

Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia



Sistematización de la metodología disruptiva implementada en el curso de Reclutamiento y Selección de personal de la Carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Técnica Nacional Costa Rica

Kattia Lizzett Vasconcelos Vásquez
Universidad Técnica Nacional, Costa Rica
kvasconcelos@utn.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0001-6803-4360>

Betzaida Montero Ulate
Universidad Técnica Nacional, Costa Rica
bmontero@utn.ac.cr

<http://orcid.org/0000-0002-9574-4584>

Recibido: 25 de setiembre de 2021

Aceptado: 8 de noviembre de 2021

Resumen: Esta sistematización es producto de la experiencia generada durante 6 años debido a la implementación de una estrategia metodológica en el curso de Reclutamiento y Selección de personal. El objetivo es desarrollar las habilidades técnicas en el estudiantado en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la carrera de AGRH, la puesta en práctica del que hacer del proceso de reclutamiento y selección se inicia con la elaboración de un curriculum versión resumè, como se organiza y aplican pruebas técnicas desarrolladas por los participantes del curso, luego se trabaja en un proyecto de cierre que es la planificación y ejecución de una feria de empleo y que se ha realizado en cuatro ocasiones. Cabe mencionar que es la única feria de empleo 100% efectuada por estudiantes en el caso de Costa Rica y que se ha convertido en parte de su carta de presentación a la hora de adquirir trabajo.

Palabras clave: administración de personal; contratación; gestión de personal; juego educativo; mano de obra.



Systematization of the methodology implemented in the Personnel Recruitment and Selection course of the Human Resources Administration and Management Career at the National Technical University of Costa Rica

Abstract: This systematization is the product of the experience generated during six years due to implementing a methodological strategy in the Personnel Recruitment and Selection course. The objective is to develop technical skills in the recruitment and selection process of the personnel approached in the AGRH career. The implementation of what to do in the recruitment and selection process begins with creating a resume, how the technical tests developed by the course participants are organized and applied, after that, the work done on a planning-oriented closing project and execution of a fair job, which has been carried out on four occasions. It is worth mentioning that it is the only job fair 100% run by students in the case of Costa Rica and that it has become part of their cover letter when acquiring a job

Keywords: Personnel administration; recruitment; personnel management; educational gam; workforce.

Introducción

El proceso de reclutamiento y selección de personal es vital en las organizaciones porque las personas se incorporan a laborar cumpliendo los requisitos, estándares y pruebas que el área aplique. En ese sentido, la persona (durante el periodo es una mujer por lo que el documento se le denomina la académica) que imparte el curso denominado Reclutamiento y Selección de personal código AGRH-114 (se abrevia como R&S) se reúne con grupos de interés para verificar las diferentes formas de Reclutamiento y Selección implementadas en el ámbito laboral, como lo son las personas reclutadoras, empresarias, estudiantado, miembros de la Asociación de Profesionales en Gestores de Recursos Humanos y graduadas de la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos (en adelante AGRH) de la Universidad Técnica Nacional.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

3

Por otra parte, la participación en congresos o eventos de capacitación de la especialidad dan como respuesta el visto bueno por parte de la directora de la Carrera de AGRH, para implementar en el curso de R&S la metodología de “Saber - Hacer”. Por tal razón, se considera la experiencia laboral de la académica y la relación con varias redes de reclutadoras se implementa la metodología en el curso a partir del año 2014.

Esta sistematización es la experiencia recogida, que resultó de seis años con la implementación de una estrategia metodológica en el curso de Reclutamiento y Selección de personal cuyo objetivo es “desarrollar las habilidades técnicas en el estudiantado en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la carrera de AGRH”. Para lograr el objetivo se implementa una mediación pedagógica de inicio de teoría de juegos; luego, ludo pedagogía que se ajusta a los aspectos teóricos del curso y se consolida con gamificación, y responde a las demandas del mercado laboral.

Cronología de los grupos:

En el año 2014 se inicia el proceso con dos grupos, el 01 con horario de martes de 08:00 a.m. a las 11:30 a.m., con 24 personas; y el grupo 03 del viernes con 23 personas de un horario de 08:00 a.m. a 11:30 a.m. Una característica que tienen ambos grupos es que no cuentan con experiencia laboral. Es una situación que se toma en cuenta para implementar el proyecto final de manera que se tienen una población con tiempo disposición para aprender haciendo y sin los prejuicios de participantes con experiencia laboral y modelos tradicionales de R&S. Las seis personas que tienen experiencia laboral toman una actitud proactiva hacia el proceso e incorporan experiencias favorables y desfavorables que comparten con



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

4

el resto de los grupos, deja en la memoria del estudiantado la experiencia del primer grupo que realiza la feria de empleo organizada por ellos y muy bien calificada por los empleadores participantes.

En el año 2015 son dos grupos de 14 y 15 estudiantes con las mismas características de los grupos del 2014. En el año 2016 son grupos de 19 y 26 estudiantes en los mismos días y horarios, realizan una exitosa feria de empleo.

En el año 2017 son dos grupos martes y miércoles de 25 y 26 estudiantes, deciden no hacer feria de empleo por temor de no lograrlo. Se les respeta la decisión y no participan del proyecto.

Los grupos de los años 2018 y 2019 mantienen las características de no tener experiencia laboral y la disposición de realizar el proyecto de la feria de empleo. Se realizan ferias de empleo. En el año 2020 no se hace feria de empleo por la pandemia del COVID-19.

Metodología

La distribución del curso se divide en tres fases que son el reclutamiento, la selección y la inducción. Cada una de estas son parte de las etapas que vive el reclutador en las organizaciones, razón por la cual la presentación de los contenidos se ajusta al formato organizacional.

Además, los contenidos se ajustan a las fases y se complementa con la estrategia de mediación pedagogía del juego, ludopedagogía y Gamificación (Kapp. M. K., 2012) y (Werbach, K., 2012).



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

5

Primera fase: Reclutamiento:

Es conocida como la invitación que hace una organización a las personas que cumplen los requisitos administrativos, legales, funcionales y que pueden estar con un contrato laboral a lo interno de la entidad, o para otras organizaciones, también para las personas que no están tienen trabajo en ese momento. Los candidatos que logran pasar este filtro son invitadas a continuar con el proceso. Aquí se utilizan juegos tradicionales, de mesa y se incorpora la creatividad del estudiantado ya que se les solicita que diseñen sus propios juegos afines a los puestos.

En esta etapa los participantes buscan en sus hogares o con sus amistades juegos para niños, adolescentes y adultos, pueden ser de mesa o en espacios libres. Además, tienen la oportunidad de que el juego seleccionado tienen que: analizarlo, rediseñarlo, compararlo, y ejecutarlo en el espacio asignado en la próxima lección. Lo anterior, genera en los participantes emitir criterios técnicos desde la especialidad.

Al ejecutarlo en clase reciben realimentación por los compañeros que participan de la actividad, esto implícitamente hace que la persona o personas consoliden, valoren y retomen sus argumentos. Lo disruptivo es que en todo momento el dominio de las actividades, eventos, acciones esta en manos del estudiante.

Segunda fase: Selección

Una vez que las personas candidatas a la vacante ofrecida por la organización han superado la primera fase, se someten a una serie de pruebas técnicas (juegos, ludopedagogía), de actitud y aptitud, pruebas específicas o de



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

6

especialidad (gamificación). En este momento los participantes del curso tienen oportunidades de aplicar pruebas tradicionales por ejemplo “Tests de Oscar Raven”, “Test DISC”, sistemas de comunicación, inteligencias múltiples. Se hace necesario indicar que las pruebas psicométricas solo las pueden aplicar e interpretar los profesionales avalados por su colegio profesional respectivo para ese fin.

El cambio es que las pruebas técnicas de los puestos seleccionados son diseñadas por los participantes del curso y, además, son validadas en una empresa que participa del proceso.

Tercera fase: Inducción

En esta parte es cuando ya se ha seleccionado a la persona que va a cubrir la vacante en la organización y se le presenta, por diferentes medios, la reglamentación a lo interno de la organización, los beneficios e incentivos, y aspectos propios del puesto y su relación con las demás personas que laboran en la organización. Nuevamente, el estudiantado tiene permiso para ser creativo y generar opciones y/o uso de simuladores empresariales.

En esta etapa el estudiantado tiene la posibilidad de diseñar el modelo que le parezca y que se ajuste a la organización de forma creativa. Ejemplo de este tipo de actividad son los *rallies in house* que los grupos de estudiantes generan para las empresas aliadas.

Para lograr estas tres fases se hace una relación de 40/60. El 40 equivale a la presentación teórica de los contenidos del curso, las lecturas asignadas, tareas,



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

7

juegos que usa la facilitadora responsable del curso y otras actividades del curso. El 60 restante es la incorporación de los juegos y la gamificación en las lecciones acorde a cada contenido, lo que da pie a la creatividad por parte de los participantes. Finalizadas las actividades se otorga el espacio a preguntas, sugerencias y actividades de mejora continua en cada actividad. Las fases anteriores se trabajan en 12 semanas y se asigna tres semanas para la realización de retos (en vez de exámenes tradicionales), los participantes convocan a estudiantes de otros cursos a que realicen actividades programadas por ellos en relación con los temas vistos en clase.

Desarrollo del curso y las etapas del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal

Desde el primer día de clase, al entregar la carta al estudiantado del curso junto al programa, se hace la distribución de los temas a trabajar los días de retos, se les explica la metodología y ellos se forman en comunidades de aprendientes (término utilizado por la universidad). Se presenta un juego llamado *bingo clase* que rompe el modelo tradicional de jugar bingo porque solo se utiliza una hoja con cuadrícula y un lápiz o lapicero. El juego tiene cuatro instrucciones no tradicionales y se juega.

Una vez realizado el juego se les pide a los participantes que comenten lo vivido. Algunos comentarios son: “se puede jugar en clase”, “podemos crear nuestros propios juegos”, “profe me sacó de base”, “lo puedo cambiar para usarlo en otro curso”, “usted es la profe que juega”.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

8

Primera fase: Reclutamiento

Dentro de la temática están los antecedentes de la terminología oficial de un proceso de reclutamiento. La metodología que se desarrolla en las primeras sesiones son propias de la teoría de juego y se utiliza técnicas como: uso de trivias, el juego de palabras cruzadas, relación entre imágenes y concepto, dibujos hechos por los estudiantes que representen conceptos y procesos.

En las sesiones siguientes se incluye el manual de puestos que han elaborado en el curso de AGRH-512 Clasificación de Puestos con la profesora Betzaida Montero Ulate, y se referencian los puestos, se buscan las habilidades, destrezas y/o pericia que se necesita para ese puesto.

Los participantes traen juegos desde sus hogares, sean de ellos, familiares o vecinos. Estos juegos pueden ser de mesa o para el uso en espacios abierto. También, bajan aplicaciones como: *Peak*, *Tangram*, palabra cruzada, *scrabble* (básico o avanzado), sopas de letras, *Pura vida Monsters*, dados asimétricos, entre otros. Cada vez tienen más oportunidades porque el mercado está poniendo a disposición nuevos *apps* en esta especialidad.

El uso de los materiales mencionados se retoma el manual de puesto al que tiene acceso, inicia el proceso de la creación de la vacante. Los participantes por comunidad aprendiente seleccionan un puesto definen el perfil de la vacante que. Las comunidades seleccionan juegos de mesa que permitan ver la habilidad que requiere el puesto.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

9

Un ejemplo es: para un puesto en el área financiero se indica que se va a poner a jugar a los postulantes con un domino por las características que el juego permite identificar: inteligencia numérica, inteligencia espacial, inteligencia musical; en ocasiones el uso del juego de charadas, carrera de autos, avenida complicada, vaso medio lleno, tiro al blanco, crucigramas, *Puravida Monsters*, *Story Cubes* (en sus diferentes versiones) *Revive*, y otros juegos que los estudiantes diseñan, lo que contribuye en el último momento a visualizar la gamificación entendiéndose como la estrategia a seguir.

Una vez que han confeccionado la vacante se establece el ejercicio de verificar tres hojas de vida y las matrices de verificación de cada aspecto por valorar en el proceso del reclutamiento.

Los participantes del curso buscan hojas de vida, lo que comúnmente se llama curriculum vitae (se abrevia como CV) para el uso universal sin importar el idioma. En esa búsqueda se les piden a estudiantes de otros cursos que les faciliten sus CV.

La dirección de la carrera se tiene un aliado estratégico con la transnacional www.verempleo.com (que tiene sucursal en Costa Rica y 14 países en Latinoamérica y que su plataforma sirve para hacer simulación), esto permite que se le de acceso a los estudiantes del curso a la plataforma de [verempleo.com](http://www.verempleo.com) para que hagan su propio CV y se apliquen en pruebas en línea. De manera que, al reenviar el CV o imprimir la hoja de vida, lleve los resultados de las pruebas aplicadas.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

10

Este tipo de prueba puede llegar a costar entre \$100.00 dólares estadounidenses a \$300.00 y a la persona le genera una ventaja competitiva en el mercado laboral. Lo importante es que la representante de la compañía trabaja directamente en un laboratorio y le da acceso a la plataforma desde la óptica empresarial y de postulante. Así los participantes pueden vivir los dos momentos, como candidatos o postulantes a un puesto y como reclutadores de una organización que utiliza una plataforma que le permite recibir candidatos de cualquier país.

En la sesión dedicada al CV se hace la revisión técnica, legal. En Costa Rica se da un cambio en la legislación laboral y el código de trabajo tiene cambios vitalicios en ese sentido es la ley N° 9343 denominada Reforma Procesal Laboral.

Esto ha permitido que haya más creatividad en la presentación de los CV (en el mercado laboral hay más de 200 formas de presentar una hoja vida), lo que ocurre es que la mayoría de las personas usan las plantillas de Word y no se dan la oportunidad de hacer su hoja de vida de forma creativa o que responda a un anuncio específico (vacante) a esta situación los reclutadores lo denominan “ley de mínimo esfuerzo”.

A partir de la revisión se establece quiénes cumplen los requisitos para ser participantes de la Segunda fase.

Se dan posiciones críticas en este tipo de proceso, por ejemplo, un participante trae un juego de su casa, lo usa con voluntarios en la clase y una vez que finaliza se hacen preguntas generadoras sobre habilidades, destrezas, competencias que



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

11

son necesarias para jugarlo bien. Es donde muchos participantes lo ajustan, reajustan, reformulan y generan otras oportunidades de uso. Por lo que al final de la lección se hace una catarsis con la intención de que los estudiantes puedan expresarse y sensibilizar lo aprendido.

Además, los últimos 30 minutos de cada clase se dedican al proyecto final y la hora de atención de estudiantes, de ser necesario.

Segunda Fase: Proceso de Selección

En esta fase se establecen los tipos de pruebas por aplicar a las personas que han superado la fase anterior.

Este proceso implica mayor creatividad por parte del en el estudiantado porque al conocer pruebas en línea y otros tests que tienen de referencias de amigos, familiares y otras en páginas especializadas. Tienen la oportunidad de crear sus propias pruebas para aplicar a sus compañeros de curso.

Las comunidades invitan a estudiantes de otros curso para que participen de la aplicación de las pruebas que los participantes han diseñado para este efecto. Por ejemplo: han usado muñecas de vestir para ver coordinación, relación y agudeza visual. También, se ha usado un Jenga para hacer análisis financiero, o ecuación contable, etc.

Además, la dirección de la carrera cuenta con empresas aliadas que participan del curso. En ocasiones las personas reclutadoras visitan los grupos y presentan juegos que ellos han diseñado para un proceso de reclutamiento y de capacitación, por ejemplo, el Uno de la Empresa. Les aplican juegos con la



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

12

intensión de que vivan lo que los candidatos a puestos pasan en su proceso. Esto generan discusiones de valoración y mejora continua que las personas reclutadoras retoman e impulsan.

También, y muy valioso, es que hay estudiantes que negocian con alguna empresa para que les facilite pruebas y ellos las llevan a la clase, producto de las pruebas en subgrupos les diseñan juegos partiendo de aspectos como presupuesto cero colones. Esto es una especialidad en la generación de prototipos y tienen el potencial de patentar.

Tercera Fase: Inducción

En esta fase las personas que participan ya tienen una noción completa de los contenidos del curso y sus esfuerzos se enfocan hacia la Feria de empleo a través de comisiones de trabajo, donde se dan cambios de rol por parte del estudiantado en el aula y en las organizaciones.

Reclutamiento de empresas participantes con el requisito de que deben tener vacantes reales. Y son los estudiantes los que asumen el liderazgo del proceso de reclutamiento y selección de las empresas y puestos. Esto hace que el proceso este invertido en pro de los participantes.

Revisión de los perfiles de salida de la población estudiantil de la Universidad Técnica Nacional para la elaboración del portafolio de la oferta por parte de la universidad. En esta etapa, nuevamente, se invierte el aula y el mercado laboral. Es el estudiantado del curso, el que establecen los criterios, perfiles y competencias a contratar acordes a las necesidades organizacionales.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

13

Negociación de permisos de uso de las instalaciones de la Universidad, fechas e ingreso a horas no habilitadas por la UTN para que personeros de las empresas puedan colocar sus equipo y material promocional.

Negociación de precios en las sodas alrededor de la Universidad para servicio de alimentación, fotocopiado para las personas que asistan a la feria en búsqueda de un puesto.

Negociación de espacios en los medios de comunicación para la promoción de la feria de empleo. En el año 2018 se logra que 17 medios de comunicación promocionen y cubran la feria con transmisión en vivo de dos canales de televisión. En la entrevista vía teléfono en la radio donde el periodista pregunta a los estudiantes, el comunicador y ellos contestan en altavoz de un móvil. Son los estudiantes los que tiene la voz oficial, asumen la posición, toman las decisiones de acuerdo con los roles internos establecidos como equipo.

Otra negociación es con empresas de la zona de Alajuela que patrocina el agua, frutas, confites para las personas que llegan en búsqueda de una oportunidad laboral. A igual que en las otras etapas, las negociaciones las hacen los miembros de la comisión de alimentación.

Diseño de un presupuesto de gastos del evento con base cero, lo que genera en los estudiantes la búsqueda de patrocinadores que realicen responsabilidad social y Nuevamente los estudiantes toman iniciativas, decisiones y asumen los riesgos.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

14

Confección de una base de datos de las empresas participantes, distribución en planta de acuerdo con las solicitudes específicas de las personas reclutadoras, lo anterior tarea de una comisión.

Diseñan material con información para las personas asistentes a la feria de empleo sobre ubicación de empresas, puestos disponibles, zonas de seguridad en caso de un fenómeno natural (temblores, tornados u otro). Todo este rol es planeado, organizado y ejecutado por el grupo, reciben estudiantes de la sede de San Carlos como edecanes para apoyar la actividad.

Contratación del servicio de emergencias para atender eventualidades, se ha dado que personas con algún padecimiento han tenido algún ataque; por ejemplo, epilepsia. El comité de logística hace la gestión y busca la forma de tener el servicio durante la feria.

Distribución de los edecanes (el estudiantado) del evento y búsqueda de voluntarios para apoyar. Tres horas antes, durante y después de la feria. Lo anterior sucede porque el protocolo de limpieza de la universidad indica que para actividades extracurriculares los organizadores deben asumir la limpieza de las instalaciones que se usan para la feria.

El día del Evento (Día D o Día 0) es un 100% asumido por los estudiantes, y el equipo de académicos que supervisan la actividad con el fin de atender cualquier consulta, o solucionar aspectos que los estudiantes no estén facultados a realizar.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

15

Los organizadores se encargan de: Movilización de equipo mesas, sillas, banner, basureros. Traslado de materiales de las empresas a la zona de atención de público. Atención de cada uno de los detalles desde los tres accesos a la Universidad. Así mismo la revisión de hojas de vida de las personas y elimina y/o borran aspectos discriminatorios según la Reforma Procesal laboral. (los estudiantes negocian con las personas reclutadoras para que reciban los CV con elementos borrados con un color de marcador para que fueran lo más limpios posibles (sin elementos discriminantes tales como edad, estado civil, domicilio, hijos/as entre otros).

También el apoyo total a cada una de las empresas participantes hasta poder sus sustituir a la persona reclutadora por necesidad biológica, alimentación u otra situación que se presente.

Además de la atención de medios de comunicación, apoyo emocional a las personas que buscan empleo, cumplimiento de la Ley de Igualdad de Condiciones para Personas con Discapacidad (Ley 7600) en cuanto atención y acceso, cumplimiento del código de la niñez, muchas personas llegan con niños y hay que aplicar legislación el favor del infante. Ajustes a cualquier solicitud de las empresas reclutadoras, agradecimiento en el lugar a las personas que visitan la feria de empleo y a las personas reclutadoras, medio de comunicación y otras personas de la comunidad, entrega de certificados de agradecimientos a las empresas y un obsequio.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

16

Una vez finalizada la feria de empleo los estudiantes redactan un correo general con una carta de agradecimiento por haber participado en la feria de empleo. Entrega de equipo o materiales sobrantes a la administración de la carrera de AGRH.

En la clase siguiente valoración del evento desde la percepción de varios profesores invitados, y otros miembros de la comunidad Alajuelense. Entrega de informe de cada una de las comisiones. Entrega de autoevaluación, coevaluación y realimentación. Visita de la dirección de la carrera de AGRH para catarsis de cierre. Una vez realizado todo el proceso se hace la evaluación individual y por comisiones para la asignación de la nota del evento y nota global del curso. Un equipo de profesores se convierte en revisores y evaluadores externas del evento sin participación directa en el evento.

En el proceso de trabajo en equipo real y se han dado situaciones de aprendizaje para todas las partes, por ejemplo, uno de los grupos del 2014, en una clase se decide deshacer una comisión por no tener resultados. Reubican a cada uno de los miembros de acuerdo con sus capacidades y avanzan.

En el proceso de trabajo en equipo real y se han dado situaciones de aprendizaje para todas las partes, por ejemplo, uno de los grupos del 2014, en una clase se decide deshacer una comisión por no tener resultados. Reubican a cada uno de los miembros de acuerdo con sus capacidades y avanzan.

Se han generado controversias porque una persona tiene una capacidad de negociación superior a otros y por aspectos culturales en vez de reconocer se



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

17

descalifica el trabajo. Sin embargo, los estudiantes tienen la capacidad de resolver conflictos y retos.

Hay estudiantes que sobresalen y muestran capacidades que en un curso tradicional se pierden. En ocasiones se ha generado la molestia del estudiantado porque algunas personas fuera del curso descalifican la capacidad de organizar y ejecutar la feria de empleo.

También, personal de la administración universitaria molesto por la actividad, ha negado permisos de ingreso a las instalaciones a pesar de disponer de la carta con el visto bueno por parte de las autoridades universitarias en sus manos y en bitácora.

Por otra parte, personal administrativo y operativo, deseoso de colaborar y ayudar a los estudiantes para que la feria sea un éxito. Algunos ejemplos:

- Uno de los electricistas en su tiempo de café revisa las instalaciones para que todo esté bien.
- La encargada de seguridad acomoda y ubica a las personas que llegan a horas muy tempranas tipo 4 de la mañana hacer fila para ingresar a las instalaciones asignadas para la feria de empleo.
- Personal de limpieza colabora fuera de su jornada, con labores de aseo de la mano con el estudiantado, para que las instalaciones se mantengan limpias y ordenadas.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

Resultados

- La experiencia que tienen los estudiantes con este tipo de actividad ha fortalecido la feria a tal punto que, en los años 2018 y 2019, son las personas graduadas que asisten como representantes de su organización a reclutar. Esto para la carrera es la generación de sello alma mater.
- De 25 empresas (2014) que participaron la primera vez se ha llegado a 36 empresas (2019).
- De 800 vacantes (2014) se ha llegado a ofrecer hasta 1800 vacantes (2018).
- Solo el primer año se logra que 750 personas de la provincia de Alajuela sean contratadas, producto de la Feria de empleo.
- Se ha contratado a estudiantes organizadores de la feria de empleo, por su actitud y dominio del tema para que organicen otras ferias.
- Nuevas formas y prácticas del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Conclusiones

- La metodología que se utiliza en el curso de reclutamiento y selección facilita que los estudiantes desarrollen sus habilidades como reclutadores.
- Ante la situación de desempleo que tiene el país, se visibiliza que las personas no saben hacer un curriculum, elemento fundamental para competir por una vacante.
- La actitud es más importante que los títulos.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

19

- El idioma es una ventaja para obtener un puesto, pero las habilidades blandas hacen que la persona se desarrolle y pueda crecer en la organización.
- La estrategia del juego hace más fácil el identificar capacidades a las personas reclutadoras.

El objetivo planteado de: desarrollar las habilidades técnicas en el estudiantado en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la carrera de AGRH, sí se logra, ya que muchos de los estudiantes en la actualidad laboran en el área de reclutamiento y selección, realizan ferias de empleo, y forman parte de bases de reclutadores de recursos humanos, redes sociales, en los portales de empresas.

Algunas de las lecciones aprendidas son:

- Mejorar en cada parte del proceso, buscar nuevas tendencias, aprender de los participantes en cada uno de los cursos.
- Confirmar y reconfirmar a las personas.
- Validar a cada persona y su capacidad por desarrollar.

Agradecimiento

A la dirección de la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos por creer y habilitar a la académica del curso de Reclutamiento y Selección de personal, para usar la estrategia de la gamificación. Y al estudiantado que matricula el curso con “la profe que nos deja jugar”.



Dossier: Mediación Pedagógica y Biopedagogía en tiempos de pandemia

20

Declaración de conflictos

Se aclara si los aportes o calidades de terceros pueden influenciar las posturas, resultados, interpretaciones o conclusiones ofrecidas por las personas investigadoras.

Bibliografía

Administración y Gestión de Recursos Humanos (2014) *Curso Reclutamiento y Selección de Personal* (Dossier). Universidad Técnica Nacional. Alajuela Costa Rica.

Costa Rica. Leyes, decretos (2009). *Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y su reglamento*. San José Costa Rica: Gilla Imprenta Litografía.

Kapp. M. K. (2012) *The Gamificatin of Learning and Instruction*. ASTD

Costa Rica. Leyes, decretos (2015) *Ley N° 9343 Reforma Procesal Laboral* San José Costa Rica: Gilla Imprenta Litografía.

Werbach, K. (2012) *Gamificación*. Londres. Pearson.

