

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA
PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN TÉCNICA

Desarrollo de una propuesta de capacitación sobre legislación laboral costarricense, a través de un diagnóstico de las habilidades duras de los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), para el fortalecimiento de la inserción laboral.

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
EDUCADOR TÉCNICO Y FORMADOR PROFESIONAL,
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA.

Diana Rojas Sánchez.
Johanna Rojas Sánchez.

San José, Costa Rica.

2022

Dedicatoria Johanna Rojas Sánchez

A mi Dios todo poderoso por ser esa guía, darme sabiduría y discernimiento para llevar a cabo la culminación de esta carrera, satisfactoriamente.

A mis padres Ilse Sánchez Sánchez y Johnny Rojas Prado gracias, por darme el regalo más preciado la vida, por dejarme la herencia más valiosa la capacidad de aprender y vivir cada día el valor del amor, el esfuerzo y la responsabilidad. Por darme las mejores herramientas, con una educación de calidad para enfrentar los retos de la vida.

A mi hermana Diana Rojas Sánchez, por darme el privilegio de llevar esta carrera juntas, enseñarme a nunca darme por vencida y sobre todo a motivarme a ser mejor cada día.

A mi sobrina Luciana Zúñiga Rojas, por ser ese motor, mi fuerza e inspiración en mi vida para alcanzar un logro más y por ser esa compañía por las noches mientras hacíamos trabajos.

Dedicatoria Diana Rojas Sánchez

A Dios, por permitirme cumplir una nueva meta profesional, por ser mi fuerza, guía, sostén y luz en mi vida.

A mis padres Johnny e Ilse, por motivarme y apoyarme en cumplir una meta más en mi vida, por la guía que son y las enseñanzas que me dan día tras día.

A mi esposo Jorge y mi hija Luciana, por ser ese apoyo incondicional en este proceso, porque siempre estuvieron a mi lado y fueron mi motor y motivo para seguir adelante.

A mi hermana Johanna por impulsarme en iniciar este proyecto de vida, y ser mi guía y sostén para poder culminar de la mejor manera esta meta.

Agradecimientos Johanna Rojas Sánchez.

Primeramente, a mi Dios por ser esa guía en mi camino y luz en mi vida para finalizar esta carrera universitaria.

Mis padres Johnny e Ilse por siempre contar con el apoyo incondicional para cumplir mis metas, ser esa gran inspiración para ser mejor profesional cada día y sobre todo llenarme siempre de amor.

A mi hermana Diana y mi sobrina Luciana por ser ese trío perfecto quienes siempre han estado al cañón de lucha ante cualquier eventualidad y son mi inspiración para todo.

Al Profesor M.Sc. Jeison Alfaro Aguirre, por ser ese tutor incondicional quien siempre nos motivó a salir adelante por esa dedicación y empeño de dar siempre la milla extra para todo, y sobre todo ser ejemplo por seguir.

A los estudiantes de undécimo nivel de Informática en Desarrollo de Software, y de duodécimo nivel en Desarrollo de Web, y a los Docentes de las especialidades de Informática del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios.

Al director del COTEPECOS, Lic. Kenneth Salas Arroyo por ser parte de este proceso tan importante en la culminación de este Trabajo Final de Graduación y brindarme ese apoyo incondicional.

Agradecimientos Diana Rojas Sánchez.

A Dios por darme las fuerzas, la sabiduría y el entendimiento para finalizar una de las metas propuestas.

A mis padres Johnny e Ilse por los valores que me inculcaron para poder ser mejor persona y profesional, y por todo el apoyo brindado durante esta Licenciatura.

A mi esposo Jorge y mi hija Luciana que son un pilar importante en mi vida y un motivo para salir adelante y ser mejor día tras día.

A mi hermana Johanna y compañera de tesis, que fue mi guía, inspiración y el motivo por el cual inicie esta meta profesional.

Al M.S.c Jeison Alfaro Aguirre, por ser nuestro mentor y tutor de tesis, quien nos brindó todo el apoyo y guía en esta investigación y por todo el conocimiento y motivación que nos brindó a lo largo de la licenciatura.

A los profesores, estudiantes y director del COTEPECOS que nos abrieron las puertas para llevar a cabo esta investigación y nos brindaron el apoyo requerido.

HOJA DE APROBACIÓN

HOJA DE APROBACIÓN

Estudiantes: *Diana Rojas Sánchez y Johanna Rojas Sánchez.*

Este Proyecto Final de Graduación fue **APROBADO** por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Escuela de Educación Técnica, como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Educación Técnica.

Mag. Jesús Hernández Araya
Presidente de la Comisión
Escuela de Educación Técnica

JESUS ALBERTO
HERNANDEZ
ARAYA (FIRMA)

Firmado digitalmente por JESUS ALBERTO HERNANDEZ ARAYA (FIRMA)
Motivo: Estoy de acuerdo con las condiciones definidas estampando mi firma en este documento
Fecha: 2022.06.08 13:42:04 -06'00'

M.Sc. Jeison Alfaro Aguirre
Tutor Proyecto

JEISON ALFARO
AGUIRRE (FIRMA)

Firmado digitalmente por JEISON ALFARO AGUIRRE (FIRMA)
Fecha: 2022.06.03 17:03:50 -06'00'

Lic. Denia Fallas Espinoza
Lectora

DENIA MARIA FALLAS
ESPINOZA (FIRMA)

Firmado digitalmente por DENIA MARIA FALLAS ESPINOZA (FIRMA)
Fecha: 2022.06.03 16:20:18 -06'00'

M.Sc. Mainor Villalobos Rodríguez
Lector

MAINOR ANGEL
VILLALOBOS
RODRIGUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por MAINOR ANGEL VILLALOBOS RODRIGUEZ (FIRMA)
Fecha: 2022.05.27 10:18:34 -06'00'

Resumen

Esta investigación pretende analizar las habilidades duras que poseen los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), relacionadas con la legislación laboral costarricense para su inserción en el mercado laboral, una vez egresados de la institución, a través de la opinión de los estudiantes y profesores, con el objetivo de proponer un taller formativo para fortalecer los conocimientos básicos, respecto de este tema.

La técnica e instrumento para obtener la información que se utilizó para desarrollar este proceso de investigativo, fue la entrevista y como instrumento de aplicación el cuestionario. Las investigadoras aplicaron la técnica de la entrevista con el propósito de obtener información fundamental y precisa del nivel de conocimiento que tienen los estudiantes en relación con la legislación laboral costarricense. Los cuestionarios se aplicaron a treinta y dos estudiantes y a dos profesores de las especialidades de informática, quienes representan la totalidad de la muestra y la población meta, para esto se realizó un muestreo por conveniencia.

Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron que un alto porcentaje de la población encuestada no contaban con las habilidades duras, respecto de la legislación laboral costarricense, por tanto, están anuentes en recibir un taller formativo para fortalecer estas competencias.

Con el fin de solventar esta necesidad se desarrolla la propuesta de un taller formativo acerca de la legislación laboral costarricense para los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), de duodécimo nivel el cual se desarrollará en seis módulos.

Abstract

This research aims to analyze the hard skills from students of the specialty of Software Development and Web Development of the Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), related to Costa Rican labor legislation for their insertion in the labor market, once graduated from the institution through the opinion of students and teachers, with the aim of seeking the implementation of an informative workshop to reinforce the basic knowledge on this topic.

The technique and instrument used to carry out this research, in order to gather the information were: the interview, and the questionnaire, as an application instrument. The researchers applied the interview technique with the interest to obtain fundamental and accurate information on the knowledge level that students have on regards to Costa Rican labor legislation. The questionnaires were applied to thirty-two students and two professors from the informatics specialty, which represent the entire sample and the target population; for this purpose, a convenient sample was carried out.

The results obtained in this research indicated that a high percentage of the population surveyed did not have the hard skills regarding the Costa Rican labor legislation. Therefore, they are willing to receive a training workshop to strengthen these skills.

In the direction to solve this need, the proposal of a training workshop on the Costa Rican labor legislation is developed for the students of the specialty of Software Development and Web Development from the Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), which is developed in six modules.

Tabla de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iv
HOJA DE APROBACIÓN	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Lista de tablas.....	xi
Listas de gráficos.....	xii
Lista de figuras.....	xiii
Lista de abreviaturas	xiv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Problema y su importancia:	2
1.2. Objetivos	4
1.2.1. Objetivo general.....	4
1.2.2. Objetivos específicos.....	5
1.3. Antecedentes teóricos o prácticos.....	6
1.4. Justificación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Conceptos generales.....	13
2.1.1 Ministerio de Educación Pública.	13
2.1.1.1 Educación técnica.....	16
2.1.1.2 Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC).	19
2.1.1.3 Práctica Profesional.....	21
2.1.2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	22
2.1.2.1 Código de Trabajo de Costa Rica.	25
2.1.2.1.1 Derecho laboral.	26
2.1.2.1.2 Relación laboral.	26
2.1.2.1.3 Trabajador.	27
2.1.2.1.4 Patrono.	28
2.1.2.1.5 Obligaciones del trabajador y del patrono.	28
2.1.2.1.6 Prohibiciones del trabajador y del patrono.....	31
2.1.2.1.7 Salario-Remuneración.....	34

2.1.2.1.8 Contrato de Trabajo.....	35
2.1.2.1.9 Jornada de Trabajo.	39
2.1.2.1.10 Cesantía.....	41
2.1.2.1.11 Preaviso.....	43
2.1.2.1.12 Aguinaldo.....	45
2.1.2.1.13 Vacaciones.....	47
2.1.3 Habilidades	48
2.1.3.1 Habilidad Blanda.....	50
2.1.3.2 Habilidad Dura	51
<i>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</i>	<i>52</i>
3.1. Tipo de investigación y alcance.	53
3.3. Detalles estadísticos.....	56
3.4. Variables	57
3.5. Descripción de técnicas e instrumentos de recolección de la información	60
3.6. Descripción de análisis de la información	61
3.7. Criterios éticos asumidos	61
3.8. Descripción de la propuesta	62
<i>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</i>	<i>64</i>
4.1 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los estudiantes de la especialidad de informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.	65
4.2 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes de la especialidad de informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.	80
4.3 Análisis de la triangulación de resultados de preguntas paralelas de los cuestionarios aplicados a los docentes y estudiantes de la especialidad de informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.	84
<i>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE TRABAJO</i>	<i>88</i>
5.1. Título de la Propuesta.....	89
5.2 Problema priorizado pretendido a solucionar en la propuesta	89
5.3. Población beneficiaria.....	91

5.4. Justificación del proyecto e importancia.	92
5.5.1. Objetivo general.....	93
5.5.2. Objetivos específicos.....	93
5.6. Referente metodológico	94
5.7. Evaluación	108
5.8 Cronograma de ejecución.	109
<i>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	<i>111</i>
6.1. Conclusiones	112
6.2. Recomendaciones.....	114
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	<i>116</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>121</i>
Anexo 1.....	122
<i>APÉNDICES</i>	<i>123</i>
Apéndice A.....	124
Apéndice B.....	128
Apéndice C.....	131

Lista de tablas

Tabla N°1 Fuentes de Información.....	55
Tabla N°2 Variables de la investigación.....	57
Tabla N°3 Cronograma de actividades.....	110

Listas de gráficos.

Gráfico N°1 Nivel de conocimiento sobre el concepto de relación laboral.....	67
Gráfico N°2 Nivel de conocimiento de las causas por las cuales el patrono puede dar por finalizado el contrato labora.....	68
Gráfico N°3 Nivel de conocimiento de cuales beneficios laborales podrá obtener una vez contratado por una empresa.....	69
Gráfico N°4 Conocimiento de los diferentes tipos de contratos laborales.....	71
Gráfico N°5 Nivel de conocimiento sobre los deberes y derechos de los trabajadores.....	72
Gráfico N°6 Nivel de conocimiento de los diferentes tipos de jornada laborales	73
Gráfico N°7 Nivel de conocimiento de las jornadas laborales según el tipo de trabajo.....	75
Gráfico N°8 Importancia de recibir una capacitación sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica Supervisada).....	76
Gráfico N°9 Programas de estudios, cuentan con unidades de estudios que abarquen temas de legislación laboral costarricense.....	81
Gráfico N°10 Importancia de incluir temas básicos sobre legislación laboral costarricense en los programas de estudios de la especialidad de informática.....	82
Gráfico N°11 Importancia de poseer conocimientos básicos sobre legislación laboral costarricense antes de insertarse por primera vez en el mercado laboral.....	83
Gráfico N°12 Nivel de conocimiento sobre la legislación laboral costarricense.....	86
Gráfico N°13 Nivel de conocimiento sobre las regulaciones del código de trabajo costarricense.....	87

Lista de figuras

Figura N°1 Organigrama del Ministerio de Educación Pública.....	15
Figura N°2 Fuentes de la información	54

Lista de abreviaturas

Ministerio de Educación Pública.	MEP
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	MTSS
Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras	DETCE
Código de Trabajo	CT
Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios	COTEPECOS
Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad	CORVEC

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Problema y su importancia

A continuación, se detallan los aspectos importantes que se consideraron para dar origen al objeto de estudio.

Según el artículo N° 56 de la constitución política costarricense se hace mención a que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad y que el estado debe procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada; sin embargo, a pesar de que las personas en nuestro país conocen que existe el derecho a elegir el trabajo que se desee y recibir a cambio una remuneración, hay una gran parte en la sociedad que requiere reforzar o aumentar el conocimiento sobre la ley que ampara a la persona trabajadora en cuanto a sus derechos y deberes.

Actualmente, en la sociedad por un tema cultural todos los ciudadanos activos laboralmente deben tener conocimiento de las leyes y en especial de la ley laboral; sin embargo, se logra determinar que existe un alto nivel en la sociedad que requiere conocer sobre este tema, para que no se generen injusticias laborales, y los trabajadores puedan hacer valer sus derechos y garantías.

En el mundo, las tecnologías digitales han transformado en la industria, los productos y los servicios dependerán cada vez más del uso de software y nuevas herramientas digitales, con el fin de alcanzar diferenciación y rendimiento y Costa Rica no es la excepción en esta nueva era, hemos visto que diferentes empresas tecnológicas e inversores trasnacionales se han establecido en diferentes partes del país y no solo vemos instalarse nuevas empresas, sino que las que ya están en funcionamiento se han visto en la necesidad de impulsar la transformación

digital y estos cambios han generado la apertura de nuevas oportunidades laborales para los ciudadanos de Costa Rica que se desempeñan en esta área.

La Educación en nuestro país también se han incorporado en estos cambios generacionales y se ven reflejados mediante el acuerdo CSE-06-37-2016 en donde se implementó el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica y con el acuerdo CSE06-67-2016, el proyecto piloto “Modelo Dual”, el cual permite la vinculación de universidades, colegios técnicos y la empresa privada, con el objetivo de crear más trabajo para las personas jóvenes y la vez, atender las necesidades del mercado laboral.

La formación que recibirán los estudiantes en las empresas, favorecerá el desarrollo de habilidades y competencias lo que elevará las posibilidades de empleabilidad, lo que favorecería la movilidad social ascendente.

De acuerdo con los aspectos mencionados se determinó la importancia de realizar un análisis curricular del programa de estudios de la especialidad de Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), por tanto, se recomienda realizar un taller formativo, con el fin de reforzar los saberes esenciales relacionados a la legislación laboral costarricense, para fortalecer el conocimiento y preparación de los estudiantes en su inserción laboral, de que esta sub área podría llegar a tener más fuerza y aumentar su demanda, debido a la incorporación de las nuevas tecnologías que se implementan, actualmente en los sectores productivos y la apertura de las nuevas empresas trasnacionales.

Cabe señalar que los estudiantes adquieren las habilidades duras de su especialidad; sin embargo, se requiere reforzar la parte de estas competencias con la introducción de los temas relacionados de la legislación laboral costarricense, con el fin de que adquieran el conocimiento para enfrentarse en el ámbito laboral y puedan desempeñarse de exitosamente al aplicar los conocimientos adquiridos, respecto la legislación laboral costarricense. De acuerdo con los aspectos mencionados, se procede al planteamiento del problema de investigación bajo la siguiente pregunta:

¿Tienen las personas estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web los conocimientos básicos necesarios, respecto de la legislación laboral costarricense para la inserción laboral una vez egresados del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS)?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Desarrollar una propuesta de capacitación sobre legislación laboral costarricense, a través de un diagnóstico de las habilidades duras de los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), para el fortalecimiento de la inserción laboral.

1.2.2. Objetivos específicos

Diagnosticar las habilidades duras relacionadas a legislación laboral costarricense, en los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS).

Identificar aspectos relacionados sobre la legislación laboral costarricense inmersos en los programas de estudios de las especialidades de informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web.

Examinar los requerimientos mínimos que permita la inserción laboral, de los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, de acuerdo con los programas de estudios.

Diseñar una propuesta de capacitación sobre la legislación laboral costarricense, para el fortalecimiento de las habilidades duras en la inserción laboral, de los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS).

1.3. Antecedentes teóricos o prácticos

Se realiza la investigación de antecedentes teóricos y prácticos referente a la problemática por resolver en este trabajo y no se identifican investigaciones que muestren resultados que puedan ser utilizados para el desarrollo de este apartado.

Sin embargo, al no presentar antecedentes y con esta delimitación de precedentes de esta investigación dirigida a los estudiantes, se revisarán y estudiarán algunos trabajos relacionados propiamente de legislación laboral, desde una perspectiva más legal.

En algunas de las propuestas de investigación indagadas, se abarcan temas relacionados con el derecho laboral en cuanto a la discriminación de algunos de los patronos, con trabajadores que presentan algún tipo de condición contraria a sus intereses, sean personas en estado de embarazo, pertenecientes algún tipo de movimiento, o que simplemente, ya sea relacionada con algo antojadizo de la persona empleadora, mismo que se relaciona con uno de los subtemas de la investigación.

Además, se han encontrado varias investigaciones, que contemplan uno de los conceptos importantes, acerca de la legislación laboral costarricense, como lo son: los contratos de trabajo, en sus diferentes modalidades y la legalidad que tiene para la persona trabajadora como para la de la parte empleadora, en cuanto al respaldo sobre la formalización de la relación laboral.

El siguiente elemento por referenciar corresponde a las vacaciones que tiene el sector trabajador, las cuales son un derecho irrenunciable de disfrute o de paga, como lo menciona Madrigal (2017) “en Costa Rica, se regula el derecho que ostentan los trabajadores y las trabajadoras a las vacaciones anuales pagadas en el artículo 153 del Código de Trabajo, el cual

establece que las vacaciones se fijan en dos semanas anuales por cada cincuenta semanas de labores continuas, siempre que se sirva a la misma parte patronal”

Otro, elemento por referenciar son los días de descanso que tiene el trabajador después de haber cumplido una jornada de trabajo completa, según Sibaja (2020) propone que: nuestro sistema de derecho, también tutela el derecho al día de descanso semanal, con la excepción de que, para la Sala Segunda, se entiende que el día de descanso semanal, será contado de las 00:00 horas de un día hasta las 00:00 horas del día siguiente. (p.17)

Cabe mencionar que el fin primordial que busca los días de descanso es que los trabajadores tengan tiempo libre para estar con su familia y realizar gestiones personales.

Algunos de los conceptos integran la legislación laboral costarricense, y conforman un elemento fundamental para el desarrollo de esta investigación, mediante la cual se expone la importancia de contextualizar esos conceptos para obtener una visión más amplia y enmarcar la ruta hacia dónde va enfocada la propuesta

1.4. Justificación

El derecho laboral, es importante en el quehacer diario de los costarricenses, debido a que la mayoría de las personas prestan algún tipo de servicio denominada trabajador a otra persona llamada patrono, a cambio de una retribución monetaria, para subsistir en su medio y cubrir sus necesidades básicas.

La legislación laboral costarricense, permite que tanto el patrono como el trabajador tengan un marco de referencia sobre la normativa que rige toda actividad laboral, esto a razón de existe la necesidad de conocer las leyes fundamentales que estén relacionadas con el trabajo, su fin primordial es que exista un equilibrio entre todas aquellas actividades involucradas en cualquier actividad productiva.

En la actualidad se enfrentan retos, que implican cambios ineludibles en todo lo que referente en materia de relaciones laborales, que a su vez exige un constante estudio de la normativa vigente para contextualizarlo a la realidad que se vive. Por esta razón es que algunas organizaciones, en cuanto a lo que refiere a este tema y como consecuencia directa se centra el cambio constante social y económico que repercute de manera negativa el funcionamiento de toda institución sobre el derecho laboral tanto de los trabajadores como para los patronos, y directamente relacionado con el desarrollo socioeconómico del país

Para Costa Rica existe el Código de Trabajo, el cual es la legislación oficial vigente que sirve para regular todo lo referente en materia de actividad laboral a nivel nacional. En los últimos años ha venido sufriendo una serie de reformas procesales, como es el caso de la nueva Reforma Procesal Laboral, en donde se realicen cambios sustanciales, en cuanto a, la actualización de los artículos acorde a los cambios sociales sometidos en los últimos periodos.

Sin embargo, este tema es desconocido por una gran parte de la fuerza laboral, lo que evidencia las malas prácticas tanto de la persona trabajadora como del empleador, en materia del derecho laboral que le asiste a ambos, es por tal razón y en aras de fortalecer estas alianzas del conocimiento, respecto de la legislación laboral y que estas sean abordadas antes de la primera experiencia laboral.

En esta primera experiencia de cara con el mercado laboral, se centra en las personas estudiantes de los Colegios Técnicos Profesionales del país, quienes dentro de su malla curricular se incorpora la primera actividad como futuros colaboradores de una organización de actividad productiva denominada Práctica Profesional.

Según se indica en la DETCE (2019):

la Práctica Profesional es una actividad de índole curricular que proporciona al estudiante la oportunidad de la experiencia práctica, mediante su vinculación a organizaciones no gubernamentales, empresas públicas y/o privadas y que, además, le permite aplicar los conocimientos atinentes a su especialidad.

Estas prácticas según acuerdo 02-03-07 sesión 03-07 del Consejo Superior de Educación “se rigen de acuerdo con el capítulo II, del Reglamento de Requisitos de Graduación para optar por el Título de Técnico en el Nivel Medio de la Rama Técnica, de las Modalidades Comercial y Servicios, Agropecuaria e Industrial”

Cabe recalcar, que la persona estudiante de duodécimo nivel, cumple con un aproximado de 320 horas dentro de la ejecución de la Práctica Profesional, que tiene como fin primordial la aplicación de los conocimientos técnicos y prácticos de la especialidad, que vivencie la realidad inherente de su entorno, misma que propicie una participación activa en el mundo laboral, para

la apertura de una carrera profesional y que de esta misma desenlace una trayectoria para su empleabilidad y recoja experiencias significativas de aprendizaje de la especialidad.

La Práctica Profesional contiene una mezcla importante sobre asuntos de empleo, formación técnica, toma de decisiones, acatamiento de ordenes de un superior, desarrollo de sus conocimientos, habilidades blandas y duras, actitudes y destrezas, por tal razón la persona docente debe asumir una actitud positiva ante la gran oportunidad que se le presenta de aprender haciendo y la puesta en práctica de sus conocimientos. Desde la Práctica Profesional puede darse la oportunidad de abrir camino profesional con la empresa, con la obtención de un contrato laboral.

En la investigación, se analizan los contenidos o saberes esenciales de los programas de estudios de las especialidades de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPCOS), quienes son la población meta para ese proyecto.

Por la naturaleza de estas especialidades en cuanto a los programas de estudios dentro de los saberes esenciales, se realiza una revisión de los contenidos, acerca la legislación laboral costarricense, pero se observa que lo que se les enseña es todo lo referente a su formación técnica de la especialidad, pero no se aborda un tema tan importante como es conocer los derechos y deberes del trabajador como los del patrono, a diferencia de las otras especialidades que se imparten en el Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios (COTEPECOS), que si cuentan con tan importante información, por ende, aprendizaje significativo.

El objetivo de esta investigación es hacer un análisis de las especialidades de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, en cuanto a la necesidad del abordaje del tema sobre la legislación laboral costarricense como herramienta para enfrentar las distintas situaciones o circunstancias que enfrentan cuando se inserten en el mundo laboral.

Al concluir la implementación de este taller sobre legislación laboral costarricense, para los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), será un aporte relevante para el futuro egresado que se convierte en una herramienta para la inserción laboral exitosa muy importante de conocimientos que los ayudarán como herramientas para su inserción el mundo laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptos generales

En este apartado se busca que la persona lectora tenga una aproximación aspectos relacionados con: Ministerio de Educación Pública, Educación, Educación técnica, Práctica Profesional, Programas de estudio, Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC), Mercado laboral, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Código de trabajo y conceptos relacionados.

2.1.1 Ministerio de Educación Pública.

El Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP), es el ente ministerial del gobierno costarricense que vela por ejecutar el desarrollo y toda la consolidación del aparato educativo en el ámbito nacional, esto con el propósito de dar acceso a toda la población de Costa Rica, a una educación direccionada hacia la calidad.

Por lo tanto, este Ministerio es el encargado intelectual de diseñar y ejecutar los planes, la política educativa como curricular, que de otras atenuantes que garanticen una educación básica, pública y gratuita costeadada por el estado.

Además, se centra en el desarrollo integral de los estudiantes y en la inserción de una sociedad costarricense donde se incorporen con oportunidades y una equidad social acorde con las necesidades actuales.

Tal y como se indica en la Ley N° 3481, Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, en su artículo N° 1 “El Ministerio de Educación Pública es el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de la Educación y de la Cultura, a cuyo cargo está la función de administrar todos los elementos que integran aquel ramo, para la ejecución de las disposiciones pertinentes del título sétimo de la Constitución Política, de la Ley Fundamental de Educación, de las leyes conexas y de los respectivos reglamentos”

El MEP, cuenta con una organización administrativa o bien de una representación gráfica, de la jerarquía del personal y su estructura, y del flujo de información que se maneja dentro esta entidad, esta estructura está compuesta por el Ministro de Educación Pública y tres viceministros (académico, planificación institucional y coordinación regional, y el administrativo). Para efectos este trabajo se enfocará en el Despacho del Viceministerio Académico en la Sección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, seguidamente se detallará su estructura.

Figura N°1 Organigrama del Ministerio de Educación Pública.



Fuente: Tomando como referencia el organigrama del Ministerio Educación Pública publicado en el sitio oficial, 2020

De acuerdo con la figura anterior, se observa definitivamente que el Ministerio de Educación Pública, es un baluarte en nuestra sociedad, esto debido a que permite tener claramente identificado con la estructura organizacional con la que cuenta y sus diferentes departamentos, específicamente lo que se relacionan con Educación Técnica, debido a que esta investigación cuenta como centro primordial y esta dependencia como fuente esencial de información.

Ante la demanda de centros educativos con que actualmente cuenta este Ministerio, es importante mencionar que para abarcar de una manera más oportuna las necesidades de las instituciones y del personal, se crean en todo el territorio, veintisiete Direcciones Regionales.

2.1.1.1 Educación técnica.

Es importante mencionar que el sistema educativo costarricense propicia una alta formación en el área técnica, con el objetivo de enfrentar y responder oportunamente ante la demanda del mercado laboral, estas promueven el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo.

La Educación Técnica Profesional de Costa Rica, se caracteriza por ser un subsistema educativo, el cual ofrece dirección en dos ámbitos como lo son: en la exploración del interés de los estudiantes en la parte vocacional, mismo que abarca todo lo que respecta al Tercer Ciclo de Educación General Básica y de la formación en una especialidad técnica, en donde el estudiante selecciona en específico la rama técnica de su interés, esto en el nivel de Educación Diversificada, así mismo para esta última opción se cuenta con la posibilidad de obtenerlo por medio de la sección diurna que se realiza en conjunto con la carga académica o bien, en la sección nocturna donde, únicamente se selecciona la especialidad.

Para esta investigación, en la página web del Programa del Estado de la Nación, se establece que la educación técnica es:

La Educación Técnica es una modalidad educativa estratégica para el país y para las personas que acceden a ella. Para el país, porque le permite incrementar su competitividad, al generar los recursos humanos capacitados que la economía necesita. Para las personas, porque ofrece a la población joven una opción de estudio que amplía sus oportunidades futuras de obtener empleos e ingresos dignos, así como sus posibilidades de continuar con éxito el proceso formativo (Programa Estado de la Nación, 2011, p.236)

Para Costa Rica, existe un departamento encargado con todo lo que comprende en materia de Educación Técnica Profesional, el cual lleva por nombre Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE), mismo que Decreto 38170-MEP, en su artículo N° 90, establece como funciones de esta dependencia:

- ✓ Dirigir la prestación del servicio de educación técnica profesional en el nivel de Tercer Ciclo y Educación Diversificada, además, de todos aquellos programas de estudios relacionados con la educación técnica que forman parte de la oferta educativa del MEP, de conformidad con lo autorizado por el Consejo Superior de Educación (CSE).
- ✓ Impulsar el desarrollo de las capacidades para la formación de empresarios entre los estudiantes del sistema educativo público.
- ✓ Propiciar iniciativas que permitan fortalecer y consolidar escenarios de vinculación con el sector productivo, como una estrategia para mantener actualizada la oferta educativa
- ✓ Funcionar como Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Educación Técnica (SINETEC).
- ✓ Establecer mecanismos de articulación horizontal e integración vertical entre aquellas instituciones formadoras de recursos humanos que pertenecen al SINETEC.
- ✓ Definir y establecer, en coordinación con la Dirección de Desarrollo Curricular, todos los aspectos relacionados con el currículo de la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada.
- ✓ Coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, todos los aspectos relacionados con la capacitación del personal docente de la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada.
- ✓ Realizar recomendaciones y proponer directrices y políticas a las autoridades superiores, en educación técnica y formación de empresarios, con el fin de que sean presentadas al CSE para su autorización.

- ✓ Contribuir a la formulación del Programa Nacional de Educación Técnica y promover su ejecución.
- ✓ Mantener actualizada la oferta educativa de los colegios técnicos y de todo ente del MEP que brinde programas de Educación Técnica, de acuerdo con lo autorizado por el CSE.
- ✓ Promover la cooperación de organismos nacionales e internacionales, tanto públicos como privados, para impulsar programas y proyectos de apoyo a la Educación Técnica y el Desarrollo de Capacidades Emprendedoras, en coordinación con la Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación.
- ✓ Formular el Plan Operativo Anual (POA) de la Dirección y el correspondiente anteproyecto de presupuesto, de acuerdo con las prioridades institucionales y del sector educación, así como remitirlos al Viceministro Académico para su aprobación.
- ✓ Establecer los Manuales de Procedimientos requeridos para el funcionamiento de la Dirección y sus dependencias, así como para la prestación de los servicios y la realización de trámites bajo su responsabilidad, previo visto bueno del Viceministro Académico.
- ✓ Dictar los lineamientos técnicos, directrices y manuales de procedimientos requeridos para la asignación, ejecución, supervisión y control de los fondos públicos provenientes de la Ley 7372 de nombre "Ley para el financiamiento y desarrollo de la Educación Técnica Profesional", previstos para el financiamiento de los Colegios Técnicos Profesionales (CTP). Así como coordinar lo que corresponda con la Dirección de Desarrollo Curricular y el Departamento de Educación Especial, en atención a lo establecido en la normativa relacionada.
- ✓ Otras funciones inherentes, relacionadas con el ámbito de su competencia y atribuciones, asignadas por el superior jerárquico.

Para efectos de esta investigación, es importante mencionar que esta dependencia cuenta con el apoyo de los siguientes departamentos para el cumplimiento de las funciones descritas, anteriormente:

- ✓ Departamento de Especialidades Técnicas.
- ✓ Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.
- ✓ Departamento de Gestión de Empresas y Educación Cooperativa.

Los Colegios Técnicos Profesionales ofrecen tres tipos de modalidades en la educación técnica, como son: Agropecuaria, Comercial y Servicios e Industrial.

2.1.1.2 Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC).

El sector laboral tiene una función indispensable, para conocer la realidad económica de todo país, esta variable contribuye a determinar la ocupación y la fuente de ingreso de los ciudadanos, e impacta directamente en la sociedad.

Para lograr ese primer acercamiento con el sector empresarial, la DETCE establece los Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad que busca gestionar esas alianzas estratégicas con el mercado laboral, para brindar las mejores herramientas y oportunidades a los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesionales.

En la página web de la DETCE, se define los Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad, como:

Los CORVEC son un órgano colegiado que coordina con la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE) para la realización de encuentros con el sector empresarial, foros, seminarios de educación y empleo, ferias que propician el desarrollo de las capacidades emprendedoras de los estudiantes, consultas a los actores sociales de la educación técnica, proyectos, servicios de apoyo, así como, la implementación de estrategias para la intermediación laboral, entre otros. (DETCE, 2021)

Cabe resaltar que los CORVEC, para los Colegios Técnicos Profesional juegan una función esencial correspondiente a la pertinencia de la oferta educativa de cada centro educativo, además este se encuentra integrado por un equipo interdisciplinario, por: el director, coordinación académica, coordinación con la empresa, coordinación técnica y una orientadora, quienes analizan todas las variables o estrategias relacionadas con las especialidades de mayor demanda en el mercado laboral y de esta manera hacen la apertura de su oferta educativa en cada curso lectivo, antes de las vacaciones de medio periodo.

Para esta investigación los CORVEC, representan el vínculo con la coordinación con la empresa de cada centro educativo con la comunidad para promover la inserción y la canalización de todas las organizaciones públicas y privadas tanto de capital nacional como extranjero con el desarrollo de la Educación Técnica Costarricense.

Además, la coordinación con la empresa velará por todos los procesos relacionados con la inserción de la población egresada y de los graduados de las especialidades técnicas en el mercado laboral, al mismo tiempo velará por identificar todas aquellas oportunidades para que estos mismo continúen estudios superiores, por esto cae la responsabilidad en esta dependencia en conjunto con los CORVEC de dar a conocer la realidad y la del entorno de la región.

2.1.1.3 Práctica Profesional.

La Práctica Profesional, representa ese primer encuentro de los estudiantes con el mercado laboral, esa experiencia donde sus conocimientos adquiridos en el aula los puedan poner en práctica en la empresa que se encuentran dentro de esas alianzas estratégicas, esto genera un gran beneficio para las instituciones educativas, debido a que los discentes podrían hacerse una idea más clara sobre lo que conlleva insertarse en el mercado laboral, esto ayudaría a que las empresas tengan la posibilidad de medir de primera mano el potencial de los estudiantes, por tal razón los centros educativos valorarán las oportunidades de empleabilidad que se le puede ofrecer a la comunidad educativa.

Según el documento: *Lineamientos para la ejecución de la Práctica Profesional* elaborado por la DETCE, establece que:

La Práctica Profesional es una actividad de índole curricular que proporciona al estudiante la oportunidad de la experiencia práctica, mediante su vinculación a organizaciones no gubernamentales, empresas públicas y/o privadas y que, además le permite aplicar los conocimientos atinentes a su especialidad. Dichas prácticas se rigen de acuerdo con el capítulo II, del Reglamento de Requisitos de Graduación para optar por el Título de Técnico en el Nivel

Medio de la Rama Técnica, de las Modalidades Comercial y Servicios, Agropecuaria e Industrial, según acuerdo 02-03-07 sesión 03-07 del Consejo Superior de Educación. (DETCE, 2019)

Para educación técnica, la puesta en marcha de la Práctica Profesional brinda grandes beneficios a los tres actores principales involucrados en este proceso: la empresa, el centro educativo y el estudiante. Para la empresa tiene la oportunidad de conocer nuevos talentos, los que podrían ser parte de manera permanente de la organización, lo que impulsa contar con personal formado para el desarrollo de funciones específicas.

En función del estudiante, significa la primera aproximación de cara con el mundo laboral y de esta manera poner en práctica todas esas habilidades duras adquiridos en el aula, y obtener experiencia, de modo que la organización logre apreciar el potencial para futuras contrataciones. Esto conlleva a que el estudiante logre alcanzar un nivel de madurez y confianza para hacerle frente a situaciones que respecten, en su entorno personal y laboral, además se fortalece con nuevos conocimientos, destrezas y habilidades para la resolución de conflictos en su contexto.

Por último, para el centro educativo brinda información relacionada con las fortalezas y debilidades que posee la institución para la toma de acciones correctivas que se requieran y conocer las competencias actuales que exige el mercado laboral.

2.1.2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), es el ministerio encargado de promover la mediación y resolución de conflictos que surja dentro de una relación laboral entre la parte empleadora y la trabajadora, todo en cuestión de materia de trabajo.

Además, este órgano vela por el cumplimiento de la legislación laboral costarricense vigente y de todas las reformas procesales laborales que surgen, a partir de la contextualización del mismo documento.

En la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece como funciones para esa dependencia:

- ✓ Gestionar el proceso de la política pública en materia socio laboral, a través de la gestión de políticas puntuales y lineamientos generales para ejercer la rectoría que le compete y la conducción de la política institucional, legal, técnica y administrativa del Ministerio; para que los programas ejecutados por éste se desarrollen dentro del marco establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y la política general de Gobierno.
- ✓ Mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país realizan actividades propias de la Administración del Trabajo, así como organismos internacionales afines a la competencia ministerial.
- ✓ Diseñar e implantar estrategias para la fomentar la equidad laboral, dirigidas a empresarios y grupos poblacionales con necesidades especiales.
- ✓ Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, a través de intervenciones novedosas que agreguen valor a la producción, por medio de la promoción de una nueva cultura laboral, más acorde con el cambiante entorno socioeconómico.
- ✓ Educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- ✓ Mediar y resolver los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, en ocasión del trabajo.
- ✓ Acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral.

- ✓ Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como de los patronos y sus organizaciones.
- ✓ Coadyuvar a la disminución de los niveles de pobreza a través del financiamiento y promoción de programas de inversión social como vehículo de movilidad social ascendente para los grupos en desventaja social.
- ✓ Otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan.
- ✓ Dirigir el diseño e implementación de acciones para la erradicación progresiva del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la protección especial al trabajador y su familia.
- ✓ Coadyuvar a la generación del empleo apoyando a los micronegocios, mediante el financiamiento de iniciativas productivas a personas emprendedoras.
- ✓ Realizar acciones de promoción y mejoramiento en los sistemas de intermediación laboral, la atención de los trabajadores migrantes y el apoyo a proyectos de generación de empleo temporal a desempleados.
- ✓ Es así como, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejerce dentro del engranaje gubernamental funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, con énfasis en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa; la fijación de salarios mínimos y otros programas dirigidos a la disminución de la pobreza, como la atención de grupos etéreos en condiciones de desventaja o riesgo social.
- ✓ Además, cumple un importante papel en la mediación de los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales en el mercado de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país.

- ✓ Por otra parte, el Ministerio, financia a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, programas de inversión social dirigidos a población en desventaja social. Dichos programas son ejecutados por diversas instituciones, según sea su ámbito de competencia. (MTSS,2021)

2.1.2.1 Código de Trabajo de Costa Rica.

EL Código de Trabajo de Costa Rica (CT), es el documento oficial vigente que regula todo lo referente en materia laboral e involucra tanto las partes del trabajador como del empleador, tanto de las disposiciones como las de obligaciones y derechos de las partes mencionadas.

Tal y como se indica en el CT, la función principal de ese documento en su artículo n°1 establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social”.

Para este trabajo de investigación, el código de trabajo representa el documento con la mayor fuente de información, respecto a la legislación laboral costarricense, y en relación con este mismo tema se regulan y norman los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del patrono, como fin primordial de esta investigación es suministrar los procesos idóneos para el abordaje de todo aquello que se refiera a la primera experiencia laboral para los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesionales del país

2.1.2.1.1 Derecho laboral.

El Derecho Laboral, se encarga de regular toda aquella actividad humana que sea de carácter lícito que venga de una prestación de servicios de un trabajador a un empleador a cambio de una remuneración llamada salario.

Además, el derecho laboral encierra todo lo que tenga que ver con materia de conjunto de principios y normas jurídicas que se rige a partir de las relaciones obrero-patronales.

El manual básico de aplicación del derecho laboral costarricense del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece que los derechos laborales son: “beneficios irrenunciables que otorga la Constitución Política, el Código de Trabajo, convenios internacionales y demás disposiciones legales a trabajadores o patronos en la relación laboral” (s.p)

2.1.2.1.2 Relación laboral.

En materia de relación laboral se determina como la base primordial del derecho laboral, que a partir de ese señalamiento contribuye a lo que es la doctrina, la jurisprudencia y la que se encuentre en la normativa, todo esto compone lo que es la ciencia del derecho.

Sin embargo, se puede decir que la relación laboral es el objeto o la representación sustancial sobre la cual recaen las distintas representaciones jurídicas, que se encuentran inmersas dentro del derecho laboral.

Según el Código de Trabajo establece como relación laboral “al conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”. (s.p)

Dentro de la relación laboral se determinan tres actores principales que juegan una función primordial en la legislación laboral costarricense: trabajador, patrono e intermediarios.

2.1.2.1.3 Trabajador.

La figura del trabajador se centra como uno de los personajes más relevantes en la historia dentro de las sociedades humanas, se menciona dentro de su historia que este gremio ha sido uno de los sectores más revolucionarios, esto a razón que desde los siglos pasados han luchado por sus derechos, en busca de mejores condiciones en su vida.

El trabajador es una de las figuras más importantes en lo que respecta al Código de trabajo y en la legislación laboral vigente, esto aplica para todos los seres humanos que ejercen alguna actividad de trabajo y esta es remunerada por una prestación de servicios.

En el Código de Trabajo se establece como concepto del trabajador en su artículo n°4 “Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago.”(s.p)

2.1.2.1.4 Patrono.

En materia de trabajo, la figura del patrono es uno de los componentes jurídicos que resaltan como principal autor de la relación laboral, es la base fundamental en la aplicación del derecho laboral dentro de la sociedad.

En el Código de Trabajo se define como patrono a “toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.” (s.p)

Según Antonio Vázquez Vialard, quien propone que el patrono es:

Es el otro sujeto de la relación individual de trabajo, que la ley define como la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador, incluye, por lo tanto, a todo aquel que reciba, o se comprometa a hacerlo, la prestación de servicios, que realización de actos o de ejecución de obras de una persona física bajo su dirección, ya sea para sí (demanda directa) o para otro (demanda derivada). A diferencia de lo que ocurre con el trabajador. (P.285)

2.1.2.1.5 Obligaciones del trabajador y del patrono.

Se constituye por ser el conjunto de deberes contractuales que encuentran inmersos en la relación laboral con todas las partes que lo integran, desde la una perspectiva jurídica se considera aquellas responsabilidades que se encuentran reguladas y normadas en Código de

Trabajo consideradas tácitas y las mismas tienen un grado de nivel de exigencia legal que se encuentra regulado en la legislación laboral vigente.

Estas obligaciones recaen para el cumplimiento de sus acciones tanto para la persona trabajadora como para el patrono o empleador, para tal efecto en el Código de Trabajo se estipulan y se norman las obligaciones.

El Código de Trabajo y sus reglamentos establecen las siguientes obligaciones para el patrono, en su artículo n°69:

Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:

- 1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y
- 2) Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente.

Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia.

Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.

Ahora, para la otra figura de la legislación laboral que es el trabajador en el Código de Trabajo se indica que debe cumplir con las siguientes obligaciones, que se encuentran estipuladas en el artículo n°71:

- ✓ Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

- ✓ Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugares convenidos;
- ✓ Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- ✓ Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
- ✓ Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo están en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;
- ✓ Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y
- ✓ Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

2.1.2.1.6 Prohibiciones del trabajador y del patrono.

Las prohibiciones se definen como un obstáculo a la hora de realizar o abstenerse a una conducta, lo que limita al sujeto a: tocar, utilizar o realizar alguna tarea o función.

Es importante que los estudiantes conozcan de primera plana, cuáles son las prohibiciones que tienen los patronos y colaboradores y cuáles deben cumplir y enfrentar una vez se dé la inserción en el ámbito laboral, ya que el incumplimiento a una de estas prohibiciones tiene repercusiones en la relación laboral que se mantenga y ambas partes podrían verse impactados de una manera negativa, económicamente y generar una mala imagen en trabajos futuros y clientes.

En Costa Rica las prohibiciones que se establecen para los patronos según el código de trabajo son las siguientes:

Artículo n°12.- Queda prohibido a los patronos despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas.

Artículo n°70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- d) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- e) Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;

f) Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;

g) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

h) Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo f inicial, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo,

Las prohibiciones establecidas para los colaboradores, según el código de trabajo en Costa Rica son:

Artículo n°72.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
CÓDIGO DE TRABAJO 24 Incluye las modificaciones de la Ley N° 9343 “Reforma Procesal Laboral”

b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo-cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la

forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

2.1.2.1.7 Salario-Remuneración.

El Código de Trabajo, mediante su artículo 162, define como salario “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”. (P.51)

El salario es establecido por el patrono y se podrá estipular libremente; sin embargo, el mismo no podrá ser inferior al salario mínimo establecido en la ley.

Las fijaciones salariales para las actividades del sector privado las realiza el Consejo Nacional de Salarios, el cual es un organismo creado por ley, e integrado en forma tripartita por tres representantes de los trabajadores, tres de los empresarios y tres del Estado.

Estas fijaciones salariales se realizan cada seis meses y para esto se debe tomar en consideración principalmente el aumento del costo de la vida ocurrido en periodo en estudio, posterior a la fijación salarial el Ministerio de Trabajo debe publicar en el diario oficial (La Gaceta) la lista de las ocupaciones con los nuevos salarios mínimos.

Es importante conocer que el contrato de trabajo indique el rubro del salario y su debida forma de pago, y además deberán estar de acuerdo y firmado por ambas partes.

Los patronos podrán pagar a sus colaboradores el salario por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); y es importante que el colaborador conozca cuáles serán las fechas de pago, por pieza, por tarea o a destajo; en dinero, en especie y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El salario en especie es otra forma de pago que se realiza y corresponde a lo que el patrono le haya otorgado como parte del salario al trabajador en alimentos, hospedaje, vestido y demás artículos destinados al consumo personal inmediato de él y su familia.

2.1.2.1.8 Contrato de Trabajo.

En Costa Rica el contrato de trabajo se conoce como la prestación personal por medio del cual una persona (trabajador), se compromete a prestar un servicio personal a otra persona, ya sea física o jurídica, bajo una dependencia o subordinación a cambio de recibir un remuneración o salario.

El contrato de trabajo debe ser perfeccionado con el debido consentimiento de ambas partes, quedando todos los detalles por escrito, de las condiciones, tareas que debe llevar a cabo según las instrucciones del patrono, responsabilidades y beneficios que tenga el colaborador, quien debe estar en total acuerdo.

Si el patrono requiere hacer una modificación al contrato laboral, él mismo debe notificar a los colaboradores y firmar nuevamente el documento con las respectivas modificaciones.

El contrato de trabajo es un respaldo que tienen las partes involucradas en caso del incumplimiento de alguna de las cláusulas que se establezcan en el mismo.

Los contratos de trabajo pueden clasificarse de dos maneras de acuerdo con su formación o con su duración, se clasifican de la siguiente manera:

De acuerdo a su formalización: existen dos tipos de contratos verbales o escritos.

Cuando el contrato es verbal, se trata de un acuerdo entre el patrono y el trabajador de forma verbal; sin embargo, esta práctica no es recomendada debido a que en caso del incumplimiento de alguna de las partes no hay como demostrar que hubo una relación laboral entre las partes y se podrían poner en riesgo.

En el contrato escrito, es el documento mediante el cual se establecen todas las condiciones de la relación laboral entre patrono y trabajador, por lo que conlleva si habría un respaldo en caso de incumplimiento.

Según el artículo n°24 del Código de Trabajo establece que el contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;
- c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;
- d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;

f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago. En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

i) El lugar y fecha de la celebración del contrato, y

j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

(El nombre del Ministerio fue así modificado por la Ley No.5089 del 18 de octubre de 1972.)

A continuación, se detallan los tipos de contrato por tiempo definido, de acuerdo con su duración acorde con lo establecido en Costa Rica:

- ✓ Contrato por tiempo definido: Se establece un plazo de duración del contrato definido y se utiliza normalmente cuando en la empresa pasan eventualidades o se presentan accidentes y se deben reemplazar los trabajadores por un tiempo establecido.

- ✓ Contrato por obra terminada: Se contratan los servicios de un trabajador por el tiempo establecido que se dure en realizar una obra en específico.

En este tipo de contrato el trabajador tendrá derecho al pago de aguinaldo, vacaciones, pago de daños y perjuicios si se presenta un despido o cese del contrato.

- ✓ Contrato por tiempo indefinido: Es la relación laboral entre un patrono y trabajador cuya duración no es por tiempo limitado, ambas partes podrán desistir de forma unilateral del contrato siempre y cuando se de aviso previo, de acuerdo las siguientes reglas establecidas en el código de trabajo según el artículo n°28:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación. Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

2.1.2.1.9 Jornada de Trabajo.

Con lo anterior se puede determinar la importancia de conocer las jornadas de trabajo en el contexto de las Práctica Profesional que realizan los estudiantes, previo a su primera experiencia laboral.

La Jornada de trabajo es la duración del trabajo diario, semanal, quincenal o mensual de los trabajadores y al que se encuentra el sujeto el trabajador de una forma permanente y obligatoria.

La jornada de trabajo se establece con el fin de que los trabajadores tengan tiempo libre para estar con su familia y realizar asuntos personales.

Existen diferentes tipos de jornadas de trabajo, tales como:

- ✓ Jornada Ordinaria: se establece el máximo de horas permitido por ley, que el patrono puede exigir laborar a los trabajadores por día o por semana. En ellas el trabajador está a las órdenes de su patrono.
- ✓ Jornada Diurna Normal: en esta jornada se establece un período de trabajo comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, está compuesta por ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.
- ✓ Jornada Nocturna: esta jornada el horario comprende entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente, es de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas a la semana. En esta jornada no se permite la jornada acumulativa nocturna.
- ✓ Jornada Ordinaria Mixta: es aquella jornada que comprende un horario de siete (7) horas por día y cuarenta y dos (42) a la semana, se laborar una parte de la jornada ordinaria y otra parte de la jornada nocturna.

Cuando se presente la realización de trabajos no pesados, ni insalubres se puede realizar hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

- ✓ Jornada Acumulativa: en esta jornada las horas laborales que corresponden en el sexto día de la semana (usualmente es sábado), se trabajan en los cinco días anteriores, y únicamente se puede dar un máximo de diez (10) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre y cuando los trabajos realizados no sean insalubres, ni peligrosos.
- ✓ Jornada continua y discontinua: la jornada continua se realiza de manera seguida, sin interrupción, desde que da inicio hasta que finaliza. En este caso, el trabajador cuenta con el derecho de un descanso, el cual debe ser pagado, de media hora como mínimo. Se debe mantener la jornada continua, aunque el descanso sea de una hora y por lo tanto se cuenta con derecho a pago, siempre y cuando el trabajador no salga del centro de trabajo.
- ✓ La jornada discontinua o fraccionada: se establece cuando el descanso abarca una hora o más, en este caso el trabajador si tiene absoluta libertad de salir del centro de trabajo. En este caso, el patrono no estará en la obligación de pagar dicho descanso, a no ser que lo realice de una manera voluntaria y que se haya pactado en el contrato de trabajo. Ambas jornadas con ordinarias.
- ✓ Jornada extraordinaria: la jornada extraordinaria se da cuando el tiempo laborado por el trabajador va más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes. Cuando se da esta jornada, se debe pagar un cincuenta por ciento más (tiempo y medio), del salario mínimo o del salario superior que se le estuviese pagando al trabajador. Cuando los trabajadores requieran subsanar los errores cometidos durante la jornada ordinaria y sean éstos su responsabilidad, el patrono no considerará como horas extraordinarias.

2.1.2.1.10 Cesantía.

La cesantía corresponde a la indemnización económica que se le realiza al trabajador cuando queda cesante, siempre y cuando sea por despido injustificado, pensión, jubilación o por muerte del trabajador y aplica únicamente para los contratos cuyo tiempo sea indefinido.

Para las personas que fueron contratadas posterior a marzo del 2001, se debe aplicar la siguiente tabla para el cálculo de la cesantía:

- Por tres meses a menos de seis meses de trabajo, **siete (7) días** de salario.
- Por seis meses a menos de un año de trabajo, **catorce (14) días** de salario.
- Por un año o fracción superior a seis meses de trabajo, un importe igual a **diecinueve punto cinco (19,5) días** de salario.
- Por dos años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veinte (20) días** de salario.
- Por tres años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veinte punto cinco (20.5) días** de salario.
- Por cuatro años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintiún (21) días** de salario.
- Por cinco años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintiún punto veinticuatro (21.24) días** de salario.
- Por seis años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintiún punto cinco (21.5) días** de salario.
- Por siete años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintidós (22) días** de salario.

- Por ocho años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintidós (22) días** de salario.
- Por nueve años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintidós (22) días** de salario.
- Por diez años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintiuno punto cinco (21.5) días** de salario.
- Por once años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veintiún (21) días** de salario.
- Por doce años o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veinte punto cinco (20.5) días** de salario.
- Por trece años y siguientes o fracción superior a seis meses, un importe igual a **veinte (20) días** de salario.

Para el cálculo de la cesantía se deben tomar en consideración todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses de vigencia del contrato, y si el tiempo es menor y no se ajusta al plazo indicado, anteriormente, se debe utilizar la vigencia y dividirla entre los seis meses correspondientes.

En el caso en que el trabajador estuvo incapacitado por enfermedad, este período no se debe tomar en consideración y se debe realizar el cálculo con los salarios devengados durante el lapso anterior y posterior a la incapacidad para completar los seis meses efectivos de trabajo y en el caso de las licencias por maternidad, los cuatro meses de este si se toman en consideración para su cálculo.

2.1.2.1.11 Preaviso.

El preaviso es un aviso previo que el trabajador debe dar al patrono en caso de renuncia. Asimismo, si el patrono despide sin causa justa al trabajador, también le corresponde dar el preaviso correspondiente, y aplica únicamente para los contratos que se establecen por tiempo indefinido.

Las reglas que se deben respetar y seguir según el artículo 28 del código de trabajo son las siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y
- c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Cuando alguna de las partes desea terminar la relación laboral, se debe dar el aviso por escrito, sin embargo, en los casos en donde el contrato fue de forma verbal, el trabajador podrá poner el preaviso de la misma manera del contrato siempre y cuando lo haga con la presencia de dos testigos.

Cuando se está realizando el preaviso, el patrono está en la obligación de brindar un día de asueto con goce de salario por cada semana, para que el trabajador busque una nueva colocación y este día debe ser convenido entre ambas partes y también debe concederse aún en caso de renuncia por parte del trabajador, y no solo cuando el mismo sea despedido con responsabilidad patronal.

Durante el preaviso la relación laboral sigue siendo la misma, se siguen manteniendo las mismas obligaciones y derechos que se firmaron en el contrato laboral, por lo que el trabajador si durante el preaviso incurre en una falta grave de acuerdo con el Código de Trabajo, puede ser despedido sin responsabilidad patronal y adicionalmente el período que se dura en el preaviso también es considerado como parte de la antigüedad del trabajador.

El tiempo que corresponde dar de preaviso, va acorde con la antigüedad que tenga el trabajador con el patrono y se aplica de la siguiente manera:

- ✓ Si el tiempo laborado corresponde de tres meses y menor o igual a seis meses, el trabajador deberá de dar un tiempo de preaviso de una semana.
- ✓ Si el tiempo laborado corresponde de seis meses y menor o igual a un año, el trabajador deberá de dar un tiempo de preaviso de quince días.
- ✓ Si el tiempo laborado corresponde a un año o más, el trabajador deberá dar de tiempo de preaviso a un mes.

El pago del preaviso también debe realizarse cuando no se da un aviso con anticipación sobre la finalización del contrato. El cálculo del pago se realiza tomando en consideración el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por parte del trabajador en los últimos seis meses de vigencia del contrato, o la fracción correspondiente si el tiempo menor no se ajustara a este plazo.

Adicionalmente, si el trabajador en estos últimos seis meses estuvo incapacitado por enfermedad, este tiempo no se toma en consideración, en este caso se toman el lapso anterior y posterior a la incapacidad, hasta completar con los seis meses efectivos de trabajo y en el caso de las licencias por maternidad, los cuatro meses de esta, sí se toman en consideración para el cálculo.

Es importante mencionar que el preaviso no se debe otorgar cuando la relación laboral finaliza por pensión, jubilación o por la muerte del trabajador.

2.1.2.1.12 Aguinaldo.

El aguinaldo corresponde a un salario adicional que debe pagar todo patrono, durante los primeros veinte días del mes de diciembre de cada año a sus trabajadores, independientemente la clase y la forma en la que desempeñan sus funciones.

Para realizar el cálculo del aguinaldo se deben tomar en consideración el pago de la horas ordinarias y extraordinarias, así como también cualquier pago salarial correspondiente a comisiones e incentivos, devengados por el trabajador durante los doce meses que cuyo periodo inicia el 01 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año que se trate dividido entre doce.

Para los casos de las personas que se desempeñan como servidores domésticos, una vez realizado el cálculo en la forma antes indicada, al resultado obtenido debe sumársele el rubro correspondiente al salario en especie, que es equivalente al 50% de los pagado en dinero efectivo, a menos de que las partes hubieren fijado un porcentaje menor.

Cuando el trabajador es despedido o renuncia antes de mes de diciembre, tiene derecho a que se le pague un doceavo por cada mes laborado, con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses en los que haya prestado servicios y se deben dividir entre doce.

Este mismo derecho lo tiene también aquel trabajador con cuyo contrato de modalidad de plazo fijo (por temporada, ocasional o accidental) o por obra determinada, siempre y cuando haya laborado más de un mes.

Cuando el patrono no paga o lo paga incompleto o si se atrasa, se tomará como una retención indebida del salario y se considerará una falta grave del patrono a las obligaciones del contrato, y se hará acreedor de una multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de trabajadores que ocupe.

En los casos en que el trabajador haya sido despedido sin goce de salario, el mismo tiene derecho al aguinaldo sobre el tiempo que sí recibió salarios, sin embargo, no se toma en cuenta el período que el trabajador estuvo incapacitado por enfermedad y debido a que no recibió un salario sino un "subsidio", y en los casos que se trate de una trabajadora que disfrutó de la licencia de maternidad, las sumas de salario recibido durante este período si se toman como salario para todos los efectos legales.

2.1.2.1.13 Vacaciones.

Las vacaciones corresponden al período de descanso anual remunerado, y el cual todo trabajador tiene derecho a disfrutar.

Este descanso es un derecho que se otorga a los trabajadores independientemente de la conducta que haya tenido el mismo, pues las faltas que cometa nunca se pueden sancionar con la reducción de este derecho.

El tiempo mínimo que se debe otorgar por concepto de vacaciones es de un total de dos semanas por cada cincuenta semanas laboradas continuamente, al servicio de un mismo patrono, sin embargo, este tiempo varía de la siguiente manera según la modalidad de pago que recibe el trabajador:

- ✓ Pago semanal: se deben pagar doce (12) días, debido a que en esta modalidad no se paga el día de descanso.
- ✓ Pago mensual o quincenal: corresponden catorce (14) días, debido a que incluye en el pago los dos descansos semanales.
- ✓ En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la fórmula establecida para el pago mensual, o sea corresponde a catorce (14) días, porque se paga el día de descanso.

En los casos en que la relación laboral se finaliza por renuncia o despido y se da antes de cumplir las cincuenta semanas continuas laborales. El trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes laborado y el cual se le pagará en el momento de retirarse.

La ley permite que las vacaciones sean compensadas, únicamente cuando:

- ✓ El trabajador que haya adquirido derecho a vacaciones y antes de disfrutarlas cese en su trabajo, por cualquier causa. Para este caso recibirá el importe en dinero.
- ✓ También pueden compensarse o pagarse las vacaciones cuando se trate de trabajos ocasionales o a destajo.
- ✓ Cuando el trabajador no las haya disfrutado oportunamente, por alguna razón justificada, podrá negociar con el patrono que se le pague el exceso de dos semanas, siempre y cuando no se acumulen más de tres períodos de vacaciones.

Queda prohibido la acumulación de vacaciones, sin embargo, en los casos en que el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, puestos de confianza u otras, y que se dificulte su reemplazo si se podrá acumular por una sola vez.

2.1.3 Habilidades

Se conoce como habilidad a la capacidad que tiene una persona para desempeñar de una manera correcta y con una mayor facilidad una tarea o actividad en específico, de tal manera que se trata de una forma de aptitud específica para realizar una actividad puntual, ya sea de carácter física, mental o social.

Las habilidades también se entienden como talentos innatos y naturales, pero a la vez pueden ser aprendidos o perfeccionados a lo largo de la vida, lo cual la habilidad implica de algún modo el talento en potencia.

A continuación, se detallan algunas de las habilidades humanas:

- ✓ Autoconocimiento: Es la capacidad que tiene las personas para conocerse a sí mismos, de saber cómo son y cómo reaccionan.
- ✓ Empatía: Es la capacidad de percibir, entender y compartir los sentimientos ajenos.
- ✓ Comunicación Asertiva: Es la posibilidad de transmitir información de diversa índole a las demás personas, de una manera rápida, precisa y eficaz.
- ✓ Toma de decisiones: Es la capacidad de decidir, ya sea de una manera rápido o inclusive pausada, pero eligiendo el criterio más conveniente.
- ✓ Pensamiento creativo: Es la capacidad de buscar soluciones innovadoras a los problemas y expresar contenidos profundos a través de símbolos. Signos y formas originales.
- ✓ Pensamiento crítico: Es la capacidad de percibir problemas subyacentes en un modo de pensamiento y poder discutirlos de una manera abstracta, elaborando a profundidad sus implicaciones, consecuencias y causas, con el fin de comprender de una manera más precisa.
- ✓ Manejo de problemas y conflictos: Es la capacidad de negociación, flexibilidad y entendimiento que tiene las personas en pro de beneficio mutuo.
- ✓ Manejo de emociones: Es el autocontrol y manejo saludable de la vida emocional, lo cual permite vivir la vida de una manera más saludable emocionalmente y con menos factores de riesgo en la salud.

A su vez existen las habilidades que se clasifican de acuerdo con un área en específico o bien al tipo de actividad que se involucren, estas se detallan a continuación:

- ✓ Habilidades cognitivas: Son aquellas en las que se involucran procesos mentales, como la memoria, la rapidez del pensamiento, la educación lógica e inclusive el manejo de lenguajes formales.
- ✓ Habilidades sociales: Son aquellas en las que se involucra el trato hacia las demás personas o bien la comunicación con otros individuos, en los cuales se puede mencionar el liderazgo, la empatía y el convencimiento.
- ✓ Habilidades Físicas: Son aquellas en las que se requiere de un manejo coordinado del cuerpo con sus extremidades, tales como los deportes, el baile, o cualquier otra actividad física semejante.

Es importante mencionar que para realizar esta investigación se desarrolla las habilidades blandas y las habilidades duras.

2.1.3.1 Habilidad Blanda

El concepto de habilidad blanca da inicio a distinguirse en contextos de gestión y emprendimiento en la década de los 90, cuando adquieren diferentes nombres, tales como las habilidades del siglo XXI, habilidades cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas como se conoce en la actualidad. Se considera que la habilidad blanda determina la capacidad de adaptabilidad en situaciones nuevas suscritas en diferentes contextos de la vida, como laboral, educativo, personal, entre otros y facilita la optimización su propio desempeño.

La Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), dentro de su marco referencial establece que las habilidades blandas dentro un mercado laboral competitivo y según las compañías “Las empresas hoy en día enfatizan la importancia de los “soft skills” o habilidades blandas. Estas habilidades facilitan nuestra capacidad y efectividad como individuos de trabajar en equipo y nos ayudan a desempeñarnos de mejor manera en el entorno laboral. El profesional moderno debe esforzarse por fortalecer este tipo de habilidades con el objetivo de potencializar sus oportunidades de crecimiento” (s.p)

Por otro lado, Vera (2016) determina que este tipo de habilidad se define como: “por habilidades blandas se entiende aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral” (p.56)

2.1.3.2 Habilidad Dura

La habilidad dura va en relación con los saberes, así como con el manejo de información y capacitaciones respecto del área profesional en la que se desempeñan los estudiantes y los cuales son asequibles para ser medidos en el proceso de aprendizaje-enseñanza.

Según Hernández (2018) define a las habilidades duras como “las habilidades duras se adquieren a través de la educación formal, la participación en capacitación y cursos, así como el trabajo en un puesto determinado. Este desarrollo, por lo tanto, depende de la ocupación que persigamos”

La importancia de esta habilidad radica desde la formación de los conocimientos de los estudiantes para desarrollarse en cualquiera de los ámbitos en donde podrá poner en práctica todo lo adquirido en el aula.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación y alcance.

Este proyecto de investigación se desarrolla en el Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), en cual pertenece a la Dirección Regional, San José Oeste, Circuito Escolar 01, ubicado en la provincia de San José, cantón San José, distrito Mata Redonda, con los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, para la cual se determina que el método aplicado es de tipo cualitativo.

De acuerdo con los autores, C Fernández y M Baptista, la investigación cualitativa “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.119). Por tal razón, es que se considera que la investigación se enfoca en el método cualitativo, porque tiene como propósito el examinar todas aquellas formas en que las personas, logran percibir y experimentar esos fenómenos que los rodean.

Además, este tipo de método se recomienda cuando la investigación o el tema de estudio, se considera que ha sido poco examinado en algún otro tipo de estudio, por consiguiente, como investigadores determinados que esta investigación no cuenta con antecedentes de estudios propios en su rama de estudio.

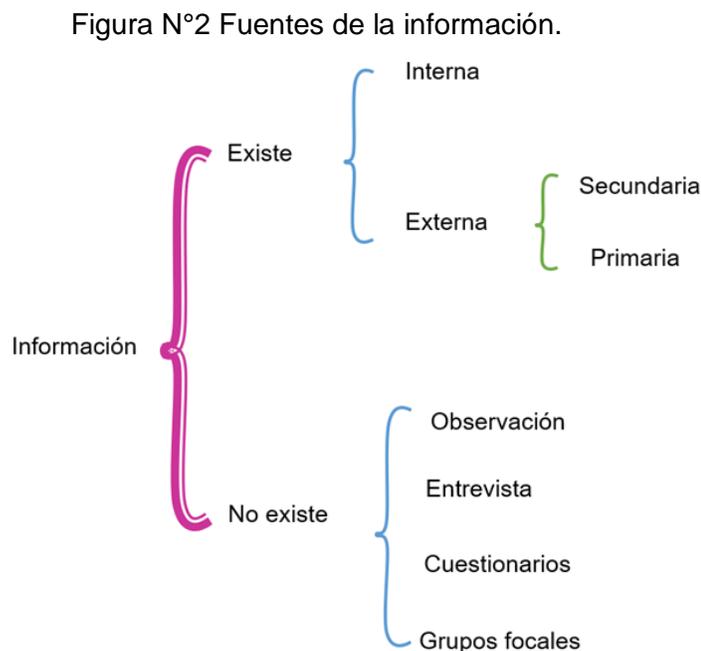
El paradigma que se sigue para el desarrollo de esta investigación es el naturalista, esto porque de acuerdo con Fraile, Antonio; Vizcarra, M. Teresa, el paradigma naturalista “ayuda a la comprensión e interpretación de una realidad educativa concreta, despreocupándose de las relaciones causa-efecto. El afán por comprender las realidades educativas cotidianas nos hace optar por estudios naturalistas y etnográficos.” (P.112)

Este trabajo de investigación busca comprender las realidades que viven los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios, en cuanto a la primera experiencia con el mercado laboral, respecto de aquellos temas relacionados con la legislación laboral costarricense, para que de esta manera se logre una mayor aprehensión global de las experiencias de esta población.

3.2. Sujetos o fuentes de información

Las fuentes de información constituyen un insumo importante para el desarrollo de la investigación, en cuanto propician la obtención de datos primarios y secundarios.

A continuación, se detalla un esquema sobre las fuentes de la información, con datos existentes y algunos de los principales métodos para la obtención de datos.



Fuente: Miguel Gómez, 2022

Para efecto del presente trabajo se considera como fuente de información primaria a todos aquellos insumos revisados por las investigadoras, además a quienes se les aplicaron los instrumentos (estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y en Desarrollo Web y a los docentes de la especialidad del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS) pues conforman el sujeto en estudio quienes emiten datos de primera mano.

Como fuentes secundarias se consideran aquellos documentos como son: tesis académicas, monografías, trabajos de investigación, periódicos, entre algunos.

Las fuentes secundarias, constituyen toda aquella información procesada desde una fuente primaria, por lo general este tipo de documento ha o sufrido algún tipo de interpretación o análisis.

A continuación, se muestra las fuentes de información consultadas para esta investigación:

Tabla N°1 Fuentes de Información.

Fuente Primaria	Fuente Secundaria
<ul style="list-style-type: none">• Estudiantes de Informática, del COTEPECOS• Profesores de la especialidad	<ul style="list-style-type: none">• Tesis• Artículos académicos• Libros

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.3. Detalles estadísticos

En este trabajo de investigación, la población de estudio está conformado por los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios, que constituye una cantidad total de treinta y dos alumnos y dos docentes de la especialidad.

Para efecto de esta investigación se pretende abarcar a toda la población en estudio, para dar confiabilidad al estudio, se consideran una muestra representativa de la población, para esto la selección que se determina será por conveniencia “es decir, escoger las unidades o elementos que están disponibles o son más fáciles de conseguir” (Miguel Gómez, 2012).

Como la población de estudio representa personas menores de edad, es de suma importancia e indispensable contar con el consentimiento informado de los padres, madres o encargado legal de los estudiantes que participarán en este proyecto de graduación, por tal razón la cantidad de la muestra podría verse afectada o bien sería una variable que influiría en los resultados.

Cabe mencionar que otro factor que se debe considerar como una variable para la obtención de los resultados es la crisis que vive el país en el ámbito nacional debido a la pandemia provocada por el virus denominado COVID 19, podría que se limite el alcance de toda la población estudio, pues todos los centros educativos actualmente trabajan bajo una modalidad de educación combinada.

3.4. Variables

En este apartado se describen las variables y como se vinculan con los instrumentos de investigación que se aplicarán para obtener la información.

Tabla N° 2 Variables de la investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	INDICADORES	RELACIÓN: VARIABLE – INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Identificar aspectos relacionados sobre la legislación laboral costarricense inmersos en los programas de estudios de las especialidades de informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web.	✓ Aspectos relacionados sobre la legislación laboral.	Se refiere a los conceptos relacionados de la legislación laboral costarricense, en donde todo ciudadano que ofrece a un servicio debe tener presente en su vida laboral.	Nivel de contenidos sobre legislación laboral costarricense inmersos en los programas de estudios.	Mediante las preguntas N°5 y N°6 del cuestionario aplicado a los docentes encargados de la especialidad técnica de Informática, se mide el nivel de contenidos sobre legislación laboral inmersos en los programas de estudios.

<p>Revisar las habilidades duras relacionadas a legislación laboral costarricense, en los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS)</p>	<p>✓ Habilidades duras.</p>	<p>Son todas aquellas competencias que se vinculan de una manera directa con los conocimientos o habilidades de un tema en específico, para que la persona desempeño mejor su labor.</p>	<p>Competencias sobre habilidades duras relacionados a la legislación laboral costarricense.</p>	<p>Mediante las preguntas N°3 y N°4, del cuestionario aplicado a los docentes encargados de la especialidad técnica de Informática, se mide el nivel de competencias en las habilidades duras sobre la legislación laboral costarricense.</p>
				<p>Mediante las preguntas N°3, N°4, N°5, N°6, N°7, N°8, N°9, N°10, N°11, del cuestionario aplicado a los estudiantes de la especialidad técnica de Informática, mide el nivel de las competencias sobre las habilidades duras en materia de legislación laboral costarricense.</p>

<p>Examinar los requerimientos mínimos en función de la inserción laboral, de los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, de acuerdo con los programas de estudios.</p>	<p>✓ Inserción laboral.</p>	<p>Consiste en la revisión técnica de los programas de estudio en materia de conocimientos base para la inserción laboral costarricense.</p>	<p>Nivel de conocimientos base para la inserción laboral.</p> <p>Mediante las preguntas N°7 y N°8, del cuestionario aplicado a los docentes encargados de la especialidad técnica de Informática, que mide el nivel de requerimientos mínimos en función de la inserción laboral sobre la legislación laboral costarricense.</p>
			<p>Mediante las preguntas N°12, N°13 y N°14, del cuestionario aplicado a los estudiantes de la especialidad técnica de Informática, que mide el nivel de requerimientos mínimos en función de la inserción laboral sobre la legislación laboral costarricense.</p>

Nota: Elaboración propia, 2021

3.5. Descripción de técnicas e instrumentos de recopilación de la información

Este apartado tiene como propósito de describir cada uno de los instrumentos aplicados para la obtención de los datos necesarios para el logro de los objetivos y por ende la resolución del problema en estudio

La técnica e instrumento de recolección de la información que se utilizaron para realizar esta investigación a los estudiantes de la especialidad de Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), fueron la entrevista y el cuestionario.

Tal como lo manifiesta Fernández y Baptista (2014) “se define la entrevista como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p.208), esto conlleva a tener una mayor interacción entre el sujeto de estudio, para conocer sus perspectivas respecto del tema en estudio.

Según Hernández (2010) señala que “el cuestionario es un instrumento muy utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables que se deseen medir”. Actualmente, este instrumento es el más utilizado entre los investigadores, para la recopilación de los datos requeridos por su eficacia y su bajo costo para su proceso de aplicabilidad.

3.6. Descripción de análisis de la información

Una vez obtenidos los datos para la medición de las variables de esta investigación, se organizan para su respectivo análisis a partir de la cuales se diseñará la propuesta de esta investigación.

Una vez recopilada la información, a través de la dinámica de la entrevista (estructurada o cerrada) y la aplicación del instrumento llamado cuestionario, se procederá a realizar un resumen de los datos de manera sistematizado y ordenados por categorías, con el fin de obtener conclusiones fiables y objetiva.

3.7. Criterios éticos asumidos

Para esta investigación se menciona a las personas autoras, pues son las responsables de velar por que se le dé un uso adecuado a la información que se obtuvo y de no atentar contra la integridad de los estudiantes de la especialidad en Desarrollo de Software y Desarrollo Web y el Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), que participan como la fuente en el desarrollo de la investigación, siempre poner en práctica el valor del respeto y trabajando de manera transparente en la relación con las partes involucradas.

La información sensible obtenida en el centro educativo objeto de estudio será resguardada y utilizada, únicamente con fines de la investigación.

Adicionalmente, en este documento se hará mención, en la sección de referencias bibliográficas, a todas las fuentes consultadas, en las que se han obtenido citas o referencias, para así demostrar que siempre se respetaron los derechos de autor para no caer en plagio.

Las investigadoras toman el compromiso de desarrollar la investigación bajo una óptica profesional, comprometidas en respetar los resultados que se obtengan, de manera tal, que no se realice ninguna alteración de los datos obtenidos.

Es importante mencionar en esta sección, que una de las investigadoras labora y forma parte del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), sin embargo, cabe mencionar que los resultados obtenidos serán analizados de una forma transparente en la que no se vea influenciado ninguna situación de intereses.

Toda la información reunida en este documento podrá ser considerada como objetiva, íntegra y legítima.

3.8. Descripción de la propuesta

La propuesta planteada en esta investigación surge del cuestionamiento acerca de los conocimientos básicos necesarios, respecto de la legislación laboral costarricense que conocen los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), para su inserción laboral, una vez egresados. Para lo cual se propone para el desarrollo de un taller en el que se imparta, mediante actividades didácticas magistrales y prácticas de interacción entre pares, como: juegos didácticos y debates, respecto los temas que se desarrollen en este.

El título lecto para la propuesta es: *“Taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesionales de duodécimo nivel”*, se desarrollarán los siguientes temas:

- ✓ Elementos que conforman los contratos de trabajo.
- ✓ Modalidades de pago para los tipos de jornada laboral.
- ✓ Obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores ante la C.C.S.S y el Código de Trabajo.
- ✓ Causas que dan origen a la suspensión o terminación de la relación laboral.
- ✓ Indemnizaciones por cesación de la relación laboral con responsabilidad laboral.
- ✓ Vacaciones y el aguinaldo.

Con el desarrollo y análisis de los temas mencionados por desarrollar en el taller de capacitación, se busca dar una solución a la problemática planteada en esta investigación, la cual pretende favorecer a los estudiantes de la especialidad en Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), para el momento de su inserción en el mercado laboral costarricense.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se especifica el análisis de los resultados obtenidos con base en la obtención y el procesamiento de la información generada, a través de los instrumentos aplicados (cuestionario para estudiantes y cuestionario para docentes).

4.1 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.

La aplicación de este cuestionario corresponde, a la generación de preguntas dirigidas a los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios, se consideró la toma total de la población meta de la especialidad para la captación de los datos.

Como objetivo principal de la implementación de este cuestionario, es evidenciar la necesidad que tienen los estudiantes de estas especialidades de informática, de tener conocimientos básicos, respecto la legislación laboral costarricense, previo a la primera experiencia de cara con el mercado laboral desde su Práctica Supervisada.

El cuestionario aplicado a los estudiantes se ejecutó de una manera virtual, por medio de un link que fue enviado al correo electrónico de cada uno de ellos, este instrumento consta de catorce preguntas de las cuales, dos son de información personal, que se encuentran distribuidas de la siguiente manera: diez preguntas cerradas, tres preguntas semiabiertas y una pregunta abierta.

Para el análisis de resultado de esta investigación se consideró como pregunta clave la N°1 y N°2, para conocer aspectos de interés, respecto de los estudiantes que participan en este proyecto, la población meta está conformado por catorce estudiantes pertenecientes a la especialidad de Informática en Desarrollo Web (programa nuevo), a un nivel de undécimo y dieciocho estudiantes correspondientes a la especialidad de Informática en Desarrollo de Software (Programa viejo), pertenecientes al nivel de duodécimo.

Para la aplicación del instrumento es importante mencionar que las investigadoras estuvieron presentes en el momento que los estudiantes respondían el cuestionario de una manera individualizada y privada en cada uno de sus recintos establecidos para este objetivo, con el fin de atender cualquier duda o consulta que sugiera al respóndelas. Cada una de las respuestas brindadas fueron analizadas y tabuladas, para identificar a razón de aquellos aspectos importantes que resulten de alto interés por parte de las investigadoras, en donde se logró determinar todos aquellos insumos que den soporte a la necesidad planteada en este proyecto de investigación, por parte de los sujetos en estudio.

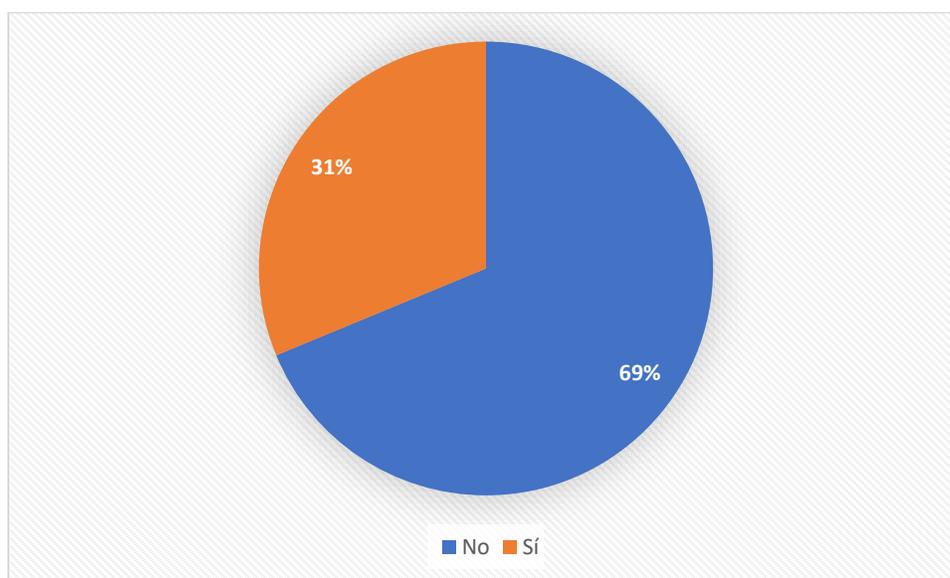
En este apartado se considera importante mencionar que existen preguntas entrelazadas o paralelas para los sujetos de estudios de esta investigación, esto con el fin de obtener una mayor verificación de la información y que su análisis no respondan a un orden secuencial al aplicar el instrumento.

Seguidamente, se detalla de una manera gráfica los resultados obtenidos a partir del análisis y discusión, desarrolladas y expuestas por las investigadoras, de tal manera que se utilizan gráficos estadísticos propios, donde se reflejan los resultados obtenidos y su análisis.

Para las preguntas N°1 y N°2 del cuestionario se basan en información general de los estudiantes, respecto de la especialidad

Gráfico N°1

Nivel de conocimiento respecto del concepto de relación laboral

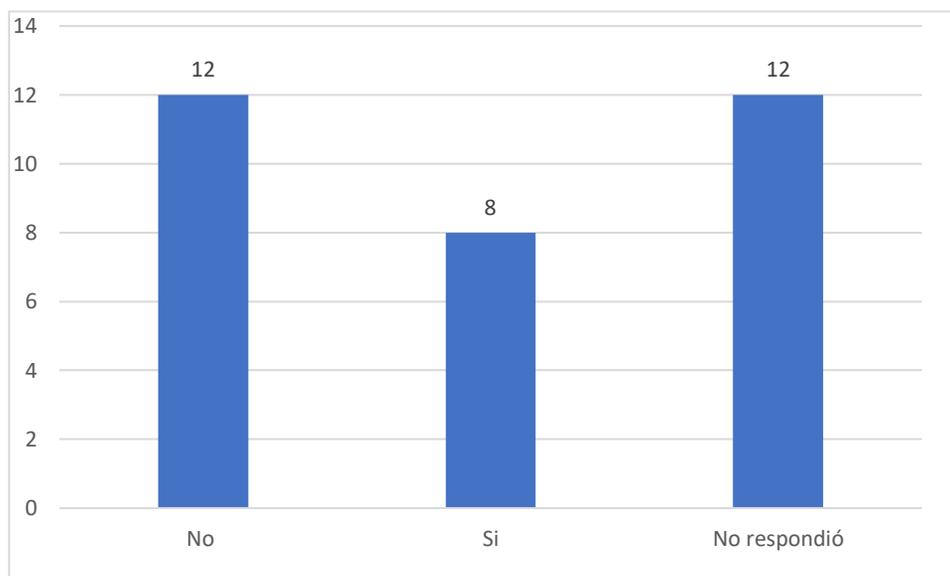


Nota: Elaboración propia,2022

De acuerdo con el gráfico N°1, muestra que el 69% de la población no tiene conocimiento sobre el concepto de relación laboral, representado por 22 estudiantes y el restante 31% sí conoce el concepto, representado por 10 estudiantes.

Gráfico N°2

Nivel de conocimiento de las causas por las cuales el patrono puede dar por finalizado el contrato laboral

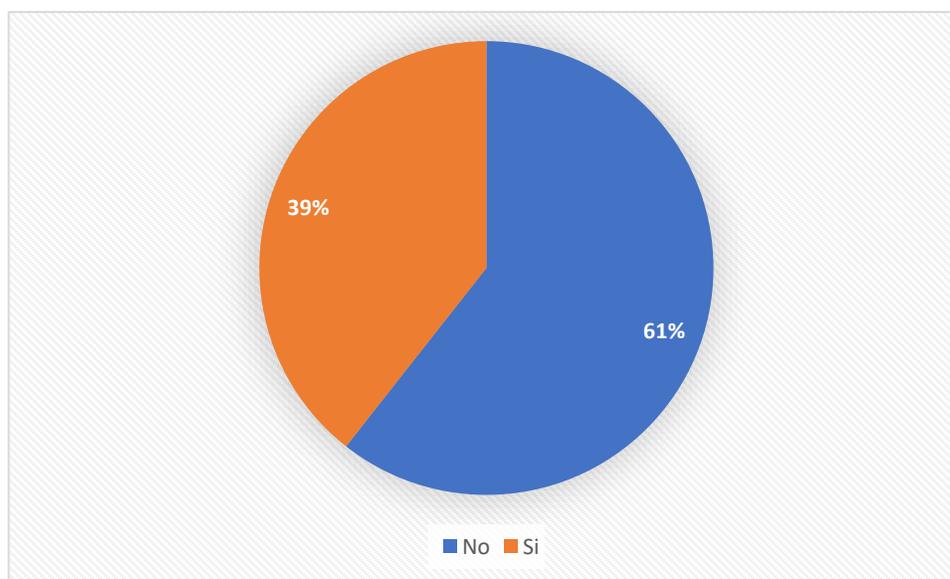


Nota: Elaboración propia,2022

Según los resultados analizados del gráfico N° 2, se visualiza que, del total de la población encuestada, únicamente 8 estudiantes tienen conocimiento de las causas por las que un patrono puede dar por finalizado el contrato laboral.

Gráfico N°3

Nivel de conocimiento de cuáles beneficios laborales podrá obtener una vez contratado por una empresa



Nota: Elaboración propia,2022

En el gráfico N° 3 se muestra el resultado analizado, acerca del conocimiento de cuáles beneficios laborales puede obtener una vez contratado por una empresa, el 61% de la población indica no tener conocimientos, respecto de los beneficios laborales, representado por 21 estudiantes y un 39% de la población indica tener conocimiento de al menos un beneficio, representado por 11 estudiantes.

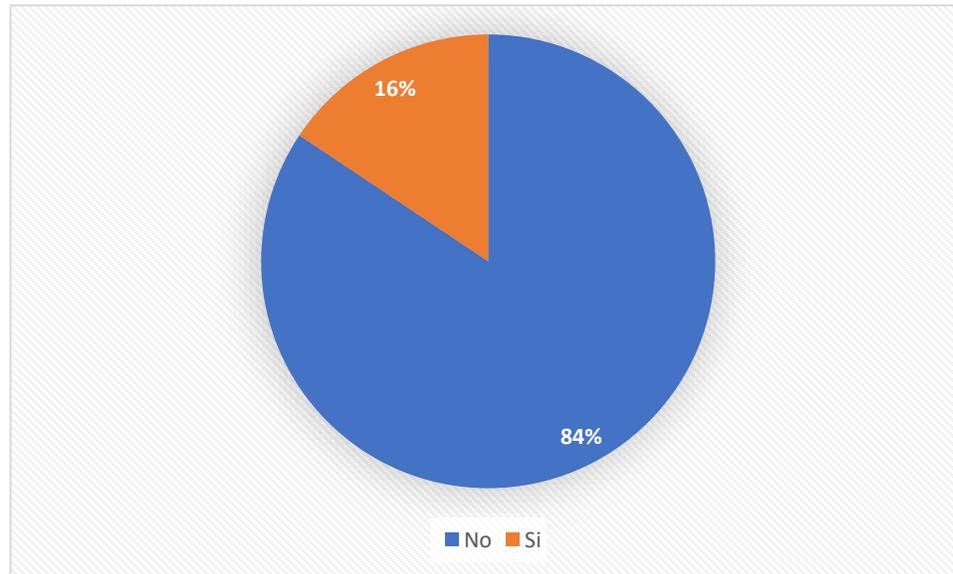
A continuación, se mencionan las respuestas obtenidas por parte de la población sujeto de estudio respondió que tenía conocimiento de los beneficios laborales:

- ✓ Derecho a un aguinaldo.
- ✓ Seguro, salario.
- ✓ Experiencia laboral.
- ✓ Salario.
- ✓ El seguro médico.
- ✓ Médico, aguinaldo, bonos.
- ✓ Seguro y aguinaldo.
- ✓ Dependerá de la empresa, pero algunos creo que son como contar con un seguro médico, está el seguro público y algunas incluso ofrecen un privado.
- ✓ Sé que cuando uno está trabajando debe tener seguro y estar en un ambiente apto.
- ✓ Seguro social.
- ✓ Aparte de beneficios económicos y de salud. La empresa brinda sus beneficios, como transporte o alimentación.
- ✓ Los beneficios que la empresa da a los empleados, entre estos puede ser: lentes, algún pago universitario, seguro médico, entre algunos.

Con los resultados obtenidos, se logró evidenciar que la mayoría de los estudiantes que indicaron conocer algunos beneficios laborales, realmente no tienen el conocimiento de poder diferenciar un beneficio laboral, de un derecho de los trabajadores, como bien se registra en las repuestas que creen que el pago del salario y el aguinaldo son beneficios laborales.

Gráfico N°4

Conocimiento de los diferentes tipos de contratos laborales



Nota: Elaboración propia,2022

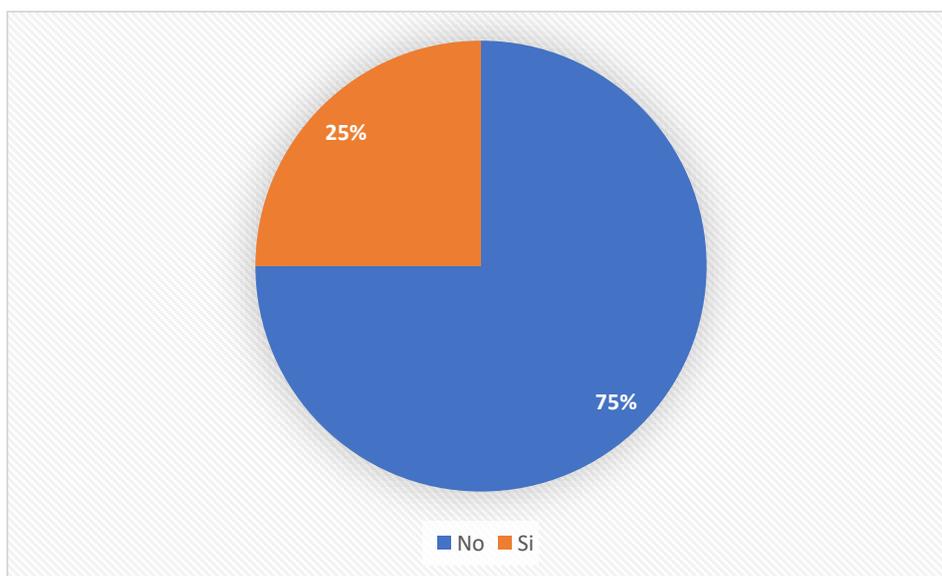
En el gráfico N° 4 se visualiza el resultado del análisis del conocimiento de los diferentes tipos de contratos laborales que existen y un 84% de la población no tiene conocimiento, representado por 27 estudiantes y un 16% de la población tiene conocimiento que existen diferentes tipos de contratos en los que mencionan como tipos de contratos los siguientes:

- ✓ Contrato por temporada, quiere decir que es un tiempo limitado.
- ✓ Temporal y fijo.
- ✓ Contrato por plazo de tiempo.
- ✓ Tendría una idea, dependiendo de sus conocimientos y experiencias, se podrían basar en el contrato (tiempo y salario).
- ✓ Puede ser un contrato temporal, es decir, por cierta cantidad de meses.

Con las respuestas obtenidas por parte de la población encuestada, se logra determinar que los estudiantes poseen algún conocimiento, de que existen varias opciones de contratos laborales; sin embargo, no conocen el nombre correcto de estos.

Gráfico N°5

Nivel de conocimiento sobre los deberes y derechos de los trabajadores

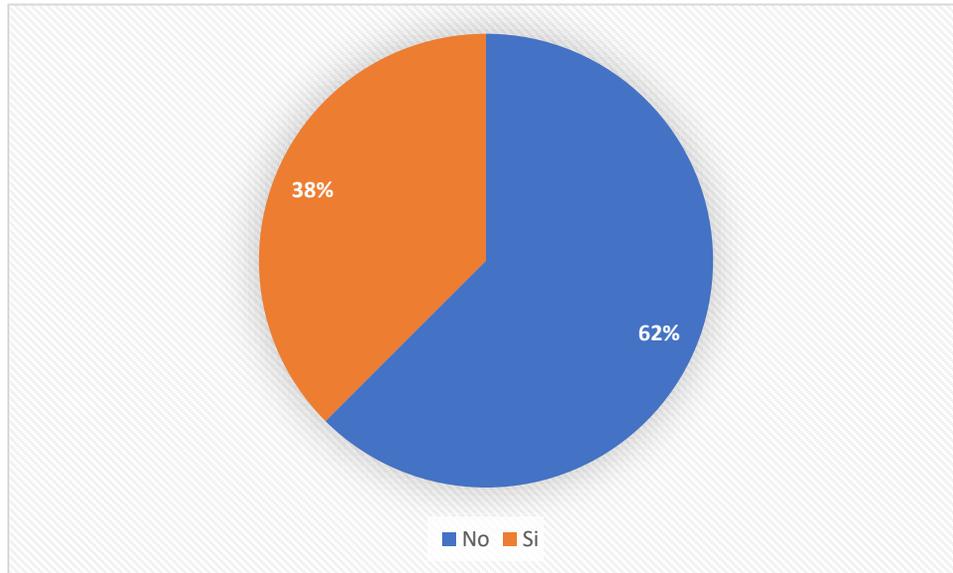


Nota: Elaboración propia,2022

En el gráfico N° 5 se muestran los resultados analizados, respecto del nivel de conocimiento que tiene la población encuestada acerca de los deberes y derechos que tienen los trabajadores, el 75% representa la población que no tiene conocimiento, correspondiente a 24 estudiantes y un 25% de la población tiene conocimiento, representado por 8 estudiantes.

Gráfico N°6

Nivel de conocimiento de los diferentes tipos de jornada laborales



Nota: Elaboración propia,2022

Según el análisis de los resultados, respecto al gráfico N° 6, se muestra el conocimiento que tiene la población encuestada sobre los diferentes tipos de jornadas laborales que existe, el 62% que no cuentan con el conocimiento, representado por 20 estudiantes y el 38% respondieron que sí, representado por 12 estudiantes.

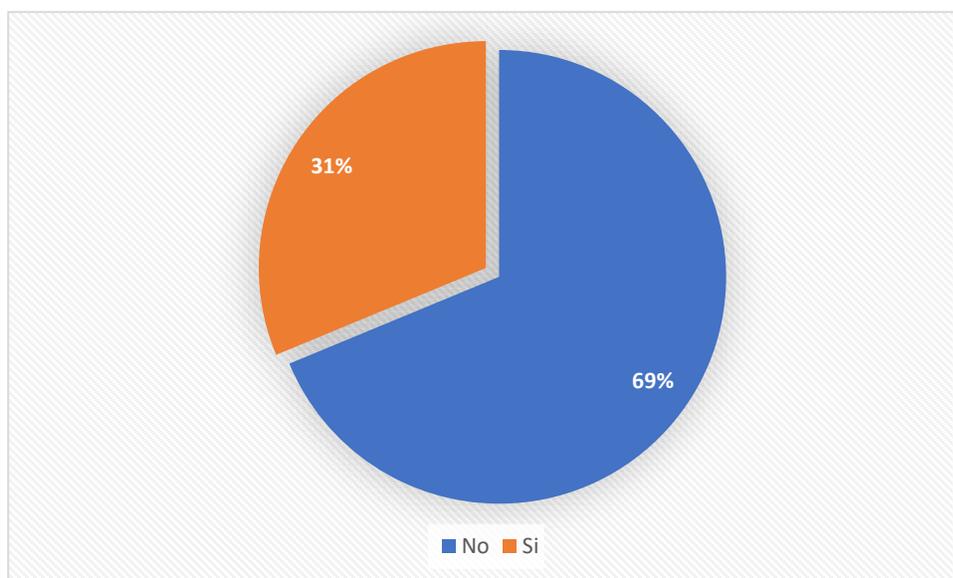
Las respuestas obtenidas por parte de los estudiantes son las siguientes:

- ✓ Diurna ocho horas para trabajar.
- ✓ De 7:00am a 4:00pm.
- ✓ Definido.
- ✓ Diurna y nocturna.
- ✓ Jornada completa.

- ✓ Jornada de ocho horas.
- ✓ Supongo que las jornadas laborales son los horarios, como decir trabajar en horario diurno o nocturno.
- ✓ Conozco la jornada laboral de ocho horas.
- ✓ Diurna.
- ✓ Me imagino que, de la misma manera dependerá de la experiencia y tiempo del colaborador.
- ✓ Jornada laboral de medio tiempo.
- ✓ Tiempo completo, media jornada.

Gráfico N°7

Nivel de conocimiento de las jornadas laborales según el tipo de trabajo

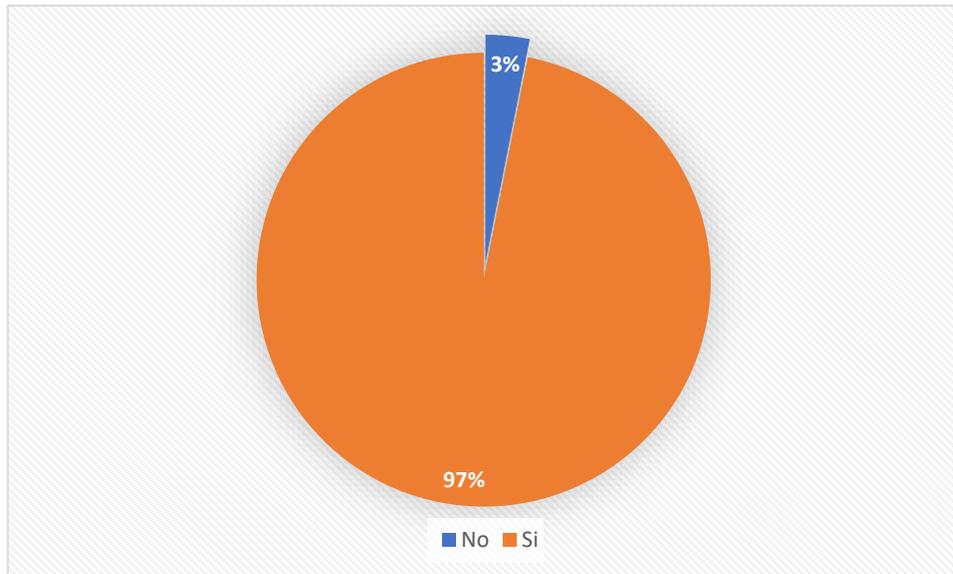


Nota: Elaboración propia,2022

En el gráfico N° 7, se muestran los resultados del nivel de conocimiento de los diferentes tipos de jornadas laborales que existen según el tipo de trabajo que se desempeñe, el 69% de la población que desconoce del tema, representado por 22 estudiantes y un 31% de la población si tiene el conocimiento, representado por 10 estudiantes.

Gráfico N°8

Importancia de recibir una capacitación sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica Supervisada).



Nota: Elaboración propia,2022

En el gráfico N° 8, se muestra el análisis de los resultados obtenidos de la importancia que tiene la población de recibir una capacitación sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica Supervisada), un 97% y representado por 31 estudiantes, respondieron que sí y únicamente un 3%, representado por un estudiante indica que no es importante recibir la capacitación.

Con este resultado se muestra la importancia que los estudiantes puedan tener acerca de las bases sobre la legislación laboral costarricense para enfrentar la primera experiencia en el mercado laboral, con el análisis realizado queda en evidencia que hay muchos temas, tales

como: conceptos básicos, beneficios laborales, tipos de contratos laborales, tipos de jornadas laborales, deberes y derechos de los colaboradores y patronos , causas de despido los cuales la mayoría de los estudiantes encuestados muestran desconocimiento.

P.14 ¿Por qué considera importante tener conocimientos básicos sobre la Legislación Laboral Costarricense antes de insertarse por primera vez en el mercado laboral?

Según la opinión registrada, los estudiantes indicaron lo siguiente acerca de la importancia de tener conocimientos básicos sobre la Legislación Laboral Costarricense, antes de insertarse por primera vez en el mercado laboral:

- ✓ Para tener conocimientos previos a la primera experiencia laboral.
- ✓ Para así evitar la ignorancia, saber cuáles son nuestros derechos, también que merecemos como trabajadores.
- ✓ Para poder acercarme y desenvolverme con éxito en el mercado laboral y saber cuáles son mis derechos y deberes como trabajador.
- ✓ Para no ser sobreexplotados por nuestros patronos, también para tener conocimiento de nuestros deberes y derechos como trabajadores.
- ✓ El mercado laboral es algo distinto a lo que uno podría imaginar, ir con algún tipo de conocimiento puede significar una ventaja por sobre cómo manejar las distintas situaciones a ocurrir.
- ✓ Porque de esta manera nos podremos defender de cualquier maltrato por parte de nuestros jefes o compañeros, así sabremos cómo reaccionar.

- ✓ Creo que puede ser beneficioso para nosotros el hecho de saber acerca de nuestros derechos y deberes a la hora de trabajar, o de realizar una Práctica Profesional. Primero para darnos a respetar, y segundo para nosotros poder dar una buena imagen durante estos.
- ✓ Para poder hacer valer los derechos, cumplir con los deberes, y buscar el trabajo que más se adapte a las necesidades y tiempo que poseen las personas.
- ✓ Es importante porque nos da las herramientas necesarias para afrontar casos en los que no se estén llevando a cabo nuestros derechos como trabajadores.
- ✓ Porque así estamos conscientes de cuáles derechos y deberes tenemos.
- ✓ porque si no se tiene conocimiento pueden abusar de los trabajadores de nuevo ingreso
- ✓ Es importante, ya que debemos conocer los derechos que tenemos como trabajadores.
- ✓ Para estar preparados e informados sobre todos los temas en el ámbito laboral.
- ✓ Para poder tener conocimientos sobre los derechos y deberes que me corresponde a mi como trabajador.
- ✓ Así tendremos la idea de los deberes, derechos e información que debemos saber para cuándo entremos a trabajar.
- ✓ Considero que es importante, porque debemos tener claros nuestros derechos y deberes a la hora de desempeñarnos en el ámbito laboral.
- ✓ Pienso que es importante porque nos va a permitir defendernos de cualquier tipo de abuso o injusticia que se pueda presentar al momento de insertarnos en una empresa, ya que conoceremos cuáles son nuestros derechos y deberes como trabajadores. Nos ayudará a estar más preparados y no tener desconocimiento de los distintos temas que involucra el iniciar en el mercado laboral.
- ✓ Parte de cumplir con las responsabilidades es conocerlas. Empezando por sus derechos, pero de la misma manera sus deberes. Es bueno entrar a un trabajo sabiendo lo bueno y lo malo; independientemente del ambiente.

- ✓ para saber acerca de nuestros derechos como trabajador.
- ✓ Para poder defenderse ante cualquier duda o problema con una empresa.
- ✓ Para saber bien mis derechos y no caer en las mentiras de muchos gerentes.
- ✓ Para conocer mis derechos y deberes como trabajadora, de manera que ningún patrón pueda incumplir con la ley que me ampara.
- ✓ Para saber cómo defender nuestros derechos si llegáramos a tener un problema.
- ✓ Es importante pues es un primer acercamiento con el mercado laboral, tener conocimiento de la legislación mis deberes y derechos como trabajador me permitirá desempeñarme mejor, tener una mejor relación laboral, conocer previamente a lo que estaré sujeto, pensar en mi bienestar sin que ningún patrono abuse de su autoridad
- ✓ Para aprender y saber valer nuestros derechos.
- ✓ para así logra un trabajo más asertivo sabiendo sobre los diferentes códigos y normas
- ✓ Para saber de bien de los derechos y beneficios que tenemos por nuestra labor
- ✓ Porque estamos cerca de finalizar el colegio y no tenemos idea acerca del tema.
- ✓ para conocer los derechos y deberes de los trabajadores.
- ✓ Porque al salir del colegio debemos ir al mercado laboral, y sin conocimientos previos sobre el tema sería más complicado.
- ✓ Porque no podemos entrar al mercado laboral sin tener esos conocimientos.

4.2 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.

Respecto de este apartado se desglosan las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario a los docentes de la especialidad de informática, mediante la cual se realizaron de manera electrónica e individual con la presencia de una de las investigadoras con el fin de evacuar dudas o consultas.

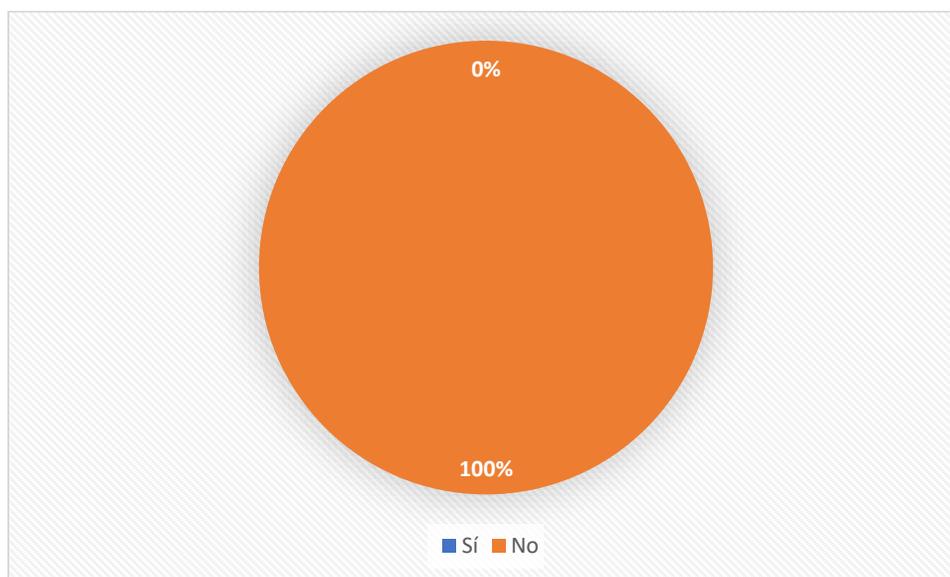
Este cuestionario tiene como fin dar a conocer si los programas de estudios que existían anteriormente, contaban con contenidos sobre legislación laboral costarricense, así mismo los programas de estudios nuevos que fueron elaborados desde la base de la Política Educativa y Curricular vigentes.

Para el análisis de este apartado se consideró como pregunta clave la N°1 y N°2, para conocer aspectos de interés, respecto de los docentes que participan en este proyecto, la población meta está conformado por dos docentes, ambos imparten las dos especialidades en sus diferentes subáreas según sea el horario de atención de este, además los docentes imparten lecciones tanto a los estudiantes de undécimo y duodécimos nivel.

A continuación, se detallan las respuestas obtenidas y sus respectivos análisis de la población encuestada:

Gráfico N°9

Programas de estudios, cuentan con unidades de estudios que abarquen temas de legislación laboral costarricense.

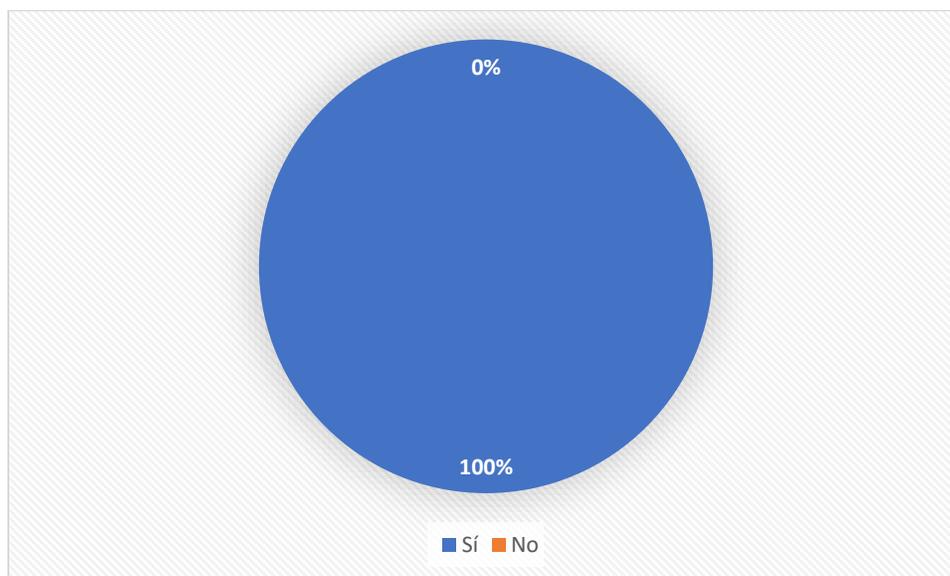


Nota: Elaboración propia,2022

Como se muestra en el gráfico N° 9, el 100% de los docentes encuestados indican que los programas de estudios de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, no cuentan con unidades de estudios que aborden temas sobre legislación laboral costarricense, aún cuando son temas expuestos en la Política Educativa y Curricular, en la formación de un ser integral.

Gráfico N°10

Importancia de incluir temas básicos sobre legislación laboral costarricense en los programas de estudios de la especialidad de informática.

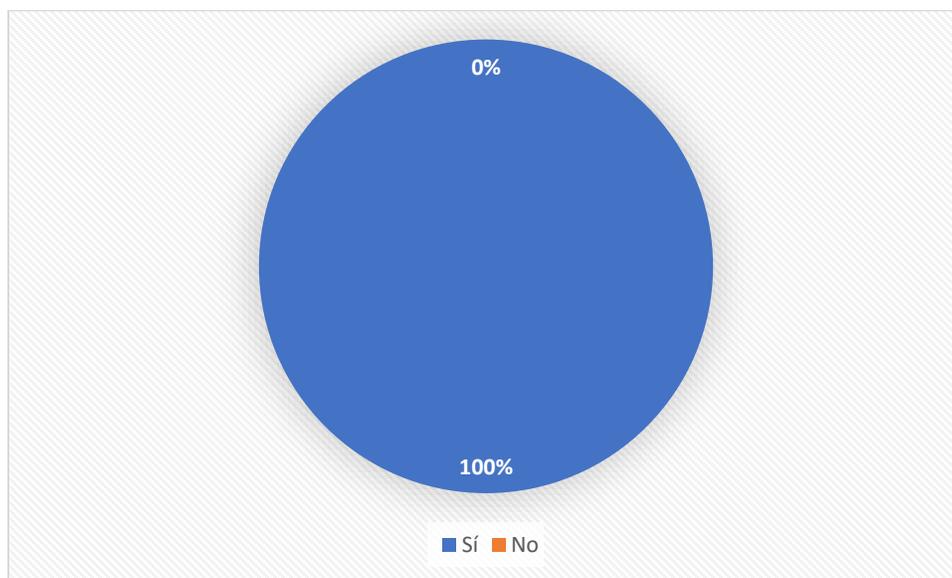


Nota: Elaboración propia,2022

De acuerdo con el gráfico N°10, el 100% de los docentes encuestados resaltan la importancia de incluir temas que se relacionen con la legislación laboral vigente en nuestro país, esto a razón de que se concluye la relevancia que tiene este tema para conocimientos de los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesional del país.

Gráfico N°11

Importancia de poseer conocimientos básicos sobre legislación laboral costarricense antes de insertarse, por primera vez, en el mercado laboral



Nota: Elaboración propia,2022

Como se muestra en el gráfico N° 11, los docentes consideran un 100% importante que los estudiantes cuenten con los conocimientos básicos sobre la legislación laboral costarricense de cara con la primera experiencia en el mercado laboral.

P. 8. ¿Considera usted importante que los estudiantes deban recibir capacitaciones sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica supervisada)? Explique su respuesta.

Según la opinión registrada, los docentes indicaron lo siguiente, respecto de la importancia de que los estudiantes reciban capacitaciones sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral:

- ✓ Lo considero muy importante, ya que ellos van a enfrentarse al mundo laboral, que es algo nuevo para ellos y es sumamente importante que conozcan lo que les ampara y respalda en esta nueva experiencia.
- ✓ Si ya que su formación en derechos laborales es muy escasa sería un éxito que antes de salir a una experiencia laboral se eduquen para que tengan conocimiento de sus derechos y deberes.

4.3 Análisis de la triangulación de resultados de preguntas paralelas de los cuestionarios aplicados a los docentes y estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS.

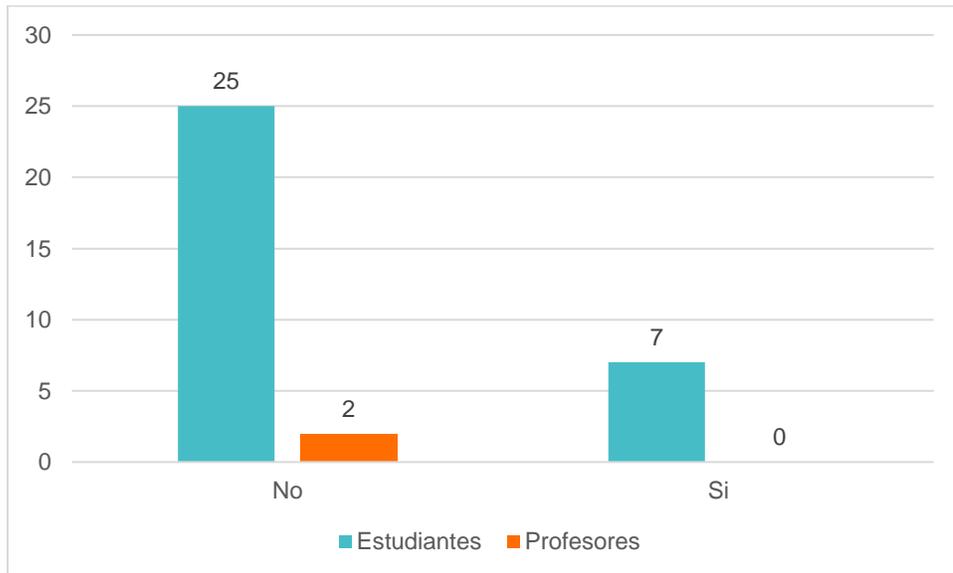
En este apartado se detallan, las preguntas que fueron creadas de manera paralela para analizar los conocimientos previos que tiene la población meta en cuanto a la legislación laboral costarricense por parte de los estudiantes y de los docentes.

Dentro de las preguntas paralelas, la primera de ellas se relaciona con el nivel de conocimientos básicos, respecto de la legislación laboral costarricense que tienen los estudiantes y los docentes encuestados, y la segunda pregunta se consideró sobre si la población meta posee conocimientos acerca de cuáles son las regulaciones que se contemplan en el código de trabajo costarricense.

En términos de resultados se logró determinar la importancia que manifiestan los docentes, respecto de la legislación laboral costarricense, el cual es un tema vigente que se requiere hoy en el nivel laboral y profesional, de los cuales se consideró muy importante que la población estudiantil cuente con estos conocimientos para su primer acercamiento en el mercado laboral, mediante la realización de la Práctica Profesional Supervisada.

Gráfico N°12

Nivel de conocimiento sobre la legislación laboral costarricense.



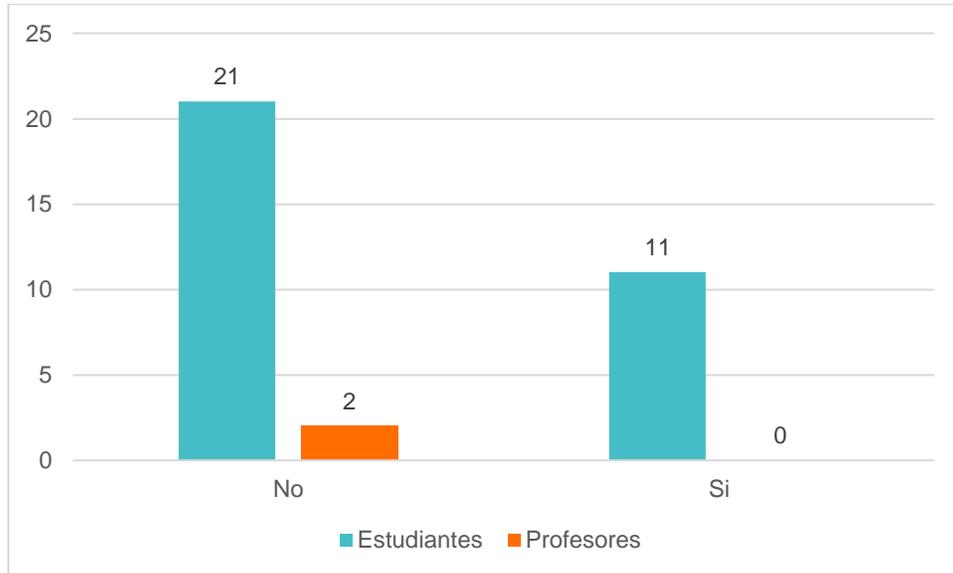
Nota: Elaboración propia,2022

Además, se evidencia que el 100% de los docentes encuestados no tiene ningún tipo de conocimientos sobre lo que respecta al tema de la legislación laboral costarricense.

A partir de esta pregunta se obtiene información sumamente valiosa para las investigadoras, a razón que se demuestra el poco conocimiento que tiene la población meta total, brindando resultados sobre la importancia de incluir estos temas en la malla curricular de los programas de estudios de estas especialidades de informática, y sobre todo de buscar espacios de capacitación para el personal docente relacionados a estas habilidades duras.

Gráfico N°13

Nivel de conocimiento sobre las regulaciones del código de trabajo costarricense



Nota: Elaboración propia,2022

En relación con esta otra pregunta planteada en el cuestionario se refleja que 21 estudiantes no cuentan con conocimientos sobre las regulaciones que conlleva el código de trabajo costarricense en materia de legislación laboral y solo 11 conocen sobre ese tema, además los docentes indican que ninguno de los dos tiene algún tipo de conocimiento sobre este tema en específico.

Esta segunda interrogante entrelazada, demuestra que tanto los docentes como los estudiantes que conforman la población meta de esta investigación carecen de los conocimientos básicos en materia de las regulaciones del código de trabajo costarricense y que sería de suma importancia, el lograr adquirir estas competencias por medio de charlas, esto a razón que tanto la Política Educativa como la Curricular tiene como objetivo que la persona estudiante sea el centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE TRABAJO

En este capítulo se muestra la propuesta de trabajo que responde a los hallazgos analizados, a partir de la información recopilada en los instrumentos aplicados a los estudiantes como a docentes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS).

5.1. Título de la Propuesta

En el capítulo III del marco metodológico, específicamente en el apartado 3.8 de la descripción de la propuesta, se hace mención del título y una vez aplicado los instrumentos que para compilar la información (cuestionarios), y analizados los resultados obtenidos se llega a la determinación de mantener el título propuesto.

El título de la propuesta para la investigación realizada a los estudiantes de la especialidad de informática del COTEPECOS es: *Taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para los estudiantes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web*

5.2 Problema priorizado pretendido a solucionar en la propuesta

Las investigadoras plantearon la siguiente pregunta: ¿De qué manera se puede resolver el desconocimiento en materia de legislación laboral que poseen los estudiantes de las especialidades de informática en desarrollo de Software y Desarrollo Web para su inserción laboral exitosa una vez egresados del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS)? Con base en esta interrogante es que se desarrolla el punto de partida para dar inicio al proceso de investigación.

Con el avance de la investigación se realizó la aplicación del instrumento implementado: cuestionario para estudiantes y cuestionario para docentes, para la respectiva obtención de información tomando como actores principales a los sujetos de información, los estudiantes y docentes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del COTEPECOS. Una vez aplicado el instrumento las investigadoras procedieron con el análisis y discusión de los resultados con el fin de determinar la falta de conocimiento sobre la legislación laboral costarricense.

En el análisis de las otras preguntas que tiene relación con la interrogante planteada, se llega a la conclusión de que los estudiantes de la especialidad de informática carecen de conocimiento básicos, respecto de la legislación laboral costarricense, esto conlleva a que su inserción laboral la una vez egresados de la institución educativa, no sea la experiencia que los estudiantes piensan tener, por lo que adquirir conocimientos en materia de legislación laboral costarricense es importante antes de tener su primera experiencia en el mercado laboral.

Como consecuencia de lo mencionado, anteriormente, las investigadoras plantean la propuesta de desarrollar un taller formativo estructurado con los siguientes contenidos:

- ✓ Elementos de los contratos de trabajo.
- ✓ Modalidades de pago para los tipos de jornada laboral.
- ✓ Obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores ante la C.C.S.S y el Código de Trabajo.
- ✓ Causas que dan origen a la suspensión o terminación de la relación laboral.
- ✓ Indemnizaciones por cesación de la relación laboral con responsabilidad laboral.
- ✓ Vacaciones y el aguinaldo.

Con la implementación de este taller formativo para los estudiantes de las especialidades de informática, se pretende que las personas estudiantes adquieran conocimientos significativos acerca de la legislación laboral costarricense, a la vez se convierte en una competencia adquirida importante para su desempeño, tanto en la práctica profesional como personal.

5.3. Población beneficiaria.

La población beneficiada con la propuesta de *Taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para los estudiantes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web*, son dos grupos de la especialidad de informática. El primer grupo beneficiado son los estudiantes de la especialidad de Desarrollo Web, de undécimo nivel del COTEPECOS y el segundo grupo beneficiado son los estudiantes de la especialidad en Desarrollo de Software de duodécimo nivel del COTEPECOS.

Así mismo, la otra parte de la población que se beneficia con esta propuesta de *Taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesionales de duodécimo nivel*, corresponde al grupo de los docentes de las especialidades técnicas, quienes tendrán a su disposición material referente a la legislación laboral costarricense, propuestas de estrategias de enseñanza en la mediación pedagógica y un compendio de estrategias para la mediación pedagógica de la Educación técnica profesional, facilitada por la DETCE.

El impacto social que se pretende con esta propuesta, es el suministro de conocimiento básico a los estudiantes de las especialidades técnicas sobre el tema de legislación laboral costarricense, debido a que una gran parte de este grupo desconoce el tema en estudio, así

mismo tendrá como fin primordial el evitar las malas prácticas laborales en su primera experiencia en el mercado laboral como futuros trabajadores activos ante la sociedad.

5.4. Justificación del proyecto e importancia.

La legislación laboral costarricense cumple una función muy importante en nuestra sociedad, porque permite que las relaciones laborales entre patronos y trabajadores sean normadas bajo un marco de referencia legal vigente como lo es el Código de Trabajo Costarricense.

Hoy, las personas que se insertan en el mercado laboral por primera vez se enfrentan a retos desafiantes en cuanto a materia del derecho laboral, porque muchas veces desconocen de temas referentes a esta materia y podrían violentarse sus derechos.

Tomando en cuenta la primera experiencia de cara con lo que es el mercado laboral para los estudiantes de los Colegios Técnicos Profesional, en el ámbito nacional, de los cuales deben de cumplir como requisito de graduación para la obtención del técnico medio de la especialidad, es el cumplimiento de la Práctica Profesional que consiste en el desarrollo de sus habilidades duras y blandas de su especialidad mediante la vinculación de organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y públicas.

La propuesta de trabajo busca satisfacer la necesidad que se tiene en materia de legislación laboral costarricense, para los estudiantes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios en las especialidades de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, en los niveles de undécimo y duodécimo, mediante la puesta en práctica de módulos de capacitación del tema mencionado.

A raíz de la información obtenida, a través de la implementación de un cuestionario para los estudiantes y docentes, se procede con el análisis y discusión respectivo de los resultados obtenidos en la investigación, se reflejan datos de suma importancia que son de interés para las investigadoras, para comprobar la debilidad que tienen los programas de estudios de las especialidades de informática, razón por la cual para la población meta se encuentra anuente a recibir capacitaciones donde se aborden los conocimientos básicos en materia de legislación laboral.

5.5.1. Objetivo general

- ✓ Desarrollar una propuesta de capacitación sobre la legislación laboral costarricense, para el fortalecimiento de las habilidades duras en la inserción laboral, de los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS).

5.5.2. Objetivos específicos.

- ✓ Describir la importancia sobre el derecho laboral costarricense para el sector privado y público mediante una capacitación formativa.
- ✓ Identificar conceptos, características, y normas sobre la legislación laboral costarricense a través de una capacitación formativa.
- ✓ Aplicar los procedimientos que regulan el código de trabajo en materia de legislación laboral costarricense mediante estrategias lúdicas que pongan en práctica las habilidades duras adquiridas.

5.6. Referente metodológico

Para la implantación de la propuesta, es necesario que el centro educativo considere y evalúe primeramente aspectos que correspondan a la organización y ejecución de la capacitación formativa, tales como: materiales didácticos, recurso humano, recurso locativo y económico, estos deben ser analizados para el correcto desarrollo de la capacitación.

El propósito principal, de esta capacitación formativa, es buscar entre el mismo recurso humano del centro educativo profesionales responsables y que tengan la competencia en materia de legislación de laboral costarricense, para el abordaje de este tema se propone que sean docentes de la especialidad de Contabilidad y Fianzas, Secretariado Ejecutivo. Ejecutivo para Centro de Servicios, Banca y Fianzas y Contabilidad y Auditoría, a razón de que estas especialidades dentro de su malla curricular cuentan con una unidad de estudios referente al tema anterior.

Con el objeto de llevar a cabo esta capacitación formativa, cada módulo contará de seis sesiones de tres horas cada una, en el desarrollo se abordarán resultados de aprendizaje sobre legislación laboral costarricense y sus respectivas actividades para cada módulo.

La capacitación se encuentra diseñado para una capacidad máxima de 20 estudiantes, pues responde al rango de matrícula permitido por la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras para cada sección, para el desarrollo de estas podrán utilizar como recurso didáctico: presentaciones, infografías, debates, preguntas exploratorias, análisis de casos, resolución de casos y trabajo colaborativo.

Para acceder a los materiales teóricos de cada uno de los módulos del *Taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para los estudiantes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web*, puede acceder al siguiente link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1tPoCTdMk53TUSWYG7Bx0uCHdJoPwleij?usp=sharing>

Si desea consultar más variedad en cuanto a estrategias de mediación pedagógica puede visitar el siguiente enlace donde encontrará un compendio amplio:

https://detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/mediacion-pedagogica-compendio-para-docentes-etp-2022.pdf



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Distinguir los elementos de los contratos de trabajo.	<p>1. Contratos de Trabajo:</p> <p>Contrato individual. Contrato colectivo. Relación laboral. Elementos del contrato de trabajo.</p> <p>2. Prestación de servicios:</p> <p>Remuneración. Subordinación.</p>	<p>Inicio:</p> <p>Bienvenida Aplicación de preguntas exploratorias</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Distingue los elementos de los contratos de trabajo a través de una presentación en Power Point, y el video: https://www.youtube.com/watch?v=-48TrKSFHzM</p>	<p>Computadora. Proyector. Internet. Parlantes Regleta/Extensión Pizarra. Marcadores.</p>	3 hrs.

	<p>3. Contrato verbal y escrito.</p> <p>4. Contrato por tiempo definido u obra determinada</p>	<p>Para obtener mayor información sobre el tema puede visitar el siguiente del MTSS:</p> <p>https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08_Contrato_Trabajo_ind.pdf</p> <p>Cierre:</p> <p>Ejecución de la técnica del debate.</p>		
--	--	---	--	--



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Calcular las modalidades de pago para los tipos de jornada laboral.	<p>1. Jornadas: ordinaria y extraordinaria.</p> <p>Diurna.</p> <p>Nocturna.</p> <p>Mixta.</p> <p>2. Cálculo. Modalidades de Pagos:</p> <p>Mensual.</p> <p>Quincenal.</p> <p>Bisemanal.</p> <p>Semanal</p>	<p>Inicio:</p> <p>Bienvenida</p> <p>Aplicación de la técnica de comunicación oral “lluvia de ideas.”</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Menciona las distintas modalidades de jornada laboral, feriados, asuetos y descansos mediante la proyección una presentación en Power ponit y un esquema.</p> <p>Cierre:</p>	<p>Computadora.</p> <p>Proyector.</p> <p>Internet.</p> <p>Parlantes</p> <p>Regleta/Extensión</p> <p>Pizarra.</p> <p>Marcadores.</p>	3 hrs.

	<p>3. Feriados y asuetos.</p> <p>4. Descansos (semanales. ordinarios)</p>	<p>Reflexión mediante el video:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=VySz4plk7bs</p>		
--	---	--	--	--



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Identificar las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores ante la C.C.S.S y el Código de Trabajo.	<p>1. Obligaciones y prohibiciones de patronos y trabajadores ante la CCSS y el Código de Trabajo:</p> <p>Obligaciones de los patronos. Prohibiciones de los patronos. Obligaciones del trabajador Prohibiciones del trabajador</p>	<p>Inicio:</p> <p>Bienvenida</p> <p>Aplicación de la técnica de comunicación oral “<i>lluvia de ideas.</i>”</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Identifica las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores, mediante una presentación en Power point y la ejecución del cuadro T.</p>	<p>Computadora.</p> <p>Proyector.</p> <p>Internet.</p> <p>Parlantes</p> <p>Regleta/Extensión</p> <p>Pizarra.</p> <p>Marcadores.</p>	3 Hrs.

		<p>Cierre:</p> <p>Formulación de preguntas aplicadas a situaciones reales.</p>		
--	--	--	--	--

MODULO N°4

CAUSAS QUE DAN ORIGEN A LA SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Reconocer las causas que dan origen a la suspensión o terminación de la relación laboral	<p>Suspensión y terminación de la relación laboral:</p> <p>Suspensión de contrato.</p> <p>Causas de suspensión.</p> <p>Terminación de contratos.</p> <p>Causas justas que facultan al patrono para terminar el contrato de trabajo</p>	<p>Inicio:</p> <p>Bienvenida</p> <p>Aplicación de una "lluvia de ideas".</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Reconoce las causas que dan origen a la suspensión o terminación de la relación laboral mediante una lectura</p>	<p>Computadora.</p> <p>Proyector.</p> <p>Internet.</p> <p>Parlantes</p> <p>Regleta/Extensión</p> <p>Pizarra.</p> <p>Marcadores.</p>	3 Hrs.

		<p>guía y el desarrollo del árbol de ideas.</p> <p>Cierre:</p> <p>Ejecución de la técnica de la mesa redonda.</p>		
--	--	---	--	--

**MODULO
N°5**

INDEMNIZACIONES POR CESACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESPONSABILIDAD LABORAL.



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Calcular las indemnizaciones por cesación de la relación laboral con responsabilidad laboral.	Indemnizaciones. Preaviso. Concepto. Compensación. Suspensión. Cálculo. Inembargabilidad Auxilio de Cesantía Concepto. Forma de pago.	Inicio: Bienvenida Aplicación de un anagrama. Desarrollo: Calcula las indemnizaciones por cesación de la relación laboral con responsabilidad laboral mediante la resolución	Computadora. Proyector. Internet. Parlantes Regleta/Extensión Pizarra. Marcadores.	3 hrs.

	Cálculo.	de casos prácticos y una presentación en Power Point.		
		Cierre: Desarrollo de un conversatorio.		



Resultado de aprendizaje.	Contenidos	Estrategias propuestas de mediación pedagógica	Materiales didácticos requeridos	Tiempo estimado
Calcular las vacaciones y el aguinaldo.	Vacaciones y aguinaldo: Concepto. Cálculo cuando el pago es mensual y cuando el pago es semanal.	Inicio: Bienvenida Aplicación de un conversatorio. Desarrollo: Calcula las vacaciones y el aguinaldo, mediante la resolución de casos y una presentación en Power point. Cierre:	Computadora. Proyector. Internet. Parlantes Regleta/Extensión Pizarra. Marcadores.	3 hrs.

		Realización de conversatorio.		
--	--	-------------------------------	--	--

5.7. Evaluación

El taller formativo que se desarrolla será evaluado de manera formativa, con lo cual se medirá la obtención de aprendizaje sobre los contenidos que se desarrollarán, serán aplicados y en los cuales se determinará si los participantes son capaces de desenvolverse de la forma más adecuada en las situaciones para las que fueron capacitados.

Las técnicas y herramientas de evaluación que se utilizarán en el taller formativo son determinadas por el tipo de contenido abarcado. Se ubican cinco técnicas de evaluación en la propuesta de taller formativo, las cuales se mencionan a continuación:

- ✓ Preguntas exploratorias: El recurso humano iniciará con preguntas exploratorias hacia los estudiantes con el fin de determinar el nivel de conocimiento que tienen sobre los contenidos que se desarrollarán en el taller formativo.

- ✓ Debate: El recurso humano elegirá uno de los contenidos que se desarrollarán y realizará grupos. Para dar inicio con el debate, el recurso humano desarrollará una pregunta generadora y los grupos de estudiantes deberán debatirla, y luego fundamentar sus afirmaciones.

- ✓ Análisis de Casos: Los estudiantes deberán comprobar la comprensión del contenido desarrollado en el taller, y evidenciar lo aprendido mediante la resolución de un caso acorde con lo estudiado. Este ejercicio se llevará a cabo entre pares y una vez analizados los casos se pasará a la técnica de resolución de casos.

- ✓ Resolución de Casos: Una vez analizados los casos, los estudiantes deberán estudiar el caso y prepararse para compartir con los pares los puntos de vista que trabajaron en los grupos realizados. Una vez finalizada esta actividad, los estudiantes deben proponer una vía de solución como resultado de la discusión previa y compartirla entre pares.

- ✓ Trabajo Colaborativo: El recurso humano solicitará a los estudiantes desarrollar un collage mediante alguna plataforma digital o en físico, en la que se deberán visualizar las principales ideas que les dejó el taller formativo, el cual será construido por todos los estudiantes.

5.8 Cronograma de ejecución.

Para este apartado es importante mencionar que la organización se desarrollará bajo un cronograma de ejecución de actividades, donde se encuentran distribuidos por contenidos, horas y semanas para la puesta en práctica.

Cada uno de los módulos tendrá una duración por semana de tres horas para la implementación de la capacitación formativa, además los recursos didácticos anotados en la escala de Gantt, a continuación, se detalla cronogramas de actividades.

Tabla N° 3 Cronograma de actividades

Cronograma de actividades								
Módulos	Contenidos	Horas	Semana	Semana	Semana	Semana	Semana	Semana
			1	2	3	4	5	6
1	Elementos de los contratos de trabajo.	3						
2	Modalidades de pago para los tipos de jornada laboral.	3						
3	Obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores ante la C.C.S.S y el Código de Trabajo.	3						
4	Causas que dan origen a la suspensión o terminación de la relación laboral.	3						
5	Indemnizaciones por cesación de la relación laboral con responsabilidad laboral.	3						
6	Vacaciones y el aguinaldo.	3						
Total de horas		18						
Materiales: hojas blancas, marcador, borrador, proyector y computadora								

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se detallan las principales conclusiones y recomendaciones, que surgen, a partir de los resultados obtenidos de la investigación desarrollada en el Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios en la especialidad Técnica de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web.

6.1. Conclusiones

En este apartado se muestran las conclusiones que se originaron mediante la investigación desarrollada, las cuales corresponden a los hallazgos significativos durante el proceso investigativo.

Para el programa de estudio de la especialidad en Informática en Desarrollo de Software bajo el modelo de Educación Basado en Normas por Competencia (programa viejo), se considera que carece de contenidos relacionados con el tema de la legislación laboral costarricense, sin embargo, como parte de la investigación se realiza un análisis para los programas nuevos de estudio (implementados en el 2021 y 2022) correspondientes a la actualización de la especialidad de informática nombrada actualmente como Informática en Desarrollo Web y del cual estos mismos obedecen a la implementación de la nueva Política Educativa y Curricular, en donde se establece al estudiante como el centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad, que a su vez se encuentran alineados con el Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), con base en la investigación realizada, se logró evidenciar que estos nuevos programas de estudios tampoco cuentan con los contenidos relacionados con este tema tan importante para el desarrollo de la persona como un ser integral.

El nivel de conocimiento sobre temas de la legislación laboral costarricense en los estudiantes y docentes de la especialidad de Informática en Desarrollo Web y Desarrollo de Software, según la investigación realizada, es muy bajo. Lo cual se logra determinar que los estudiantes y docentes de las especialidades, no cuentan con las habilidades duras relacionadas con este tema.

Por otra parte, se llega a la conclusión, que al no desarrollar contenidos referentes a las habilidades duras sobre la legislación laboral en los estudiantes y docentes de las especialidades de informática del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), existe una desventaja para la población estudiantil al momento de tener el primer acercamiento en el mercado laboral, mediante la Práctica Profesional Supervisada, a estos mismos se les brinda todo el conocimiento necesario para desarrollarse como profesionales en el campo en que se especializan, no obstante, la mayoría de los estudiantes desconocen cómo enfrentarse en el mundo laboral, en cuanto a los deberes y derechos con los que contarán en su primera experiencia laboral.

Según los resultados obtenidos de la investigación realizada, las investigadoras llegaron a la conclusión que es importante diseñar una propuesta de capacitación sobre la legislación laboral costarricense, con el fin de desarrollar el fortalecimiento de las habilidades duras en los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo Web y Desarrollo de Software, lo cual se logra demostrar con los resultados obtenidos por medio del instrumento aplicado, que tanto los estudiantes como los docentes están anuentes a recibir esta capacitación y lo consideran importante para tener una primer experiencia en el mercado laboral con resultado exitoso y , a la vez, propiciar relaciones con los empresarios con los que se trabaja, actualmente, las Practicas Supervisadas.

6.2. Recomendaciones

A continuación, se detallan las recomendaciones que se originan, una vez, logrados los objetivos y llegado a conclusiones, mediante la investigación realizada, las cuales se desarrollan en la búsqueda del beneficio para los estudiantes de la especialidad técnica de Informática en Desarrollo Web y Desarrollo de Software del Colegio Técnico de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS) y cuentan con la relación y secuencia de las conclusiones mencionadas.

Se insta a las autoridades del MEP y a la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE), revisar los programas de estudios de las especialidades de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, con los contextos de la sociedad y las políticas educativas vigentes, así mismo facilitar los contenidos a la población estudiantil sobre la legislación laboral costarricense para integrarse al sector productivo.

Se recomienda a la institución, realizar diagnósticos acerca de temas de la legislación laboral costarricense, a los estudiantes que cursan el duodécimo nivel de las especiales técnicas de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web, con el fin de darles a conocer la importancia que merece este tema en su desarrollo profesional y laboral.

Se motiva a las personas involucradas en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de las especialidades técnicas de informática del Colegio Técnico de Educación Comercial y de Servicios, a que, una vez, que la población estudiantil reciba el taller formativo sobre la legislación laboral costarricense, se realicen simulacros sobre situaciones en las que se pueden enfrentar al momento de realizar la Práctica Profesional Supervisada.

La siguiente recomendación se encuentra indirectamente relacionada con la anterior, debido a que en esta se manifiesta el desarrollo de un taller formativo sobre la legislación laboral costarricense para toda la población estudiantil, con el fin de suministrar las competencias básicas a los estudiantes de cara a su primera experiencia laboral y obtener una relación más sólida y confiable con las empresas tomadas en cuentas para la inserción de los frutos profesionales para su participación en la Práctica Profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, F., Gonzalez.M. (2016). *Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación.* (Tesis de licenciatura) Universidad de Costa Rica. https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/trabajo_final_de_graduacion_140.pdf

CINDE. (2013). *The talent Place, Soft Skills.*

<https://www.thetalentplace.cr/recursos-vocacionales/habilidades-blandas#.YI3EDejMJPY>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f) *Codigo de Trabajo (CT).*

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marcolegal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Gómez. M. (2012). *Elementos de Estadística Descriptiva.* (4.Ed.). EUNED.

Hernández, R.;Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* (5. Ed.). McGraw-Hill.

Hernández. (2018). *Habilidades duras o blandas: ¿Qué buscan las empresas? En G. Hernández.* Grahah Editions.

Madrigal. P. (2017). *Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica.* (Tesis en licenciatura) Universidad de Costa Rica. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Priscila-Madrigal-Elizondo-Tesis-completa.pdf>

Ulate, I y Vargas, E. (2018). *Metodología para elaborar una Tesis.* EUNED.

DETCE.(2018). *Normativa del Consejo Regional de Vinculación con la Empresa y la Comunidad(CORVEC)*.https://detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/normativa_corvec_.pdf

DETCE.(2018). *Lineamientos para la ejecución de la Práctica Profesional*.
http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/lineamientos_ejecucion_prac_prof_2019_0.pdf

Dobles, M y “at al.” (2014). *Investigación en educación: procesos, interacciones y construcciones*. EUNED.

Rodríguez, A., Granados, A., Blanco. A., Blanco. C., Alfaro, J., Bermúdez. R., Casillo, T. (2019). *Lineamientos para la ejecución de la Práctica Profesional*. DECTCE.
http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/lineamientos_ejecucion_prac_prof_2019_0.pdf

Foster. D. (2021). *Guía Informativa del Subsistema de la Educación Técnica para el Sector Productivo*.DETCE.http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/guia_informativa_del_sector_productivo_2021.pdf

Sibaja, V. (2020). *El derecho humano de acceso a la justicia pronta y cumplida, casos en tribunales de justicia del primer circuito judicial de la zona sur, a la luz de la legislación laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal a Distancia.
https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/58I5MXFQGHPLYXXYVYP2P8PFRNJC3P.pdf

Vera, M, F. (2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. REVISTA AKADEMEIA. Vol. 15, Núm.

1. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

Vázquez. A (2008), *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, (10 E.d.) ASTREA.

Viales, R y Vargas, M. (2016). *Los debates recientes sobre la historia de los mercados laborales capitalistas. Aportes para una propuesta de enfoque teórico para su estudio en sociedades “periféricas”* <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/dialogos/article/view/23707/26593>

Quintana, A. y Montgomery, W. (2006). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*.

<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>

Hernández, P. (2008). *Métodos cualitativos para estudiar a los usuarios de la información*.

<https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/384/8/978-607-02-0768-6.pdf>

Rodríguez, A., Granados, A., Blanco. A., Blanco. C., Alfaro, J., Bermúdez. R., Casillo, T. (2018).

Normativa del Consejo Regional de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC).DETCE.https://detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/normativa_corvec_.pdf

Rodríguez, J, Rodriguez, R y Fuerte, L. (2020). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación.* (Vols. 9 N°1).

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31/08/2021). *Marco*

Legal.<https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/marco-legal.html>

ANEXOS

Anexo 1.

Carta de autorización para realizar el proyecto final de graduación

TEC | Tecnológico
de Costa Rica

Cartago, 23 de noviembre del 2021
EDU-TEC

Lic. Kenneth Salas Arroyo
Director
C.T.P de Educación Comercial y Servicios
Presente

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Por este medio me permito informarle que la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica, dentro de su oferta académica cuenta con el Programa de Licenciatura en Educación Técnica.

Actualmente las estudiantes Johanna Rojas Sánchez con cédula 113090686 y Diana Rojas Sánchez cédula 114300376, están cursando "Metodología de la Investigación".

Como parte de los requerimientos académicos y los temas planteados, deben realizar su proyecto final de graduación y seleccionar un contexto en estudio, en este caso el Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios, para ello; requieren obtener información valiosa que les permita construir su informe final.

La investigación tiene fines didácticos e investigativos, toda la información generada tendrá carácter confidencial y se constituye en un beneficio de interés para la institución.

Por lo anterior, solicito su amable colaboración para que las estudiantes antes indicados, puedan realizar su trabajo de investigación y contribuir académicamente a la institución.

Agradezco de antemano su valiosa gestión al respecto.

Cordialmente,

JEISON ALFARO Firmado digitalmente por JEISON ALFARO AGUIRRE #81844
AGUIRRE (FIRMA) Fecha: 2021.11.24 16:42:08 -05'00'

M Sc. Jeison Alfaro Aguirre
Profesor
Escuela de Educación Técnica
Tecnológico de Costa Rica
25509091/88807654

Salas
08-12-2021
V.B.


Lic. Kenneth Salas Arroyo

APÉNDICES

Apéndice A.

Cuestionario para estudiantes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios (COTEPECOS).

Cuestionario para estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS). El cuestionario que se detalla a continuación forma parte de un trabajo de graduación de la Licenciatura en Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica para el año 2022, sede Cartago. Este cuestionario es anónimo y la información obtenida será únicamente utilizada para fines académicos. El tratamiento de la información es confidencial.

El propósito de esta investigación es la elaboración de una propuesta de capacitación sobre legislación laboral costarricense, para el fortalecimiento de la inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de informática.

Su aporte como estudiante es fundamental en este proceso, agradecemos su colaboración.

A continuación, se detallan las siguientes preguntas:

1. ¿Qué nivel se encuentra cursando actualmente?

Décimo

Duodécimo

2. ¿Cuál es su especialidad técnica?

Informática en Desarrollo de Software

Informática en Desarrollo Web

3. ¿Conoce usted sobre la legislación laboral costarricense?

Sí

No

4. ¿Tiene conocimiento sobre cuáles son las regulaciones del Código de Trabajo Costarricense?

Sí

No

5. ¿Tiene conocimiento sobre el concepto de relación laboral? Si su respuesta es no pase a la pregunta n°7

Sí

No

6. ¿Posee conocimiento de cuáles pueden ser las causas por las que se puede dar una relación en una condición de trabajo por finalizada?

Sí

No

7. ¿Tiene conocimiento de cuales beneficios podrá optar, una vez contratado por una empresa? Si su respuesta es sí mencione al menos uno:

Sí

No

Beneficio: _____

8. ¿Tiene usted conocimiento de los diferentes tipos de contratos laborales que existen? Si su respuesta es sí mencione al menos uno:

Sí

No

Tipo de contrato laboral: _____

9. ¿Conoce usted sobre los deberes y derechos de los trabajadores?

Sí

No

10. ¿Sabe usted sobre los diferentes tipos de jornadas laborales? Si su respuesta es sí, mencione al menos una:

Sí

No

Tipo de jornada: _____

11. ¿Tiene conocimiento de las jornadas laborales que existen para los diferentes tipos de trabajo?

Sí

No

12. ¿Considera usted importante recibir una capacitación sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica supervisada)?

Sí

No

13. ¿Por qué considera importante tener conocimientos básicos sobre la Legislación Laboral Costarricense antes de insertarse por primera vez en el mercado laboral?

14. ¿Le interesaría recibir una capacitación sobre aspectos importantes que se establecen en la Legislación Laboral Costarricense, con el fin de obtener conocimientos básicos para el primer acercamiento en el mercado laboral?

Sí

No

Apéndice B.

Cuestionario para docentes del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios (COTEPECOS).

Cuestionario para docentes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS).

El cuestionario que se detalla a continuación forma parte de un trabajo de graduación de la Licenciatura en Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica para el año 2022, sede Cartago.

Este cuestionario es anónimo y la información obtenida será únicamente utilizada para fines académicos. El tratamiento de la información es confidencial.

El propósito de esta investigación es la elaboración de una propuesta de capacitación sobre legislación laboral costarricense, para el fortalecimiento de la inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de informática.

Su aporte como docente es fundamental en este proceso, agradecemos su colaboración.

A continuación, se detallan las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles niveles encuentra impartiendo actualmente?

Décimo

Duodécimo

2. ¿Cuál especialidad técnica se encuentra impartiendo?

Informática en Desarrollo de Software

Informática en Desarrollo Web

3. ¿Conoce usted sobre la legislación laboral costarricense?

Sí

No

4. ¿Tiene conocimiento sobre cuáles son las regulaciones del Código de Trabajo Costarricense?

Sí

No

5. ¿Tiene conocimiento si los programas de estudio que imparte, cuentan con unidades de estudio correspondientes al tema de legislación laboral costarricense?

Sí

No

6. ¿Considera usted importante que temas básicos sobre la legislación laboral costarricense sean abordados en los programas de estudios?

Sí

No

7. ¿Considera importante que los estudiantes deban tener conocimientos básicos sobre la legislación laboral costarricense antes de insertarse por primera vez en el mercado laboral costarricense?

Sí

No

8. ¿Considera usted importante que los estudiantes deban recibir una capacitación sobre Legislación Laboral Costarricense antes de la primera experiencia laboral (Práctica supervisada)? Explique su respuesta:

Apéndice C.

Consentimiento informado para la persona encargada del estudiante del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y Servicios (COTEPECOS).

CONSENTIMIENTO INFORMADO: PERSONA ENCARGADA DEL ESTUDIANTE

Nombre de la investigación: Desarrollo de una propuesta de capacitación sobre legislación laboral costarricense, a través de un diagnóstico de las habilidades duras de los estudiantes de la especialidad de Informática en Desarrollo de Software y Desarrollo Web del Colegio Técnico Profesional de Educación Comercial y de Servicios (COTEPECOS), para el fortalecimiento de la inserción laboral.

Nombre de las investigadoras: Diana Rojas Sánchez y Johanna Rojas Sánchez.

Descripción de la logística para la investigación:

Se realizará un proceso de consulta a estudiantes de undécimo y duodécimo nivel que cursan la especialidad técnica de Informática en Desarrollo Web y Desarrollo en Software y a sus respectivos docentes de esa área, con el fin de conocer su opinión acerca de la importancia de tener conocimientos básicos sobre la legislación laboral costarricense, de cara con la primera experiencia en el mercado laboral median lo que es la Práctica Profesional Supervisada.

Su hijo (a) ha sido seleccionado (a) para responder una encuesta en línea, para poder efectuarla a cabalidad, máxime por ser una persona menor de edad, se requiere que usted como persona encargada del estudiante brinde el consentimiento para que su hijo participe en el proceso, a continuación, se le brindará información importante:

La primera acción para el trabajo de campo de la investigación será pedir el consentimiento de las personas participantes:

La información recopilada en el proyecto será confidencial, no llevará el nombre de las personas participantes; solamente el de las investigadoras del proyecto. Además, la participación en el

proceso es voluntaria, cualquier persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento.

RIESGOS:

La participación en esta investigación no genera riesgos. De identificarse alguna situación de discriminación o riesgo, se procederá a comunicarlo a las personas encargadas en el centro educativo para su seguimiento y atención.

No existe ningún riesgo de la pérdida de privacidad.

BENEFICIOS:

Como principal beneficio se espera que con la participación en la investigación se aporte al conocimiento del tema investigado y en este sentido contribuir al desarrollo científico de la investigación educativa.

INFORMACIÓN:

Antes de dar su autorización para la participación en este estudio, usted debe haber leído con atención la información antes presentada y evacuar dudas con Diana Rojas Sánchez y Johanna Rojas Sánchez, sobre este estudio.

La participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar, o negar el consentimiento, así como a discontinuar la participación en cualquier momento.

La participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de una manera anónima.

Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo para que se participe como sujeto de investigación en este estudio.

Nombre de la persona estudiante menor de edad

Nombre de la persona encargada del estudiante menor de edad.

Firma

Fecha en que firma el consentimiento