



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

SEDE DE  
OCCIDENTE  
**SO**  
Universidad de Costa Rica

DCS

Departamento de Ciencias Sociales



**Sede de Occidente**

**Carrera de Psicología**

**SIGLA PS-1033: Seminario de Temas**

**Reclutamiento y Selección de Personal**

**Grupo 001**

**2 CRÉDITOS**

**BAJO VIRTUAL**

**II CICLO 2024**

**Nombre de la docente:** Sharon González Herrera, Licda.

**Correo electrónico:** sharon.gonzalezherrera@ucr.ac.cr

**Requisitos:** Módulo Psicología Educativa II (PS1014).

**Correquisitos:** ninguno.

**Horario del curso:** martes de 9:00am-11:50am (2 h 50 minutos).

**Horario de atención a estudiantes:** martes 1:00-3:00pm

**Aula:** 214.

### **Introducción**

El Reclutamiento y Selección de Personal es considerado uno de los subsistemas de Gestión de Talento Humano de mayor interés para las organizaciones. Esto radica en su importancia para el aprovisionamiento del talento requerido para poder cumplir con el marco estratégico trazado por la empresa. Es por ello que cuando se refiere a reclutamiento y la respectiva selección se habla de un proceso crítico para la estructura organizacional.

La atracción, reclutamiento y selección de talento humano es un proceso que inicia desde la planificación estratégica de la organización, pues debe considerar las competencias que se necesita para poder ser ejecutada. De nada nos sirven las mejores “técnicas” de búsqueda o selección si no podemos identificar con claridad qué es lo que estamos buscando.

En un mundo globalizado, la forma de organizar el trabajo cambia con gran rapidez: un entorno altamente digital, que requiere la integración en cada persona colaboradora de herramientas de diferentes disciplinas y habilidades para el trabajo en medio de la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad de los entornos actuales (entornos VUCA).

De esta forma, algo que anteriormente era visto tan sólo como un conjunto de prácticas para elegir a nuevas personas de un equipo, hoy día tiene una mayor amplitud, tomando en cuenta aspectos como el análisis de la fuerza de trabajo y el diseño de la marca empleadora



para posicionar a la organización en el mercado laboral.

Esta realidad demanda que las personas profesionales afines al reclutamiento y selección de personal desarrollen habilidades y conocimientos especializados de la forma en que se ejecuta este proceso a nivel organizacional y principalmente poseer las bases actualizadas de las mejores prácticas del mercado. Por lo tanto, el estudiantado debe tener claridad acerca de qué forma se conceptualiza y operacionaliza este proceso empresarial.

Técnicamente hablando, el reclutamiento es atraer gente con las calificaciones adecuadas (como las determina el análisis de puesto) para solicitar el empleo. Seleccionar por su parte es elegir al mejor candidato o candidata según resultados de naturaleza confiables, válidos, económicos y legalmente defendibles. No obstante, sabemos que estos dos conceptos van más lejos, siendo de vital importancia reconocer los nuevos roles que la tecnología juega sobre este proceso crítico para las organizaciones y además las nuevas exigencias que tienen las y los trabajadores de la actualidad sobre el sentido de vida y del trabajo.

Dicho lo anterior, exploraremos y practicaremos nuevas herramientas para la identificación del talento, más allá de las prácticas tradicionales de contratación, que todavía recurren a preguntas incapaces de discriminar la información veraz de aquella que es dada por mera deseabilidad social o a variables insuficientes como las pruebas psicométricas.

Esta particularidad anteriormente mencionada, da al traste con la **necesidad de humanizar aún más los procesos de reclutamiento y selección de personal**, tomando como marco de referencia el Código de Trabajo de Costa Rica y las diferentes pautas a nivel de discriminación, igualdad de oportunidades, igualdad de género y tecnificación de los procesos de selección. A su vez, reflexionaremos de forma crítica y ética sobre aspectos vinculados con el reclutamiento y selección del personal. Se pretenderá ir más allá del aprendizaje de nuevas herramientas, así como también implicará una problematización de estas, y la contextualización de la realidad país. **La aproximación de cada uno de los contenidos y acercamientos a la temática, implicarán una lectura crítica de nuestra labor como profesionales en psicología y de una ciencia social.**

### Objetivos

- Comprender los principios de la estrategia de planificación de la atracción y selección de talento humano.
- Brindar recursos conceptuales, metodológicos y prácticos para describir, analizar e interpretar críticamente los fundamentos de la Gestión de Talento Humano.
- Comprender las principales metodologías de Selección de Personal utilizadas en la actualidad.
- Problematizar el reclutamiento y selección de personal con miras al contexto nacional e internacional y su nexos con la realidad social, política y económica del país.



Al ingresar al Seminario de Temas se parte de que los y las estudiantes deben:

- Conocer las bases teóricas del desarrollo histórico de la psicología social, fundamentos de la psicología social y procesos grupales básicos.
- Conocer las bases teóricas de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.
- Diseño y elaboración de entrevistas.
- Elaboración de informes.

### Perfil de salida

Al concluir el Seminario de Temas de Reclutamiento y Selección de personal, la persona estudiante estará en capacidad de:

- Comprender las necesidades de talento humano de las organizaciones en el contexto de la globalización.
- Desarrollar una estrategia de atracción y selección de talento humano para una organización específica, tomando en cuenta aspectos éticos y legales amparados en la reforma procesal laboral, así como esquemas de beneficios flexibles asociables al contrato psicológico.
- Realizar un análisis y valoración de puesto para poder construir un perfil que guíe el proceso de búsqueda.
- Comprender el modelo de Gestión por Competencias y ser capaz de utilizarlo como base para guiar la búsqueda de talento humano.
- Conocimiento teórico sobre procesos de selección de personal.
- Discriminar en las bases legales y éticas implicadas en los procesos de atracción, reclutamiento y selección de personal.

### Didáctica

Se plantea una metodología que en ocasiones implique experiencias vivenciales, por lo que la participación en las mismas será indispensable para el proceso de aprendizaje. Esto significa que habrá espacios que podrían implicar participación en alguna actividad como feria de empleo, charlas, giras, etc. De este modo se insta a las personas estudiantes a aprovechar al máximo estos espacios porque serán indispensables para el proceso de aprendizaje.

A su vez, se busca generar la asimilación de los conceptos y su comprensión para ser aplicados a la realidad inmediata de las y los estudiantes, a través de la resolución de casos, exposiciones individuales o grupales, dinámicas de grupo, conversatorio, etc. Los contenidos teóricos se desarrollan a partir de las exposiciones que se alternan entre el cuerpo docente con presentaciones de temas y aportes por parte del estudiantado. Es indispensable que exista un proceso de lectura de la bibliografía compartida, así como una participación activa dentro de los espacios de clases en donde habrá apertura para el diálogo, reflexiones, dudas y preguntas que permitan enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Seminario de Temas estará disponible en el Aula Virtual que brinda el portal de la UCR

Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro. San Ramón, Alajuela

Teléfono: 25117135 · Apdo. 111-4250

Sitio web: [www.so.ucr.ac.cr](http://www.so.ucr.ac.cr)



como complemento y apoyo didáctico. Será requisito que los y las estudiantes visiten el aula virtual al menos una vez por semana. En este espacio quedarán consignadas todas las actividades del módulo, así como todas las lecturas y enlaces a diferentes recursos pedagógicos. **A su vez, en mediación virtual quedará habilitado un foro grupal para que allí se pueda trasladar actualizaciones o dudas grupales. Para emergentes individuales se utilizará el correo institucional.**

### Contenidos

1	El nuevo mundo del trabajo: cambios disruptivos de la era digital
2	La relación entre atracción y selección de talento, estrategia organizacional y diseño de gestión humana (experiencia de la persona colaboradora). Marca empleadora y “marca reclutador”.
3	Aproximaciones al concepto de talento. ¿Qué buscamos?
4	La historia de los procesos de selección y los sistemas de elección.
5	Perfiles de puesto
6	Entrevistas por competencias.
7	Selección por competencias.
8	Toma de decisiones.
9	Principios legales en los procesos de reclutamiento y selección.
10	Integración: Construir el proceso adecuado (perfil, oferta, medios de búsqueda).

### Evaluación

- Proyecto final (45%):** en subgrupos expondrán al final del curso una estrategia de atracción y selección de talento ideada para una organización en particular. La misma contendrá desde el diseño de marca empleador, perfiles de puesto, posteo de reclutamiento, malla de selección, test específicos, assessment center.
- Sistematización de la gira (25%):** en subgrupos se participará en una feria de empleo coordinada con PROCOMER y se debe realizar una sistematización de la misma. A partir de esta sistematización se pretende recabar las voces desde las distintas realidades de las personas que participarán de la feria de empleo, tanto de aquellas que se encuentran en proceso de búsqueda de trabajo, así como de aquellas instancias representadas.
- Aprovechamiento semanal (15%):** consiste en la participación activa a lo largo de las clases en donde se realizarán distintas asignaciones y trabajos de grupo. Implica realizar mínimo un comentario o pregunta para al menos una de las clases en donde asistirá una persona invitada (clase del 27 agosto y clase del 1 de octubre). Las otras fechas en donde se realizará una asignación serán: 17 de



septiembre: análisis de caso de perfil del puesto y 1 de octubre se realizará un ejercicio de simulación de una entrevista por competencias.

- 4. Guías de discusión (15%):** tienen el objetivo de generar posiciones previas a la discusión en clase, que enriquezca la construcción colectiva.

*En la adenda se especificará con mayor detalle cada una de las evaluaciones. Se recuerda que el plagio es una falta muy grave al Reglamento de orden y disciplina del estudiantado en la Universidad de Costa Rica.*

### **Bibliografía obligatoria**

Aamodt, M. (2010). *Psicología del trabajo* (6ta Edición) Cengage Learning Editores.

Blasco-López, M.; Rodríguez Tarodo, A.; Fernández-Lores, S. (2014). Employer branding: estudio multinacional sobre la construcción de la marca del empleador. *Universia Business Review*, 44, 34-53.

Chuco. V. (2022). El assessment center y su utilidad efectiva en la selección de personal. *Newman Business Review*, 8 (1), 64-82.

Fernández, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicio*. Ediciones Diaz de Santos.

Jericó P. (2008). *La Nueva Gestión de Talento*. McGraw Hill.

Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Penguin Random House.

MTSS. Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943. *Código de Trabajo. Costa Rica actualizado con la Ley N° 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral*. San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023). *Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano: BRETE (2023-2027)*. San José, Costa Rica.

Spencer, L. y Spencer, S. (1991), *Evaluación de competencia en el trabajo. Modelos para un desempeño superior*. John Wiley & Sons, Inc.



Walsh B., Violini E. (2017). *Rewriting the rules for the digital age*. Deloitte University Press,

***Otra bibliografía recomendada***

Alles, M. (2009) *Diccionario de competencias, la trilogía..* Granica.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Fernández, M. (1995) *Análisis y Descripción de puestos*. Diaz de Santos S.A.

Gil, J. (2008). La evaluación de Competencias Laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106.

Gómez-Mejía L., Balkin D., Cardy R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2024). *Encuesta Continua de Empleo al Primer Trimestre 2024. Resultados generales*. San José, Costa Rica.  
[https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-05/ECE\\_I%20T\\_2024.pdf](https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-05/ECE_I%20T_2024.pdf)

Lorenzo, R. (2005). ¿A qué se le denomina talento? *Intangible Capital*, 11 (2), 72-163.

MTSS (2015). *Seminario Reforma Procesal Laboral. Textos completos de exposiciones presentadas*. San José, Costa Rica.

Poundstone, W. (2012) *¿Es lo bastante inteligente como para trabajar en Google?* Penguin.

Seligman, M. (2012). *Aprenda optimismo*. Barcelona: Random House.

Werther, W. K, Davies. (2010) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. McGraw Hill. DF.



- **Revista Wimblu** de estudiantes de Psicología (*Acuerdo # 7 de la Comisión de docencia Acta # 31*). La revista Wimblú recibe artículos y ensayos científicos sin restricción temática durante todo el año lectivo universitario. Pueden consultar normas de publicación en el siguiente enlace: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/about/submissions>
- **Infografía sobre Hostigamiento Sexual** (*Acuerdo Asamblea de Escuela Acta # 29*, se indica que se debe discutir en la primera clase con el estudiantado. Además, deberá firmar una lista como constancia de que se presentó y discutió la infografía y el programa). El Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual de la UCR brinda acompañamiento emocional y asesoría legal a víctimas de hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica. Si usted lo requiere puede solicitar una cita al teléfono: 2511-1909 o al e-mail: [equipocontrahostigamientosexual@ucr.ac.cr](mailto:equipocontrahostigamientosexual@ucr.ac.cr)

**¿Sabés qué es el Hostigamiento Sexual?**

Es una **conducta sexualizada, indeseada** por quien la recibe. Puede ser repetida o darse una vez, si es grave y **causa efectos perjudiciales en la víctima.**

**¿Cómo se regula en la universidad?**

La UCR cuenta con el Reglamento contra Hostigamiento Sexual reformado en el 2020, que se aplica tanto a la **comunidad estudiantil**, como a **personal docente y administrativo**, y ahora también a las **personas que tienen relaciones contractuales no laborales con la universidad** (convenios, tratados, etc.).  
Recordá que **el tiempo para denunciar es de 2 años** a partir del último hecho de hostigamiento, o bien desde que cesó la causa que no te permita denunciar.

**¿Cuáles son algunos ejemplos de Hostigamiento Sexual?**

- **No verbales:** miradas intrusivas, sonidos, silbidos, dibujos sexualizados.
- **Verbales:** "piropos", invitaciones insistentes a salir, comentarios sexualizados, propuestas sexuales.
- **Escritos:** correos, chats, fotografías, imágenes, mensajes sexualizados.
- **Físicos:** toqueteos, abrazos, besos, etc.

**¿Cómo puedo denunciar?**

La denuncia se interpone en la **Comisión Institucional contra Hostigamiento Sexual**. Puede ser de manera física o mediante correo electrónico.  
También, podés **buscar ayuda** primero en la **Defensoría contra Hostigamiento Sexual** para tener acompañamiento legal y psicológico, antes de denunciar.

**¿Cómo se me protege mientras dura el procedimiento?**

El reglamento permite **solicitar medidas cautelares o de protección**, para que la persona denunciante esté segura durante el procedimiento.  
Por ejemplo, puede solicitar **un cambio de grupo** si comparte clase con la persona hostigadora, o bien solicitar que la persona denunciada no lo contacte por ningún medio.

**¿Cuáles son los contactos de apoyo?**

**Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual:**  
Podés enviar tu denuncia [comision.contrahostigamiento@ucr.ac.cr](mailto:comision.contrahostigamiento@ucr.ac.cr)  
**2511-4898**

**Defensoría contra Hostigamiento Sexual:**  
Podés solicitar, de manera gratuita, asesoramiento legal y acompañamiento psicológico durante el proceso. Contactanos si tenés preguntas, si necesitás ayuda para redactar tu denuncia o apoyo para interponerla.  
Correo: [defensorialhs@ucr.ac.cr](mailto:defensorialhs@ucr.ac.cr)  
Teléfono: 2511-1953

**¡Escaneá para leer el Reglamento!**

**UCR**  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

**CIEM**  
Centro de Investigación en Estudios de la Mujer

EL ARTICULO 4 sobre "Manifestaciones del hostigamiento sexual" en su sección "El" también incluye: Acercamientos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada.

- Por acuerdo de Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales, se incluye el link Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación: [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/officialgazette/2020/a15-2020.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/officialgazette/2020/a15-2020.pdf). Lo anterior con el objetivo de que el estudiantado tenga conocimiento sobre el mismo.
- En atención al oficio SO-DCS-60-2021, se adjunta la circular de la Comisión de Evaluación y Orientación de la Sede de Occidente.

<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:1f66f744-b0b1-4d4f-9e4f-3e7012f2fa54#pageNum=1>

- Por acuerdo del grupo de docentes de la Carrera de Psicología de la Sede Occidente (5



julio 2023) se presenta la infografía sobre los principios orientadores de la Carrera con intenciones de conocerlos, reflexionar sobre ellos, resaltar los aspectos éticos y contextualizados en cada curso y sus prácticas.

**PRINCIPIOS ORIENTADORES**  
PARA LA FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA

**1) DESARROLLO SOCIAL**  
Se espera que las personas sean críticas, solidarias, reflexivas y creativas, que aborden los compromisos de la realidad social costarricense

**2) EXCELENCIA EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA**  
Formación buscando excelencia y superación académica.

**3) VOCACIÓN DEMOCRÁTICA**  
Esforzarse por que la toma de decisiones se realice en un marco de respeto a la persona humana.

**4) RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ÉTICA**  
Compromiso con las implicaciones de las prácticas psicológicas, en un marco de tolerancia, no discriminación y respeto permanente a la dignidad humana.

**5) LA DIVERSIDAD DE TRADICIONES DE PENSAMIENTO**  
Promoción y desarrollo de las diferentes áreas de pensamiento.

**6) PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO**  
Compromiso con la investigación como proceso indagativo reflexivo y crítico para el beneficio del desarrollo humano.

**7) DESARROLLO PERSONAL**  
Compromiso con el desarrollo integral

**EXTRACTO DEL OBJETIVO DE NUESTRA CARRERA**  
Propiciar la transformación de la sociedad, mediante la docencia, la investigación y la acción social, de cara a la realidad social del país, promoviendo una formación humanista, científica, técnica y ética de profesionales en psicología.

Carrera de Psicología  
Sede de Occidente

- Información sobre la promoción de la salud mental en el estudiantado:

*Hablemos*  
de nuestra  
**salud mental**  
en la Facultad de Ciencias Sociales



<http://bit.ly/45TH6I9>



### Adenda del curso

Las y los estudiantes serán evaluadas a lo largo de todo el curso. Se tomará en cuenta la presentación puntual de los trabajos asignados (se restará un punto porcentual por cada día de retraso). Es necesario que los documentos tengan la citación y referencias bibliográficas correspondientes de acuerdo con el Manual de Estilo APA (7.ta edición) o Chicago. Es indispensable que los documentos a presentar sean inteligibles, de lo contrario no podrán ser revisados.

Se aprueba el curso según el cumplimiento de las siguientes evaluaciones:

Evaluaciones	
<b>Evaluación grupal (45%)</b>	
1. Proyecto final (45%)	
<b>Evaluación individual (55%)</b>	
2. Sistematización de la gira (25%)	
3. Aprovechamiento semanal (15%)	
4. Guías de discusión (15%)	

### Proyecto final (45%)

Al final del curso se expondrá una estrategia de atracción y selección de talento ideada para una organización en particular. La misma tendrá desde el diseño de marca empleador, perfiles de puesto, posteo de reclutamiento, malla de selección, test específicos, *assessment center*.

1. **Marco Estratégico:** nombre de la organización, giro de la actividad, visión, misión, valores, propósito, comprensión de su modelo de “valor” (si es una organización productiva cual es el proceso de generación de dinero, si es una organización sin fines de lucro, cómo genera valor social).
2. **Estructura (organigrama).**
3. **Estrategia de marca empleador.**
4. **Perfiles de puesto (al menos dos):** diseñados con los parámetros vistos en el curso.



5. **Competencias** asociadas a los perfiles presentados: recuerden que deben ser relevantes para el desempeño, aperturadas en grados o niveles de anclaje conductual, con su correcto diseño acumulativo de nivel de complejidad.
6. **Métodos de reclutamiento:** ¿cuáles son las fuentes para obtener oferentes? Diseñe un anuncio para LinkedIn o para alguna red social.
7. **Métodos de selección:** diseñe el proceso, incluyendo:
  - a. Entrevista telefónica.
  - a. Pruebas psicométricas que utilizaría.
  - b. *Assessment center* (incluso para las posiciones que regularmente recomendaría métodos menos costosos, sólo con fines académicos). En el *assessment center* debe detallar la planificación de ejercicios, incluyendo instrucciones, tiempos, materiales. Debe contener al menos un trabajo grupal, un estudio de caso, un ejercicio de papelera.
  - c. Entrevista por incidentes críticos con la estructura STAR, detallando las preguntas para las competencias a indagar.
8. **Informe de selección (simulado):** genere la información para la presentación de una terna final para cada una de las dos posiciones.

Se deben realizar entregas de avances de este proyecto. A continuación, el desglose de cada una:

<b>Primer avance (5%)</b>	<b>Segundo avance (10%)</b>	<b>Entrega final (20%)</b>
Identificación de la empresa/organización/institución Marco estratégico Estructura	Estrategia de marca empleadora	Perfiles de puesto Competencias Métodos de reclutamiento Métodos de selección Informe de selección +Todo lo incluido en avance 1 y 2 (con retroalimentación incorporada).



Como criterios de evaluación para los avances se considerará:

<b>Criterio</b>	<b>Primer avance</b>	<b>Segundo avance</b>	<b>Entrega final</b>
Calidad, profundidad y desarrollo de lo solicitado	2%	5%	14%
Ortografía y redacción	1%	2%	1%
Lenguaje inclusivo	0.5	1%	1%
Integración de todos los apartados señalados	0.5	1%	2%
Citación y referencias bibliográficas de acuerdo al Manual de Estilo APA (7ta edición) o Chicago (0.5%)	1%	1%	2%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>

El proyecto debe ser expuesto al final del curso, el orden de las exposiciones será coordinado previamente con la persona docente y se debe integrar un resumen de todos los apartados del proyecto. Como criterios de evaluación se considerará:

<b>Presentación oral (10%)</b>	
Explicación de todos los apartados solicitados.	3%
Claridad durante la exposición.	2%
Ortografía y redacción	2%
Función público: plantear mínimo una pregunta o comentario durante la exposición del resto de compañeras/os.	1%
Manejo del tiempo.	1%
Creatividad y originalidad: se espera una exposición que no solo contenga información escrita, sino que se pueda hacer uso de distintos recursos como imágenes.	1%
<b>Total 10%</b>	



## Sistematización de la gira (25%)

Con el objetivo de promover un acercamiento a distintos procesos vinculados con el reclutamiento y la selección de personal, se tendrá una gira educativa. Participaremos a una feria de empleo coordinada por PROCOMER el sábado 2 de noviembre de 8am a 5pm a realizarse en el TEC Santa Clara. En la misma se tendrá la participación de aproximadamente 40 empresas, al menos 100 entrevistas en sitio, 10 academias, 7 instituciones públicas de la Estrategia BRETE y se espera recibir a 2000 personas.

Como parte de la participación a esta gira, se deberá realizar una sistematización de la experiencia. La cual deberá contener:

- **Introducción:** en este apartado se debe describir el contexto bajo el cual se realiza la sistematización y justificará la relevancia de la experiencia.
- **Sistematización de la experiencia:** esta sistematización pretende recabar las voces desde las distintas realidades de las personas que participarán de la feria de empleo tanto de aquellas que se encuentran en proceso de búsqueda de trabajo, así como de aquellas instancias representadas. Por lo que se recabarán experiencias específicas, por ejemplo, se entrevistará a las personas que andan buscando trabajo, a personas representantes de las academias, etc. Al ser esta una actividad en coordinación con PROCOMER, se está sujeto a emergentes, por lo que estando próximas a la fecha de la gira se estará indicando las poblaciones o grupos específicos a entrevistar.
- **Reflexiones personales:** la persona estudiante plasmará sus principales aprendizajes y resonancias vinculados con la gira, Es decir, se espera que se responda la siguiente pregunta ¿qué me llamó la atención? ¿qué aprendí?

Como parte de los compromisos adquiridos con PROCOMER se estará presentando un informe final, por lo que la docente utilizará los trabajos presentados por parte de las personas estudiantes-considerando el reconocimiento y la citación respectiva del trabajo del estudiantado- para entregar una sistematización global de la feria de empleo.



Como parte de las necesidades para esta sistematización, será requisito realizar una guía de entrevista corta. La misma debe ser supervisada por la persona docente.

Como criterios de evaluación se considerará:

<b>Criterios</b>	<b>Porcentaje</b>
Presentación oral de los principales resultados de la sistematización	5%
Sistematización clara de la experiencia de la población específica	5%
Cumplimiento con los objetivos de cada subapartado	3%
Citación y referencias bibliográficas de acuerdo con el Manual de Estilo APA (7.ta edición) o Chicago	2%
Lenguaje inclusivo	1%
Integración de todos los apartados señalados	1%
<b>Total 17%</b>	
<b>Entrevista (8%)</b>	
Propuesta de guía de entrevista	2%
Supervisión de guía de entrevista	3%
Versión final de la entrevista	3%
<b>Total 25%</b>	

### **Aprovechamiento semanal (15%)**

Consiste en la participación activa en las clases en donde se realizarán distintas asignaciones y trabajos de grupo. Implica realizar mínimo un comentario o pregunta para al menos una de las clases en donde asistirá una persona invitada (clase del 27 agosto y clase del 1 de octubre). Las otras fechas en donde se realizará una evaluación será el 17 de septiembre: análisis de caso de perfil del puesto y el 1 de octubre se realizará un ejercicio de simulación de una entrevista por competencias.



## Guías de discusión (15%)

Se realizarán dos guías de discusión a lo largo del semestre. A continuación, el detalle de cada una:

### 1. Guía #1: Problematicando el reclutamiento y selección (7.5%)

Realice una pesquisa sobre la realidad de inserción laboral de poblaciones específicas, identificando: 1. Índices de empleabilidad 2. Retos que enfrentan 3. Buenas prácticas nacionales y empresariales para la promoción de la inserción laboral 4. Buenas prácticas internacionales y empresariales para la promoción de la inserción laboral. Poblaciones sugeridas:

1. Población joven.
2. Población migrante.
3. Población con discapacidad.
4. Mujeres.
5. Población LGTBIQ+

### Guía # 2: Guía de competencias (7.5%)

En una organización, identifique:

1. El modelo de competencias: si es por niveles, por posiciones, qué tantos grados de apertura tienen las competencias, cuántas competencias lo componen y cuáles, si hay competencias “core” y competencias específicas, cuáles.
2. Su utilidad dentro del proceso de atracción: ¿mencionan las competencias en sus procesos de búsqueda? ¿hacen alguna revisión de indicios en redes sociales, CV, entrevista telefónica?
3. Métodos de selección asociados a las competencias: ¿cuáles utilizan? ¿Quiénes lo realizan: ¿RRHH, jefaturas, tienen personas colaboradoras entrenadas?
4. ¿Cuánto pesan las competencias blandas en la toma de la decisión? ¿cómo es el proceso de toma de decisión?



5. ¿Se le da feedback a las personas candidatas no elegidas y a las elegidas respecto al proceso y sus niveles de competencias?
6. Identifique y plantee oportunidades de mejora.

\*Para esta segunda guía, el documento a presentar es en formato de Power Point o similar.

Como criterios de evaluación de las guías de discusión, se considerará:

Criterios	Porcentaje
Calidad, profundidad y desarrollo de lo solicitado	4%
Ortografía y redacción	1
Lenguaje inclusivo	1
Citación y referencias bibliográficas de acuerdo con el Manual de Estilo APA (7ta edición) o Chicago	1
Integración de todos los apartados señalados	0.5



Fecha	Tema	Actividades	Lecturas
<b>Semana 13</b> <b>agosto</b>	Bienvenida y organización		<ol style="list-style-type: none"> <li>Lectura del programa, cronograma y adenda.</li> <li>Firma de entrega del programa</li> <li>Conformación de grupos de trabajo.</li> </ol>
<b>Semana 2</b> <b>20 agosto</b>	Generalidades sobre reclutamiento y selección de personal en la realidad actual		<p>Walsh B., Violini E. (2017). Rewriting the rules for the digital age. UK: Deloitte University Press. <b>Cap. Talent Acquisition. Enter de Cognitive recruiter (pp. 39-48) y Cap. Digital HR. Platforms, people and work (pp. 87-94)</b></p> <p><b>Complementarias</b></p> <p>Lorenzo, R. (2005). ¿A qué se le denomina talento? <i>Intangible Capital</i>, 11 (2), 72-163.</p> <p>Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2024). Encuesta Continua de Empleo al Primer Trimestre 2024. Resultados generales. Enlace: <a href="https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-05/ECE_I%20T_2024.pdf">https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-05/ECE_I%20T_2024.pdf</a></p>
<b>Semana 3</b> <b>27 agosto</b>		Persona invitada una parte de la clase	<p>Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano/ Estrategia BRETE.</p> <p><b>Cap. 3. Marco normativo institucional y políticas vigentes (específicamente subapartado 3.1.2. Servicios de Empleo (pp. 77-79) y 3.3. Políticas Públicas sobre educación y formación para la empleabilidad y el empleo (pp. 83-96).</b></p> <p><b>Complementaria</b></p> <p>Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano/ Estrategia BRETE. Cap. 4. Plan de acción y financiamiento: estrategia nacional para la empleabilidad y talento humano en</p>



			Costa Rica (pp. 98-248).  Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente. Enlace: <a href="https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/">https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/</a>
<b>Semana 4</b> <b>3</b> <b>septiembre</b>	<i>Actividad de la Carrera de Psicología</i> <b>Conferencia inaugural del segundo ciclo: Consecuencias psicosociales de la desigualdad económica</b> <i>Dra. Rosa Rodríguez-Bailón</i> <i>Universidad de Granada, España</i> <i>Auditorio, Sede de Occidente</i> <i>Hora: 10:00am</i>		
<b>Semana 5</b> <b>10</b> <b>septiembre</b>	Estrategia de reclutamiento y selección de personal -Marca empleador	Entrega de Avance I: Proyecto final	Jericó P. (2008). La Nueva Gestión de Talento. Madrid: McGraw Hill. <b>(pp. 127-144)</b>  Blasco-López, M.; Rodríguez Tarodo, A.; Fernández-Lores, S. (2014). Employer branding: estudio multinacional sobre la construcción de la marca del empleador. <i>Universia Business Review</i> , 44, <b>pp. 34-53.</b>
<b>Semana 6</b> <b>17</b> <b>septiembre</b>	Análisis de puestos de trabajo -Perfil del puesto	Entrega y presentación guía 1  Análisis de caso de perfil del puesto	Fernández, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicio. Ediciones Diaz de Santos. <b>Cap. 7. Métodos de recogida de información (pp.149-177) y Cap. 9. Descripción de puestos de trabajo: formas cualitativas (pp. 191-220).</b>  <b>Complementaria</b> Chiavenato, I. (2009). Diseño de Puestos. En Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 7, p. 171-188).  Chiavenato, I. (2009). Descripción y análisis de puestos.



			<p>Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 8, p. 189-200).</p> <p>Fernández, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicio. Ediciones Diaz de Santos. Cap. 9. Las especificaciones de puestos de trabajo.</p>
<p><b>Semana 7</b> <b>24</b> <b>septiembre</b></p>	<p>El diseño de las competencias:  -La entrevista por competencias</p>	<p>Entrega Avance II: Proyecto final Entrega de guía de entrevista</p>	<p>Spencer, L. y Spencer, S. (1991) Evaluación de competencia en el trabajo. Modelos para un desempeño superior. Parte III. Desarrollando un modelo. Cap. 10, 11 y 12 (<b>pp. 72-125</b>).</p> <p><b>Complementarias</b></p> <p>Gómez-Mejía L., Balkin D., Cardy R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson.</p> <p>Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano/ Estrategia BRETE. Cap. 1. El concepto de empleabilidad (específicamente subapartado Competencias de empleabilidad, pp. 26-32.</p>
<p><b>Semana 8</b> <b>1 octubre</b></p>		<p>Supervisión de guía de entrevista</p> <p> Invitada MA. Katherine Solano Araya (ejercicio de simulación)</p>	<p>Spencer, L. y Spencer, S. (1991) Evaluación de competencia en el trabajo. Modelos para un desempeño superior. Parte III. Desarrollando un modelo. Cap. 10, 11 y 12 (<b>pp. 72-125</b>).</p> <p><b>Complementarias</b></p> <p>Gil Flores, J. (2008). La evaluación de Competencias Laborales. Educación XXI, 10, pp. 83-106</p> <p>Alles, M. (2009) Diccionario de competencias, la trilogía. Tomo I, II y III. Granica. DF. México.</p>
<p><b>Semana 9</b> <b>8 octubre</b></p>	<p>Assessment Center, diseño. Assessment Center,</p>	<p>Versión final de guía de entrevista</p>	<p>Chuco. V. (2022). El assessment center y su utilidad efectiva en la selección de personal. <i>Newman Business Review</i>, 8 (1), pp. 64-82.</p>



<b>Semana 10</b> <b>15 octubre</b>	técnicas de evaluación, de observación y registro.	Ejercicio AC	Chuco. V. (2022). El assessment center y su utilidad efectiva en la selección de personal. <i>Newman Business Review</i> , 8 (1), pp. 64-82.
<b>Semana 11</b> <b>22 octubre</b>	Currículum Vitae-IA		Aamodt, M. (2010). Psicología del trabajo. ( <b>Capítulo 5, pp. 157 – 201</b> ).
<b>Semana 12</b> <b>29 octubre</b>	Se traslada clase para 2 noviembre (Gira 8-5pm en el TEC Santa Clara)		
<b>Semana 13</b> <b>5 noviembre</b>	Continuación Currículum Vitae  Conversatorio de la gira	Entrega y presentación oral de sistematización	
<b>Semana 14</b> <b>12 noviembre</b>	<i>Participación en Jornadas de Laborales sábado 9 noviembre</i>		
<b>Semana 15</b> <b>19 noviembre</b>	Espacio de reflexión sobre las Jornadas de Laborales e interrelación con el curso  Toma de decisión. Resultados del proceso Sesgos cognitivos en los procesos en la toma de decisiones	Entrega y presentación de guía 2	Kahneman, D. (2012). Pensar rápido, pensar despacio. Barcelona: Penguin Random House. ( <b>Segunda parte Heurísticas y sesgos, pp. 105-190</b> ).



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA



DCS

Departamento de Ciencias Sociales



<b>Semana 16</b> <b>26</b> <b>noviembre</b>	Principios legales en los procesos de reclutamiento y selección de personal		MTSS. Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943. Código de Trabajo. Costa Rica actualizado con la Ley N° 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral  <b>Complementaria</b>  MTSS (2015). Seminario Reforma Procesal Laboral. Textos completos de exposiciones presentadas.
<b>Semana 17</b> <b>3 diciembre</b>	Presentación Proyecto Final y cierre del curso	Presentación y entrega de proyecto final	
<b>Semana 18</b> <b>10</b> <b>diciembre</b>		Notas finales Examen ampliación	