención de aportes profesionales de alta calidad mediante el sistema de docencia

contratada. De esta forma, el Instituto puede garantizar la constitución de un equipo docente, bajo los criterios de la excelencia académica que orientan a la Universidad Nacional, para atender y dar respuesta a las exigencias de la Maestría GST. En efecto, hasta la fecha, el IESTRA-UNA ha enfrentado los retos de la nueva dirección formativa de postgrado mediante la conjugación del personal propio y externo de especialistas destacados en el medio nacional e internacional que ofrezcan una formación profesional altamente relevante y con el más elevado nivel de excelencia académica.

La Maestría GST se inscribe de lleno en las políticas institucionales de excelencia académica y de reforma de la oferta profesional en las que se encuentra inmersa la Universidad Nacional. Asimismo, la Maestría GST es totalmente congruente con las políticas de desarrollo académico de la Facultad de Ciencias Sociales, especialmente con aquellas que orientan la labor académica hacia nuevos derroteros en la orientación y la enseñanza de la ciencia social y hacia formas creativas e innovadoras de su aplicación. Desde este punto de vista, el IESTRA-UNA asume responsable y creativamente las directrices de reforma curricular y excelencia académica, tendientes a dar respuesta a las necesidades impuestas por la realidad social que vivimos y a los requerimientos de formación de los recursos humanos acorde con las exigencias del mundo del trabajo actual. Igualmente, la Maestría GST refleja en forma esencial los principios y motivaciones académicas del IESTRA-UNA.

Debido a la orientación académica que en diversos campos del mundo del trabajo el IESTRA-UNA ha impulsado, respondiendo a las demandas señaladas de los sectores productivos y los actores sociales, la puesta en marcha de la Maestría GST ha sido una preocupación recurrente en sus planes de estudios académicos del pasado reciente. Una primera propuesta se formula en 1990, concebida en calidad de un programa de postgrado de alcance centroamericano, cuya elaboración posterior sufrió los vaivenes de los cambios político-institucionales en los países involucrados. No obstante, el IESTRA-UNA continuó desarrollando esfuerzos académicos para dar respuesta a las demandas objetivas de la región en este campo, y, en 1997, se elaboró una nueva propuesta con el propósito de definir y establecer un programa definitivo. A partir de entonces, el IESTRA-UNA emprendió una tarea sistemática de reflexión y concientización sobre el campo de la gestión del trabajo e impulsó la formación académica de su personal de planta.”

4. Desarrollo de la investigación en el campo de la Gestión Social del Trabajo

La UNA envió el siguiente resumen sobre la investigación en el campo de Gestión Social del Trabajo:

“Para el año 2000, el IESTRA-UNA creó el Programa de Postgrado en Administración y Gestión Social del Trabajo (PROPAGEST), en el cual, además de profundizar y consolidar los avances académicos en el campo de la administración, se es-

tableció la directriz de fortalecer el área de “estudios del trabajo” y diseñar la Maestría en Gestión Social del Trabajo (GST), modalidad académica. Seguidamente, el PROPAGEST, presentó a las autoridades de la Universidad Nacional el documento titulado *Acreditación del IESTRA para el desarrollo de Programas de Posgrado*, en el cual se establecieron los lineamientos académicos e institucionales para la puesta en marcha de la Maestría GST. En ese documento, destinado a cumplir las normas del CONARE para la creación de programas de estudios de postgrado, se dio cuenta de la experiencia académica del IESTRA-UNA y de las condiciones institucionales y materiales que permiten su implementación. En este contexto, el PROPAGEST es el programa de postgrados del IESTRA-UNA.

Concomitantemente, se deben destacar las contribuciones de los proyectos de investigación tanto de carácter puntual como regular, en las siguientes áreas: empresas exitosas, aspectos del empleo en Costa Rica, poder adquisitivo de los salarios, condiciones laborales del migrante internacional, reforma del proceso laboral y negociación colectiva en Costa Rica. Algunos productos de los proyectos de investigación se han reflejado en publicaciones recientes, y en particular en la revista periódica Panorama Laboral. Tanto la actividad de docencia como la de investigación han contribuido a lograr avances significativos en el conocimiento de áreas temáticas clave para la *gestión social del trabajo*.

Además, se cuenta con las actividades de extensión como la Cátedra *Benjamín Núñez* y la *Escuela Sindical para América Central y Panamá*, de las que el IESTRA-UNA ha logrado acumular una valiosa experiencia de relación académico-profesional directamente ligada a los actores sociales involucrados en los procesos productivos, los que constituyen la población meta de la mayoría de sus programas. Entre estas actividades es preciso mencionar los programas de capacitación para la formación de dirigentes en gerencia social y en gestión de las ciencias sociales y políticas, las que le han permitido al IESTRA-UNA establecer vínculos con instituciones y organizaciones de intereses afines para el desarrollo de acciones conjuntas en el campo de la *gestión social del trabajo*.”

Las líneas de investigación que tendrá el posgrado serán las siguientes:

- Nuevas modalidades de contratación laboral (consecuencias económicas y sociales)
- Seguridad social (diferentes áreas)
- Nuevas modalidades de remuneración
- Regímenes de pensiones
- Desarrollo y evolución de los elementos del contrato de trabajo

- Economía laboral (el trabajo como nexo integrador entre lo económico y lo social)
- Función pública y servicio público
- Uso y abuso de la información y la tecnología (contratación, promoción y despido)
- Prevención y resolución alterna de conflictos (concertación y diálogo social)

El IESTRA garantiza el acceso de los estudiantes a sus tutores de tesis debido a que éstos seguirán con sus nombramientos mientras se desempeñen como tales. Muchos de los profesores propuestos son profesores en propiedad de la Universidad Nacional.

5. Las características académicas del futuro posgrado

5.1 Objetivos de la Maestría

Según la Universidad Nacional, los objetivos de la Maestría son los siguientes:

Objetivos generales

- Formar gestores del trabajo con la capacidad de investigar, analizar y actuar el área del Trabajo.
- Formar gestores del trabajo con la capacidad de elevar la conciencia de los actores sociales y los tomadores de decisión en el mundo del trabajo sobre su compromiso y responsabilidad en la transformación de los procesos productivos y la renovación de la organización y conducción de las relaciones de producción en el contexto nacional, latinoamericano y global.
- Propiciar la constitución de un espacio académico de investigación científica, inspirado en el principio de la participación estatal, laboral y empresarial en el desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto, que contribuya a las aspiraciones de una vida digna para todas las personas, provea una visión humanista del desarrollo socioeconómico y contribuya a la prevención y la solución pacífica de los conflictos laborales.

- Ampliar y sistematizar el marco conceptual-metodológico de la *gestión social del trabajo*, en general, y de las políticas laborales integradas, en particular, acorde con el objeto de estudio definido para la Maestría, con base en el concepto de *trabajo decente* como principio orientador fundamental.
- Difundir el uso del instrumental teórico, metodológico y técnico, que ofrece el ámbito interdisciplinario (económico, jurídico, gerencial-administrativo y social), para la investigación y la realización de los estudios del trabajo en la búsqueda de soluciones y propuestas alternativas a los problemas del mundo del trabajo que afectan la transformación de los procesos productivos y el avance de la sociedad en su conjunto.
- Potenciar las capacidades de organización y dirección de los procesos productivos en modo tal que sus actores se conviertan en un factor activo para el desarrollo institucional, organizacional y empresarial de la sociedad en su conjunto y la promoción del *trabajo decente* para todas las personas, hacia el logro de un crecimiento socioeconómico eficiente, sostenido, equilibrado y equitativo.

Objetivos específicos:

- Formar a los estudiantes para la investigación y el análisis en los campos más acuciantes del mundo del trabajo de nuestro tiempo con la preparación idónea para enfrentar creativamente los retos que de ellos se derivan.
- Propiciar la articulación de alternativas viables de organización de los procesos productivos hacia la eficiencia económica y la eficiencia social, acordes con los principios del logro de un desarrollo sostenible, integral y equitativo para todas las personas.
- Fortalecer y consolidar un marco conceptual-metodológico para la investigación y la formulación, implementación y evaluación de planes, estrategias, legislación y políticas laborales integradas en la gestión social del trabajo, utilizando el concepto de *trabajo decente* como principio orientador y a la vez como objetivo a lograr.

- Fomentar la discusión y la producción académica sobre la participación de todos los sectores involucrados en la dinámica de los procesos productivos, el desarrollo de los medios y las alternativas para la prevención y resolución de conflictos, en un marco de diálogo social activo y democrático que genere beneficios para todos los actores sociales.
- Incidir en las condiciones y enfoques existentes sobre la gestión del trabajo para propiciar el avance hacia una mejor investigación y comprensión, científica y humanista a la vez, de los fenómenos del mundo del trabajo y una más efectiva implementación de medidas para enfrentar los retos acordes con su evolución actual en el contexto nacional, regional y global.

5.2 Perfil profesional

Sobre el perfil profesional, la Universidad Nacional envió el siguiente resumen:

“En concordancia con los modelos metodológico y pedagógico de la Maestría Académica en Gestión Social del Trabajo, el Programa se propone brindar una formación académica y profesional integral, que garantice el dominio de los siguientes tipos de conocimiento:

Saber conceptual, que le permita identificar, conocer y aprender en forma amplia y coherente, mediante el uso de teorías, métodos y técnicas científicas, las condiciones concretas del mundo del trabajo. Ello le permite combinar conocimientos y procedimientos en la obtención de los siguientes resultados:

- Conocer mejor el medio económico, social y político en el cual se encuentran insertos los procesos productivos y la acción inmediata de las instituciones, organizaciones y empresas para las cuales labore.
- Considerar el entorno internacional, especialmente los desarrollos económicos, sociales, políticos y jurídicos, que implica el proceso de globalización y su incidencia en el mundo del trabajo actual.
- Aprender los procesos productivos modernos, la gestión y la organización del trabajo con base en una visión humanista y privilegiando el papel protagónico asumido por los recursos humanos.
- Aprender los resultados de los conocimientos sobre el mundo del trabajo mediante el ejercicio de una comprensión amplia sobre la naturaleza de los procesos productivos y el desarrollo de una conciencia social fundada en los valores universales de ética, equidad y justicia social.

Saber procedimental, habilidades cognitivas y técnicas de indagación que permiten al profesional emplear los conocimientos adquiridos para:

- Elaborar planes de acción y estrategias que permitan el desarrollo de los recursos humanos y el mejoramiento del entorno laboral y empresarial en su conjunto.
- Formular políticas que, mediante una visión humanista y de conciencia social, permitan la adecuada inserción de los recursos humanos en el proceso productivo.
- Diseñar proyectos de investigación que permitan un acercamiento crítico y objetivo de la realidad laboral y empresarial y que ofrezcan soluciones acordes con las condiciones reales.

Saber actitudinal, se estipula el conjunto de actitudes deseables que formen la personalidad profesional de los graduados, y que la Maestría GST impulsa, mediante acciones concretas para:

- Promover el desarrollo de una conciencia de la identidad profesional profundamente comprometida con el desarrollo económico y social sostenible, equitativo y eficiente.
- Fomentar el desarrollo de una actitud crítica, reflexiva y portadora de soluciones para los fenómenos del mundo del trabajo contemporáneo.
- Gestar procesos de organización laboral, de desarrollo empresarial y de promoción de los recursos humanos que construyan ambientes de trabajo basados en modelos de convivencia y paz laboral.
- Proponer fórmulas alternativas de gestión y organización del trabajo basadas en la comprensión de las diferencias entre los seres humanos, en el respeto mutuo y en la tolerancia ante sus distintas expresiones.”

5.3 Requisitos de ingreso y de permanencia

Las personas interesadas en ingresar al programa de *Maestría en Gestión Social del Trabajo*, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Poseer una licenciatura o bachillerato en Economía, Administración, Derecho, Sociología o Psicología. En el caso de que el estudiante proceda de otras disciplinas, el Comité de Gestión Académica de la Maestría GST y el Consejo Académico del IESTRA decidirá su aceptación o no haciendo una evaluación caso a caso.
- Poseer dos años de experiencia laboral en una empresa o institución relacionada con la gestión del trabajo.
- Poseer manejo instrumental del idioma inglés.

Los requisitos de permanencia son los que establece el Sistema de Estudios de Posgrado de la UNA sobre el particular.

5.4 Plan de estudios, programas, duración, requisitos de graduación y diploma a otorgar

La modalidad de la maestría será académica. El plan de estudios de la Maestría, presentado en el Anexo A, consta de sesenta y nueve créditos y tiene una duración de seis ciclos lectivos y consta de las siguientes actividades:

- Once cursos obligatorios de tres créditos.
- Dos cursos optativos de tres créditos, los cuales deben ser de áreas temáticas que provean insumos para la tesis.
- Actividades de investigación que culminarán en la elaboración y presentación de una tesis de maestría. El total de créditos de la investigación de la tesis será de treinta créditos y se subdividirá en seis seminarios. El primero se relacionará con los métodos y técnicas de investigación, mientras que en los dos siguientes se redactará la propuesta de la tesis. En los tres seminarios finales se elaborará la tesis.

Los programas de los cursos y de las actividades de investigación se muestran en el Anexo B. Se establece como requisito de graduación la aprobación de todas las actividades del plan de estudios. Se otorgará el diploma de *Maestría en Gestión Social del Trabajo*.

5.5 Vinculación de las actividades de docencia, investigación y extensión

La vinculación de la docencia con la investigación es muy obvia al tratarse de una maestría académica; el producto final de cada estudiante será una tesis, la cual retroalimentará la investigación que realiza el IESTRA en el campo laboral. Asimismo, se espera que las investigaciones de los estudiantes tengan un impacto sobre los

numerosos programas de extensión que tiene el IESTRA, como la Escuela *Sindical para América Central y Panamá* y la *Cátedra Benjamín Núñez*.

6. Los académicos que laborarán en el posgrado

Los requerimientos mínimos para el personal docente que participa en una maestría son los siguientes:

- El personal académico debe poseer al menos el nivel académico de Maestría debidamente reconocido y equiparado, si fuese del caso.
- El proceso de reconocimiento y equiparación no se exigirá a los profesores visitantes, mientras permanezcan en esa condición, nombrados según la reglamentación establecida para este tipo de profesores.
- Los profesores del posgrado deben tener una dedicación mínima de un cuarto de tiempo.

Los profesores de los cursos de la *Maestría en Gestión Social del Trabajo* son los que se indican en el Anexo C. En el Anexo D se indica el título y grado del diploma respectivo de posgrado de cada uno de los profesores. Todas las normativas vigentes se cumplen.

7. Autorización de la unidad académica para impartir posgrados.

El Instituto de Estudios del Trabajo fue autorizado por el CONARE a impartir posgrados por medio del dictamen OPES/22-2003 *Dictamen sobre la propuesta de creación de la Maestría en Administración de Mercado y Ventas en la Universidad Nacional*.

8. Los recursos físicos y administrativos con que contará el posgrado para su funcionamiento.

La Universidad Nacional envió la siguiente información referida a los recursos físicos y administrativos con que contará el posgrado para su funcionamiento:

“El IESTRA-UNA cuenta con las condiciones materiales y logísticas para desarrollar el Programa de Maestría GST. Este espacio institucional es bien reconocido en el entorno institucional como uno de los ambientes de estudio más sólidos y de mayor prestigio en nuestro medio universitario. Para la atención del Programa propuesto, el IESTRA cuenta con la siguiente infraestructura y demás facilidades:

Biblioteca:

Los estudiantes podrán hacer uso de los libros, documentos y revistas de la Biblioteca “Joaquín García Monge” de la Universidad Nacional, además, podrán acogerse al Convenio Inter.-bibliotecario, que suscribió la Universidad Nacional con otras Universidades, lo que les permitirá hacer uso del material bibliográfico de estas otras Universidades. El IESTRA-UNA, además, ha coordinado estrechamente con la Biblioteca Central lo relativo a la adquisición y actualización de libros, revistas y videos propios de las áreas de su quehacer, lo que se ha fortalecido en los últimos años, lo que garantiza el apoyo necesario para el desarrollo de estos programas. Dentro de los presupuestos de los programas del IESTRA se prevén recursos para apoyar la adquisición de material didáctico de avanzada. La Biblioteca cuenta también con servicio de Internet, como fuente de información básica para la búsqueda y localización de información actualizada en el campo de la gestión del trabajo.

Centros de documentación:

Los estudiantes también podrán hacer uso de los siguientes centros:

- Centro de documentación de la ONU, del cual la Universidad Nacional es depositaria.
- Centro de documentación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional.
- Centro de documentación de la Universidad para la Paz de las Naciones Unidas, que posee más de 1.000 volúmenes en bibliografía relacionada con el mundo de trabajo. Este Centro cuenta con una biblioteca que atiende los servicios de préstamo, consulta, intercambio, donación, así como los procesos de organización, registro, tratamiento y archivo de la documentación.
- Cuenta, además, con diversas bases de datos, como los de la FLACSO Costa Rica y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), y, en especial, los archivos electrónicos de Internet de las bibliotecas de la Universidad Nacional y de otros organismos especializados dentro y fuera del país.

Equipos

Los estudiantes tendrán acceso al siguiente equipo:

- El laboratorio de Cómputo del IESTRA, que permitirá el apoyo permanente a los docentes, investigadores y estudiantes en los cursos.
- Computadoras adicionales de apoyo para la realización de los trabajos académicos de los estudiantes, ubicados en la Sede del Programa.
- Cinco retro-proyectores de transparencias.
- Un proyector de diapositivas.

- Retro-proyector de vídeo.
 - Pizarras acrílicas, rota-folios, grabadoras.
 - Televisor y VHS.
- Se prevé, además, la compra de un proyector de multimedios.

Instalaciones:

El IESTRA-UNA cuenta con sus propias instalaciones para desarrollar el Programa de Maestría GST. Se consideran apropiadas para la población estudiantil esperada y para el personal docente destinado a dicho Programa. Se cuenta con un aula amplia para las clases regulares, y dos salones de reuniones. Además, en el marco de los Convenios firmados con otras instituciones y organizaciones, podrá contarse con su apoyo logístico.

Con el fin de potenciar al máximo la utilización de los recursos disponibles y de hacerlos más eficientes para el cumplimiento de las tareas docentes y administrativas, como ya se indicó en la sección anterior, en el año 2000 el IESTRA-UNA puso en marcha el Programa de Postgrado en Administración y Gestión Social del Trabajo (PROPAGEST). Su propósito principal fue ofrecer un espacio académico y un marco administrativo para la atención y el mejoramiento de sus programas de postgrado. Mediante su acción, el IESTRA-UNA ha fomentado y desarrollado los criterios de racionalidad sustantiva e instrumental en el empleo y la distribución de sus recursos humanos y materiales. Como centro de planificación y distribución de los recursos, el PROPAGEST ha cumplido una función estratégica en la atención adecuada a los programas de postgrado y ha garantizado las condiciones óptimas para su apropiado desenvolvimiento. Asimismo, el PROPAGEST ha desarrollado las acciones tendientes a garantizar y consolidar la permanencia y el éxito de los estudiantes en sus programas de postgrado. Para ello, no sólo ha cumplido tareas orientadas a la ampliación del acceso bibliográfico de los estudiantes y docentes, mediante la búsqueda nacional e internacional de nuevas fuentes de información, la realización de ferias del libro con empresas editoriales y la firma de convenios de cooperación académica; sino que también ha realizado acciones de inducción para estudiantes y docentes, dirigidas a incrementar la identificación de los participantes con los fines del IESTRA-UNA. Además, se han desplegado los medios institucionales disponibles para lograr una eficiente coordinación de los recursos y actividades que la Maestría GST ha requerido en su elaboración y que también necesita para su puesta en marcha y consolidación académico-profesional.”

Sobre los recursos administrativos que tendrá el posgrado, la Universidad Nacional envió la siguiente información:

“La Maestría en Gestión Social del Trabajo (GST), modalidad académica, forma parte del Programa de Postgrados del IESTRA-UNA. En su calidad de Unidad Académica responsable, el IESTRA-UNA establecerá el Comité de Gestión Académica, que se integra por el Coordinador de la Maestría GST, el Director de la Unidad Académica, los miembros que defina el IESTRA-UNA, según su propia particulari-

dad y reglamentación interna, a modo de coordinadores ejecutivos de cada programa de postgrado. El IESTRA-UNA establecerá además un reglamento específico para la ejecución general de los programas de postgrado, conforme al documento *Conceptos fundamentales que sustentan el sistema de postgrado de la UNA*, y a las demás disposiciones vigentes del SEPUNA. El Comité de Gestión Académica tendrá como funciones principales resolver y tramitar todas las cuestiones y asuntos de carácter académico-administrativo ante las instancias competentes que correspondan del IESTRA y la UNA. El IESTRA-UNA designará a un Coordinador de la Maestría GST, quien será responsable del seguimiento continuo de todas las actividades académico-administrativas del programa respectivo de postgrado en cada trimestre del ciclo lectivo.”

9. El financiamiento del posgrado

Esta maestría será autofinanciada.

10. Conclusiones

- La propuesta cumple con la normativa aprobada por el CONARE en el *Convenio para crear una nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal*, en el *Convenio para unificar la definición de crédito en la Educación Superior* y con los procedimientos establecidos por el *Flujograma para la creación de nuevas carreras o la modificación de carreras ya existentes* ¹ y en la *Metodología de acreditación de programas de posgrado: Especialidad Profesional, Maestría y Doctorado* ².

11. Recomendaciones

Con base en las conclusiones del presente estudio, se recomienda lo siguiente:

- Que se autorice a la Universidad Nacional para que imparta la *Maestría en Gestión Social del Trabajo*.
- Que la UNA realice una autoevaluación de la maestría propuesta tres años después de iniciada.

- Que dentro de cinco años la OPES dictamine si es necesario realizar una evaluación directa de la carrera de acuerdo con lo establecido en el *Modelo de Evaluación Mixto para las carreras autorizadas por el CONARE*⁸.

-
- 1) Aprobado por CONARE en la sesión N°02-04 del 27 de enero de 2004 y sustituye de esta manera al Fluxograma anterior, aprobado por el CONARE en 1976 y modificado en 1977.
 - 2) Aprobada por el CONARE en la sesión 19-03, artículo 2, inciso c), del 17 de junio de 2003.
 - 3, 4, 5, 6 y 7) Proyecto de Maestría en Gestión Social del Trabajo en la Universidad Nacional, marzo 2006.
 - 8) Aprobado por el CONARE en la sesión 04-2006, artículo 3, inciso e), del 8 de febrero de 2006.

ANEXO A

**PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN
GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL**

ANEXO A

PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

CICLO Y CURSO	CRÉDITOS
<u>Primer trimestre</u>	<u>13</u>
La globalización y sus efectos sociolaborales	3
Derechos humanos, grupos vulnerables y procesos laborales judiciales	3
Administración del derecho laboral	3
Seminario de tesis I: Métodos y técnicas de investigación	4
<u>Segundo trimestre</u>	<u>13</u>
Administración del trabajo y las relaciones laborales	3
Relación jurídica y laboral de la empresa	3
Gerencia organizacional y administrativa del trabajo	3
Seminario de tesis II: Elaboración de la propuesta de tesis	4
<u>Tercer trimestre</u>	<u>13</u>
Mercados de trabajo	3
Política de empleo	3
Política de desarrollo de los recursos humanos	3
Seminario de tesis III: Elaboración de la propuesta de tesis	4
<u>Cuarto trimestre</u>	<u>12</u>
Políticas laborales integradas	3
Concertación laboral y diálogo social	3
Seminario de tesis IV: Elaboración de tesis	6
<u>Quinto trimestre</u>	<u>12</u>
Optativo I	3
Optativo II	3
Seminario de tesis V: Elaboración de tesis	6

CICLO Y CURSO	CRÉDITOS
<u>Sexto trimestre</u>	<u>6</u>
Seminario de tesis VI: Elaboración de tesis	6
<i>Total de créditos de la Maestría</i>	69

Optativo I:

Evolución histórica y perspectivas de la normativa laboral

Alcances y perspectivas de la administración del trabajo

Evolución histórica y perspectivas de las relaciones laborales

Optativo II:

Aspectos psico-sociológicos del trabajo

Sistemas de seguridad social

Seguridad y salud ocupacional

ANEXO B

**PROGRAMAS DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA
EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

ANEXO B

PROGRAMAS DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Nombre del curso: **LA GLOBALIZACIÓN Y SUS EFECTOS
SOCIOLABORALES**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del contexto socioeconómico actual, identificando las características y tendencias principales del proceso de globalización reciente y examinando, en forma coherente e integrada, el alcance y la significación de los efectos económicos, sociales y laborales en el mundo del trabajo y los grupos de población del conjunto de la sociedad. Se examinarán los retos para la empresa moderna ante la competitividad internacional y el rol del empresario en la transformación y reestructuración productiva, así como los desafíos de los trabajadores para mantener un alto nivel de “empleabilidad” ante las nuevas exigencias de los mercados laborales modernos. Se abordarán, en particular, las implicaciones para la aplicación de la normativa laboral de los acuerdos, pactos y tratados internacionales adoptados por cada país. Además, se introducirá el concepto de “trabajo decente” de la OIT, cuya aplicación es impulsada con sus estados miembros para contrarrestar las consecuencias sociolaborales adversas de la globalización.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando las principales características y tendencias de ésta, sus efectos sociolaborales, y definiendo líneas de acción para su mejor gestión.

Contenido:

- Corrientes ideológicas y filosóficas y teorías políticas en el sistema internacional (seguridad, paz, democracia y desarrollo)
- Relaciones económicas internacionales, instituciones financieras internacionales (IFI), organismos del sistema de NNUU
- Esquemas y procesos de integración

- Tratados de libre comercio (TLC)
- Dimensión social de la globalización
- Gestión y manejo de las consecuencias adversas de la globalización

Bibliografía:

- Banco Interamericano de Desarrollo. 2003. *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Informe sobre el progreso económico y social 2004. Washington, D.C., Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Mundial. 1995. *Informe sobre el desarrollo mundial 1995: El mundo del trabajo en una economía integrada*. Washington, D.C., Estados Unidos: Banco Mundial.
- BECK, Ulrich (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- Boyer, Robert y Freyssenet, Michel . *Los modelos productivos*. Lumen, Buenos Aires, 2001.
- Céspedes S., Víctor Hugo/ Ronulfo Jiménez R. 1994, *Apertura comercial y mercado laboral en Costa Rica*, San José: Academia de Centroamérica/ CINDE
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2002. *Estilos de desarrollo y mutaciones del sector laboral en la región norte de América*. LC/MEX/L.539. México DF., México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Comisión Mundial sobre la Dimensión social de la Globalización. 2004. *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- EKMEKDJIAN, Miguel Ángel (1994). *Introducción al derecho comunitario latinoamericano*. Buenos Aires: Depalma.
- García Delgado, D. (1998): *Estado-nación y globalización. fortalezas y debilidades en el umbral del tercer milenio*, (Buenos Aires, Ariel)
- GUERRA BORGES, Alfredo (2002). *Globalización e integración latinoamericana*. México: Siglo XXI. IIE-UNAM y Universidad Rafael Landívar.
- HELD, David (1997). *La democracia y el orden global. Del estado moderno al gobierno cosmopolita*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hinojosa Martínez, Luis M. *Comercio Justo y Derechos Sociales*. Tecnos, Madrid, 2002.
- IANNI, Octavio (1996). *Teorías de la globalización*. México: Siglo XXI, UNAM.
- IANNI, Octavio (1998). *La sociedad global*. México: Siglo XXI
- Krugman, Paul. 1998. In praise of cheap labor: Bad jobs at bad wages are better than no jobs at all. In *The Accidental Theorist, and Other Dispatches from Dismal Science*. New York. W.W. Norton & Company, Inc.
- MATTLI, Walter (2001). *The Logic of Regional Integration. Europe and Beyond*. New York: Cambridge University Press.
- MOLINA DEL POZO, Carlos Francisco y Jaime DELGADO (2000). *Dimensiones de la integración europea y americana*. (pp. 1-58). Heredia: Facultad de Ciencias Sociales UNA.
- Nowalski, Jorge. 2002. "Asimetrías Económicas, Laborales y Sociales en Centroamérica: Desafíos y Oportunidades". San José, Costa Rica.

PODESTA, Bruno et al (1998). *Participación de la sociedad civil en los procesos de integración*. Seminario. Montevideo: ALOP, CEFIR, CLAEH.

Polaski, Sandra. 2003. América Central y los EE.UU. enfrentan un desafío - y la oportunidad de un adelanto - en los derechos de los trabajadores. Proyecto sobre Comercio, Equidad y Desarrollo. Carnegie Endowment for International Peace. www.ceip.org/trade

PRZEWORSKI, Adam et. al (1998). *Democracia sustentable*. Buenos Aires: Ed. Paidós.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T Tema: "La medición del trabajo decente". Todos los artículos de la Revista. Volumen 122, No. 2. 2003/ 2.

Rodas-Martini, Pablo. 2002. Temas clave en la integración actual de Centroamérica. Conferencia "Integrating the Americas". Red de Investigación sobre Comercio en las Américas. Washington D.C.

Rodríguez, Patricia. 2000. Estándares Laborales y Comercio Internacional. Colección Temas para la Centroamérica del Siglo XXI. Funpadem. San José, Costa Rica.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo y García Laso, Agustín (Editores). Globalización económica y relaciones laborales, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003.

Schulze, Hagen (1997). *Estado y nación en Europa*. Barcelona: Grijalbo Mondadori. Crítica.

Ulate Chacón, Enrique Napoleón (2004). *Integración regional y derecho comunitario europeo y centroamericano*. Tomo I Parte General. San José: Eds. Chico.

Nombre del curso: **DERECHOS HUMANOS, GRUPOS VULNERABLES Y PROCESOS LABORALES JUDICIALES**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del alcance y la significación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de la OIT adoptada en 1998), a la luz de la declaración universal de los derechos humanos, y del compromiso establecido para que éstos sean cumplidos (respeto a la libertad de asociación y de sindicación y a la negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil y eliminación de todo tipo de discriminación en el empleo y la ocupación), tanto al nivel internacional como nacional. También se analizarán los procedimientos y procesos laborales vigentes y de las sentencias judiciales dictaminadas en una selección de juicios laborales en el pasado reciente. Se incluye en el análisis la constatación de las posibles referencias a la normativa internacional pertinente que puedan haberse mencionado en cada caso y de la correspondencia que deba o pueda existir entre la teoría y la práctica, examinando especialmente el contenido o la letra de la legislación laboral y su aplicación en la práctica de la relación laboral en el mundo de trabajo de hoy día. Se analizarán también los retos y desafíos de promover y consolidar la equidad de género y de mejorar la inserción laboral y la protección jurídica de grupos

vulnerables, tales como las poblaciones indígenas, los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad.

Objetivos:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la inserción laboral y protección jurídica de los grupos vulnerables de la población en cada país.

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la jurisprudencia establecida y acumulada con base a una muestra selectiva de procesos judiciales llevados a cabo en cada país y determinando la relación entre la normativa incluida en la legislación nacional y el resultado de su aplicación en la práctica jurídica.

Contenido:

- Declaración universal de los derechos humanos
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de la OIT, 1998)
- Inserción socio-laboral y protección de trabajadores migrantes
- Trabajo y protección jurídica de las personas con discapacidad
- Incorporación de la mujer en el mercado laboral (barreras de acceso y de promoción; barreras ocupacionales y salariales; barreras horizontales y verticales)
- Diferentes procesos y procedimientos laborales vigentes
- Selección de sentencias por campos de aplicación del derecho laboral

Bibliografía:

Birgin, Haydée (Compiladora). Ley, Mercado, y Discriminación: El Género del Trabajo. Editorial Biblos, Buenos Aires, 2000.

XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2-5 de setiembre de 2003. Montevideo, Uruguay. Artículo: "Los derechos fundamentales de la persona del trabajador". Autor: Valdés dal Ré, Fernando. Pags. 37-148. Artículo: "Derecho del trabajo y derechos humanos fundamentales". Autor: Siquiera Neto, José Francisco. Pags. 161- 186. Ambos artículos del Libro de Informes Generales.

Encarnación Fernández. Igualdad y Derechos Humanos. Tecnos, Madrid, 2003.

Muñoz Ramón, Roberto "Deberes y derechos humanos en el mundo Laboral. Teoría tridimensional pleni-humanista". Editorial Porrúa S.A. México 2001.

Odero, A. (Coordinador). Las normas internacionales del trabajo: Un enfoque global. OIT, Ginebra, 2001.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Artículo: "Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo". Autor: M. Tomei. Pags. 441-457. Artículo: "La desigualdad en el trabajo en la economía informal. Cuestiones

Esenciales y ejemplos”. Autor: B. Raíz-White. Ambos artículos del Volumen 122, No. 4. 2003/4.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Artículo: “Extensión de la seguridad. Políticas para los países en desarrollo”. Autor: W. Van Ginneken. Pags. 305-324.Volumen 12. No. 3. 2003/3.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Artículo: “Valoración empírica de los efectos del trabajo forzoso en el comercio y las inversiones”. Autores: M. Busse y S. Braun. Volumen 122, No. 1. 2003 /1.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Tema: “La medición del trabajo decente”. Todos los artículos de la Revista. Volumen 122, No. 2. 2003/ 2.

Roberts, B. (1996): “The Social Context of Citizenship in Latin America”, International Journal of Urban and Regional Research, Vol.20, No.1

Constitución y Derecho Sancionador Administrativo. Antonio Domínguez Vila.Editorial Marcial Pons. Madrid, España, 1997.

Curso de Derecho Administrativo Laboral. Angel Blasco Pellicer y otro. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, España, 2001.

Derecho Administrativo Laboral.Jesús R. Mercader Uguina.César Tolosa Tribiño. Editorial Tirant Lo Blanch.Valencia, España, 2004.

Pasco, Cosmópolis Mario. Fundamentos de derecho Procesal del Trabajo. Aele, Lima, 1997.

Palomar Olmeda, Alberto. Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los funcionarios Públicos. Editorial Dykinson 2001.

Sánchez Morón, Miguel. Derecho de la Función Pública. Editorial Tecnos. Madrid, España,m 2001.

Sempere Navarro, Antonio y otros. Derecho Sancionador Público del Trabajo. Editorial Colex, 2001. Madrid, España

Nombre del curso: **ADMINISTRACIÓN DEL DERECHO LABORAL**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del alcance y las perspectivas del derecho laboral en su conjunto (derecho constitucional, derecho individual, derecho colectivo) y de su aplicación, tomando en cuenta el marco jurídico de las normas internacionales del trabajo pertinentes. Se dará especial atención a la elaboración y ejecución de los contratos de trabajo, en sus formas tradicionales y modernas, de su regulación e impacto en la organización y los reglamentos del trabajo en las empresas públicas y privadas.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando el contenido y la aplicación del derecho laboral en su conjunto a la luz de la normativa laboral internacional pertinente a cada país.

Contenido:

- Derecho laboral internacional
- Derecho constitucional
- Derecho individual
- Derecho colectivo (concepto, fundamento constitucional)

Bibliografía:

Ackerman, Carcavallo et al. Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo. Editorial Zavalía, 1997.

Actas de la Asamblea Nacional Constituyente. Tomo III. San José, Imprenta Nacional. 1953.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliastra, Buenos Aires, 2001.

Espinoza, Juan. La Democracia Costarricense. Heredia. Editorial de la Universidad Nacional. 1986.

Juan Pablo II. Encíclica Sobre el Trabajo Humano (Laborem Exercens). San José. Departamento Ecuménico de Investigaciones. 1982.

"Ley de Protección al Trabajador". Revista Fragua Año VI, N° 1. San José. 2003

"Ley de Protección al Trabajador". Revista RELACENTRO N° 1. Año 1. San José. 2001. Ley de Protección al Trabajador. Edición actualizada.

Malavassi, Guillermo *et. al.* Los Principios Cristiano de Justicia Social y la realidad histórica de Costa Rica, San José. Talleres Gráficos de Trejos Hermanos Sucesores, S. A. 1977.

"Proyecto de Ley de Protección al Trabajador". Revista Parlamentaria, volumen 7 N° 2. San José. 1999.

Valverde, Antonio Martín, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia, Joaquín. Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid, 2002.

Nombre del curso: **SEMINARIO DE TESIS I: MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Número de créditos: 4

Descripción:

El curso se centrará en el análisis de las técnicas de investigación a ser aplicadas para medir y analizar los cambios cuantitativos y cualitativos de los fenómenos socioeconómicos, enfatizando la evaluación del impacto global y los efectos específicos de las políticas públicas en la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo. Se señalarán las principales similitudes y diferencias entre una investigación desde un

enfoque cuantitativo y una desde un enfoque cualitativo, así como las ventajas y desventajas de optar por una combinación de ambos. Se estudiarán tanto las teorías y las técnicas como los métodos y los instrumentos principales en materia de investigación científica y su aplicación a las ciencias humanas en el mundo del trabajo. Se pretende que el final del seminario cada estudiante tenga claramente identificado y definido el tema de tesis de posgrado y el marco conceptual-metodológico para abordarlo. Cada estudiante deberá aplicar los conocimientos adquiridos en el curso para la revisión, elaboración y fundamentación detallada de la temática a ser abordada en su tesis de maestría.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la aplicación de las técnicas y métodos de la investigación científica.

Nombre del curso: **ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del marco de política laboral general y la estructura y funcionamiento de los servicios de la administración del trabajo, tales como la planificación del empleo y la ocupación, la intermediación laboral, la fijación de salarios, el desarrollo de capacidades y competencias laborales, la inspección del trabajo, la previsión social y el sistema de relaciones laborales. En el análisis se incluye el examen de la solución y prevención de conflictos, pasando revista a diversos mecanismos existentes, tales como la negociación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y la resolución alterna de conflictos (RAC), y a otras instancias de diálogo y concertación

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la estructura y funcionamiento de la administración del trabajo en cada país.

Contenido:

- Planificación del empleo y la ocupación
- Organización y funcionamiento de los servicios de inspección
- Organización y funcionamiento de los servicios de intermediación laboral
- Organización y funcionamiento de los servicios de previsión social
- Estructura y funcionamiento del sistema de relaciones laborales

- Organización y competencia de los tribunales del trabajo
- Solución y prevención de conflictos

Bibliografía:

- Amelang y Bartussek. Psicología Diferencia e Investigación de la Personalidad. Editorial Herder. Barcelona, España. 1985
- (2003): "El riesgo laboral en tiempos de globalización", Estudios Sociológicos, Vol. XXXI, No. 63
- (2003a): "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias", Sociología del Trabajo, No.47
- Hartley, Jean F., Stephenson, Geoffrey M.. Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y del Control en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. Año: ____
- Fernando Valdés Dal-Ré (Director). Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea. MTSS, Madrid, 2003.
- Mora Salas, M. (2000): Tendencias de precarización de empleo en América Latina, ponencia presentada al Seminario "Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment" organizado por el Social Science Research Council y FLACSO-costa Rica, San José, Costa Rica, 10 y 11 de julio
- Murillo, M.V. (2001): " La encrucijada del sindicalismo latinoamericano ", Política y Gobierno, Vol.VIII, No.2
- OIT. Administración de la Seguridad Social. Módulo 2. Ginebra, 2001.
- Roxborough, I. (1989): Organized Labor: A Major Victim of the Debt Crisis, en Stallings B. y Kaufman, R. (eds.): Debt and Democracy in Latin America, (Boulder, Westview)
- Thuy, P., Hansen E. y Price, D. El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante. MTSS, Madrid, 2001.
- Zapata, F. (1993): Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano, (México, Fondo de Cultura Económica/El Colegio de México).

Nombre del curso: **RELACION JURÍDICA Y LABORAL DE LA EMPRESA**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del marco jurídico y la relación laboral de la empresa, revisando conceptos generales, registros, otros controles, y los criterios utilizados para la clasificación de las empresas. En el análisis se incluye el examen de los diferentes sujetos que actúan en la relación laboral, tales como el empleador, el trabajador, la empresa, grupos de sociedades y grupos económicos nacionales e internacionales. Asimismo, se analizarán las nuevas formas de gestión de la producción y el comercio, los reglamentos internos del trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la administración de los recursos humanos, el derecho a la intimidad del trabajador y la responsabilidad social de la empresa.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la relación jurídica y laboral en la empresa moderna y su impacto en el desempeño en el trabajo.

Contenido:

- La empresa y su relación jurídica (conceptos generales, registros y otros controles)
- Nuevas formas de gestión de la producción y el trabajo
- Reglamentos internos del trabajo
- Incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación
- Administración de los recursos humanos (organigramas, planeación, reclutamiento, admisión y empleo, capacitación, diferentes sistemas de remuneración, motivación e incentivos, transparencia y manejo de la información, movilidad laboral)
- Responsabilidad social de la empresa (servicios sociales, integración y desarrollo local, relaciones primarias, relaciones con la comunidad, relaciones con otras instituciones)

Bibliografía:

Civit, C. y March M.: Implantación del Teletrabajo en la Empresa. Gestión 2000, Barcelona, 2000.

García Arce, María Cruz y Prieto Juárez, José Antonio. Acción Social en la empresa. Editorial Trotta, Madrid, 2004.

Klisberg, B.: Pobreza, el drama cotidiano. Clave para una Gerencia Social Eficiente. Grupo Editorial Norma. PNUD, 1995.

Valle Cabrera, Ramón. La Gestión estratégica de recursos humanos - Addison - Wesley Iberoamericana E.U.A., 1995. 197 p.

Nombre del curso: **GERENCIA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de la teoría y gestión administrativa, los paradigmas gerenciales y las estructuras organizativas. Se dará especial atención al examen de las características específicas de estos modelos cuando se aplican a las empresas del sector privado y del sector público.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la organización del trabajo en la empresa moderna y los modelos gerenciales y administrativos utilizados en su gestión.

Contenido:

- Estructuras organizativas y de administración
- Gestión administrativa y paradigmas gerenciales
- Organización y administración del trabajo en la empresa privada
- Empleo público y la carrera administrativa

Bibliografía:

Blanchard, Ken y Bowles, Sheldon | A la carga ! Grupo Editorial Norma. Bogotá. 1999. 193 p.

Butteriss, Margaret. Reinventando Recursos Humanos. Gestión 2000. Barcelona. 2001. 360 p.

Carrillo, J. (1995): "La experiencia latinoamericana del Justo a Tiempo y del Control Total de Calidad", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, No.1

Forrest Andrew. Los 5 caminos de la Dirección empresarial. Maximizando el Impacto Total. Panorama Editorial S. A. de C.V. México. 1995. 95 p.

Jofré Vartanian, Arturo. Enfoques gerenciales modernos. Análisis actualizado de cada enfoque y factores útiles para su aplicación. Ediciones Delphi. San José. 1999. 376 p.

Sallenave, Jean Paul. La Gerencia Integral. No le tema a la Competencia., témale a la Incompetencia. Grupo Editorial Norma. Bogotá. 1995. 385 p.

Nombre del curso: **SEMINARIOS DE TESIS II Y III: ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE TESIS**

Número de créditos: 4 cada uno

Descripción:

Estos seminarios consisten de una parte colectiva (para todos los estudiantes), de carácter conceptual-metodológica, y otra de tutoría individual (con un supervisor designado para cada estudiante).

Los dos seminarios se centrarán en la preparación y la elaboración de una propuesta detallada o anteproyecto de tesis, incluyendo la definición del objeto de estudio y su operacionalización, el planteamiento de hipótesis, la descripción de la metodología, la identificación y revisión de la literatura e información estadística disponible, y la selección de la bibliografía. El borrador final deberá ser presentado y aprobado antes de la finalización del tercer seminario. Cada estudiante deberá aplicar los

conocimientos adquiridos en todo el Programa de Maestría en la revisión de la literatura y de la información disponible en la elaboración de su propuesta detallada o anteproyecto de tesis de maestría.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, apoyando a los estudiantes de la Maestría GST en la elaboración de sus proyectos de investigación para la tesis de posgrado.

Nombre del curso: **MERCADOS DE TRABAJO**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de los ajustes que se manifiestan en los mercados de trabajo, tanto del lado de la demanda como de la oferta, como consecuencia del impacto de las políticas económicas, sociales y laborales en los diversos segmentos de los mercados de trabajo y en los diferentes grupos de la población económicamente activa (PEA). En el análisis también se incluye el examen de la estructura, características y evolución del sector informático urbano (SIU) y de sus interrelaciones con el resto de la economía urbana y rural.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la estructura y el funcionamiento de los mercados de trabajo y de la economía informal.

Contenido:

- Estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo
- Sector informal o economía informal (urbano/rural)
- Interrelaciones entre el SIU y el sector moderno de la economía urbana

Bibliografía:

Arroyo, Jorge y Michael Nebelung (editores). 2002. La micro y pequeña empresa en América Central: realidad, mitos y retos. San José, Costa Rica: GTZ/PROMOCAP y PROMICRO/OIT.

Cardoso, F. H. (1971): Comentários sobre os conceitos de superpopulacao relativa e marginalidade, *Estudos CEBRAP*, No. 1

Cartaya, V.F. 1987. "El confuso mundo del sector informal". En Nueva Sociedad, No. 90. Reimpreso en FLACSO (1988).

CEPAL (2001) *Panorama social de América Latina 2000-2001*, (Santiago, CEPAL)

De la Garza, E. (2000): La flexibilidad del trabajo en América Latina, en E. de la Garza (coord.): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, (México, El Colegio de México/FLACSO/UAM/Fondo de Cultura Económica)

Dubar, C. (1991): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, (Paris, Armand Collin)

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales: (FLACSO). 1988. La Economía del Rebusque. San José, Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Fitoussi, J.P. y Rosanvallon, P. (1997): *La nueva era de las desigualdades*, (Buenos Aires, Ediciones Manantial)

González de la Rocha, M. (1999): "La reciprocidad amenazada: un costo más de la pobreza urbana", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, No.9

González de la Rocha, M.; Perlman, J.; Safa, H.; Jelin, E.; Roberts; B. y Ward, P. (2004): "From the Marginality of the 1960s to the 'New Poverty' of Today: a LARR Research Forum", *Latin American Research Review*, vol.39, No.1

Gootenberg, P. (2002): *Durable Inequalities in Latin America: Histories, Societies, Cultures*, University Proposal to the Rockefeller Foundation

Itzigsohn, J. (2000): *Developing Poverty. The State, Labor Market Deregulation, and the Informal Sector in Costa Rica and the Dominican Republic*, (University Park, The Pennsylvania State University Press)

Lozano, W. (1998): "Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos", *Perfiles Latinoamericanos*, No.13

Marx, K. (1975): *El capital. Crítica de la economía política*, (Madrid, Siglo XXI), Vol. I

Mezger, J. y R. Christen 1997. "Políticas de apoyo a micro y pequeñas empresas". *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. Enero - marzo, No. 138: 79-100.

Mezger, J. (1987): *Notas sobre la segmentación de los mercados laborales urbanos*, Documentos de Trabajo, No.289, (Santiago, PREALC)

Nun, J. (1969): "Sobre población relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal", *Revista Latinoamericana de Sociología*, Vol.4, No.2

OIT (2000) *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, *Documentos de Trabajo*, No.123, (Lima, OIT)

OIT (2001): *Panorama laboral 2001*, (Lima, OIT)

OIT (2002): *Panorama laboral 2002*, (Lima, OIT)

Pérez Sáinz, J. P. (1998): "¿Es necesario aún el concepto de informalidad?", *Perfiles Latinoamericanos*, No.13

Pérez Sáinz, J. P. 1991. *Informalidad Urbana en América Latina: Enfoques, problemáticas e interrogantes*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y Editorial Nueva Sociedad, Guatemala, Guatemala.

Pérez Sáinz, J. P. 1996. *Neoinformalidad en Centroamérica*. San José, Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Portes, A. (1995): *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. (Porrúa, Mexico).

Portes, A. y R. Schauffler. 1993. "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector". *Population and Development Review*. Vol. 19, No.1.

Quijano, A. (1974): "The marginal pole of the economy and the marginalized labour force", *Economy and Society*, Vol. 3, No. 4

Racznski, D. 1977. *El sector Informal Urbano: Interrogantes y Controversias*. Investigaciones sobre Empleo No. 3. Santiago, Chile: Programa Regional del empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).

Souza, P. R. y Tokman V. E. (1976): *El sector informal urbano*, en P. R. Souza y V. E. Tokman (coords.): *El empleo en América Latina, (México, Siglo XXI)*

Tokman, V. 1987. "El sector informal quince años después". En *El Trimestre Económico*, No. 215.

Tokman, V. 1999. "La informalidad en los años noventa: situación actual y perspectivas". En Jorge Carpio e Irene Novacovsky (compiladores): *De igual a igual. El desafío del estado ante los nuevos problemas sociales*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO y FLACSO.

Trejos, Juan Diego. 2002. *El trabajo decente y el sector informal en los países del istmo centroamericano*. Documento de trabajo No. 158. San José, Costa Rica: Oficina de la OIT para Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

Nombre del curso: **POLÍTICA DE EMPLEO**

Número de créditos: 4

Descripción:

Con base en el diagnóstico generalizado de que el desempleo constituye uno de los principales problemas (sino el principal) en la mayoría de los países, se analizan las implicaciones de establecer la creación y la promoción de empleo como un objetivo central de las políticas económicas, sociales y laborales. En el análisis se reconoce que este flagelo de la sociedad está directamente ligado a las causas de la pobreza, y como el empleo continúa siendo la principal fuente de ingresos para la mayoría de la población, se sustenta que la promoción de empleos de calidad constituye el medio más eficaz para lograr una reducción en los niveles de pobreza. El curso muestra la manera de abordar las tareas de planificación y de promoción del empleo en diferentes niveles de políticas y programas, tales como el macroeconómico, el sectorial, el de los mercados de trabajo, y el de los grupos específicos de la población.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando las interrelaciones entre la estructura del empleo y la ocupación, el nivel y la distribución de los salarios y los ingresos, y la reducción de la pobreza en cada país .

Contenido:

- La concepción del trabajo
- La magnitud del problema del empleo

- Cantidad y calidad de la mano de obra
- La generación de empleos productivos
- Consistencia macroeconómica y marco institucional

Bibliografía:

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Varios años. *Panorama Laboral para América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.
 OIT. 1990. Políticas de Empleo. (PREALC/Panamá), Panamá.
 Pichardo y Ruiz. 1996. Lineamientos de una política de empleo al alcance del Ministerio de Trabajo. MITRASS - CINPE.
 PREALC. 1982. Políticas de estabilización y empleo en América Latina. Investigaciones sobre empleo N° 22. Santiago, Chile.
 REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T Tema: “La medición del trabajo decente”. Todos los artículos de la Revista. Volumen 122, No. 2 (2003/ 2).

Nombre del curso: **POLÍTICA DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Número de créditos: 3

Descripción:

Frente a las exigencias del lado de la demanda de los mercados de trabajo, en cuanto a las características de los puestos de trabajo y los retos de la economía globalizada, en términos de competitividad y productividad, se analiza la reorientación que se le debe dar al desarrollo de las capacidades y competencias laborales de las personas para permitirles alcanzar una mayor y mejor *empleabilidad* e inserción laboral. En estos esfuerzos para ajustar la oferta y la demanda del mercado de trabajo, se deben enfrentar los desafíos principales en relación con la educación general y técnica, la formación profesional (formal e informal) continua, y la capacitación de adultos.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la necesidad de asegurar que las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos logren satisfacer los requisitos de los mercados laborales y mantener a la vez el equilibrio deseado entre la demanda y la oferta de trabajo.

Contenido:

- La cuantificación de la población económicamente activa (PEA)
- Movilidad de la mano de obra
- La calidad de los recursos humanos

- La necesidad de una política integral de educación técnica y de formación profesional

Bibliografía:

(1992b): "Migration from Managua. Some Recent Evidence", *World Development*, Vol.20, No.8

(2003b): "Globalización, riesgo y empleabilidad. Algunas hipótesis", Nueva Sociedad, No. 184

Claudia Jacinto y María A. Gallart. Por una segunda oportunidad: La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Cinterfor, Montevideo, 1998.

Conceicao, P. and Bengt-Ake, L. (2003): Innovation, Competence Building and Social Cohesion in Europe: Towards a Learning Society. Edward Elgar Publishing. Cheltenham, United Kingdom.

Funkhouser, E. (1992a): Mass Emigration, Remittances, and Economic Adjustment: The case of El Salvador in the 1980s, en G. Borjas and R. Freeman (eds.): Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas, (University of Chicago Press)

Gudmundsson, Gestur. 1998. Old Wine in New Bottles: The concepts of Competence and Qualification. In Global Redefining of Working Life: A new Nordic Agenda for Competence and Participation. Nordic Council of Ministers. Copenhagen, Denmark

Kosen, Stan: Recursos Humanos en las organizaciones. Editorial Harla. 1995.

Kupferberg, Feiwei. 2003. Creativity is more important than competence. Institute for Educational Sociology at the Danish University of Education. Article was originally brought in Asterisk, 11/2003

Lam, Alice. 1998. *Tacit knowledge, organisational learning and innovation: a societal perspective*. DRUID working paper N° 98-22.

McConnell, Campbell R. y Stanley L.Brue. 1997. Economía Laboral Contemporánea. Cuarta Edición. Madrid, España: McGraw-Hill e Interamericana de España S.A.

Mezzer, J. (1987): Notas sobre la segmentación de los mercados laborales urbanos, Documentos de Trabajo, No.289, (Santiago, PREALC)

Organización de cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Gestión de Recursos Humanos y tecnologías de Fabricación Avanzada. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. 1993

Robbins, Stephen: Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Sexta Edición. Prentice- may Hispanoamericana. 1994

Zúñiga Vargas, Fernando. 2004. Why Labour Competence? Key Elements to be considered. ILO / CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.

Nombre del curso: **POLÍTICAS LABORALES INTEGRADAS**

Número de créditos: 3

Descripción:

En el marco de los modelos de desarrollo socioeconómico aplicados en las últimas décadas, se analizan y discuten el alcance y la aplicación de las políticas macroeconómicas (antes, durante y después de la puesta en práctica de las políticas de ajuste estructural impuestas por las instituciones financieras internacionales, enfatizando sus efectos en el nivel y la estructura del empleo y la ocupación, tanto en el conjunto de la economía como en los diversos sectores productivos y en los mercados de trabajo. En el análisis también se incluye el examen de las políticas salariales y de ingresos que forman parte integral del marco de las políticas laborales. Además, se retoma y examina el concepto de “trabajo decente” de la OIT como un principio orientador clave para el diseño de políticas laborales integradas.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando de manera integral y multidisciplinaria el impacto de las políticas públicas en la estructura, la cantidad y la calidad del empleo y la ocupación, y en la reducción de la pobreza de cada país.

Contenido:

- Efectos de las políticas económicas y sociales en el nivel y estructura del empleo y la ocupación
- La cantidad y la calidad del empleo y la ocupación
- Información de base para el diseño de políticas laborales
- Hacia un marco de políticas laborales integradas

Bibliografía:

Adelman, J. y Herhsberg, E. (2004): *Paradoxical Inequalities: Social Science, Social Forces, and Public Policies in Latin America*, ponencia presentada al seminario sobre “Persistente Inequalities in Latin America”, Princeton, 5 de marzo

BID (1999): *América Latina frente a la desigualdad. Informe 1998-1999*, (Washington, Banco Interamericano de Desarrollo)

Bulmer-Thomas, V. (1997): Introducción, en V. Bulmer-Thomas (comp.): *El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza*, (México, Fondo de Cultura Económica)

Burki, S.J. y Perry, G.E. (1997): *The Long March: A Reform Agenda for Latin America and the Caribbean in the Next Decade*, (Washington, The World Bank)

Cortázar, R. (1997): Chile: The Evolution and Reform of the Labor Market, en S. Edwards y N. Lustig (eds.): *Labor Markets in Latin America. Combining Social Protection with Market Flexibility*, (Washington, Brookings Institution Press)

De Ferranti, D.; Perry, G.E.; Ferreira, F. y Walton, M. (2003): *Inequality in Latin America. Breaking with History?* (Washington, The World Bank)

Dierckxsens, Wim (1990), *Mercado de trabajo y política económica en América Central*, San José: Universidad Nacional de Costa Rica/ Ed. Guaymuras/ DEI

Mezzerà, J. (1987): Notas sobre la segmentación de los mercados laborales urbanos, Documentos de Trabajo, No.289, (Santiago, PREALC)

Nowalski, Jorge. Asimetrías económicas, laborales y sociales en Centroamérica: desafíos y oportunidades. San José. FLACSO. 2002.

PREALC (1991): *Empleo y equidad: el desafío de los 90*, (Santiago, PREALC)

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Artículo: "Extensión de la seguridad. Políticas para los países en desarrollo". Autor: W. Van Ginneken. Pags. 305-324. Volumen 12. No. 3. 2003/3.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T Tema: "La medición del trabajo decente". Todos los artículos de la Revista. Volumen 122, No. 2. 2003/ 2.

Stallings, B. and Peres, W. (2000): Growth, Employment and Equity: The Impact of Economic Reforms in Latin America and the Caribbean, (Washington, Brookings Institution/ECLAC)

Tilly, C. (1999): *Durable Inequality*, (Berkeley, University of California Press)

Tokman, V. (1998): "Empleo y seguridad: demandas de fin de siglo", Anuario Social y Político de América Latina y El Caribe 2, (Caracas, FLACSO/Nueva Sociedad)

Weller, J. 2000. *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fondo de Cultura Económica.

Nombre del curso: **CONCERTACIÓN LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión del rol de los actores principales en los procesos productivos (Estado, empleadores y trabajadores) y las diversas instancias de concertación laboral en el lugar de trabajo, tales como las comisiones mixtas de productividad y de salud y seguridad ocupacional, la identificación de necesidades de formación por competencias laborales y desarrollo de los recursos humanos, la prevención, solución y resolución alternativa de conflictos laborales. Se dará especial atención al análisis de la identificación de intereses comunes y de alianzas estratégicas y a la fijación de agendas conjuntas entre los diferentes actores sociales. En el análisis se incluye el examen de la experiencia acumulada en diferentes órganos de concertación tripartita, tales como los consejos nacionales de salarios, de salud y seguridad ocupacional, consejos económicos y sociales, comisiones nacionales de tecnología y productividad, y en otras instancias de diálogo social, identificando y reseñando a la vez las buenas prácticas en las relaciones laborales.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando los resultados del trabajo llevado a cabo por las diversas instancias de concertación tripartita y el rol de los diferentes actores sociales en su funcionamiento.

Contenido:

- Relaciones socioeconómicas
- Relaciones de productividad
- Identificación de necesidades de formación y desarrollo de RRHH
- Aplicación y control de la normativa laboral
- Comisiones mixtas de productividad
- Comisiones mixtas de seguridad y salud ocupacional
- Prevención, solución y resolución alternativa de conflictos
- Buenas prácticas en relaciones laborales
- Hacia la integración de los factores de producción y los actores sociales

Bibliografía:

Hinojosa Martínez, Luis M. Comercio Justo y Derechos Sociales. Tecnos, Madrid, 2002.

Nowalski, Jorge. 2002. "Asimetrías Económicas, Laborales y Sociales en Centroamérica: Desafíos y Oportunidades". San José, Costa Rica.

Polaski, Sandra. 2003. América Central y los EE.UU. enfrentan un desafío - y la oportunidad de un adelanto - en los derechos de los trabajadores. Proyecto sobre Comercio, Equidad y Desarrollo. Carnegie Endowment for International Peace. www.ceip.org/trade

Rodas-Martini, Pablo. 2002. Temas clave en la integración actual de Centroamérica. Conferencia "Integrating the Americas". Red de Investigación sobre Comercio en las Américas. Washington D.C.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo y García Laso, Agustín (Editores). Globalización económica y relaciones laborales, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003.

Villasmil Prieto, Humberto et al. (Editores). El derecho del diálogo social. OIT, San José, 2004.

Nombre del curso: **SEMINARIOS DE TESIS IV, V Y VI: ELABORACIÓN DE TESIS**

Número de créditos: 6 cada uno

Descripción:

Estos seminarios consisten en la elaboración de la tesis de maestría, por medio de una tutoría individual en la que habrá una relación de trabajo directa entre cada estudiante y su supervisor de tesis. Se pretende que el estudiante entregue un borrador de tesis al tutor y que con sus pautas y orientaciones pertinentes prepare la versión final, la cual presentará y defenderá ante un tribunal. Se espera que cada estudiante haya aplicado los conocimientos adquiridos en todos los cursos en la realización de la investigación de base y en la elaboración de su tesis de maestría.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, apoyando a los estudiantes de la Maestría GST en la elaboración de la tesis de posgrado.

Cursos optativos I

Nombre del curso; **EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y PERSPECTIVAS DE LA
NORMATIVA LABORAL**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de la naturaleza y alcance de los cambios introducidos en la legislación laboral del país a través del tiempo, el contexto que los propició y su impacto en el corto, mediano y largo plazo. Además, el curso examinará los cambios que serían necesarios gestar en el futuro inmediato, esbozando las recomendaciones pertinentes para tal efecto.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la evolución histórica y las perspectivas de revisión para que la normativa laboral responda mejor a las nuevas necesidades.

Contenido:

- Orígenes del derecho del trabajo (Constitución, Convenios Internacionales del Trabajo, Códigos del Trabajo, leyes y convenios colectivos)
- Evolución histórica de los derechos laborales individuales y colectivos
- Naturaleza, secuencia cronológica y contexto de las reformas adoptadas

- Relación entre el contenido de la ley, su aplicación y las necesidades en cada realidad
- Reseña de la resolución de conflictos laborales en el pasado reciente
- Principales denuncias ante organismos internacionales y su impacto en la legislación
- Evolución, tendencias y perspectivas actuales del derecho del trabajo

Bibliografía:

Ackerman, Carcavallo et al. Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo. Editorial Zavalía, 1997.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasra, Buenos Aires, 2001.

Derecho Administrativo Laboral. Mercader Uguina, Jesús R., Tolosa Tribiño, César. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, España, 2004.

Palomar Olmeda Alberto. Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos. Editorial Dykinson 2001.

Valverde, Antonio Martín, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia, Joaquín. Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid, 2002.

Nombre del curso: **ALCANCES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de la estructura y funcionamiento de la administración del trabajo en términos de su relevancia a través de la historia. Además, se determinarán los cambios que deberían introducirse para que los procesos y procedimientos de la administración y gestión del trabajo sean más eficientes y eficaces con respecto a las necesidades actuales.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la estructura y funcionamiento de la administración del trabajo y los resultados de su acción.

Contenido:

- Evolución histórica de los servicios y las instituciones reguladoras del trabajo
- Mecanismos de regulación de la estabilidad laboral
- Participación de los actores sociales en su funcionamiento
- Regímenes laborales aplicables al sector público y a la actividad privada

- Procedimientos administrativos para la prevención y la resolución de conflictos

Bibliografía:

OIT. Administración de la Seguridad Social. Módulo 2. Ginebra, 2001.

Thuy, P., Hansen, E. y Price, D. El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante. MTSS, Madrid, 2001.

Valdés Dal-Ré, Fernando (Director). Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea. MTSS, Madrid, 2003.

Nombre del curso **EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y PERSPECTIVAS DE LAS RELACIONES LABORALES**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de la estructura y funcionamiento del sistema de relaciones laborales a través del tiempo, de las diversas instancias de diálogo y concertación existentes, y del esquema de resolución alterna de conflictos (RAC). El curso también examinará los cambios que se deberían introducir en consulta con los principales actores sociales para que el sistema y demás instancias de concertación sean más eficientes y eficaces y respondan mejor a las necesidades actuales. Se pondrá especial énfasis en la acción necesaria para privilegiar la prevención de conflictos en vez de su resolución fortaleciendo la cooperación y reduciendo la confrontación.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la estructura y funcionamiento del sistema de relaciones laborales y los resultados de su acción.

Contenido:

- Evolución histórica del sistema de relaciones laborales
- Experiencia acumulada en las diferentes instancias de diálogo existentes
- Principales contribuciones del sistema a la estabilidad laboral y paz social
- Las relaciones de poder en las organizaciones empresariales y de trabajadores
- La organización del trabajo y las relaciones sociales en los diferentes tipos de centros de trabajo
- Modalidades de participación de los trabajadores y de su acción colectiva
- Estudio de los convenios colectivos y su impacto en las relaciones laborales
- Mecanismos de prevención y resolución alterna de conflictos (RAC)

Bibliografía:

Amelang y Bartussek. Psicología Diferencia e Investigación de la Personalidad. Editorial Herder. Barcelona, España. 1985

Hartley Jean F., Stephenson, Geoffrey M.. Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y del Control en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. Año: ____

O.I.T. (1987). Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Ginebra.

Valdés Dal-Ré, Fernando (Director). Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea. MTSS, Madrid, 2003.

Zapata, F. (1993): Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano, (México, Fondo de Cultura Económica/El Colegio de México)

Cursos optativos II

Nombre del curso: **ASPECTOS PSICO-SOCIOLÓGICOS DEL TRABAJO**

Número de créditos: 3

Descripción:

Análisis y discusión de las diversas corrientes de pensamiento, paradigmas y ámbitos de acción social con base a la experiencia del caso latinoamericano, enfatizando el examen de la evolución y los efectos sociales del proceso industrial, la sociedad post-industrial (transición de la industria a los servicios) y la nueva sociedad del conocimiento (globalizada) que emerge de la reciente revolución tecnológica en el uso y el manejo de la información y la comunicación. Se incluye en el análisis el impacto de los cambios sociales en la gestión del trabajo, las relaciones de poder y los conflictos en la organización, así como las aptitudes, las actitudes y los comportamientos en el desempeño del trabajo, incluyendo el acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo (sexual, jerárquico y psicológico).

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la evolución y los efectos psicosociales de los procesos productivos y la transformación de las economías en la inserción laboral de la PEA.

Contenido:

- Nociones y conceptos básicos de sociología y su aplicación
- Evolución y efectos sociales del proceso industrial
- Nociones y conceptos básicos de psicología y su aplicación
- Relaciones humanas en el trabajo
- Los diversos paradigmas existentes: el caso latinoamericano

Bibliografía:

Hartley Jean F., Stephenson, Geoffrey M.. Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y del Control en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. Año: ____

Miner, John. Industrial and Organizacional Psychology. Mc Graw-Hill, Inc. USA. 1992
Oficina Internacional del Trabajo. OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Num. 56. Ginebra, Suiza. I Edición. 1986

Pamphlet of the Society for Industrial and Organization Psychology. The Science and Practice of Industrial and Organizational Psychology. Chicago. 1993

Nombre del curso; **SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

Número de créditos: 3

Descripción:

El aumento de la calidad de los empleos requiere, entre otros derechos laborales, la garantía del acceso a la seguridad social en todas sus formas, tanto para las personas en actividad como para aquellas que se hayan acogido a algún tipo de pensión. En el curso se analizan los diferentes sistemas de la seguridad social y se destaca la relación entre el acceso a la seguridad social y la aspiración de las personas por tener una cierta seguridad socioeconómica a largo plazo. El curso también pretende demostrar la relación entre la eficiencia económica y la eficiencia social, señalando los efectos económicos de la inversión social en general y de la inversión en la seguridad social en particular.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la experiencia internacional pertinente en cuanto a sistemas de previsión y seguridad social y revisando el sistema vigente en cada país.

Contenido:

- Previsión y seguridad social
- Diferentes sistemas y finalidades de la seguridad social
- Diversos regímenes vigentes al nivel nacional en países específicos

Bibliografía:

Arauz, Armando et. Al. Apuntes sobre Seguridad Social, San José. Caja Costarricense de Seguro Social. 1959.

Bonilla, Alejandro y Conte-Grand, Alfredo et. al. Pensiones en América Latina: Dos Décadas de Reforma. Lima, Oficina Internacional del Trabajo. 2001.

Calderón G., Rafael. Mensaje del Presidente de la República al Poder Legislativo introduciendo el Proyecto de Reforma a la Carta Magna para establecer el Capítulo de Garantías Sociales. San José. Imprenta Nacional. 1942.

Código de Trabajo. Edición actualizada (posterior a agosto del 2000).

Colección de Constituciones de Costa Rica. San José. Imprenta Nacional. 2000.

Conferencia Internacional del Trabajo. Seguridad Social: temas, retos y perspectivas. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 2001.

Constitución Política. Edición actualizada.

Convenio N° 102 de la OIT "Norma mínima de seguridad social".

De la Cruz, Yalena. Los forjadores de la seguridad social en Costa Rica. San José. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. 1996.

El desarrollo de la seguridad social en América Latina. CEPAL. Estudios e Informes de la CEPAL No. 43, 1985.

El desarrollo de la seguridad social en América Latina. CEPAL, Estudios e Informes de la CEPAL No. 43, 1985.

Gillion, Colin. Pensiones de Seguridad Social: Desarrollo y reforma. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002.

Jaramillo, Juan. Salud y Seguridad Social. San José. Editorial de la Universidad de Costa Rica. 1993.

La Seguridad social y el desarrollo de Costa Rica. Guido Miranda. EDNASSS. 1988

Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Edición actualizada.

Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. Edición actualizada.

Ley de la Jurisdicción Constitucional. Edición actualizada.

Ley de Pensión Vitalicia para personas que padecen parálisis cerebral profunda. Edición actualizada.

Ley de Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Edición actualizada.

Ley de Régimen Privado de Pensiones Complementarias. Edición actualizada.

Ley Orgánica del Poder Judicial. Edición actualizada.

Martínez, Juliana y Mesa-Lago, Carmelo. Las Reformas Inconclusas: Pensiones y Salud. San José. Fundación Frierich Ebert. 2003.

Mesa-Lago, C. (1994): Changing Social Security in Latin America. Towards Alleviating the Social Costs of Economic Reform, (Boulder, Lynne Rienner)

Mesa-Lago, Carmelo. La Reforma de Pensiones en Costa Rica. San José. Fundación Friedrich Ebert. 1998.

Mesa-Lago, Carmelo. Modelos de seguridad social en América Latina, Ediciones Siap-Planteos, 1977.

Miranda, Guido. La Seguridad Social y el Desarrollo en Costa Rica. San José. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. 1988.

Organización Internacional del Trabajo. La seguridad social en la perspectiva del año 2000. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 1984.

Piza, Rodolfo R.. Seguridad Social: nova el vetera. San José. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. 2001.

"Reforma al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte". Periódico Campus. Universidad Nacional. Heredia. 2002.

Reglamento del Régimen No Contributivo de Pensiones. Edición actualizada.

Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS. Edición actualizada.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - O.I.T. Artículo: "Extensión de la seguridad. Políticas para los países en desarrollo". Autor: W. Van Ginneken. Pags. 305-324. Volumen 12. No. 3. 2003/3.

Rosenberg, Marc. Las luchas por el Seguro Social en Costa Rica. San José. Editorial Costa Rica. 1980.

Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Las reformas de la seguridad social en Iberoamericana. Madrid. OISS. 1998.

Seguridad Social (Guía de Educación Obrera). Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 1995.

Seguridad Social: un nuevo consenso. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 2002.

Valverde, Jorge. Las Pensiones y Otros Beneficios en la Seguridad Social Costarricense. San José. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. 1994.

Nombre del curso: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Número de créditos: 3

Descripción:

El aumento de la calidad de los empleos requiere, entre otros derechos laborales, la garantía de un lugar de trabajo que no atente contra la salud y que minimice el riesgo de accidentes para todas las personas involucradas. En el curso se destacan los aspectos de salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo, examinando los factores para mejorar la higiene ambiental y para reducir, sino eliminar, los riesgos de accidentes. Se incluye en el análisis la vasta experiencia acumulada en la concertación laboral, mediante la instalación y operación de "comisiones mixtas", integradas por representantes de los trabajadores y de la administración o la gerencia, con el propósito de fomentar mejores condiciones ambientales en el lugar de trabajo y determinar su impacto en los niveles de productividad.

Objetivo:

Contribuir al análisis del mundo del trabajo en la sociedad globalizada actual, con un enfoque centrado en el ser humano, examinando la relación entre las condiciones de trabajo, la calidad de los puestos de trabajo y los niveles de productividad en la empresa.

Contenido:

- Conceptos generales
- Salud y seguridad ocupacional (SSO)

- Ética profesional y la participación en la empresa

Bibliografía:

- Escalante, Leonardo (1994). Proceso de trabajo y daños a la salud en los trabajadores de las ramas alimentaria, textil y de la confección, Naucalpan, Estado de Mexico, 1989. UAM, Xochimilco, México.
- Escalante, Leonardo (1999). Diagnóstico de salud de los trabajadores universitarios, Universidad Nacional, Heredia.
- I.N.S. Depto. De Salud Ocupacional. Estudio de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. American Flower Corporation. Noviembre. 1990
- Jaramillo, Juan. Salud y Seguridad Social. San José. Editorial de la Universidad de Costa Rica. 1993.
- Laurell, A.C. y Noriega, M (1989). La salud en la fabrica, Ediciones Era, México.
- Martínez, Juliana y Mesa-Lago, Carmelo. Las Reformas Inconclusas: Pensiones y Salud. San José. Fundación Frierich Ebert. 2003.
- Noriega, Mariano (1989). En defensa de la salud en el trabajo, UAM- Xochimilco, México.
- O.I.T. (1987). Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Ginebra.
- O.P.S. (1993). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores, Washington.
- Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS. Edición actualizada.
- Reglamento del Sistema de Atención Integral de Salud Laboral. Edición actualizada.
- Ricchi, Renzo (1981). La muerte obrera, Editorial Nueva Imagen, México.
- Timio, Mario (1980). Clases sociales y enfermedad, Editorial Nueva Imagen, México.

ANEXO C

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN
GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL**

ANEXO C

PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

CURSO

La globalización y sus efectos sociolaborales
Derechos humanos, grupos vulnerables y procesos laborales judiciales
Administración del derecho laboral
Seminario de tesis I, II y III (colegiados)

Administración del trabajo y las relaciones laborales
Relación jurídica y laboral de la empresa
Gerencia organizacional y administrativa del trabajo
Mercados de trabajo
Política de empleo
Política de desarrollo de los recursos humanos
Políticas laborales integradas
Concertación laboral y diálogo social
Evolución histórica y perspectivas de la normativa laboral
Alcance y perspectivas de la administración del trabajo
Evolución histórica y perspectivas de las relaciones laborales
Aspectos psico-sociológicos del trabajo
Sistemas de seguridad social
Seguridad y salud ocupacional
Seminario de tesis IV, V y VI

PROFESOR

Jaime Delgado Rojas
Fernando Bolaños Céspedes

Alexander Godínez Vargas
Carlos Buezo Cruz
Leonardo Escalante Alvarado
Jaime Delgado Rojas
Alexander Godínez Vargas
Enrique Alvarado Peñaranda
Rose Mary Fallas Navarro
Keynor Ruiz Mejías
Ruth Martínez Cascante
Rose Mary Fallas Navarro
Keynor Ruiz Mejías
Carlos Buezo Cruz
Fernando Bolaños Céspedes
Juan Rafael Espinoza Esquivel
Alexander Godínez Vargas

Víctor Mata Vargas
Juan Rafael Espinoza Esquivel
Leonardo Escalante Alvarado
Tutores individuales

ANEXO D

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL
DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
Y SUS GRADOS ACADÉMICOS**

ANEXO D

PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y SUS GRADOS ACADÉMICOS

ENRIQUE ALVARADO PEÑARANDA

Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica. Maestría Profesional en Derecho con Mención en Derecho Comercial, Universidad Interamericana de Costa Rica.

FERNANDO BOLAÑOS CÉSPEDES

Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica. Doctorado en Derecho, Universidad Escuela Libre, San José, Costa Rica

CARLOS BUEZO CRUZ

Maestría en Ciencias Sociales con mención e Integración Regional, Universidad Nacional, Universidad de la Paz.

JAIME DELGADO ROJAS

Maestría en Ciencias Sociales con mención en Ciencia Política, FLACSO, México.

LEONARDO ESCALANTE ALVARADO

Maestría en Ciencias Sociales con mención en Problemas Laborales, FLACSO, México.

JUAN RAFAEL ESPINOZA ESQUIVEL

Doctorado en Derecho, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica.

ROSE MARY FALLAS NAVARRO

Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica. Maestría en Administración de Negocios, Universidad de Costa Rica.

ALEXANDER GODÍNEZ VARGAS

Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica. Doctorado en Derecho, Universidad Complutense de Madrid, España.

RUTH MARTÍNEZ CASCANTE

Bachillerato en Economía, Universidad Nacional. Maestría en Política Económica, Universidad Nacional.

VÍCTOR MATA VARGAS

Licenciatura en Ingeniería Química, Universidad de Costa Rica. *Licence* en Toxicología Industrial, Universidad de Lovaina, Bruselas, Bélgica (equiparado al grado de Especialidad). Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, Universidad de Costa Rica (UCR).

KEYNOR RUIZ MEJÍAS

Bachillerato en Economía, Universidad Nacional. Maestría en Política Económica con énfasis en Economía de los Recursos Humanos, Universidad Nacional.