

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA
FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

TUTOR: LICENCIADO JOSÉ PABLO ROMERO VILLEGAS

ESTUDIANTE

GABRIELA DE LOS ÁNGELES ALVARADO ARAYA

2019

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor a mi abuela, quien partió hace un año y seis meses y hoy descansa en paz; a ella por haberme dado todo en la vida, por enseñarme a ser una mujer fuerte y con determinación. A ella, quien se dedicó a darme los estudios y que hoy no puede verme dar este paso más en mi vida, pero con todo el cariño le dedico mi proyecto, porque siempre confió en mi capacidad y si estuviera conmigo sé que estaría orgullosa de mí.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por ser siempre mi guía, por todas sus bendiciones, y por hoy permitirme dar un paso profesional, a quien dedico desde ya mi desempeño como profesional y lo pongo a su servicio.

A mi familia, a mi esposo William López Iraheta, por ser mi soporte y sostén en momentos de dificultad, por pasar a mi lado las penas y alegrías durante este proceso lleno de esfuerzo y dedicación; a mi hijo Liam Samuel López Alvarado, quien es mi motor y fuente de inspiración, por quien daría la vida, y con amor este logro será siempre por ser una mejor persona y un ejemplo para él.

A mis tías María de los Ángeles Alvarado, Flory Araya, a mi abuelo Mario Alvarado y mi madre Isabel Alvarado, porque se han dedicado a apoyarme en todas mis decisiones, han cuidado de mi hijo para que yo pueda asistir a las clases y han puesto un gran esfuerzo y dedicación para que este sueño hoy sea realidad

A mi tutor, José Pablo Romero Villegas por aceptar este reto y guiarme en el proceso de la investigación; y, a mis profesores; Mario Medina, Abby Carvajal, Hannia Carvajal, María Antonieta Araya y Rosa Elena, quienes a lo largo de este proceso me brindaron la ayuda incondicional, me dieron conocimientos y me prepararon, no solo como profesional, sino como ser humano. Han confiado en mí y han dejado sembrada una semilla que pronto dará frutos de bien.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

A todos les digo de todo corazón: gracias, porque sin ustedes, este sueño hoy no sería

realidad

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Contenido

Resumen	8
Impacto de la Reforma Procesal Laboral costarricense en la función del psicólogo laboral con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal	9
Antecedentes	9
Descripción del problema.....	11
Redacción del problema central	13
Justificación.....	13
Objetivos	15
Objetivo general.	15
Objetivos específicos.....	15
Alcances y limitaciones.....	16
Derecho laboral	17
Antecedentes históricos del trabajo.....	17
Antecedentes históricos del derecho de trabajo costarricense	23
Antecedentes del Código de Trabajo	25
Principios del derecho laboral	26
Fuentes del derecho laboral.....	30
Políticas públicas.....	32

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Reforma procesal laboral	35
Tratados internacionales entorno a la discriminación	37
Discriminación en la Reforma Procesal Laboral.....	38
Psicología del trabajo	40
Proceso de reclutamiento y selección de personal	42
Implicaciones éticas y legales en el uso de pruebas	47
Outsourcing	50
Método	51
Operacionalización de las variables, o bien, categorización de indicadores	51
Tipo de investigación	56
Sujeto y fuentes de información.....	56
Unidades de análisis u objeto de estudio (Sujetos).	56
Fuentes de información	62
<i>Fuentes de información primaria</i>	63
Procedimientos empleados	65
Discusión	65
Entrevistas	67
Entrevista Conectividad Laboral, Datos.....	67
Entrevista en Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales R.L.....	69

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN
DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Entrevista en Universidad Nacional de Costa Rica.....	70
Entrevista en el Departamento de Recursos Humanos, Instituto Nacional de la Mujer.	72
Formularios para registro de oferentes	81
Anuncios.....	90
Conclusiones	93
Recomendaciones.....	95
A la Universidad Adventista de Centroamérica	95
A las empresas grupo muestra.....	96
Referencias	98
Apéndices	102
Instrumento empleado.....	102

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Resumen

La presente investigación se basa en un estudio realizado en ocho empresas con el fin de determinar el impacto que ha tenido la Reforma Procesal Laboral en sus labores. Para ello, se contó con la entrevista a psicólogos profesionales de cinco de estas empresas, quienes atendieron una serie de preguntas previamente establecidas y orientadas a determinar las funciones de ellos dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, y el conocimiento con relación a las modificaciones en la legislación laboral costarricense.

A su vez, se procedió al análisis de los formularios usados por cinco de estas empresas para la captación de los oferentes a puestos vacantes, así como de los anuncios de los puestos de ocho de estas empresas, que realizan con el fin de poder determinar si cumplen con los parámetros establecidos por la normativa vigente la cual establece que deben utilizar palabras inclusivas libres de toda forma de discriminación.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Impacto de la Reforma Procesal Laboral costarricense en la función del psicólogo laboral con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal

Antecedentes

Con base en el tema de la presente investigación se han realizado algunos estudios que indican factores en los cuales la Reforma Procesal Laboral ha tenido impacto en el reclutamiento de personal en el país; a su vez, se han establecido investigaciones con relación a la discriminación en el preempleo y empleo, tanto dentro como fuera del país costarricense.

A nivel internacional se han realizado diversos estudios; por ejemplo, en la Municipalidad Cabecera Departamental de Huehuetenango en Guatemala, se realizó un estudio en el cual se contó con una población conformada por 40 mujeres que laboraban, con edades comprendidas entre los 19 y 55 años de edad. De este grupo se toma una muestra de 25 personas, de forma aleatoria no probabilística (López, 2014).

De este grupo el 44% de las mujeres no se consideraron discriminadas laboralmente, un 20% sí considera ser discriminada, y un 36% manifiesta ligeros índices de discriminación en el empleo. Dentro de estos márgenes, un 42% de las trabajadoras manifiestan sentir que el factor de discriminación es debido a la preparación académica (López, 2014).

A su vez, un 52% de las mujeres de este estudio expresa que la falta de conocimiento de derechos y responsabilidades a los cuales pueden acceder es un factor influyente para ser que se permita aún la discriminación en el empleo (López, 2014).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En Quetzaltenango, se realizó una investigación con la finalidad de determinar la discriminación en las mujeres embarazadas. Este método fue deductivo, se usó un análisis documental y a su vez se aplica como instrumento una encuesta a 10 abogados profesionales en el área laboral; los resultados de dichas encuestas indican que el 100% respondió que no existen razones para discriminar a las mujeres embarazadas, ya que son seres humanos igual que los hombres, por lo tanto, no existe causa alguna para que la mujer embarazada sea discriminada, el embarazo no puede verse como un obstáculo o impedimento (García, 2012).

Sin embargo, pese a que la misma legislación las tutela y que no haya razón para discriminarlas, más del 25% de las mujeres en estado de embarazo son despedidas por esta causa, se concluyó entonces que las mujeres trabajadoras embarazadas de las empresas de la ciudad de Quetzaltenango son discriminadas ya que el 90% de las mujeres embarazadas sufre “Mobbing maternal” en el trabajo, acoso laboral y discriminación siendo la primera causa de despido laboral en ellas (García, 2012).

En Argentina, se realiza una tesis con el fin de corroborar cuales son los aspectos discriminatorios en los procesos de reclutamiento y selección de personal; para este fin, se usa la técnica de recolección de datos a través del cuestionario, el cual se aplica a 58 profesionales dedicados a los procesos de selección y reclutamiento de personal en el Área Metropolitana de Buenos Aires (Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires) de una organización pública, empresa privada y consultora (Squadritto, 2015).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Según Squadritto (2015), “Se ha identificado en la muestra un 35% de variables discriminatorias al momento de realizar los procesos de selección, compuesto por Edad (17%), Género (11%), Lugar de residencia (6%) y Nacionalidad (1%)” (p.68).

A pesar de los datos indicados, con los resultados concluyeron que para la región debido a la legislación se han dado avances en materia de erradicar toda forma de discriminación, se nota un rechazo de los encuestados a ciertos factores que antes se incluían y que hoy pueden ser considerados discriminatorios, como la religión, orientación política, discapacidad, nivel socio económico, nacionalidad, estado civil, con hijos o sin hijos (Squadritto, 2015).

Descripción del problema

En el año 2017 con la ley número 9343 Reforma Procesal Laboral, entran a regir una serie de cambios es materia laboral, los cuales no solo afectan la disciplina del derecho, sino también el ejercicio de la psicología, más específicamente la psicología laboral.

Los cambios que se introdujeron fueron en cuatro ejes, el derecho individual, el derecho procesal, el derecho colectivo y el régimen de servidores públicos; trayendo consigo grandes retos en la gestión del talento humano. Uno de los principales cambios está relacionado con la no discriminación en el preempleo y la posibilidad de acceder a fueros especiales si una persona considera violentado su derecho a la no discriminación dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Por ello, el propósito de la presente investigación no experimental de alcance exploratorio es determinar el impacto de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

responsabilidad del profesional en psicología en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el estudio de ocho empresas en Costa Rica. De las empresas seleccionadas, en cinco de ellas se aplicó una entrevista, revisión de formularios y análisis de anuncios de puestos vacantes; y en las tres restantes se analizó los formularios y los anuncios.

A partir del 25 de Julio del 2017 entró a regir en Costa Rica el mayor cambio en la historia de la legislación laboral, después de 74 años de contar con el mismo código de trabajo.

Con la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral Costarricense se entablan una serie de modificaciones con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal, que regulan a las organizaciones para realizar cambios sustanciales en la forma en que llevan a cabo las contrataciones.

Si bien, la Reforma Procesal Laboral realiza varios cambios a nivel de la legislación laboral entorno a la contratación, organización y relación obrero patronal; es de interés de la presente investigación determinar el impacto que la misma ha tenido a corto plazo desde su entrada en vigencia con relación a las organizaciones y las funciones que el profesional en psicología realiza; por cuanto diversas modificaciones ponen en cuestionamiento las formas de contratación que se han llevado a cabo hasta el presente en satisfacción de los intereses de las empresas.

Es por ello, que las nuevas propuestas de la Reforma Procesal Laboral modifican, significativamente, los procesos de selección conocidos en la actualidad y propone nuevas estrategias basadas en derechos humanos internacionales, constitucionales y el derecho a un trabajo digno, libre de todo tipo de discriminación y ajustado al marco jurídico costarricense.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Es de interés de la presente investigación poder conocer las prácticas en reclutamiento y selección de personal de las empresas según el marco de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

Redacción del problema central

¿Cuál es el impacto de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en Psicología en los procesos de reclutamiento y selección de personal, a partir de la experiencia de empresas públicas y privadas en Costa Rica?

Justificación

La presente investigación aporta conocimiento al área de la psicología en cuanto a los procesos de reclutamiento de personal; en virtud de que los textos existentes al presente, en su mayoría son redactados por profesionales en el área del derecho, y los conceptos que presentan pueden resultar de difícil comprensión para profesionales en otras áreas, quienes son los que generalmente se encargan de realizar los procesos de selección dentro de las empresas.

Los procesos de reclutamiento de personal son esenciales en cualquier empresa, en vista que cada puesto de trabajo requiere contar con un perfil profesiográfico, el cual debe ser ocupado por una persona considerada idónea para el puesto. Estos perfiles profesiográfico se basan en conocimientos, tareas, actividades, acciones, actitudes y habilidades blandas necesarias, competencias personales y sociales; así como la preparación académica requerida, de ahí la importancia del presente trabajo.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con la Reforma Procesal Laboral muchas de las acostumbradas prácticas por los psicólogos laborales ya no pueden ser llevadas a cabo o podrían exponerse a diversas demandas por no ajustarse a los principios del derecho laboral o bien violar normativas y regulaciones vigentes.

Con esta investigación se pretende documentar toda la información imprescindible para ejercer la función de un profesional en psicología adecuada, conforme a las modificaciones de la legislación laboral costarricense, en la cual no haya conflicto de intereses entre patrono y trabajador y a su vez, donde no se vea expuesta la empresa para la cual se recluta, pero que al mismo tiempo se pueda continuar trabajando bajo estándares de calidad y cumplir con el objetivo principal que es encontrar la persona idónea para el puesto de trabajo.

Con esta indagación y la información documentada se pretende aportar en la resolución de la problemática de la ignorancia y el desconocimiento de cómo aplicar el profesional en psicología sus funciones sin violar la ley; dado que, con la Reforma Procesal Laboral se generaron muchos cambios en los cuáles se puede en ocasiones ver el profesional en Psicología en un conflicto en donde no se sabe si aplicar la ley, los procesos conocidos al día de hoy o satisfacer las necesidades del empresario; es por ello que para erradicar esta inseguridad en la función, con la presente investigación se busca definir y determinar con claridad las funciones y roles que puede ejecutar el profesional en psicología y cuáles prácticas definitivamente debe de erradicar.

Con base en lo anteriormente mencionado, la presente investigación se hace con el fin de generar un aporte a la comunidad de psicólogos, estudiantes y colegas que laboren en esta área

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

o que pretendan incursionar a mediano o largo plazo en la misma, con la finalidad de que su trabajo sea transparente, eficaz y eficiente con relación a la demanda laboral vigente del país.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar el impacto de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en psicología en los procesos de reclutamiento y selección de personal, a partir de la experiencia de empresas públicas y privadas en Costa Rica

Objetivos específicos.

- Clasificar las principales modificaciones en la legislación laboral costarricense con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Describir el rol, funciones y las responsabilidades del profesional en psicología en las diferentes etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de las empresas.
- Identificar la aplicabilidad de la Reforma Procesal Laboral en los anuncios de puestos vacantes y formularios de postulantes dentro de las empresas públicas y privadas en Costa Rica.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Alcances y limitaciones

Dentro de alcances se establece que el presente estudio explora y se enfoca en las empresas que cuentan con departamento de Recursos Humanos y que realizan procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de determinar si están aplicando los elementos que la ley vigente laboral costarricense ha establecido que deben cumplir dentro del proceso de selección de un candidato idóneo para un puesto vacante.

A partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, han sido escasos los estudios que la relacionan con la psicología laboral, por esta razón uno de los mayores alcances de la investigación es unir a estas dos áreas de la ciencia social con el fin de establecer parámetros que marquen un precedente en el antes y el después de los cambios a la legislación laboral. Por ende, es un tema novedoso en la carrera de Psicología de la Universidad Adventista de Centroamérica, incentivando a la continuidad del análisis de temas que se correlacionen con el presente estudio.

En virtud del análisis realizado se destaca que se pudo cumplir con los objetivos establecidos, en tanto se dio una adecuada identificación de las principales modificaciones de la Reforma Procesal Laboral en forma teórica y doctrinaria. Por otro lado, se define con claridad los roles, funciones y responsabilidades de los profesionales de psicología dentro de los procesos de selección de personal.

Dentro de las limitaciones, se puede mencionar el poco tiempo de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, otra limitación ha sido que las capacitaciones a nivel nacional en su

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

mayoría son impartidas por especialistas en el área legal, pero no así en el área de la psicología o de recursos humanos.

Se encuentra que no hay unificación de criterio por parte de los profesionales en psicología en cuanto a los cambios que ha implicado la Reforma Procesal Laboral con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal, con base en las entrevistas realizadas, lo cual dificulta poder determinar hasta donde llega la función del psicólogo en esta área.

Por otro lado, el escaso análisis del impacto de la normativa dentro de las empresas; así como la disconformidad de los empresarios con la poca regulación o los pocos cambios que se dieron.

A su vez, una de las mayores limitantes, consiste en que la mayoría de las empresas en Costa Rica no cuentan con un profesional en psicología dentro de los departamentos encargados de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Derecho laboral

Antecedentes históricos del trabajo

El trabajo a lo largo de la historia ha enfrentado diversos retos que requieren analizarse con la finalidad de comprender la importancia de las luchas sociales con relación a los derechos laborales que en la actualidad los países han buscado implementar en sus legislaciones laborales. Por ello el presente apartado resume de forma sucinta el recorrido que el término *trabajo* ha realizado a través de las diversas etapas históricas de la humanidad.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La organización del trabajo, al igual que la historia de la humanidad, ha pasado por grandes etapas, en las cuales se puede destacar, el régimen de la esclavitud, la servidumbre, organizaciones, manufactura y el asalariado.

Según Rubistein (1988) “los egipcios estiman menos honorables que a otros ciudadanos, a aquellos que se dedican a los oficios manuales. En Esparta, aproximadamente en el siglo VI el trabajo estaba vedado a los ciudadanos, únicamente en calidad de soldados podían realizar tareas laborales” (p.35).

Las leyes de ciertas ciudades favorecían a los trabajadores, y algunas obligaban a los ciudadanos a acreditar sus ingresos que fueran honestamente percibidos, y también que los padres debían enseñar un oficio a sus hijos (Bautista, 2006).

En el Talmud, los judíos, establecían que solo siente satisfacción el que goza del fruto de su propio trabajo; no hay hombre más despreciable que el perezoso, y, por tanto, quien quiere comer debe trabajar (Bautista, 2006).

Un poco más hacia América, se encuentra entre los Mayas, Aztecas e Incas, que ellos trabajaban en las labores agrícolas, construcción de caminos y mantenimiento de canales de riego. Con la encomienda se obligó a los aborígenes a que trabajaran como una forma de pago de tributo al encomendero.

Para la etapa de la esclavitud, los hombres se dividieron en libres y esclavos, los esclavistas disfrutaban de derechos cívicos, políticos, y patrimoniales, mientras los esclavos carecían de todos los derechos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con esta división de clases sociales y con la aparición de la propiedad privada, se da la necesidad del Estado con el desarrollo de la división del trabajo entre las diferentes ramas de producción: la agricultura y los oficios manuales, y de estos últimos, subdivisiones tales como el comercio, la navegación, entre otros (Bautista, 2006).

De los jefes y los caudillos de las gens y de las tribus, surgen los príncipes y los reyes, cuya autoridad descansaba en otro tiempo, en el cual el poder se empleaba para la defensa de los intereses de la minoría aristócrata, rica y poderosa (Bautista, 2006).

El estado esclavista desempeñó un importante papel en el desarrollo y consolidación de las relaciones de producción de la sociedad basada en la esclavitud, mantenían a los esclavos sujetos a la obediencia y acabó convirtiéndose en un enorme aparato de sojuzgamiento y de violencia sobre las masas (Boza, 2014).

Siguiendo con las ideas del autor, la característica principal de las relaciones de producción de la sociedad en la época de la esclavitud es la propiedad esclavista sobre los medios de producción y sobre los productores directos, los esclavos, si bien en el periodo de la esclavitud patriarcal se consideran como miembro de la familia, ya dentro de este régimen esclavista de producción no era considerado ni siquiera como un ser humano, sino más bien como un objeto, eran explotados, comprados y vendidos como bestias, podría incluso el dueño matarlo si cometía alguna falta.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Según el filósofo Marx, el esclavo no vendía su fuerza de trabajo al esclavista, del mismo modo que un buey no vende su fuerza de trabajo al labrador. El esclavo es vendido de una vez y para siempre, con su fuerza de trabajo a su dueño (Bautista, 2006).

Fue en esta sociedad esclavista donde se divide entre trabajo físico e intelectual.

Cuando ya la producción esclavista no era rentable, empezaron los esclavistas a dividir sus haciendas en parcelas, que entregaban en determinadas condiciones a los antiguos esclavos, ahora libres y otros ciudadanos que eran libres, pero eran obligados a soportar grandes tributos (Boza, 2014).

Los colonos estaban obligados a trabajar la tierra de su señor, el gran terrateniente, y pagar al mismo por la utilización de aquella; los pagos podían ser en trabajo, en productos o en dinero y realizar diferentes prestaciones al señor (Boza, 2014).

Con el tiempo las tierras repartidas pasaron a la propiedad de campesinos, quienes, a la larga, no podían conservar su independencia (Boza, 2014).

Entre los campesinos aparecieron familias acomodadas y familias pobres, al aumentar la desigualdad, los miembros de la comunidad rural enriquecidos comenzaron a adquirir una posición predominante sobre la comunidad, la tierra se concentró en manos de las familias ricas y los campesinos cayeron, así bajo la dependencia personal de los grandes terratenientes (Boza, 2014).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El régimen feudal se caracterizó por la explotación de los campesinos de parte de los señores feudales. La dominación de estos se basaba en la propiedad feudal sobre la tierra y en la sujeción personal del campesino al terrateniente (Boza, 2014).

El señor poseía una gran hacienda que fraccionaba entregando una parte al siervo o campesino para que la trabajara, y a cambio le exigía un pago, ya fuese en trabajo, productos o en dinero, además de un conjunto de prestaciones.

Posterior a la etapa esclavista, se encuentra una época enfocada a la Revolución Industrial, la cual se dio en Inglaterra; con la invención de la máquina y su incidencia en la producción, así como la coincidencia con las ideas liberales, esto hace que se afecte no solo la producción en cantidad sino el factor humano como tal, ya que su esfuerzo y capacidad se ve reemplazado de forma repentina por la máquina.

En los abusos que se estaban manifestando en la época de la revolución industrial, el derecho de trabajo encuentra su génesis, desde ese entonces, los derechos de los trabajadores han sido el principal caballo de batalla de los socialistas para defender el proletariado del opresor capitalista, así se denominan conquistas sociales a la jornada de 8 horas, las vacaciones, los sistemas de pensiones, el sueldo mínimo y leyes de seguridad en el trabajo (Jaramillo, 2010).

Siguiendo con el autor debe entenderse que con la Revolución Francesa de 1789 se reivindica el derecho del hombre a ser libre, y por ello no debe agruparse, pues hacer esto atentaría contra la libertad en general y la libertad del trabajo en particular.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

De forma simultánea con la Revolución Industrial se da una revolución ideológica, así con la Declaración de los Derechos del Hombre y la Ley Chapalier de 1791 se impone penas a quienes constituyeran asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros, por lo que estas personas no tuvieron más opción que agruparse de forma clandestina para poder velar y defender sus intereses, pero con el pleno auge de la Revolución Industrial, las nuevas modalidades de trabajo estaban viento en popa (Bautista, 2006).

Siguiendo con el autor, para 1830-1848 en Francia las personas comienzan a expresarse, a realizar movimientos y huelgas, donde reclamaban mejores sueldos, condiciones de trabajo y jornadas menos pesadas; buscando con ello reformas laborales más humanas y retribuciones que brinden un mínimo de vida respetable.

Para 1824 se había logrado derogar la ley que les prohibía la asociación y en 1825 se reconoce como tal el derecho a la huelga la cual solamente quedó impresa en papel; sin embargo, las luchas continuaron y para 1889 se logra obtener la aprobación de una jornada de ocho horas diarias, conquistas que se dieron en Londres (Boza, 2014).

Para el año 1891 se emite por parte de la Iglesia la primera declaración oficial con relación al sindicalismo y el trabajo, por medio de la encíclica papal RERUM NOVARUM por el papa León XIII, la cual fue ampliada por el papa Pío XI en 1931 (Bautista, 2006).

Y por último como gran logro a nivel mundial para el año de 1916, en la conferencia de Leeds se crea la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo que el trabajo es el valor primario de la vida social (Jaramillo, 2010.).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con base en la información acotada es claro que el derecho al trabajo en su esencia nace del mismo trabajo, de una lucha constante de los trabajadores para lograr condiciones humanas que fuesen dignas y justas para la prestación de los servicios que otorgan

Antecedentes históricos del derecho de trabajo costarricense

El derecho laboral costarricense, a diferencia de otros países, no muestra una historia teñida de sangre, pero tampoco ha dejado de tener grandes e importantes luchas. El movimiento sindical ha tenido una muy importante acción, de hecho, las historias de las luchas de tipo sindical se remontan al siglo XIX, cuando se constituyen sociedades de socorro mutuo que lentamente fueron tornándose en sindicatos, y desde su inicio hacen reivindicaciones laborales. Sin embargo, es hasta 1934, cuando estalla la huelga bananera que nace en Costa Rica y se interna por toda la empresa multinacional, llegando hasta el cono sur (Jaramillo, 2010).

Se debe hacer notar que las luchas sindicales giraron en torno a los mismos temas que también lo hicieron en otras latitudes, la jornada de ocho horas, el salario justo, entre otros.

Siguiendo con el autor, con la aparición del Partido Comunista (Vanguardia) y la huelga bananera, se produce un cambio apreciable, los sindicatos empiezan a tener participación social más extendida, y de hecho llegaron a aliarse no solo a los comunistas, sino incluso al partido Republicano Calderonista, a pesar de la represión que se generó, como efecto de la huelga bananera, el resultado, el balance final fue más positivo de lo que podía esperarse.

Costa Rica, aún a la fecha, es un país eminentemente agrícola, y esto era todavía más marcado en la época que hemos estado aludiendo, sin embargo, la actividad sindical y sus

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

alianzas políticas de entonces, le permitieron al país tener una legislación social importante, no se trató de simplemente crear un Código de Trabajo, se trató además de una legislación de orden social trascendente (Jaramillo, 2010.).

La efervescencia social del momento en lo interno, la participación decidida de los trabajadores a través de sus sindicatos, la cohesión que mostraron, la participación del partido en el poder al mando del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, la del Partido Comunista, con el Lic. Manuel Mora, la de la Iglesia Católica, con Monseñor Rubén Sanabria en lo interno, la alianza internacional de las potencias de los Estados Unidos de América y Rusia, las corrientes filosóficas imperantes en Europa, y la II Guerra Mundial fueron factores que coadyuvaron profundamente en el cambio surgido a raíz del Código de Trabajo (Jaramillo, 2010.).

Es claro y evidente el surgimiento del derecho laboral, en todas sus dimensiones a partir de la promulgación del Código de Trabajo, que en lo interno se respetó el espíritu socialcristiano en el capítulo de las garantías sociales, a pesar de la Guerra Civil de 1948 (Jaramillo, 2010.).

De manera que la visionaria forma de ser de algunos de nuestros políticos permitieron que con el correr del tiempo el derecho laboral no sufriera lesiones legislativas, porque sí se han producido muchas lesiones interpretativas en la administración de justicia, y que en el presente se han corregido algunos, aunque en otros más bien se han agudizado (Boza, 2014).

Lo anterior es una breve reseña de cómo nace la legislación laboral y social de este país, que constantemente tiene importantes cambios en la aplicación. Debemos considerarla

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

participación de un gran actor en todo esto, y es precisamente la del sindicato, sin los cuales no habría la legislación laboral y social actual.

Antecedentes del Código de Trabajo

Es importante mencionar los antecedentes históricos del código de trabajo, ya que es la ley que establece las garantías que se han logrado a través de las luchas sociales de los trabajadores.

Para el siglo XX Costa Rica tenía una economía basada en la agricultura, basado en la exportación de café, banano, y cacao, por ello cuando se implementa el Código de Trabajo era considerado innovador para la época en que se vivía.

El Código de Trabajo de Costa Rica fue emitido mediante Ley número 2 con fecha del 27 de agosto de 1943, gracias a la labor revolucionaria del señor Rafael Ángel Calderón, época de revoluciones sociales que terminaron en la consolidación de las principales garantías laborales para los trabajadores; nuestro código de ese entonces recogía la parte fundamental del derecho sustantivo y la procesal en un solo instrumento (Retana, 2017).

Con la creación del Código de Trabajo se incorporan tres instituciones que moldean el Estado Social de Derecho, a saber: la Universidad de Costa Rica, la Caja Costarricense del Seguro Social y la Biblioteca Nacional.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Principios del derecho laboral

Los principios generales del derecho laboral son fuentes no escritas, de carácter relevante al invocar la esencia plena del derecho de trabajo; debe conocerse amplia y generalmente los principales principios que rigen la legislación laboral; en tanto son imprescindibles para la interpretación de las normas del país y la comprensión de la presente investigación (Albán,2012).

Es por ello, que es importante conocer las funciones que estos principios rigen; la primera de ellas es una función inspiradora, en la medida que informa al legislador con base en el ordenamiento jurídico la forma correcta de actuar. Una segunda función que se puede destacar es la normativa, porque los principios son supletorios; es decir, se aplican cuando la ley escrita presenta vacíos legales o es ausente. Y una tercera función que cumplen los principios, es ayudar al juez orientándolo en una adecuada interpretación de la ley al momento de aplicarla.

Cada sistema jurídico tiene sus propios principios generales del derecho laboral, ajustado a la realidad que viven.

Uno de los principios esenciales del derecho es el principio protector; el cual consiste en la protección a la parte más débil y vulnerable de la relación laboral.

Mientras en el derecho común una preocupación constante parece ser la paridad jurídica entre contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes, para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

entre las partes; es decir, el principio protector parte más bien de una desigualdad, para lograr una igualdad que supone el derecho civil (Retana, 2017).

Con base en los Artículos 56, 17 y 74 de la Constitución Política de Costa Rica, se puede interpretar al principio protector en las tres funciones de todo principio; en la primera por ser inspirado en las garantías constitucionales y legales del país, en la segunda función pues actúa solo supliendo a ley, y en tercero sirve al legislador para saber cómo aplicar la ley basándose en la protección de la parte vulnerable de la relación laboral.

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.

Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador, hizo tomar conciencia de esa desigualdad (Jaramillo, 2010).

Por ello, el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Otro principio destacable es el indubio pro-operario, el cual es aquel criterio que un juez utiliza entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos (Jaramillo, 2010).

El indubio pro-operario se enfoca en la norma más favorable; es decir, determinar que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general (Jaramillo, 2010).

Otro enfoque es la condición más beneficiosa, que constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada; esta afirmación es amparada por el artículo 63 del Código de Trabajo.

Por otro lado, se encuentra el principio de irrenunciabilidad el cual consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el Derecho Laboral, en beneficio propio. Al trabajador no le está permitido renunciar a sus derechos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Aunado a los anteriores, se destaca el principio de irrenunciabilidad, el cual tiende a atribuirle la más larga duración al contrato de trabajo, siendo esta la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y el de su familia, se trata así de una preferencia del derecho laboral por los contratos de duración indefinida (Albán, 2012).

Cuando existe duda sobre la determinación de los contratos de trabajo, debe escogerse el mismo como opción de contrato por tiempo indefinido. La ley agrega que si se celebra un contrato por plazo fijo y si al llegar al término subsisten las causas que le dieron origen, el contrato se tendrá como un contrato por tiempo indefinido en cuanto beneficie al trabajador (Albán, 2012).

Asimismo, si se celebra un contrato a plazo fijo por más de un año, se da a entender que es un contrato por tiempo indefinido. Al prolongarse por más de un año, el contrato se convierte en un contrato de trabajo por tiempo indefinido y el trabajador tiene derecho al auxilio de cesantía y preaviso.

Por su parte el principio de primacía de la realidad, es uno de los menos conocidos por los trabajadores; y sin duda alguna el que más se aplica a la realidad de los contratos laborales; puesto que no importa lo que consta en el contrato escrito, si se muestra que en la realidad existía otra prestación, es con base en ella que se deben establecer los derechos y obligaciones de las partes, de esta manera se desconocen los fraudes al derecho de los trabajadores (Albán, 2012).

En otras palabras, cuando a un trabajador se le contrata por un servicio y se le enlista las actividades que debe hacer; si con el paso del tiempo el patrono le pone a hacer actividades de

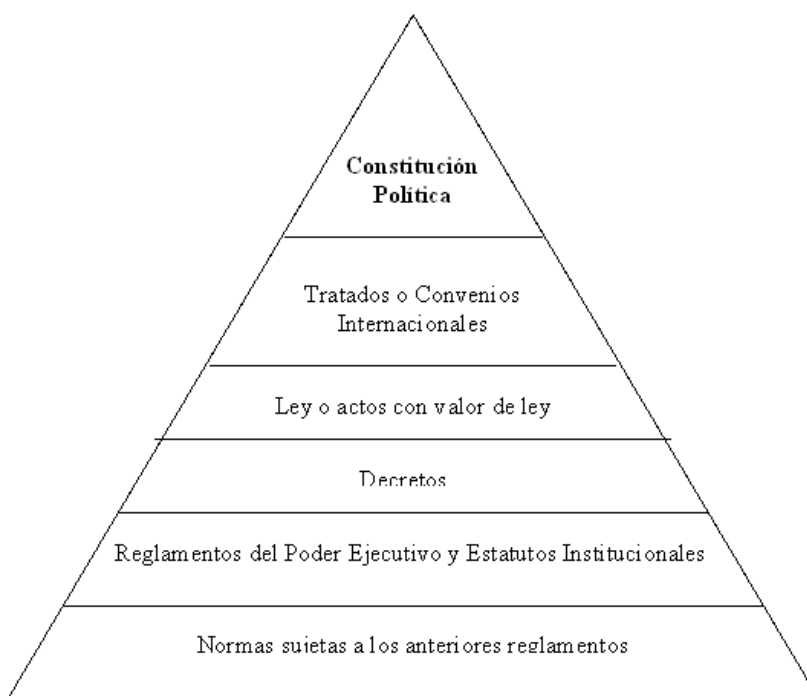
IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

otro puesto; se entenderá que el contrato es por ambos puestos y no sólo por el área que el contrato escrito establece.

Como bien se ha indicado en el apartado, los principios son importantes para comprender la esencia del derecho de trabajo; comprender los conceptos de cada uno de ellos, y permitir la correcta aplicabilidad de la legislación costarricense, amparada siempre en proteger a la parte vulnerable de la relación laboral (Albán, 2012).

Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son todos aquellos elementos que han contribuido a la creación de un ordenamiento jurídico. En materia de legislación, se toma en consideración la pirámide de Kelsen que se presenta a continuación:



IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Fuente:

https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL_esCR738CR738&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&ei=fPDfWuy-CIvXzwKX1Yr4AQ&q=piramide+de+kelsen+costa+rica&oq=piramide+kelsen+costa+&gs_l=psy-ab.3.0.0i8i30k1.7681.8564.0.9545.7.7.0.0.0.0.143.729.0j6.6.0....0...1c.1.64.psy-ab..1.6.727...0.0.G1BTYFGex-8#imgrc=VcYPUzgU7t6NXM

La pirámide de Kelsen establece el orden de aplicabilidad de las normas; siendo la máxima de un Estado la Constitución Política, en tanto que ninguna otra norma puede estar por encima de esta, y por debajo de ella, pero aún por encima de la ley se encuentra los Tratados y Convenios Internacionales.

Sin embargo, los Tratados y Convenios Internacionales relacionados a temas de Derechos Humanos tendrán aplicabilidad aún por encima de la misma Constitución Política de un país.

Es por ello, que, una vez comprendido el orden de aplicabilidad de las normas, se puede analizar con mayor facilidad las principales fuentes del derecho laboral; en primer lugar, los convenios y acuerdos internacionales ligados a la Organización Internacional del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, es la fuente principal del derecho internacional del derecho del trabajo, puesto que en la actualidad son más de 160 convenios y más de 170 recomendaciones las que dicha organización ha adoptado sobre diversos temas entre los que se incluye: libertad sindical, derecho al empleo, eliminación de las discriminaciones laborales entre hombres y mujeres, seguridad social, trabajo de mujeres y niños, relaciones especiales de trabajo, entre otros (Derecho Internacional del Trabajo, s.f.).

Por lo que las disposiciones de la Organización Internacional del trabajo son fuente primaria y de aplicabilidad; en razón que esta entidad brinda las políticas y corresponde a cada

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

país establecerlas de forma tal, que puedan ser aplicadas a la realidad social en la que se vive

(Derecho Internacional del Trabajo, s.f.).

Por debajo de estos convenios, en orden de aplicación, se encuentran las fuentes de origen estatal, encasillando a leyes especiales que regulen temas específicos en un país y las leyes ordinarias como el Código de Trabajo, en la cual se brindan medidas necesarias para regular la actividad obrero patronal (Derecho Internacional del Trabajo, s.f.).

En otro orden de ideas, pero no menos importante, se encuentra las fuentes de origen profesional, que se relacionan a las convenciones colectivas; entiéndase las mismas como un acuerdo concluido entre un grupo de asalariados y un empleador o un grupo de empleadores, que tiene por objeto determinar las condiciones bajo las cuales deben ser concluidos los contratos individuales y fijar derechos y obligaciones a las agrupaciones que participan en la convención colectiva (Cijul, s.f.).

Otro tipo de fuente de carácter profesional es el reglamento interno, el cual se elabora de manera unilateral y arbitraria por la jefatura de una empresa para fijar las condiciones de trabajo y tiene como finalidad buscar la uniformidad y continuidad de las condiciones de trabajo para todo el personal (Cijul, s.f.).

Políticas públicas

Las políticas públicas son acciones que elaboran los estados con el fin de establecer objetivos sobre temas de interés público, en la cual se definen problemas y soluciones a partir de las necesidades de la ciudadanía; por ende, es de importancia del presente trabajo conocer

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

brevemente aquellas políticas relacionadas con aspectos de interés en el ámbito laboral (Guía Práctica para el Agente de Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana, 2009).

Una vez que se analiza la existencia de estas políticas se facilita el comprender que Costa Rica ha firmado y ratificado algunos convenios internacionales en materia de relaciones laborales, los cuales deben ser respetados y planteados en políticas públicas que faciliten la ejecución de estos tratados internacionales, pero a nivel nacional.

Por ello, con base en la Guía Práctica para el Agente de Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana se encuentra las siguientes definiciones de conceptos claves para la comprensión y análisis de las relaciones laborales a partir de las políticas públicas.

El trabajo se entiende como una práctica que realice una persona para alcanzar un objetivo, ya sea de bienes o servicios. En tanto el trabajo puede dar lugar a la producción de bienes o servicios que no necesariamente sean de la esfera mercantil y sin contrapartida de remuneración salarial (Guía Práctica para el Agente de Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana, 2009).

Cuando se habla del tema de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho ya relación con el trabajo decente, siendo este un objetivo a nivel mundial, lo que implica acceder al empleo en condiciones de libertad y el reconocimiento de derechos básicos del trabajo como tal; enfocado siempre al respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas laborales internacionales, así como generar empleos de calidad que vayan en favor de la protección y seguridad social.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Siguiendo con las ideas del manual Guía Práctica para el Agente de Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana del año 2009, cuando este tipo de trabajo se realiza a cambio de la obtención de un ingreso, estamos frente al término de empleo. Y dentro de este término, el concepto de empleabilidad que tomará en consideración al conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que faculten a una persona para desempeñarse en un puesto determinado.

Un crecimiento con inclusión social se hará dentro de un marco macroeconómico que sea en favor del empleo decente, pleno y de libre elección; por lo que un desarrollo sostenible requiere de políticas integradas que promueva el propio Estado de Derecho con el fin de garantizar la aplicación de normas internacionales con relación al trabajo y con ello asegurar la correcta ejecución de las mismas.

El Estado debe de ver como una inversión la creación de empleos decentes, los cuales son cruciales para reducir la desigualdad; para ello se requiere la cooperación no solo del gobierno sino de toda la región como tal.

Se entiende así por políticas públicas, como un plan permanente que proporciona guías generales para canalizar el pensamiento administrativo en direcciones específicas (Guía para la Elaboración de Políticas Públicas, 2016).

Estas políticas públicas tienen que contribuir a dinamizar el mercado interno, mantener los equilibrios macroeconómicos necesarios y estimular la inversión en sectores intensivos en empleo.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En la segunda discusión recurrente sobre el empleo realizada durante la 103^a

Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2004, se definieron los principios rectores para lograr un desarrollo sostenible centrado en el empleo y se alentó a los países a promover un marco amplio de políticas de empleo, basado en consultas tripartitas. Este marco incluiría políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, impositivas, de infraestructura, sectoriales, empresariales, de educación y del mercado de trabajo (Desarrollo Sostenible Con Trabajo Decente, Productividad e Inclusión Social, 2014).

A su vez, cabe destacar la diferencia entre políticas para el empleo y las políticas de empleo, donde las primeras son intervenciones del Estado en diferentes temas con relación a economía y el área social, que tengan un impacto en el empleo; mientras las políticas de empleo son programas públicos que buscan reducir desequilibrios en el mercado de trabajo (Desarrollo Sostenible Con Trabajo Decente, Productividad e Inclusión Social, 2014).

Reforma procesal laboral

Con un mundo globalizado y Costa Rica inmersa en el mundo del comercio internacional, se da un avance en las exportaciones de tal forma que para el 2015 se contaba con más de cinco mil artículos legislativos dirigidos al mercado mundial. Por ello con todos los cambios y avances se hacía necesario una verdadera reforma a la legislación laboral costarricense.

La Organización Internacional del Trabajo, mediante petición, impulsa una Reforma Procesal Laboral, situación que la Corte Suprema de Justicia asume; sin embargo, luego de 15

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

años se votó el proyecto 15990 dando como resultado el decreto Ejecutivo número 9076 que fue vetado por la presidenta del entonces Laura Chinchilla Miranda (Retana, 2017).

Cuando Luis Guillermo Solís asume la presidencia, el ministro de trabajo, el Licenciado Víctor Morales Mora motiva al presidente para que mediante decreto 9076 levante el veto que Laura Chinchilla había realizado; con ello, la Sala Constitucional de Costa Rica le da la razón al presidente Guillermo, pero le indica que el retiro del veto por razones de constitucionalidad que la presidenta Chinchilla había solicitado resulta inconstitucional, por lo que devuelven dicho decreto 9076 a la Asamblea (Retana, 2017).

En la Asamblea con el impulso de la presidencia del directorio, se logra un acuerdo histórico entre las diferentes fracciones y con el procedimiento de la vía rápida, permitió la aprobación del expediente 19819 denominado Ley de Reforma Procesal Laboral bajo el decreto 98343 en el mes de diciembre del 2015 (Retana, 2017).

En el 2016 se publica en el Diario oficial la Gaceta que dicha Reforma Laboral comenzará a regir a partir del 25 de Julio del 2017, con este texto se modifica el aspecto procesal, y en cuanto al derecho sustantivo se abordan los ejes de derecho individual, colectivo y trabajadores del estado.

La reforma está orientada en generar conciencia y mecanismos específicos para evitar la discriminación en el empleo en una amplitud de modalidades, busca a su vez una mayor responsabilidad social, mayor acceso a la justicia, hacer más expedita la resolución de los conflictos, la sostenibilidad de la seguridad social, el reforzamiento del cumplimiento de las leyes y las organizaciones (Decreto Legislativo 9343, 2017).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Tratados internacionales entorno a la discriminación

Con la Reforma Procesal Laboral, se introduce el tema de la discriminación en aspectos laborales, principalmente con relación a los análisis de puestos de trabajo; por esta razón, es vital comprender los convenios internacionales que Costa Rica ha ratificado con relación a este tema, y que hacen de obligatoriedad su ejecución, por ello la implementación de la no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Todos los países de Centroamérica han firmado diversas convenciones y convenios asumiendo el compromiso para promover la igualdad y la no discriminación, algunas de ellas son, la *convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, conocida por sus siglas CEDAW impulsado por las Naciones Unidas en 1979; la cual dispone que los Estados adopten las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo asegurándose de crear la igualdad de oportunidades en accesibilidad y remuneración (Landa, 2014).

En 1994 la *convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* inicia conceptualizando lo que es la violencia contra la mujer, la cual puede ser física, psicológica y sexual, así como el acoso sexual en el trabajo (Landa, 2014).

La plataforma de Beijing en 1995 se ocupó de la promoción y participación de las mujeres en trabajos de alta especialización y en puestos de dirección, por otro lado, el convenio número Cien de la Organización Internacional del Trabajo establece la remuneración igualitaria en un trabajo de igual valor, aplicándose tanto a hombres, mujeres, nacionales, extranjeros, asalariados e independientes, tanto en el sector público como en el ámbito privado (Landa, 2014).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El convenio número 111 sobre la discriminación establece que todas las personas que buscan trabajo merecen ser tratadas en igualdad de condiciones, sin discriminación (Landa, 2014).

Dentro de la normativa nacional, se hace referencia al artículo N°1 y N°4 de la Ley 2694 sobre la prohibición de discriminación en el trabajo, la Ley 7142 de promoción de la igualdad social de la mujer, donde se establece la obligación del estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en campos políticos, económicos, culturales y sociales.

Entre el 2007 y 2017 se establece la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género que tiene por objeto contribuir a la integración transversal del enfoque de igualdad de género en el estado, e implica que todas las instituciones del estado faciliten estrategias para generar avance en cuanto a igualdad (Landa, 2014).

Discriminación en la Reforma Procesal Laboral

La Reforma Procesal Laboral explícitamente limita la discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de personal, el contrato o el despido. Con ello, de acuerdo con Retana (2017), ampara las siguientes circunstancias:

- No discriminar en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Igualdad de oportunidades para los oferentes que reúnan los mismos requisitos.
- Asegurar igualdad de condiciones laborales.
- No discriminar en los despidos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Para alcanzar el objetivo de regular la no discriminación, en la Reforma Procesal

Laboral se crea una tutela especial llamado amparo laboral que ofrece a los trabajadores sujetos a fueros especiales un debido proceso.

Ese beneficio consiste, en que se atienda su denuncia de inmediato y en razón de comprobarse un despido discriminatorio la persona sea reinstalada e indemnizada. Por lo que las personas discriminadas cuentan con este fuero especial, que faculta al trabajador que se considere afectado a interponer la solicitud de tutela especial judicial (Retana, 2017).

El trabajador afectado procede a interponer este recurso sumarísimo y el juez debe atenderlo en 24 horas solicitando a la parte empleadora el expediente certificado del trabajador en un lapso de 5 días posterior al cual resuelve o da señalamiento para juicio.

De comprobarse la discriminación o falta de un debido proceso, el juez anula el acto, y se resuelve la reinstalación con derecho a salarios caídos e indemnización por daños y perjuicios.

Si se comprueba que por parte de alguna persona funcionaria de la empresa se dio discriminación, le aplica la causal de despido por falta grave, de proceder se puede declarar la responsabilidad solidaria para quien incurrió en la discriminación sobre los efectos económicos.

Con la Reforma Procesal Laboral, como se puede leer en el artículo 404 del Código de Trabajo, se detallan 14 tipos de discriminación posible, basadas en edad, sexo, raza, estado civil, ascendencia nacional, etnia, religión, orientación sexual, opinión política, origen social, filiación, afiliación sindical, discapacidad, situación económica y deja la apertura a cualquier otro tipo de discriminación análoga.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

A su vez, demarca que la discriminación no es solo contra los empleados, también puede afectar a candidatos para un puesto, quienes participan en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Es importante considerar, que un candidato que apele el haber sido afectado por la discriminación debe demostrar con pruebas suficientes dicha demanda, la cual cabe contra el que ejecutó el acto de discriminación y también en responsabilidad solidaria contra el representante patronal.

Psicología del trabajo

La psicología del trabajo es el área que se encarga del estudio del comportamiento del individuo dentro de una empresa o área de trabajo. El profesional en psicología laboral deberá desempeñarse en diversas áreas, y conforme a ellas corresponderán sus funciones; el psicólogo deberá buscar métodos que pueda desarrollar para mejorar el clima laboral; tomando en consideración, que el ambiente en la empresa es influencia en los resultados de la organización (Riboldi,2013.).

Además de relacionarse directamente con el objetivo de mejorar el clima laboral, el profesional en psicología deberá colaborar en aquellos casos necesarios, en los análisis de puestos de trabajo y los procesos de selección del personal (Riboldi,2013.).

Los psicólogos tienen una aportación clave en las fases del proceso de selección de personal, participando activamente en la implementación de sistemas integrales de recursos humanos, analizando puestos y competencias necesarias para estos (Riboldi,2013.).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Sin embargo, una vez realizado el proceso de selección de personal, la responsabilidad y/o función del profesional en Psicología no finaliza ahí; deberá también ser clave en los procesos de formaciones y capacitaciones que brinde la empresa, siendo esta capacitación necesaria no solo para el desarrollo efectivo de la empresa como tal, sino también para la motivación de los empleados (Riboldi,2013.).

En conjunto con la formación y capacitación, el profesional en Psicología deberá en todo momento velar por la prevención de riesgos laborales, esto en razón, de que la salud laboral influye en el rendimiento de los trabajadores, por ello dentro de las empresas los departamentos de prevención de riesgos en ocasiones suelen acompañarse de otras profesiones para que la atención sea integral (Riboldi,2013.).

Como se puede observar con algunas de las funciones que se han mencionado, el perfil de un Psicólogo dentro de una empresa es versátil; ya que también puede participar en el departamento de marketing, detectando las necesidades de los usuarios o bien diseñando los cuestionarios adecuados.

Parte del desempeño de un psicólogo laboral está relacionado con la experticia en las relaciones interpersonales, y conocimiento en el área de la comunicación y el liderazgo, tomándosele en cuenta en las estrategias y organización de los estilos de liderazgo y evaluación de los empleados; labora colaborando en la asignación de roles y taras de la empresa y agilizando los procesos en las tomas de decisiones.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Un psicólogo dentro de una empresa planifica, organiza y dirige el desarrollo de los empleados, las admisiones, el clima laboral y evaluaciones de los rendimientos, así como las retribuciones que reciben.

Proceso de reclutamiento y selección de personal

La selección de personal es un proceso objetivo, a través del cual la empresa se proporciona los sujetos que son idóneos para ocupar los puestos de acuerdo a las necesidades de la propia empresa.

El adecuado proceso de selección personal es vital para determinar la eficiencia de una empresa, es claro que puede implicar un alto coste para la empresa, pero la selección no es el único aspecto, ya que se requiere también de un adecuado manejo del personal, capacitaciones y cuidado del mismo (Roig, 2007).

Es por esta razón que la selección de personal va enfocado a disminuir los errores que se generan a partir de nuevas contrataciones y por ende dotar a la empresa de los mejores empleados, para esto debe haber un trabajo de equipo entre el departamento de recursos humanos y el responsable de la empresa o departamento al cual el nuevo empleado se va a incorporar.

Es importante que el técnico que participe conozca claramente las necesidades de la empresa y la situación del mercado laboral actual, para ello, todo requiere de una planificación encaminada a optimizar los recursos de la empresa (Roig, 2007).

El responsable de la empresa deberá facilitar toda la información necesaria para realizar el proceso y tomar la decisión final de contratación. El tiempo mínimo estimado para llevar a

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

cabo un proceso de selección es de un mes, aunque puede alargarse dependiendo de muchos factores.

La selección de personal cuenta con algunos modelos de selección que se basan en el estudio de las diferencias individuales, por lo tanto, la selección debiera aprovechar su conocimiento de las variables individuales para encontrar aquellas que puedan predecir el rendimiento en casos concretos. Por esto, es necesario encontrar primero un criterio de valoración del trabajador y medirlo en un grupo de empleados actuales o un grupo de empleados nuevos, esto se basa en la experiencia (Roig, 2007).

Con mejor eficiencia la persona responsable del proceso de selección recoge información sobre el puesto y sobre las exigencias que se consideran imprescindibles para desarrollarlo correctamente, esta información puede estar jerarquizada según su importancia. Posterior se recoge información de los candidatos, conocimientos y experiencias, luego se compara la información de ambas fuentes para determinar el grado de ajuste entre las exigencias del puesto y el candidato.

La primera fase del proceso de selección corresponde al estudio de las necesidades de la empresa y las exigencias del puesto, debe tomarse en cuenta tanto las necesidades actuales como futuras. Para realizar esto, debe recoger la información del análisis de puesto de trabajo, una vez decidida la contratación se toman en cuenta el impacto que ésta pueda tener sobre la empresa (Roig, 2007).

La segunda fase es el reclutamiento, el cual consiste en actividades encaminadas a contactar con suficientes candidatos cualificados y que estén interesados en el puesto, de entre los

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

cuales se elegirá la persona que será admitida, se estima la necesidad de doce a quince candidatos que reúnan las condiciones básicas para realizar un proceso de selección.

Tradicionalmente, se han comprendido dos tipos de reclutamiento, el interno, es el caso de las personas que optan por un puesto de trabajo perteneciendo a la planilla actual, y el reclutamiento externo, en el cual capta candidatos mediante diversas fuentes entre toda la población activa, (ya sean centros de formación, asociaciones culturales, empresas de la competencia, organización propia, empresas especializadas, prensa escrita, internet, agencias oficiales, solicitud directa y empresas de trabajo temporal, (Roig, 2007).

La siguiente fase consiste en la preselección de los candidatos, normalmente en la fase anterior, se aporta la documentación necesaria para esta fase, para lo cual se toma en cuenta los candidatos que cumplan con los requisitos del puesto y que puedan ser interesantes para la empresa (Roig, 2007).

Luego de la preselección, se aplican las técnicas de selección, posterior la información reunida se clasifica y evalúa, y con base en ello se toman decisiones. Es bueno realizar informes por escrito de los resultados de las entrevistas y las pruebas psicológicas realizadas, con el fin de sustentar, motivar y fundamentar las decisiones que se tomen.

La última fase es darle seguimiento a través de la evaluación del proceso y los resultados, una vez que ha finalizado es la única opción para saber si el proceso fue correcto (Roig, 2007).

A su vez, la selección de personal cuenta con técnicas, las cuales están relacionadas con las entrevistas y pruebas ya sea de conocimiento profesional o bien psicológicas. La entrevista es

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

una de las técnicas que cuenta con mayor prestigio, lo cual es difícil separarla de la subjetividad y con ello puede en ocasiones favorecer a la discriminación de los candidatos (Roig, 2007).

En las entrevistas es importante tomar en consideración la forma de hacer preguntas, valorar respuestas y la posición que se tiene frente al candidato; por ello, la entrevista es un contacto verbal entre dos personas que en este caso va enfocada a la selección de personal, por lo que es un intercambio de información laboral, la entrevista puede ser de tipo cerrada o abierta, donde esta última da un mayor énfasis a la expresión, es amplia y el candidato expone su respuesta de la forma y el momento que considere oportuno; aunque es una entrevista que requiere menor preparación, suele ser más larga (Roig, 2007).

La entrevista abierta es más difícil de esquematizar por su tipo de preguntas, y en ocasiones los temas pueden salirse de la línea básica o el objetivo planteado; por otro lado, la entrevista cerrada es más concreta, consta de varias preguntas donde el entrevistado debe responder de forma breve, conlleva mayor preparación previa y a su vez es más fácil de esquematizar (Roig, 2007).

La entrevista en sí se llevó a cabo a través de diversas fases, lo primero y básico es la preparación, previo al primer contacto con los entrevistados. El entrevistador lo primero que hace es revisar la documentación del candidato y esquematizar los aspectos que necesita indagar (Roig, 2007).

Posterior al cuerpo de la entrevista, se hace un cierre de despedida y corta duración; una vez finalizada la entrevista se procede a la valoración en la cual el técnico debe tomarse el tiempo necesario para anotar sus observaciones y hacer la valoración correspondiente. Es mejor hacerlo

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

preciso después de cerrar, ya que esto evitará que se olvide información importante en el proceso y que la información no sea confundida con la de otros candidatos (Roig, 2007).

Luego de la valoración de la entrevista, se procede al apartado de las pruebas, tanto las de conocimientos profesionales como los test psicológicos. De acuerdo con Roig (2007) entre los test psicológicos se encuentra:

- Inteligencia
- Aptitudes
- Pruebas proyectivas

Tabla 1

Los principales instrumentos evaluativos.

Curriculum Vitae, cartas de presentación y formularios de empleo	Sirven para hacer una primera evaluación de los candidatos para desechar aquellos que no resultan interesantes para la empresa y que, por tanto, no es necesario que sean sometidos a otras pruebas.
Test psicotécnicos	Se utilizan para tratar de descubrir y predecir tanto el comportamiento de los candidatos como sus habilidades y capacidades.
Entrevista de selección	Para evaluar la idoneidad de los candidatos para el puesto o su idoneidad con la empresa para su posible incorporación a la misma.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Dinámicas de grupo	Se compara el comportamiento del candidato frente a los demás, viendo cuál es más líder, quien es más pasivo, entre otros.
Exámenes profesionales	Trata de evaluar las capacidades del candidato relacionadas directamente con el puesto a cubrir.
Verificación de referencias	Utilizado para comprobar que la información que dan los candidatos es verídica (referencias académicas, licencias, referencias laborales, etc., dependiendo del tipo de trabajo que se solicite).
Evaluación médica	Para conocer si el candidato tiene algún problema físico que pueda condicionar su trabajo (enfermedad contagiosa, proclive a tener accidentes, estará de baja en muchas ocasiones, entre otras.).

Fuente: Elaboración a partir de (Roig, 2007).

Implicaciones éticas y legales en el uso de pruebas

Las pruebas psicológicas deben ser elegidas, administradas y valoradas por el personal que cuente con la formación universitaria con relación a la Psicología y específicamente en psicometría, para evitar una mala aplicación, uso abusivo o discriminatorio de las mismas (Roig, 2007).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Los psicólogos son claros en reconocer los derechos de los candidatos; por esta razón, en la aplicación de pruebas no deben existir sesgos que favorezcan a un colectivo determinado; a su vez los resultados son confidenciales y no serán expuestos más allá de las personas participantes en los procesos de selección (Roig, 2007).

Otro derecho que se debe tutelar pertenece al candidato, quien tiene intrínseco el derecho a ser informado de los resultados de las pruebas y el uso que se dé a dichos resultados, velando siempre por la transparencia en todo proceso (Roig, 2007).

Además de las pruebas psicológicas, es común el uso de pruebas de conocimiento profesional, las cuales van relacionadas a la exigencia del puesto, este tipo de pruebas son muy distintas a las anteriormente mencionadas, ya que se enfocan en el desempeño del trabajo, y habitualmente no están estandarizadas o probadas en amplios grupos (Roig, 2007).

Otra ventaja, es la validez aparente, ya que efectivamente se verá una relación entre la prueba y el trabajo que se solicita, con lo que se da una mayor colaboración y es más difícil que unas pruebas de este tipo produzcan reclamaciones toda vez que sean comunicados los resultados de la selección (Roig, 2007).

El procedimiento de elaboración de una prueba profesional consiste en elegir tareas fundamentales para el desempeño del trabajo, las cuales deben ser presentadas a varios sujetos para observar su ejecución y elegir una forma de puntuación y valoración de resultados (Roig, 2007).

El proceso de selección pretende ser el sistema práctico, justo y económico para incorporar trabajadores a la empresa, que ha de tomar en cuenta la igualdad de oportunidades

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

para todos y el derecho que tiene la empresa a proporcionarse candidatos eficaces en su labor, que la conviertan en una organización competitiva que pueda perdurar en el tiempo (Roig, 2007).

Para asegurar dicha igualdad de oportunidades, el proceso de selección no debe de tener vicios o sesgos que favorezcan a algunas personas sobre otras, ni a dificultar el acceso de algunas personas determinadas o colectivos concretos; tanto, por parte de la empresa como de los candidatos, ha de ser un proceso racional, que conlleve a la mejor decisión en un tiempo razonable (Roig, 2007).

Si bien, el ideal para poder ocupar un puesto de trabajo debería de ser el darle espacio al candidato para que durante un lapso de tiempo pueda demostrar sus capacidades haciendo precisamente lo que se le va a exigir con posterioridad, y si realiza dicha labor de forma oportuna se le da el empleo, se sabe que no es más que una utopía; y que la mayoría de los casos este es un proceso poco viable, aunado a ello son muchos los candidatos válidos que estén ya laborando por lo cual sería muy difícil el poder realizar tareas ajenas a su trabajo, y se dificultaría este ideal (Roig, 2007).

Un adecuado proceso de selección aumentará la satisfacción del personal, con ellos se estará realizando un mejor desempeño y por ende serán más beneficioso para la empresa, aumentará su rendimiento y su eficacia.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Outsourcing

Outsourcing hace referencia a una tercerización de un proceso; por eso es importante destacar las principales ventajas que el outsourcing representa, se encuentra la reducción de costos, de riesgos, y de personal directo en sí.

En la última década las empresas de outsourcing en materia de contratación o bien en procesos de reclutamiento y selección de personal se ha incrementado, en virtud de los beneficios que esta modalidad conlleva; un ejemplo claro es la reducción en el tiempo de contratación, estas agencias o consultores suelen contar con una gran cartera de candidatos; a su vez, como muchos de estos reclutadores son expertos, saben con mayor rapidez donde localizar a las personas idóneas para el puesto (Durán, 2013).

Otros aspectos de beneficio, es la mejora en la calidad de los candidatos; estas empresas reclutadoras poseen amplios conocimientos en diversas técnicas de búsqueda avanzada, por ello proveen candidatos de enorme valor y en ocasiones difíciles de encontrar (Durán, 2013).

Ligado a la reducción del plazo de contratación, se ubica la reducción de los costos, en especial el alto costo que representa el tener una vacante abierta. Una buena empresa de selección cuenta con experiencia para mejorar la calidad de las contrataciones y consiguen que los costes en rotación de planilla sean menores (Durán, 2013).

Las empresas dedicadas a la selección de personal miden las etapas del proceso, ya que esto les permite enfrentar mejor las futuras decisiones. Aunado a ello, a través de los reclutadores

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

externos es más fácil calcular las principales métricas a seguir, con ello se determina que un proveedor externo es capaz de orientar al cliente (Durán, 2013).

Sin embargo, no todo es positivo, externalizar un proceso de selección también tiene desventajas; un caso claro es que el outsourcing no es garantía de mejores resultados, en ocasiones se pierde la posibilidad de adquirir conocimientos basados en la propia experiencia, siendo un riesgo que se asume (Durán, 2013).

Otra razón que dificulta en ocasiones la externalización del proceso consiste en la dificultad de que la persona asignada para el proceso no cuente con la misma filosofía de la empresa, o las pretensiones de ella (Durán, 2013).

Por esta razón, la confianza es esencial es la externalización satisfactoria de un proceso de selección de personal, con el fin de facilitar la labor de todas las partes, y mejorar un entorno cooperativo para que el proceso fluya de la mejor manera.

Método

Operacionalización de las variables, o bien, categorización de indicadores

Según Barrantes (2014) “se entiende por variable todo rasgo, cualidad o característica cuya magnitud puede variar en individuos, grupos u objetos” (p.188). Esta cita hace referencia a que las variables son las que determinan que se controlará y estudiará en una investigación.

Ahora bien, debe quedar claramente establecido que no es el investigador quien define las variables, sino que es el mismo objeto de estudio quien procede a determinarlas, salvo en las investigaciones experimentales (Barrantes, 2014).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Es importante destacar las variables, para lo cual no existe un máximo ni un mínimo de las mismas, claro está que entre mayores variables posea, más compleja será la investigación; sin embargo, deben tomarse en consideración los objetivos específicos para determinar la cantidad de variables.

Para esta investigación se encuentra en dicho problema planteado que las variables van a corresponder a modificaciones de la Reforma Procesal Laboral, funciones del psicólogo, proceso de reclutamiento y selección de personal.

En cuanto a la variable modificaciones de la Reforma Procesal Laboral, debe entenderse en su definición conceptual como aquel conjunto de cambios que se han realizado al Código de Trabajo con el fin de actualizarlo y ajustarlo a la realidad social costarricense, el concepto operacional será el análisis de los cambios que han tenido que realizar las empresas outsourcing en los procesos de reclutamiento y selección de personal, marcando un antes y un después de la Reforma Procesal Laboral.

La segunda variable son las funciones del psicólogo, las cuales se definen como el conjunto de acciones a ejecutar por parte del profesional en Psicología dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, el concepto operacional será a través del enlistado de actividades que el profesional en Psicología realiza en las empresas durante el proceso de reclutamiento y selección de personal.

La tercera variable es el proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual consiste en una serie de etapas que buscan definir al candidato idóneo ante una necesidad de

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

cubrir una vacante, para lo cual se determinara las etapas que cada empresa lleva a cabo para

lograr la selección del candidato.

Tabla 2

Operacionalización de variable.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional			Definición instrumental
		Variable intermedia	Indicador	Tipo de variable	
Modificaciones de la Reforma Procesal Laboral	Conjunto de cambios que se han realizado al Código de Trabajo con el fin de actualizarlo y ajustarlo a la realidad social costarricense	Modificaciones en los procesos de reclutamiento y selección en las empresas costarricenses	Modificaciones en las etapas del proceso, publicación del anuncio, la entrevista y la elección del candidato	Cualitativa	Entrevista Análisis de anuncios y formularios usados por las empresas outsourcing
		Modificaciones en las empresas con relación a los procesos de reclutamiento	Modificaciones en la creación del perfil profesiográfico y control de expedientes laborales	Cualitativa	Entrevista
Funciones del Psicólogo	Conjunto de tareas a ejecutar por parte del profesional en Psicología dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal	Determinar el rol del psicólogo dentro de la empresa en los procesos de reclutamiento	Enlistar las actividades que ejecuta durante el proceso de selección	Cualitativa	Entrevista
		Conocer las responsabilidades del psicólogo dentro del proceso de selección de personal	Enlistar las responsabilidades que tiene el profesional en Psicología dentro de la empresa	Cualitativa	Entrevista
Proceso de reclutamiento y	Serie de etapas que buscan identificar al candidato idóneo	Establece las etapas del proceso de selección y	Indicar los pasos que siguen las empresas durante el	Cualitativa	Entrevista

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

selección de personal	ante una necesidad de cubrir una vacante	reclutamiento de personal en las empresas	proceso de reclutamiento y selección de personal		Análisis de anuncios publicitarios
-----------------------	--	---	--	--	------------------------------------

Enfoque de investigación y paradigma

Según Barrantes (2014) paradigma es “conjunto de reglas, principios, estructuras mentales, normas, entre otras, que ponen orden en el mundo” (p.73).

Partiendo de la consideración de que un paradigma es un conjunto de constructos técnicos e instrumentales a partir de los que se hace una interpretación de la realidad, se determina que la presente investigación usa de un paradigma naturalista, en tanto se centra en el estudio de acciones humanas, siendo un tema sensible las relaciones laborales.

La investigación como tal, se basa en el análisis de la relación trabajador-patrono y de la acción de discriminación presente en algunos casos, en procesos de selección de personal, así la relación no será sujeto- objeto, sino enfocada en una interacción entre los mismos, la cual genera conocimiento.

Por ende, no es una relación de sujeto y objeto, sino una interacción entre los mismos, que generan conocimiento, y al haber un fenómeno con múltiples factores se encuentra el presente trabajo en un enfoque mixto.

Según Barrantes (2014) el enfoque mixto “combina al menos un elemento cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio o proceso de investigación” (p.100).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En el presente tema de investigación se ha desarrollado el enfoque mixto, el cual con mayor facilidad se puede adaptar a las ciencias sociales ya que es el eclético que recoge de ambos enfoques los aspectos positivos y los reúne en un solo enfoque apto para el planteamiento del problema.

Las investigaciones de este tipo utilizan las fortalezas de los enfoques cuantitativos y cualitativos, tratando entonces de minimizar sus debilidades. Al ser un análisis de la Reforma Procesal Laboral con relación a la discriminación un tema propio de las ciencias sociales permite una adaptación más acorde con un enfoque mixto.

Es importante destacar que en el tipo de paradigma naturalista la investigación no es rígida, por ende, es abierta y se diseña para realizarse en el lugar donde surge el fenómeno, busca un análisis y un descubrimiento, de ahí que al ser de este carácter flexible y más ajustable a los enfoques cualitativos se considera en criterio el más apto. (Barrantes, 2014).

Por ende, este paradigma se caracteriza porque busca interpretar los resultados, ya que la práctica y la teoría se retroalimentan de manera mutua, no se generalizan resultados pues los mismos se encuentran delimitados.

Es por ello, que al ser interacciones humanas, y regulando relaciones como son las laborales que generan sustento a las familias costarricenses, el enfoque y paradigma usados pretenden dar una respuesta a las implicaciones que se han visto a nivel de las funciones de los Psicólogos con la Reforma Procesal Laboral que entró en vigencia en el año 2017; en tanto con las nuevas regulaciones, muchas de las practicas anteriores en la Psicología del Trabajo deben ahora ajustarse a marcos legales que buscan siempre aplicar el in dubio pro operario, y con ello

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

proteger a la parte más vulnerable dentro de la relación laboral como lo es el trabajador y

eventualmente en la presente investigación, a aquel que pretende alcanzar un puesto laboral.

Tipo de investigación

La investigación fue un estudio mixto de tipo no experimental de alcance exploratorio, debido a la falta de investigaciones anteriores y al ser un tema nuevo se permite hacer una revisión de las teorías o las ideas que los autores a nivel nacional y de derecho comparado han manifestado al respecto.

A su vez al crear una relación directa entre dos ciencias como lo son la psicología y el Derecho, debe enfocarse la investigación en plantear la aplicabilidad de dicha relación en el ámbito de la función del psicólogo.

Si bien, la presente investigación es innovadora en su temática por el poco tiempo de aplicabilidad de la ley, siendo el año 2017, se han presentado diversos análisis con relación a las funciones de los artículos del Código Procesal Laboral en el área laboral y en el área de recursos humanos; pero no un análisis práctico de la relación de ambos, que es donde el psicólogo cumple un rol, en medio de estas dos disciplinas, al aplicar las fases de los procesos de reclutamiento y selección de personal, la satisfacción al cliente- empresario- patrono en su demanda, el encasillar conforme al perfil pretendido y en la no violación de la nueva normativa, la cual nace con la finalidad de cerrar portillos en materia de derecho laboral.

Sujeto y fuentes de información

Unidades de análisis u objeto de estudio (Sujetos).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Determinar a las personas objeto de estudios dependerá de los objetivos, las variables y el problema por resolver, ya que se debe buscar a quien pueda brindar más información al respecto (Barrantes, 2014).

Según Martín-Crespo y Salamanca (2007) “en los estudios cualitativos casi siempre se emplean muestras pequeñas no aleatorias, lo cual no significa que los investigadores naturalistas no se interesen por la calidad de sus muestras, sino que aplican criterios distintos para seleccionar a los participantes” (p.01).

Al ser la finalidad de la investigación mixta la de generar teorías, deben seleccionarse sujetos capaces de brindar la información requerida que permita categorizar y relacionar estas categorías entre sí.

Para la selección del grupo muestra se utilizó la forma no probalística por conveniencia, seleccionados dada la conveniencia de accesibilidad y proximidad de los sujetos con el investigador.

Para la presente investigación se tomó en consideración dos grupos muestra; en primer lugar, a los profesionales en psicología o encargados de los departamentos dedicados a los procesos de reclutamiento y selección de personal, a los cuales se les hizo una entrevista con el fin de identificar cuál es el procedimiento que están utilizando con la aplicación de la Reforma Procesal Laboral.

Como segunda muestra se procedió al análisis de los formularios que utilizan algunas empresas para registrar postulantes para puestos vacantes; y un análisis de los anuncios de dichos

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

puestos, uno por cada una de las empresas, con el fin de determinar si cumplen con los elementos que la ley establece.

El procedimiento que se utilizó para seleccionar la muestra es por experticia en el tema, debido a la búsqueda de determinar de manera más generalizada la recolección de los datos que faciliten el análisis de los objetivos planteados y que faciliten las conclusiones.

Con ello se realizaron entrevistas a los colaboradores encargados en reclutamiento y selección de personal de las empresas Conectividad Laboral, oficina de empleabilidad y capacitación de la municipalidad de Alajuela, Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales RL (COOPESA RL), Universidad Nacional y el Instituto Nacional de la Mujer.

En un segundo grupo se hizo un estudio de formularios y análisis de anuncios de las empresas Conectividad Laboral, oficina de empleabilidad y capacitación de la municipalidad de Alajuela, Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales RL (COOPESA RL), Universidad Nacional y el Instituto Nacional de la Mujer, Multivex, Quiero Aplicar y Factor Humano.

Conectividad Laboral. Es una empresa fundada por Guillermo Díaz y Aileen Rees quienes deseaban contribuir a la dignificación de las personas por medio de un trabajo retribuido justamente.

La experiencia de él en grandes empresas mexicanas, administrando personal, y la trayectoria de ella, en firmas internacionales de reclutamiento los llevaron a fundar una empresa en Costa Rica, y con ello en el año 2007 nace Conectividad Laboral siendo en la actualidad una empresa dedicada al reclutamiento y tercerización de personal en Centroamérica.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Está conformada por cincuenta colaboradores, entre los que se destacan personal administrativo, reclutadores, un psicólogo y una abogada laboralista.

Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela. La oficina de capacitación y empleabilidad es un servicio municipal gratuito que ejecuta un servicio de intermediación y vinculación con el sector empresarial del país para generar oportunidades de empleo para las personas del cantón Central de Alajuela.

La misión que se plantea es vincular a las personas que buscan oportunidades de trabajo con el sector empresarial, en atención a lo cual, brindan un servicio de información, orientación y seguimiento de las necesidades de empresas de Alajuela.

Los principales objetivos que la oficina se establece son: desarrollar estudios de mercado de trabajo en el cantón que puedan medir el comportamiento de la oferta y la demanda en materia laboral, identificar las necesidades de capacitación en el mercado laboral a fin de equilibrar y satisfacer los requerimientos de mano de obra en el sector productivo del Cantón, y por último fomentar y propiciar el desarrollo de alternativas de empleo por cuenta propia, emprendimientos, así como micro y pequeñas empresas.

Esta oficina, trabaja con la población meta de habitantes del cantón central de Alajuela y representantes empresariales que buscan personas capacitadas para un determinado puesto.

La oficina de capacitación y empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela inicia labores en el 2004, actualmente hay tres funcionarios municipales y tres contrataciones por servicios profesionales.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Cuentan dentro del proceso de capacitación con un proyecto EMPLEATE, dirigido a personas entre los 17 a 24 años que no estudian ni trabajan y se encuentran en líneas de pobreza, a estos jóvenes se les negocia un subsidio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que estudien y se les da formación en habilidades para la vida y el trabajo además de competencias sociales importantes.

Cuenta a su vez, con la Red Cantonal de Empleo liderada por Municipalidad de Alajuela y conformada por:

- ✓ Cámara de Comercio, Industria, Turismo y Agricultura.
- ✓ INA
- ✓ UTN
- ✓ MTSS
- ✓ CODEA
- ✓ SEDE INTERUNIVERSITARIA
- ✓ Escuela de Enseñanza Especial
- ✓ Colegios nocturnos/ vocacionales
- ✓ ZFC
- ✓ Posada de Belén
- ✓ Agenda de Mujeres
- ✓ RET Costa Rica
- ✓ Fundación Servicio Flores
- ✓ Taller Protegido

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

✓ Poder Judicial

Multivex. Empresa fundada en Costa Rica en el año 1983, brinda servicios outsourcing en reclutamiento y selección de personal, capacitación, coaching, pruebas psicométricas, software de recursos humanos, outsourcing, clima laboral, evaluación de desempeño, 360, bases privadas, manuales perfiles de puesto, plan estratégico políticas y procedimientos de recursos humanos, apoyo legal laboral, certificación pruebas psicométricas disc, certificación líder coach, certificación gestión del cambio, rhmanager, disc ventas, disc servicio al cliente, competencias. Utiliza una plataforma empleos.net.

Factor Humano. Es una empresa fundada en el 2007, cuenta con dos socias fundadoras, tres consultoras senior en factor humano, tres consultores en factor humano, y tres consultores juniors en factor humano. La empresa se dedica a brindar servicios de consultoría y outsourcing estratégico. Utiliza la plataforma factor empleo.

Quieroaplicar.com. Es una plataforma de empleo, que funciona como una bolsa de puestos vacantes, ofreciendo a los postulantes registrarse y ser tomados en consideración para los puestos de las empresas previamente registradas en la empresa, tiene funciones en Centroamérica.

Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales RL (COOPESA RL). Es una empresa fundada en 1963. Es encargada del mantenimiento, reparación y revisión del cuerpo de aeronaves. Sus clientes son principalmente los transportistas, compañías de arrendamiento financiero o empresas financieras que tengan una flota compuesta por Boeing 757, Boeing 737 serie, incluida la GN, el Boeing 727, DC-9 y aeronaves MD-80 (Company Profile).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Universidad Nacional de Costa Rica, Escuela de Psicología. Es una universidad pública en Costa Rica, además del ámbito académico, la universidad se caracteriza por la dedicación a la investigación en diversas áreas. Imparte diversas carreras en distintas áreas, una de ellas es la carrera de psicología, en la cual cuentan con dos profesionales en psicología enfocados en el área laboral y brindan soporte en Recursos Humanos, colaboran con la contratación del personal para toda la universidad.

Instituto Nacional de la Mujer Costa Rica. Es una institución autónoma, cuya función es la protección de las mujeres en Costa Rica, combatiendo la violencia y la discriminación a las cuales las mujeres se enfrentan; cuentan con asesoramiento interdisciplinario y promoción del desarrollo de las mujeres.

Fuentes de información

Se consultaron aproximadamente 26 referencias bibliográficas, entrevistas a colaboradores de empresas outsourcing y análisis de instrumentos tales como formularios de registro de puestos vacantes y anuncios de dichos puestos que permitieron determinar aspectos relevantes para el desarrollo del estudio.

Estas fuentes son de datos de archivo, precedentes de estudios, artículos periodísticos, así tanto fuentes primarias como secundarias.

Estas fuentes de información fueron utilizadas para hacer referencias a ciertos objetivos que se tenían planificados y permitieron desarrollar un conocimiento más amplio respecto al tema en estudio.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Fuentes de información primaria.

Según Merino (2010) una fuente primaria se entiende como “aquellas que necesitan ser elaboradas por el investigador porque la información no está disponible” (p.40).

Las fuentes de información que se utilizaron en esta investigación facultaron el sustento teórico y metodológico del trabajo. Asimismo, permitieron el acceso y ampliación de conocimiento sobre el tema en estudio.

Como parte de las fuentes de investigación primaria, se incluyeron a los colaboradores cuyo quehacer profesional se encontraba íntimamente ligado al abordaje e intervención en casos de Derecho y Psicología Laboral, específicamente con relación a la Reforma Procesal Laboral y su afectación directa e indirecta con la entrada en vigencia de la misma; siendo estos funcionarios psicólogos o encargados de los departamentos dedicados a reclutamiento de personal. Por lo que se plantean los siguientes criterios para la selección de la población participante:

- ✓ Empresas que tengan un departamento cuya función incluya realizar procesos de reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Profesionales en el área de Psicología que laboren en dichas empresas o encargados de Departamentos de Recursos Humanos.
- ✓ Que dichos profesionales presenten un trabajo cotidiano con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal, y que por ende por su experiencia puedan determinar las fases antes y después de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- ✓ Que tengan disposición para participar en una entrevista con el fin de conocer sobre la forma en que se abordan sus funciones con la Reforma Procesal Laboral.

Se realizó como fuente de investigación un análisis de los formularios empleados por las empresas para la información de los candidatos, y un ejemplo de un anuncio de puesto de cada una de ellas.

Fuentes de información secundaria.

Según Merino (2010) una fuente secundaria se entiende como: “son aquellas que recogen información procesada y elaborada previamente ya sea por la propia empresa o por personas o entidades ajenas a la misma” (p.40)

Con base en las fuentes de información secundaria, se delimitaron aquellas investigaciones, jurisprudencia, estudios, libros, documentos, artículos, estudios virtuales y demás, científicamente respaldados, relacionados con el tema de estudio enfocados en los procesos de reclutamiento y selección de personal y la Reforma Procesal Laboral, que recapitulan temas y contenidos que se pudieran asociar con la temática investigada, así mismo se incluyó a quienes trabajan dicha realidad, con la finalidad de concretar conocimientos con respecto a la temática planteada.

El tratamiento de las fuentes antes mencionadas se realizó mediante el análisis crítico de toda la información adquirida, para ampliar conocimientos y argumentar teóricamente el trabajo.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Procedimientos empleados

Los datos que la muestra brinda son recolectados de una forma estratégica que permita la fácil interpretación y que dé paso al alcance de los objetivos planteados.

Como base en el presente trabajo, para la recolección de datos se siguieron los siguientes pasos: se realizó una selección de la población a la cual se le aplicó la entrevista, esta población se seleccionó con base en las necesidades planteadas para lograr el objetivo, por ello se seleccionaron empresas con departamentos dedicados a los procesos de selección de personal y formación de profesionales en psicología respectivamente para aplicar, y una tabla comparativa de filas y columnas con los elementos esenciales de los formularios y anuncios para determinar si cumplen con lo establecido en la ley; por último, se compara los datos cualitativos y se grafican los resultados cuantitativos.

Se aplicó el instrumento de la entrevista que permite una interacción mediante una conversación con el sujeto entrevistado, que será quien brindará la información necesaria para determinar los conocimientos y los casos que se han manejado a nivel costarricense de los procesos de reclutamiento y selección de personal, con relación directa a la normativa vigente.

Discusión

Con la información obtenida a través de las entrevistas, el análisis de los formularios para postulantes y los anuncios de puestos de vacantes, se procede a realizar el análisis de los resultados seleccionando los datos, para después presentarlos en una tabla comparativa que clasifica cada uno de los hechos encontrados en las empresas con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal, finalmente se explica detalladamente los datos contenidos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con el fin de realizar las comparaciones determinadas se simplifica la información obtenida de la muestra, Conectividad Laboral, oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales R.L, Universidad Nacional de Costa Rica, Instituto Nacional de la Mujer en Costa Rica, en los siguientes datos:

- Personal que labora en la empresa.
- Funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso.
- Responsabilidades del psicólogo laboral en este proceso.
- Modificaciones en el proceso de reclutamiento y selección de personal con la Reforma Procesal Laboral.
- Aplicación de las modificaciones en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Tipos de discriminación indicados en la ley.
- Asesoría a colaboradores de la empresa.
- Preparación para la aplicabilidad de la Reforma Procesal Laboral.
- Cambios implementados en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la Reforma Procesal Laboral.
- ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?
- Documentos solicitados a los candidatos y criterios de selección.
- Devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- No discriminación en sistemas de tecnología actuales.
- Procesos legales posteriores a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.
- En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Entrevistas

Se inicia con un resumen de la información recolectada a través de las entrevistas, posterior se realizó un cuadro comparativo en el cual se anotan los puntos principales de los resultados de las entrevistas; por último, se discute y analiza los resultados obtenidos con relación a las variables y objetivos de la presente investigación.

Entrevista Conectividad Laboral, Datos.

El representante de conectividad laboral, a través de la entrevista indica que la empresa funciona en dos áreas, una prestando servicios que inician con el perfil del puesto hasta la elección del candidato, y el otro servicio que brindan está relacionado con la administración de personal, donde sus empresas clientes cumplen solo con jefaturas funcionales, pero son ellos quienes manejan la relación obrero-patronal.

El señor Francisco, indica que en su empresa han tenido que realizar modificaciones con relación a la implementación de mejores mecanismos para respaldar la información de las actuaciones de los reclutadores, estableciendo así un reforzamiento en dichos procesos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Por otro lado, manifiesta que en su empresa laboran 50 personas distribuidas desde reclutadores hasta administradores; la coordinación de los procesos de reclutamiento y selección de personal corresponde al área de psicología, quien también aplica las pruebas psicométricas y en caso de ser necesario, algunas entrevistas.

Cuentan con personal joven por lo que han realizado capacitaciones e inducciones tanto al personal propio como a las empresas clientes sobre las modificaciones de la Reforma Procesal Laboral, las cuales indica que se han enfocado en reforzar procesos y en trabajar en pro de la no discriminación; indica así mismo, que algunas formas de discriminación que se han dado y se continúan dando dentro de las empresas, están ligadas a estado civil, rango de edad, lugar de vivienda, orientación sexual y raza.

Indica que han debido modificar algunas cosas que se pedían antes con los currículos como el examen toxicológico y han reducido a ser mínima la información solicitada, solo aquella de interés y dominio público, y que sea necesaria para el puesto o la vacante.

En general, considera que los beneficios de la Reforma Procesal Laboral, ha sido de un 7 en este primer año, ya que considera dejó de lado elementos que eran importantes regular, y que por otro lado está más cargada para la parte del colaborador.

Entrevista en la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.

La entrevistada señora Cruz manifiesta que en su oficina laboran 7 personas, de disciplinas diversas, uno de ellos es el encargado de hacer la vinculación con las empresas, para

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

lo cual, él procede a visitarlos. Cuando están interesados ellos nos contactan a través del correo electrónico o bien llenando la boleta de demanda de personal; se ha notado.

Indica, que han realizado cambios con relación a la información que solicitaban antes, debido a la Reforma Procesal Laboral. La entrevistada manifiesta que no tiene mucho conocimiento en los cambios de la ley, que sabe que todo se resume en no discriminar al momento de realizar los procesos de reclutamiento, y por eso, han realizado algunos cambios.

Establece que se ha enterado de los cambios porque ha leído, y porque la oficina envió a hacer unos libritos, también indica que a pesar de lo que establece la ley aún se mantienen anuncios que ha visto, en los cuales se continua discriminando, y que los mismos empresarios les han dicho que requieren personas sin hijos o que no piensen tenerlos a futuro, entre otros; y que eso son factores que la ley ya no permite, entonces la forma que han usado estas empresas es contratar una empresa que se dedique a administrarles el personal, para no verse ellos en conflictos judiciales, por eso indica que la contratación ha disminuido.

Entrevista en Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales R.L.

Con base en la entrevista se desprende que la misma no cuenta con un psicólogo de planta de contrato directo, sino solamente en caso de ser necesario lo solicitan, y al mismo se le encarga el asesoramiento y vigilancia de los procesos de reclutamiento y selección de personal, conocen un poco de la Reforma Procesal Laboral en razón de ser muy nueva relativamente. Indica que han recibido capacitación al respecto y se han preocupado de brindarle la misma al Departamento de Talento Humano, seguridad y salud ocupacional y jefes de área.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Especifica que los cambios de la Reforma Procesal Laboral los han obligado a realizar modificaciones en los reglamentos internos y otras normativas, y que han tenido que buscar promover una nueva cultura organizacional.

A su vez, indica el entrevistado que la mayor captación de postulantes es a través de la entrega directa de curriculum vía correo electrónico o de forma personal, y que en ellos solicitan vengan solo elementos básicos; usan una plataforma digital pero muy poco, su preferencia es a través del contacto directo.

Se desprende de la misma, que se conocen las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal, además dependiendo del puesto brindan la capacitación necesaria para que se adapten a las funciones que deben realizar.

Hoy no se tiene el dato exacto, pero se sabe que se han presentado procesos judiciales pero que los han resuelto de forma positiva o conciliando. Indica considerar que aún se mantienen problemas de discriminación en las empresas y en general, por el desconocimiento, a la Reforma le daría una puntuación de 7, y manifiesta conocer que se da discriminación por edad, género, etnia, religión, o cualquier forma subsecuente que involucre algún tipo de discriminación

Entrevista en Universidad Nacional de Costa Rica.

De la entrevista realizada se logra determinar que la universidad cuenta con psicólogos especialistas en el área laboral que cumplen sus funciones dentro del departamento de Recursos Humanos, estos psicólogos cumplen funciones de crear instrumentos de desempeño y participan en las entrevistas de candidatos para los puestos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La universidad se ha dado la tarea de implementar los cambios que la Reforma Procesal Laboral ha establecido, dentro de los cuales logra el entrevistado identificar los plazos de resolución de los conflictos, las potestades del juez, los aumentos de medidas protectoras a los grupos en estado de vulnerabilidad, impulsar las conciliaciones, y los principales motivos de discriminación.

Indica a su vez que la universidad ha implementado estos cambios, pero que han notado que les hace falta aún trabajar en la comunicación del cese de los contratos ya que tienen inexperiencia en estos asuntos. Asimismo, la universidad ha participado de charlas que imparte el sindicato para informar a los trabajadores.

Antes de la Reforma Procesal Laboral, se manejaba de forma errónea el tema de la discriminación, ya que se disfrazaba, pero desde la implementación de las modificaciones, han mejorado en esta área; sin embargo, considera el entrevistado que a nivel general y social todavía se da discriminación dentro de las empresas.

Dentro de los documentos que solicitan a los candidatos son copias de los títulos, copias de certificados de otras capacitaciones, cartas de comprobación de experiencia en diversos campos y años de laboral y en casos donde aplica, copias de producciones intelectuales, básicamente documentación asociada con las competencias requeridas, nada de índole personal.

Los anuncios de puestos se hacen a través de medios de circulación nacional, y la documentación física queda disponible en el departamento de Recursos Humanos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Entrevista en el Departamento de Recursos Humanos, Instituto Nacional de la

Mujer.

En esta institución labora personal de diversas áreas, tales como: psicología, trabajo social, sociólogos, administradores de empresas, abogados, contadores, ingenieros, limpieza y planificadores.

El entrevistado indica que hace año y cinco meses que labora en dicha institución, que antes de él llegar, no existía un psicólogo en el área laboral, ni el departamento conformado como tal; por ende, ha sido una gran labor que se ha realizado, ya que se han implementado muchas modificaciones.

Aún se mantienen en un proceso de actualización, trabajando en el tema de la discriminación que es uno de los grandes cambios en el tema de la Reforma, o al menos el que más se ha resaltado. La Reforma Procesal Laboral ha establecido cambios en cuanto a temas sindicales y protección de fueros especiales; por ello han realizado actualizaciones profesionales profundas en los departamentos de Recursos Humanos y Departamento Legal, y un poco más generales en los demás departamentos.

Se está trabajando en desarrollar una política de talento humano integral y en modificar los formularios que usaban para el registro de oferentes, velando porque cumplan las garantías que la ley costarricense solicita.

Han modificado algunas de las preguntas de las entrevistas, como pedir información relacionada con el domicilio, el sexo y la edad; desde la entrada en vigencia de la Reforma

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Procesal Laboral han enfrentado un proceso por razón de discriminación con motivo de la edad; sin embargo, no hubo suficientes elementos probatorios y; por ende, fue resuelto en su favor.

Dentro de las funciones que ejercen los psicólogos en esta institución; están: las pruebas de conocimiento y las entrevistas.

Tabla 3

Comparación de resultados de las entrevistas. I parte.

Aspecto para Evaluar	Conectividad Laboral	Oficina de capacitación y empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela	Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales R.L.
Cantidad de personal	50 colaboradores	7 colaboradores	771 personas
Capacitaciones al personal con relación a la Reforma Procesal Laboral.	Se ha trabajado inducción tanto a los colaboradores de la empresa como a las empresas clientes.	Han participado en capacitaciones fuera de la oficina, y el año anterior se les dio la información a las empresas.	Se han brindado capacitaciones en el área de Talento Humano, jefes de área y a los de salud

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

y seguridad ocupacional.

Funciones y responsabilidades del Psicólogo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinación del proceso de reclutamiento ✓ Aplicación de pruebas psicométricas ✓ Entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesora a los candidatos a puestos ✓ Orientación para los candidatos, otros compañeros a las empresas ✓ Capacitación para ambos. 	No hay psicólogo de planta, se contrata cuando se requiere en los procesos de reclutamiento y selección de personal, y se encarga de asesorar y vigilar el proceso
Modificaciones realizadas en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reforzar procesos de documentación ✓ Reducir la información que se le pedía al candidato, a datos más básicos ✓ Eliminamos el solicitar el examen toxicológico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambiamos algunos datos que se pedían en los formularios ✓ Y cuidarnos en las entrevistas de no preguntar cosas que no son relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificaciones en el reglamento interno y en algunas normativas de la empresa ✓ Se está trabajando en crear una nueva cultura organizacional

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Elementos que solicitan a los candidatos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información básica: nombre, cédula, teléfono, correo, domicilio ✓ Recibo de agua o luz para la dirección ✓ Atestados ✓ Copia de la cédula. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una boleta de registro, ahí sí se pregunta si tiene alguna discapacidad y demás, pero no se hace con el fin de discriminar, sino que nosotros con poblaciones así les damos una atención especial, los ayudamos a ubicarlos, y también a brindarles asesoría si la requieren. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Curriculum con los datos básicos, formación académica, y experiencia laboral. Ya no se pregunta edad, dirección de domicilio, genero, etc.
Tipos de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Raza ✓ Edad ✓ Orientación sexual ✓ Estado civil ✓ Cualquier otra que se considere. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad, ✓ Genero ✓ Religión ✓ Estado civil ✓ algún tipo de discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad ✓ Genero ✓ Etnia ✓ Religión ✓ Cualquier otra forma que pueda considerarse discriminación.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Procesos Judiciales relacionados a la Reforma Procesal Laboral.	En 11 años no han enfrentado ningún proceso judicial de esta índole.	En lo que yo llevo laborando aquí, no hemos enfrentado ningún problema.	Si se han presentado, se desconoce el dato exacto. En la entrevista indican que se han resuelto de forma pacífica y conciliando.
En escala de 1 al 10. Evaluación de la Reforma Procesal Laboral.	7, está muy cargada hacia el colaborador, y dejaron aspectos importantes de las relaciones laborales por fuera, como en caso de fallecimiento de familiares.	5, ya que las empresas igual lo que buscan hacer es contratar otras que les administren el personal para no verse ellos comprometidos en términos legales, entonces ha visto una disminución en la contratación.	7, aún falta jurisprudencia para ver como resolverán los juzgados.

Fuente: Elaboración Propia a partir de las entrevistas

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Comparación de resultados de las entrevistas. Parte II

Aspecto Para Evaluar	Universidad Nacional de Costa Rica	Instituto Nacional de la Mujer, Costa Rica
Cantidad de personal	Solo en el área de Recursos Humanos y escuela de Psicología son 29 colaboradores.	319 colaboradores.
Capacitaciones al personal con relación a la Reforma Procesal Laboral.	Si, a través de charlas informativas que imparte el sindicato,	Algunas capacitaciones más profundas para el área de Recursos Humanos y legal, más generales para las demás áreas, pero aún falta trabajar más en ello.
Funciones y responsabilidades del Psicólogo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea instrumentos de desempeño ✓ Aplicación de pruebas psicométricas ✓ Entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza pruebas de conocimiento ✓ Entrevistas

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Modificaciones realizadas en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el proceso de Reclutamiento, en cuanto a entrevistas refiere ✓ En la comunicación del cese de los contratos ✓ Toma de decisiones en materia Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificación de las entrevistas. ✓ Cambios en los documentos que se piden. ✓ Se está creando una política de talento humano integral. ✓ Trabajan en crear una plataforma, pero aún no está en uso.
Elementos que solicitan a los candidatos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atestados ✓ Copias de otros certificados de capacitaciones. ✓ Cartas que acrediten la experiencia. ✓ Datos básicos: nombre, teléfono, identificación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De acuerdo al Manual de Cargos, hoja de vida y atestados.
Tipos de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condición socioeconómica ✓ Sexo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad, ✓ Genero ✓ Preferencia Sexual

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- ✓ Género
- ✓ Preferencia sexual
- ✓ Procedencia
- ✓ Nacionalidad
- ✓ Edad
- ✓ Etnia
- ✓ Religión
- ✓ Estado civil
- ✓ Filiación sindical
- ✓ Posicionamiento político
- ✓ Condición

Procesos Judiciales relacionados a la Reforma Procesal Laboral.	Sí, pero no especifica por políticas de la institución.	Un proceso, relacionado a discriminación por edad; sin embargo, por falta de pruebas, se resolvió en favor de la institución.
En escala de 1 al 10. Evaluación de la Reforma Procesal Laboral.	8. Porque fortalece los principios de protección y defensa para el trabajador.	8. Ha sido positivo, ya que obliga al patrono a ser cuidadoso.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con la variable de las modificaciones de la ley laboral, del análisis de las entrevistas, se desprende que aún hay desconocimiento con relación a las modificaciones que planteó la Reforma Procesal Laboral, de catorce modalidades, los profesionales en Psicología conocen cerca de cinco, que generalmente son las más frecuentes o conocidas.

Por otro lado, sólo se plantea conocimiento de la modificación de la ley con relación al tema de discriminación, pero no se conocen los demás cambios que la ley planteó, solo en la universidad Nacional se muestra un aspecto más amplio de los cambios en la ley.

De la variable etapas del proceso de reclutamiento, en las entrevistas se corrobora que sí se encuentran definidas dichas etapas dentro de las empresas; sin embargo, las funciones de los psicólogos dentro de los procesos no están definidos con claridad, por lo que se considera necesario que las mismas sean definidas de acuerdo a las habilidades y conocimientos propios de la profesión.

Se desprende así del análisis de las entrevistas, que en las empresas es un psicólogo el responsable de la guía y asesoramiento en los procesos de selección de personal, así mismo son quienes brindan las capacitaciones de estos temas relevantes como las modificaciones de la Reforma Procesal Laboral, en cuanto a clima organizacional, liderazgo y otros temas de interés para la empresa y acordes con las necesidades que presenten.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Sin embargo, aún hay empresas que no cuentan con un psicólogo de planta, y que lo contratan solo cuando se requiere reclutar personal, y el mismo debe ajustarse a la normativa de la empresa y de la ley vigente.

Es importante en lo que a la presente investigación interesa, destacar que es esencial que los colaboradores psicólogos conozcan a profundidad las modificaciones legales en cuanto a reclutamiento refiere, ya que con el fin de que puedan brindar mejor capacitación y asesoría requieren ellos primero tener el conocimiento.

Otras de las funciones que cumple el psicólogo según lo indicado en las entrevistas, es aplicar las pruebas, esto conlleva a un cuidado de las implicaciones no sólo éticas sino también legales, para lo cual es necesario que se suministren de forma adecuada.

En las entrevistas se deja claro que el rol del psicólogo es de asesoría y acompañamiento en el proceso de reclutamiento y selección de personal, vigilando el adecuado desarrollo del proceso, así como en casos necesarios la aplicación de las entrevistas, las cuales deben ser lo más objetivas posibles; en las dos entrevistas los psicólogos manifiestan tener claro estos parámetros e indican estar consientes de las funciones y roles que desempeñan, así como de las responsabilidades presentes.

Formularios para registro de oferentes

A su vez se aportan los formularios de algunas empresas. Se realiza una tabla comparativa en donde la comparación de filas o columnas se usa para extraer conclusiones.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En la primera columna se establecen elementos que se preguntan en los formularios y se incluyen las 14 modalidades de discriminación según la Reforma Procesal Laboral, el check indica si dentro del formulario se hace presente el elemento y la x establece que ese rubro no está presente.

Las instituciones como la Universidad Nacional y el Instituto Nacional de la Mujer en Costa Rica; no utilizan ningún tipo de formulario; por ello, no se incluyen dentro de la tabla siguiente.

De igual forma para el análisis de los anuncios se utiliza una tabla comparativa con las 14 modalidades de discriminación.

Tabla 4

Comparación de los elementos que contienen los formularios de registro de postulantes.

Elementos que debe contener el formulario	Conectividad Laboral	Oficina de capacitación y empleabilidad	Multivex	Factor empleo	Quiero aplicar .com
Nombre completo	√	√	√	√	√
Identificación	√	√	√	√	√
Dirección	√	√	√	√	√
Medio de notificación	√	√	√	√	√
Licencia	×	√	√	×	√
Aspectos de salud	×	√	×	×	√
Habilidades	√	√	×	√	√
Estudios realizados	√	√	√	√	√

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

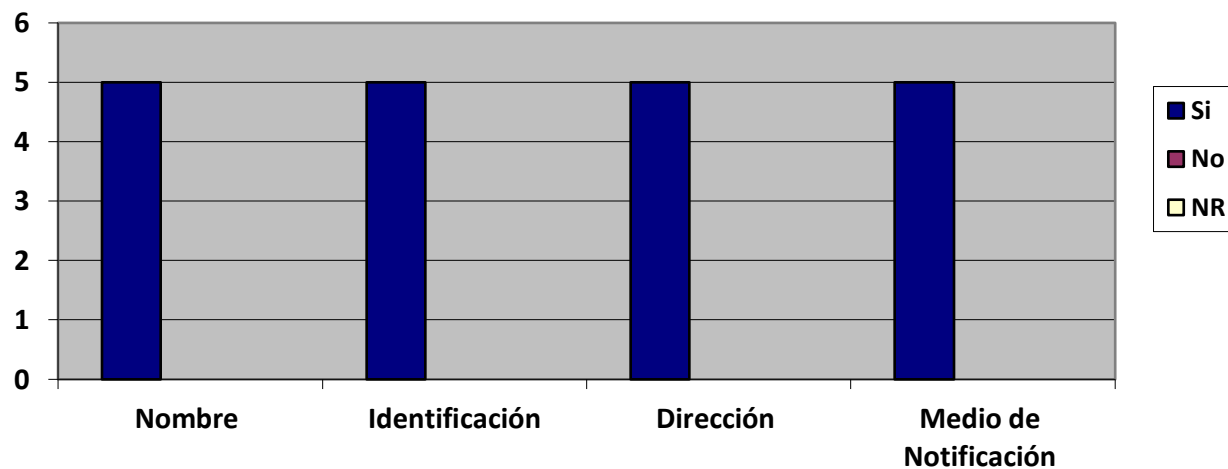
Puestos anteriores	√	×	√	√	√
Referencias	√	×	×	×	√
Foto	×	×	×	×	√
Edad	×	×	×	×	×
Sexo	√	√	×	√	√
Raza	×	×	×	×	×
Estado civil	×	×	×	×	√
Nacionalidad	√	×	×	√	√
Etnia	×	×	×	×	×
Religión	×	×	×	×	×
Orientación sexual	×	×	×	×	×
Opinión política	×	×	×	×	×
Origen social	×	×	×	×	×
Filiación	×	×	×	×	×
Afiliación sindical	×	×	×	×	×
Discapacidad	×	√	×	×	√
Situación económica	×	×	×	×	×
Otra forma discriminación	×	×	×	×	×

Fuente: Elaboración Propia

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Gráfico 1

Información personal en los formularios para postulantes



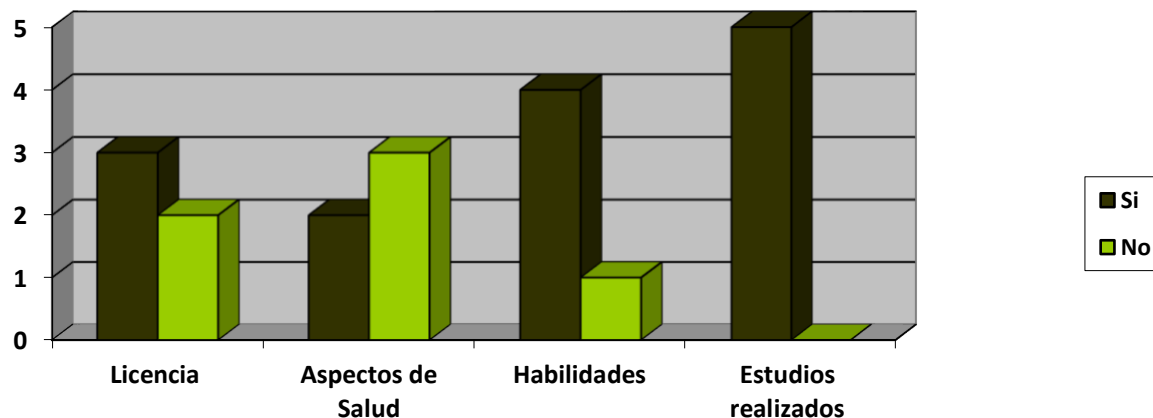
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos.

Con base en el gráfico anterior, se puede observar que las cinco empresas en sus formularios cuentan con información tales como nombre, identificación y medios de notificación, ya sea correo electrónico o número de teléfono.

Gráfico 2

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Información de aspectos propios de los postulantes.



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos.

Del anterior gráfico, se tiene que tres empresas solicitan información con relación a la licencia de conducir, esta información puede ser necesaria cuando el puesto así lo requiera solamente. También, tal como lo indican los datos tres de cinco empresas solicitan información con relación a aspectos de padecimientos y salud, lo cual es un elemento que puede ser ambiguo si no se aplica de forma correcta dentro del formulario, o si bien no es un criterio indispensable para el puesto al cual se aplica.

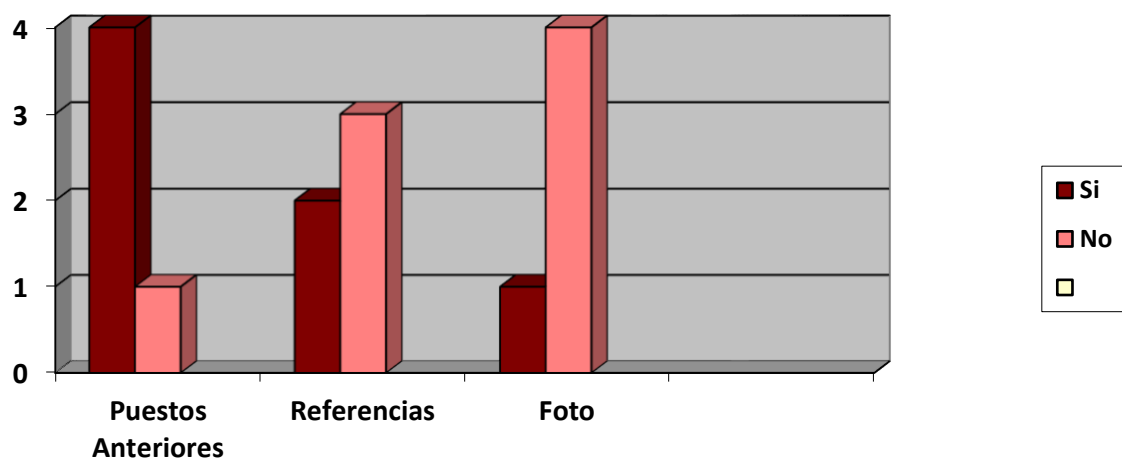
Con relación a las habilidades, estas son importantes de considerar con relación a los puestos de trabajo; se observa en los datos que solamente una empresa no incluye este apartado en el formulario.

En la última casilla, las cinco empresas solicitan información con la preparación y estudios realizados por los posibles candidatos.

Gráfico 3

Datos de referencia en los formularios de posibles candidatos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

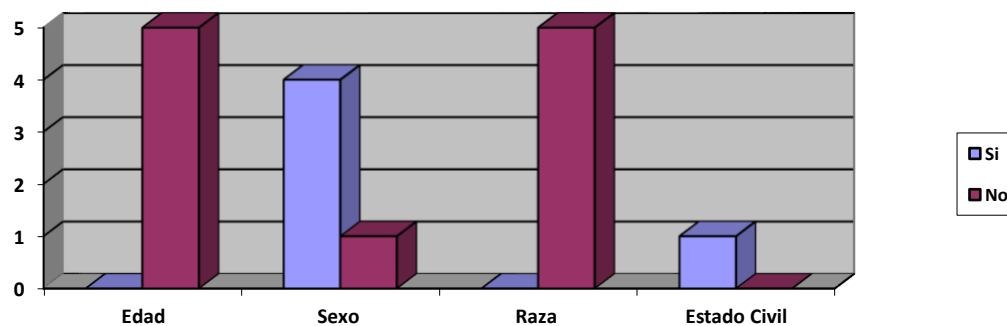


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos

El gráfico muestra que un elemento como la fotografía de las cinco empresas una de ellas la sigue solicitando en el registro de posibles candidatos a puestos.

Gráfico 4

Modalidades de discriminación según la Reforma Procesal Laboral.



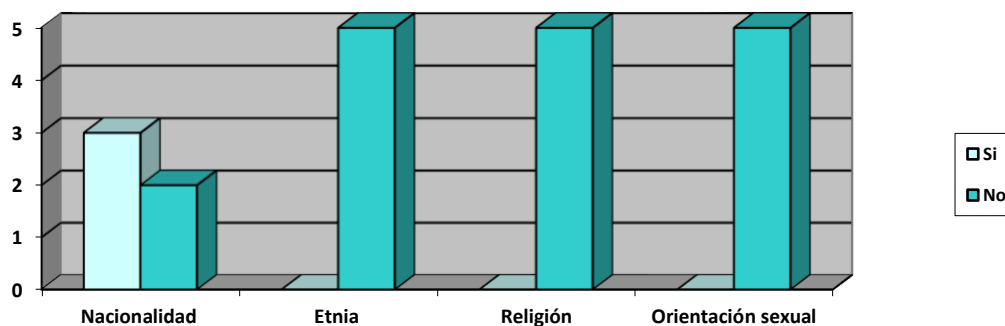
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En el gráfico anterior, es claro en indicar que cuatro de las cinco empresas solicitan aun en sus formularios indicar el sexo, y también una empresa solicita indicar el estado civil, lo cual podría considerarse unos de los elementos discriminatorios que indica la Reforma Procesal Laboral, ya que no son criterios relevantes al momento de seleccionar un candidato.

Gráfico 5

Otras Modalidades de discriminación según la Reforma Procesal Laboral.



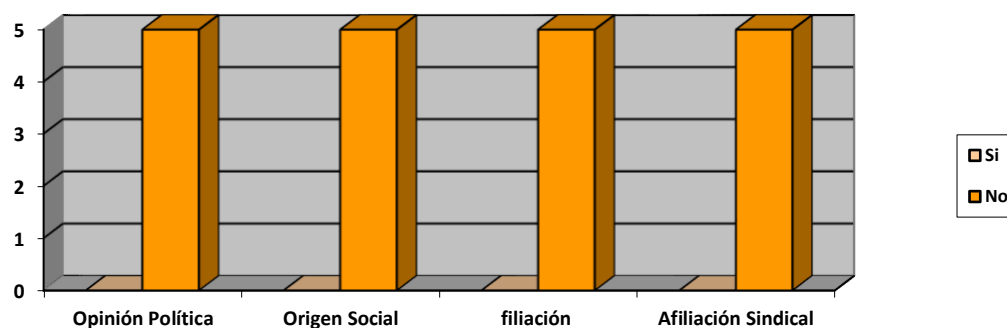
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos

Tres de cinco empresas aún mantienen en sus casillas la pregunta con relación a la nacionalidad, la cual es un elemento que puede considerarse discriminatorio en tanto el país de origen no debe influir en la decisión de un candidato a un puesto siempre y cuando cumpla con los demás requisitos, por ende, no es un dato que sea relevante de conocer dentro de la ficha inicial.

Gráfico 6

Elementos de discriminación según la Reforma Procesal Laboral.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

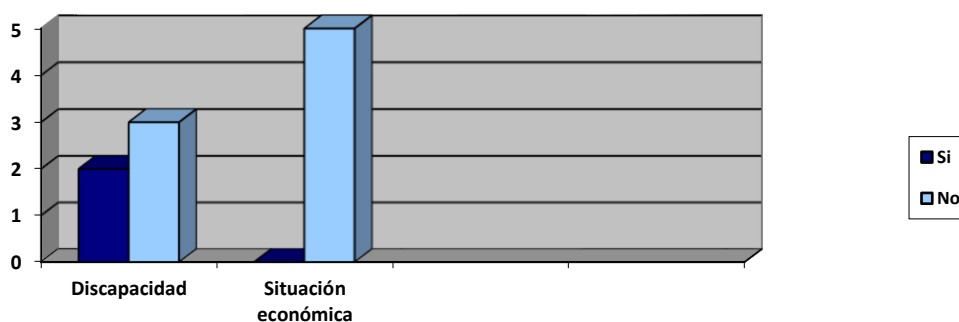


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos

Con relación a las otras modalidades de discriminación según la Reforma Procesal Laboral, los cinco formularios evaluados no tienen incluidos preguntas con relación a estos temas personales y privados de cada individuo.

Gráfico 7

Otros elementos de discriminación según la Reforma Procesal Laboral.



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con base en los datos del gráfico anterior, se desprende que tres empresas no consultan con relación a si la persona presenta algún tipo de discapacidad, y las cinco empresas no toman en consideración el tema de la situación económica para formular las preguntas de sus formularios.

Con base en los formularios analizados, la tabla comparativa y los gráficos, se pueden analizar los siguientes aspectos:

Del formulario boleta de registro de personas oferentes de la oficina de capacitación y empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, se encuentra que la misma aún mantiene elementos que pueden considerarse discriminatorios, en tanto se consulta el sexo como masculino y femenino, siendo que estos elementos pertenecen a género; y se consulta también si poseen alguna discapacidad.

Al consultarle a la psicóloga sobre la boleta, la misma indica que es para clasificación interna, ellos solicitan esa información porque en caso de ser mujeres, adultos mayores o personas con discapacidad entonces tienen un trato más personalizado y se les brinda una asesoría específica para ayudarlos por lo menos a que tengan acceso a una entrevista.

Con base en el formulario en línea de Conectividad Laboral, se desprende que contiene información básica, se permite adjuntar currículum formato PDF, y se eliminaron casillas a llenar que podrían considerarse dentro de las modalidades de discriminación que la ley establecía; solamente se observa que al igual que la anterior, aún se mantiene la casilla para sexo, y se incluye la de nacionalidad.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Foto	×	×	×	×	×	×	×	×
Edad	×	×	√	×	√	×	×	×
Sexo	×	×	√	×	√	×	×	×
Raza	×	×	×	×	×	×	×	×
Estado civil	×	×	×	×	×	×	×	×
Ascendencia nacional	×	×	×	×	×	×	×	×
Etnia	×	×	×	×	×	×	×	×
Religión	×	×	×	×	×	×	×	×
Orientación sexual	×	×	×	×	×	×	×	×
Opinión política	×	×	×	×	×	×	×	×
Origen social	×	×	×	×	×	×	×	×
Filiación	×	×	×	×	×	×	×	×
Afiliación sindical	×	×	×	×	×	×	×	×
Discapacidad	×	×	×	×	×	×	×	×
Situación económica	×	×	×	×	×	×	×	×

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Otra forma discriminación	×	×	×	×	×	×	×	×
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Gráfico 8

Modalidades de discriminación comunes según la Reforma Procesal Laboral en los anuncios de puestos vacantes de empresas



En el gráfico anterior se muestran los datos del análisis de evaluación de los anuncios de puestos vacantes de las empresas, en el cual dos empresas utilizaron dentro de sus anuncios elementos discriminatorios, como delimitar a la población en cuanto género y encasillar el puesto vacante en un rango de edad, ambas situaciones no permitidas en la Reforma Procesal Laboral.

La Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela no tiene anuncios de puestos vacantes, ya que lo que hacen, como se adjunta en el anexo, es hacer un listado semanal de los puestos y colocarlos en portafolios para que la población pueda acercarse a observarla. Luego de observado dicho portafolio se establece que las mismas contienen

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

elementos de acuerdo a la legislación y que no se solicita información que no sea la requerida ni de interés para el puesto.

En el anuncio de la empresa Conectividad Laboral es una publicación sencilla, contiene solo los elementos necesarios de información requerida para el puesto.

En la empresa Multivex se destaca un aspecto importante, las políticas de la plataforma es que no haya discriminación; sin embargo, la misma plataforma publica anuncios con elementos discriminatorios como la preferencia de sexo y rango de edad. Parte de los términos del uso de esta plataforma es indicar que no se hacen responsabilidades del uso de la misma, ya que su labor consiste en dar un acercamiento entre las empresas y los postulantes solamente.

Por su parte, los anuncios de puestos vacantes de la empresa Factor Humano son concisos y cumplen con los márgenes que la ley regula y determina, indicando sólo la información de criterio vinculante para el puesto.

Los anuncios de la plataforma Quieroaplicar.com, se encuentran algunos anuncios que tienen elementos discriminatorios como género y rango de edad.

Conclusiones

Dentro de las principales conclusiones se debe indicar que aún hay desconocimiento con relación a los cambios que la reforma procesal laboral ha planteado, en tanto se conoce que existe la discriminación, pero aun así se continúa aplicando discriminación en el empleo.

A pesar de ello se debe resaltar que las empresas están haciendo esfuerzos en implementar modalidades de inducciones y capacitaciones para su personal con el fin de cumplir

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

con la normativa vigente. Las empresas tienen claro las funciones, el rol y las responsabilidades de los psicólogos dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal; sin embargo, les hace falta contratar un psicólogo de planilla que realice las tareas correspondientes.

Los psicólogos laborales, están siendo sustituidos por profesionales de otras carreras para realizar los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Dentro de las responsabilidades que los psicólogos laborales pueden enfrentar dentro de los procesos de reclutamiento por no dirigirlos de una forma adecuada, están las sanciones disciplinarias tanto de la empresa que le contrata, como del colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, e incluso responsabilidades penales y civiles en los juzgados correspondientes.

Por parte de las empresas se ha mejorado los procesos de documentación que respalda el actuar de los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento y selección. Esto mediante la elaboración de manuales de procedimientos, la confección de expedientes organizados para cada colaborador y el registro de correspondencia a lo interno de cada empresa.

Las etapas de los procesos de reclutamiento y selección de personal están definidas en las empresas a las cuales se les aplicó la entrevista; son conscientes de brindar también un seguimiento una vez finalizado el proceso y la necesidad de evaluar dicho proceso, así como realizar devoluciones a los candidatos que no fueron seleccionados

Parte de cumplir con los planteamientos de la reforma procesal laboral, se han eliminado algunos requisitos que antes se solicitaban a los candidatos para los procesos de reclutamiento y selección por ejemplos la eliminación de exámenes toxicológicos, y preguntas durante las entrevistas de índole personal que no interesaban para el perfil del puesto.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Algunas empresas han modificado las plataformas digitales utilizadas, formularios y entrevistas, para que las mismas aseguren la inclusión libre de toda forma de discriminación; en otras aún se requiere trabajo en este aspecto.

Es claro que aún hay desconocimiento de los tipos de discriminación, las empresas conocen y manejan cerca de 5 o 6 tipos de discriminación, pero las mismas, según la Reforma Procesal Laboral, se desenvuelve en 14 modalidades. Las más conocidas son: raza, sexo, estado civil, domicilio, y orientación sexual.

A pesar de los esfuerzos a nivel social, todavía se mantiene elementos de discriminación en los anuncios de puestos vacantes y los formularios de registro para postulantes, tales como; sexo, género, estado civil, nacionalidad, discapacidad e incluso solicitar la fotografía.

Las empresas se han enfocado en utilizar servicios como Human Resources Outsourcing (tercerización de servicios de Recursos Humanos), Payrol Process (administración de nómina) y Bussiness Process Outsourcing (tercerización de los procesos de administración); esta práctica ha registrado una disminución por parte de las empresas en contrataciones, han optado por tercerizar esta área.

Recomendaciones

A la Universidad Adventista de Centroamérica

Se le aconseja a la Universidad Adventista de Centroamérica (UNADECA), profundizar en el tema de la Reforma Procesal Laboral y las implicaciones con las funciones, roles y responsabilidades de los profesionales en Psicología, motivando al equipo docente y la

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

comunidad estudiantil a realizar investigaciones vinculadas al presente tema, debido a los escasos documentos científicos y trabajos académicos en esta materia

Se le recomienda una reestructuración del programa de estudios de la carrera en Psicología, realizando los cambios necesarios en cuanto a contenidos y objetivos de los prontuarios de las clases relacionadas con la Psicología laboral, de tal forma que los mismos se adapten a las nuevas regulaciones vigentes en la legislación costarricense con relación a las funciones, responsabilidades y rol de los profesionales en Psicología. A su vez, se le invita a promover un lenguaje inclusivo y respetuoso entre todos sus colaboradores.

Se le recomienda a los docentes realizar cursos, capacitaciones, y lecturas con relación a las modificaciones de la psicología laboral producto del impacto de la Reforma Laboral, así como la implementación de dichas capacitaciones en los programas de sus clases.

A las empresas grupo muestra

Se recomienda a las empresas entrevistadas reforzar las acciones de capacitación y sensibilización en temas de Legislación Laboral Costarricense dirigida a los colaboradores de los departamentos encargados de Recursos Humanos o personal dedicado a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Así mismo, se les sugiere establecer políticas y reglamentos internos que gestionen las conductas de no discriminación. Por ello se les aconseja incorporar políticas de no discriminación en los objetivos, visión y misión a las empresas sujetos muestra de la presente investigación, así como promover un lenguaje inclusivo y respetuoso entre todos sus colaboradores.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se recomienda a las empresas y público en general mejorar la sensibilización para facilitar la implementación de estas políticas de no discriminación y promover en los procesos de selección, el uso de instrumentos de evaluación como entrevistas, administración de pruebas de personalidad o de conocimientos, que sean objetivas y enfocadas a medir la idoneidad de un candidato con el puesto, y que se garantice la inclusión de personas libre de toda forma de discriminación.

A las empresas Multivex y Quieroaplicar.com se les aconseja modificar las redacciones de las publicaciones de anuncios de solicitud de puestos, las cuales no deben incluir temas discriminatorios como edad, raza, sexo, religión, orientación sexual, estado civil, situación económica, preferencia política, entre otras, establecida en la legislación laboral vigente.

Se les sugiera a todas las empresas redactar los perfiles de puestos considerando la importancia de las competencias personales, laborales y sociales requeridas por el mismo y se les exhorta a revisar y modificar los contratos laborales, velando que aseguren el cumplimiento de las leyes laborales del país, las garantías sociales y derechos humanos en el trabajo.

Por último, se recomienda que, en Costa Rica, las empresas cuenten con un profesional en Psicología dentro del departamento de Recursos Humanos, que sea encargado de asesorar los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como la capacitación de los colaboradores de la empresa.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Referencias

American Psychological Association. (2009). Publication Manual of the American Association (6ta. Edition). Washington, DC: American Psychological Association.

Albán, L., (2012). Principales Principios del Derecho Laboral Individual. Revista Judicial, Costa Rica, recuperado el 13 de marzo de https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf

Barrantes, R., (2014). Investigación: Un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. San José, Costa Rica. Editorial: EUNED

Bautista, O., (2006). Derecho Laboral Costarricense. San José, Costa Rica. Editorial: Publicaciones Jurídico-Sociales.

Boza, G., (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Revista de Derecho número 65.

Cijul, (S.f.). Fuentes del Derecho Laboral. Informe de Investigación del Colegio de Abogados de Costa Rica.

Desarrollo sostenible con trabajo decente, productividad e inclusión social, (2014),. 18ª Reunión Regional Americana, Lima, Perú. Recuperado el 13 de Diciembre del 2017 de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/event/wcms_312048.pdf

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Derecho Internacional del Trabajo. Biblioteca página OIT. Recuperado el 15 de abril de:

<http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>

Durán, A., (2013). Outsourcing de RRHH: la externalización del reclutamiento de personal, recuperado el 11 de mayo del 2018 de:

<http://blog.talentclue.com/bid/313079/outsourcing-de-rrhh-la-externalizaci-n-del-reclutamiento-de-personal>

García, M., y García, C., (2007). Capítulo 12 Análisis de Puestos de Trabajo. McGraw Hill, interamericana de España.

García, M. (2012). Discriminación de la Mujer Embarazada para ser Contratada en Centros de Trabajo en la Ciudad de Quetzaltenango. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Guía Práctica para el Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana, (2009).

fundación DEMUCA, recuperado el 01 de abril del 2018 de:

https://www.cepal.org/MDG/noticias/paginas/2/44322/Guia_Agentes_Demuca.pdf

Guía para la Elaboración de Políticas Públicas. (2016). Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Área de Análisis del Desarrollo, San José, Costa Rica.

Jaramillo, D., (2010). Breve Historia Jurídica del Derecho al Trabajo. Opinión Jurídica, Colombia

Landa, A., (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Organización Internacional del Trabajo. Impreso en Costa Rica

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

López, M., (2014). Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la

Municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología industrial/organizacional (pd). Universidad Rafael

Landívar. Recuperado el 13 de marzo del 2018 de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>

Luque, P., Gómez, T., Cruces, S., (2007). El trabajo: fenómeno psicosocial. McGraw Hill, interamericana de España.

Martín-Crespo, C. y Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa.

Departamento de investigación de FUDEN. Recuperado el cinco de diciembre del dos mil diecisiete de:

http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/FMetodologica_27.pdf

Merino, M. (2010), Introducción a la investigación de mercados. Editorial: ESIC, Madrid.

Recuperado el cinco de Diciembre del dos mil diecisiete de:

<https://books.google.co.cr/books?id=FecE1yz7B5EC&pg=PA40&lpg=PA40&dq=%E2%80%9Cson+aquellas+que+necesitan+ser+elaboradas+por+el+investigador+porque+la+informaci%C3%B3n+no+est%C3%A1+disponible%E2%80%9D#v=onepage&q=%E2%80%9Cson%20aquellas%20que%20necesitan%20ser%20elaboradas%20por%20el%20investigador%20porque%20la%20informaci%C3%B3n%20no%20est%C3%A1%20disponible%E2%80%9D&f=false>

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Podetti, H. (1997). Los principios del derecho de trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto

de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, recuperado el 24 de Abril del 2018 de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>

Reforma Procesal Laboral (2017). Decreto Legislativo, 9343. Asamblea Legislativa, Costa Rica.

Recuperado de

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>

Reyes, I. (2008), Método de recolección de datos.

Riboldi, M. (2013). El rol del psicólogo en el ámbito laboral. Trabajo final de graduación.

Universidad Empresarial siglo 21. Recuperado el día 15 de agosto del años dos mil dieciocho de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11994/TFG-_El_rol_del_Psic%C3%B3logo_en_el_%C3%A1mbito_laboral..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roig, J., (2007). Capítulo 14 La selección de personal. McGraw Hill, interamericana de España.

Romero, K. y García, C. (s.f.). Metodología de la investigación, maestría para Recursos humanos,

Universidad tecnológica de Honduras

Rubistein, S., (1988). Fundamentos del Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Ediciones

Depalma.

Squadritto, A., (2015). Aspectos Discriminatorios en la Etapa de Descripción de puesto y perfil

durante los Procesos de Selección de Personal. Tesis presentada para obtener el Título

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

de Magister en Recursos Humanos Facultad de Ciencias Económicas Universidad de

Buenos Aires, Argentina. Recuperado del 13 de marzo 2018 de:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1004_SquadrittoA.pdf

Apéndices

Instrumento empleado.

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA A DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS CON EXPERIENCIA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTA RICA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en Psicología, a partir de la experiencia de empresas en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Nombre: _____

Puesto: _____

Lugar de Trabajo: _____

Años laborando en dicha empresa: _____

Años de experiencia en el campo laboral _____

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?
2. ¿Qué disciplinas la conforman?
3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?
4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?
5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?
6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa? ¿Por qué?
7. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?
8. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?
9. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

10. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la reforma procesal laboral?
11. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la Reforma Procesal Laboral en este primer año?
12. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?
13. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?
14. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?
15. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículum?
16. ¿Utilizan algún formulario?
17. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?
18. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?
19. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?
20. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la Reforma Procesal Laboral?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

21. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Solicitar anuncio de solicitud de personal

Muchas Gracias...

Apéndices

Entrevista 1

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA A DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS CON EXPERIENCIA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTA RICA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en Psicología,

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

a partir de la experiencia de empresas en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Nombre: Francisco Muñoz Muñoz

Puesto: Supervisor Recursos Humanos

Lugar de Trabajo: Conectividad Laboral

Años laborando en dicha empresa: 11 años

Años de experiencia en el campo laboral: 11 años

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?

Respuesta: Unas cincuenta personas

2. ¿Qué disciplinas la conforman?

Respuesta: Tenemos reclutadores, personal administrativo, una psicóloga y una abogada laboralista

3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: La psicóloga en nuestra empresa, maneja lo que es la coordinación de los procesos de reclutamiento y aplicación y evaluación de las pruebas psicométricas.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: La parte legal de la aplicación de las pruebas psicométricas y en ocasiones de ser necesario realiza las entrevistas las cuales en ocasiones pueden ser telefónicas o presenciales.

5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?

Respuesta: A partir del 25 de julio a ya un año, estas están orientadas a reforzar procedimientos que ya existían, pero más que todo el enfoque está dado a documentar de manera precisa que antes no se hacían, por ejemplo, el proceso de selección donde quede claro lo que se está necesitando, por qué la persona que fue elegida lo fue, que criterios mediaron para la decisión y el informar a quienes no fueron seleccionadas el porqué.

Y también documentar la relación laboral, por ejemplo, porque se da un despido, el cual debe llevar un proceso de sustanciación, a través de un acta de seguimiento, cuando haya una falta y se le explica al trabajador la falta en sí y que debe hacer para subsanar y el tiempo para arreglar la falta; se puede dar hasta 3 actas de seguimiento, y si la situación persiste se procede a un despido.

Por otro lado, el hecho de la discriminación, que en la entrevista ni en la relación laboral puedan darse actos considerados discriminatorios.

6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa? ¿Por qué?

Respuesta: Tenemos años en esto, más que todo ha sido de reforzar y pues tenemos gente joven que no tiene la misma experiencia en esto y se ha tenido que capacitar

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

7. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?

Respuesta: en cuanto a estado civil, edad, raza, orientación sexual, y todo lo no relacionado al cargo, así que no pueden estar ni en el anuncio del cargo, ni mencionarse en la entrevista.

8. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?

Respuesta: con capacitaciones y reforzamiento de los procesos, más que todo implementación de mayor documentación de respaldo del proceso que se ha hecho

9. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

Respuestas: Si fue necesario porque hay mucha gente nueva, para nuestro personal e intermediarios

10. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la Reforma Procesal Laboral?

Respuestas: Disminuir los documentos que pedíamos, eliminar algunas cosas del formulario, y reforzar en cuanto a la documentación del proceso

11. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la Reforma Procesal Laboral en este primer año?

Respuestas: En la parte del reclutamiento y la información al cliente

12. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: Claro, hay muchos aspectos que regula la reforma que la gente no sabe, la discriminación, los plazos en el área procesal, los despidos entre otros

13. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Evitar en las publicaciones de anuncios elementos que puedan sugerir discriminación, aumentar los controles de documentación en los procesos, disminuir documentos que se pedían con el currículum.

14. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?

Respuestas: Montones, en anuncios del periódico, plataformas, en las empresas; ponen rango de edad, zonas de donde viven, preferiblemente hombre o mujer, todo eso es prohibido, y la gente sigue haciéndolo, lo que hay que hacer es cuando se da la oportunidad con mucho respeto corregir al colega.

15. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículum?

Respuesta: Datos básicos, nombre, cédula, dirección, estudios realizados, habilidades, referencias, hoja de delincuencia, recibo de luz para residencia, antes pedíamos examen toxicológico, pero con la reforma está prohibido entonces disminuimos algunos requisitos

16. ¿Utilizan algún formulario?

Respuesta: Si en nuestra página se encuentra

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

17. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?

Respuesta: Si, los llamamos y les decimos el por qué no fueron seleccionados

18. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?

Respuesta: Si, nuestra página tiene para que los candidatos accedan y dejen su información

19. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?

Respuesta: solicitando solo información básica que a fin de cuentas es pública

20. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Al presente, en once años, no hemos tenido ningún problema de ese tipo

21. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Respuesta: A la ley le falta, siento que está muy cargada al lado del colaborador, está mal escrita y no hay claridad, como el hecho de que en la empresa privada no existe un criterio para en casos de fallecimiento de un familiar como sucede en la pública, el hecho de asignar un día al mes cuando la relación termina para buscar trabajo está muy bien pero cuando la persona es despedida, cuando renuncia no, porque si renuncia sea lo que sea es porque ya no quiere trabajar y probablemente ya tenga otro empleo.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Solicitar anuncio de solicitud de personal

Muchas Gracias...

Entrevista 2

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA A DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS CON EXPERIENCIA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTA RICA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en Psicología, a partir de la experiencia de empresas en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Nombre: Michelle Cruz Rivera

Puesto: Psicóloga

Lugar de Trabajo: Oficina de capacitación y empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela

Años laborando en dicha empresa: alrededor de 2 años

Años de experiencia en el campo laboral: Alrededor de 2 años

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?

Respuesta: En esta oficina trabajamos 7 personas.

2. ¿Qué disciplinas la conforman?

Respuesta: Orientación, Psicología, administración de empresas y secretaría.

3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Mi trabajo aquí, es orientación, capacitación y asesoría, pero para quienes buscan trabajo, yo por lo menos, la población que atiendo tiene 3 características: adultos mayores, baja escolaridad y mujeres; a esas personas yo lo que hago es capacitarlas, asesorarlas en cuestión de entrevistas, currículo, que identifiquen habilidades con las que cuentan, para que esto les abra más oportunidades de empleo.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

También a través de mi compañero me pongo en contacto con las empresas y les hablo de la población que yo atiendo, para que ellos les puedan abrir una oportunidad, por lo menos una entrevista.

4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Capacitación, asesoría a algunas personas, enseñarles a hacer un currículum, coordinar el grupo de apoyo con grupos con fecha de inicio y de fin. También tenemos un proyecto de habilidades blandas con privados de libertad y formación a nivel laboral

5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?

Respuesta: No conozco con detalle, nombre de artículo, códigos ni todo eso, pero si a nivel general conocemos que básicamente el objetivo de todos esos cambios a lo que yo entiendo, es evitar cualquier tipo de discriminación en un proceso de selección.

6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa? ¿Por qué?

Respuesta: Nosotros trabajamos ayudando a hacer un currículum más atractivo, y les explicamos porque ahora dentro del currículum ya no se ponen datos como edad, estado civil, cantidad de hijos; hay personas que anotaban hasta la estatura, peso, certificado de bautismo, religión; entonces se les explica, y se ha decidido quitar esa información, buscando que la persona por lo menos llegue a la entrevista de trabajo, ya ahí yo les explico, en la entrevista de trabajo usted se vende, ese es su trabajo, pero que el currículum le permita llegar.

7. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: Edad, genero, religión, estado civil, algún tipo de discapacidad.

8. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Básicamente leyendo, estudiando, la oficina mando a hacer un folletito resumidos los cambios que se dieron a partir del año pasado

9. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

Respuesta: no, solo Asistimos a una, yo el año pasado a la UTN

10. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la reforma procesal laboral?

Respuesta: Varios, por lo menos en la boleta que se mandaban a la empresa se tuvieron que modificar esos datos, ya si la empresa discrimina del registro que les damos ya es responsabilidad de ellos, pero nosotros hicimos cambios en esa línea; también en la base de datos que se llenaba y en el currículum el formato.

11. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la Reforma Procesal Laboral en este primer año?

Respuesta: En el área propia de la fase de reclutar que se hicieron los cambios que indique

12. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?

Respuesta: Si, bastante, y en la población que busca trabajo aún hay mucho desconocimiento, la mayoría de las personas que vienen no son con alta formación

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

académica, y esa población tiene bastante desconocimiento, y las empresas

lamentablemente todavía lo hacen, las personas nos cuentan que los discrimina, o

hemos visto anuncios donde dice buscamos personal para tienda deportiva, que no tenga sobrepeso o cosas así.

O las empresas nos dicen, mire buscamos una persona que no tenga hijos o que a futuro no planee tenerlos.

13. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Básicamente con los cambios, adaptándonos a la ley.

14. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Claro, se nota en los anuncios, o en ocasiones nos dicen buscamos una persona sin hijos etc., y esos son elementos discriminatorios.

15. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículo?

Respuesta: Datos básicos, atestados, cedula, lo del formulario.

16. ¿Utilizan algún formulario?

Respuesta: Si uno estándar (se adjunta anexo).

17. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?

Respuesta: No, nosotros les explicamos que lo que hacemos es enviar la información a la empresa y que ellos son quienes deciden; a veces yo lo que hago es llamarlos y

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

decirles que los referí para tal puesto, pero que si no los llaman a la entrevista es porque no los seleccionaron,

18. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?

Respuesta: No, solo lo que llega por correo o por el contacto del compañero, o aquí en forma personal

19. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?

20. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la reforma procesal laboral?

Respuesta: No hasta el día de hoy no, no sé si anteriormente se diera situación

21. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Respuesta: Un 5, ya que las empresas lo que están haciendo para no complicarse con el tema de ley es que mejor contratan outsourcing pero que manejen ellos el personal, para evitarse problemas, aunque, por otro lado, ha ayudado mucho con el tema de la discriminación

Solicitar anuncio de solicitud de personal

Muchas Gracias...

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN
DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA DEPARTAMENTOS

**DEDICADOS A PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL,
COSTA RICA**

**IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN
LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL**

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en psicología, a partir de la experiencia de empresas en los departamentos dedicados a los procesos de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Nombre: Giovanni Arce Campos

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Puesto: Coordinador de Talento Humano

Lugar de Trabajo: COOPESA R.L

Años laborando en dicha empresa: 11 AÑOS

Años de experiencia en el campo laboral: 1 año como coordinador en del

Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?

Respuesta: 771

2. ¿Qué disciplinas la conforman?

Respuesta: Personal de apoyo a producción, personal de producción y personal administrativo.

3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: No tenemos psicólogo graduado, si estudiantes en proceso de, brindan la colaboración con recursos humanos en todo el proceso de selección desde la capacitación, hasta las entrevistas y seguimiento necesario, cuando se requiere para algo específico se contrata uno temporal. Pero tenemos una clínica con todas las especialidades para dar apoyo a las personas en lo que respecta a salud integral, y fisiológica.

4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Asesorar y vigilar que todo salga bien

5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: El tema de discriminación ha sido trascendental y afecta directamente a los procesos de reclutamiento y selección. Así como los sistemas de desarrollo profesional de las empresas

6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa? ¿Por qué?

Respuesta: el tema de los procesos de reclutamiento y selección han sido fortalecidos para no afectar a la empresa con multas o sanciones. Se ha fortalecido en capacitación a las personas para poder realizar las labores de acuerdo al marco legal.

7. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?

Respuesta: Artículo 618 del nuevo código laboral (edad, género, etnia, religión, o cualquier forma subsecuente que involucre algún tipo de discriminación)

8. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?

Respuesta: A través de capacitación a las personas del departamento de recursos humanos, jefes de área, y poco a poco creando una nueva cultura organizacional.

9. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

Respuesta: a encargados de recursos humanos y jefes de área

10. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la reforma procesal laboral?

Respuesta: modificar algunos reglamentos internos con base a la norma. Todo lo que tenga que ver con la nueva reforma que afecte las normativas internas

11. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la reforma procesal laboral en este primer año?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: en las áreas de talento humano o Recursos Humanos y salud y seguridad ocupacional

12. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?

Respuesta: En general sí. Aún falta capacitar a las personas, y esperar jurisprudencia, debido a que la ley es muy nueva, y hay que esperar como resuelven los juzgados.

13. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: se ha manejado con base a la nueva reforma. Siendo muy cuidadosos con las entrevistas, y los documentos que se solicitan a la hora del reclutamiento.

14. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: si claro. De alguna otra manera las personas que se capacitan, desarrollan conductas o destrezas, que le permiten caer en discriminación sin que las personas se den cuenta en los procesos respectivos

15. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículum?

Respuesta: siempre pedimos curriculum completo con datos personales como nombre completo, experiencia laboral, y formación académica. Ya no se pregunta edad, dirección de domicilio, genero, etc.

16. ¿Utilizan algún formulario?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: generalmente todo es enviado por correo por medio de curriculum

17. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?

Respuesta: solo si es pedido por el participante, si no se archiva.

18. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?

Respuesta: Utilizamos la de empleo.co.cr, pero generalmente usamos nuestra propia base de datos

19. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?

Respuesta: Siendo concretos a la hora de pedir la información. Se solicita nombre, teléfono, email, experiencia y formación académica.

20. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Si. Se han presentado casos, pero se han manejado de buena forma de acuerdo a los procesos que se aplicaron

21. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Respuesta: 7. Aún falta más jurisprudencia, y que la gente conozca de la nueva reforma procesal laboral. Falta más preparación en las personas que reclutan y seleccionan

Muchas Gracias...

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Entrevista 4

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA DEPARTAMENTOS DEDICADOS A PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTA RICA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en psicología, a partir de la experiencia de empresas en los departamentos dedicados a los procesos de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Nombre: Walter E. Fernández Calderón

Puesto: Académico

Lugar de Trabajo: Universidad Nacional

Años laborando en dicha empresa: 13 años

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Años de experiencia en el campo laboral: 16 años

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?

Respuesta: En la Unidad Académica que es la Escuela de Psicología 27

2. ¿Qué disciplinas la conforman?

Respuesta: 24 Psicólogos, 2 Secretarías Profesionales, 1 Administración, 2 Personas de Asistencia el área de limpieza.

3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Hay dos personas con formación en el campo laboral, imparten cursos del área. Los psicólogos laborales de la institución (ubicados en el área de recursos humanos) ofrecen insumos e instrumentos para la contratación de personal en toda la Universidad

4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Además de los mencionado en la pregunta párrafo anterior, el psicólogo crea instrumentos de desempeño y participa en la aplicación de entrevistas a personas candidatas a diversos puestos principalmente cuando se realizan concurso internos y externos, el psicólogo puede participar entrevistando a las personas que son finalistas.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?

Respuesta: Los cambios son muchos, conozco algunos; por ejemplo, reducción del tiempo para la resolución de los procesos en sede de Juzgado de Trabajo cuando hay conflicto.

- Potestad del Juez, de aumentar las indemnizaciones a los trabajadores, en cálculos reales, más allá de lo que quizás el trabajador solicita.
- Aumento en las medidas de protección a las poblaciones vulnerables como menores de edad o mujeres en estado de embarazo.
- Asesoría y defensa gratuita para los trabajadores.
- Impulso u oportunidad para los procesos de conciliación
- Obligatoriedad de la entrega personal de un carta de despido al trabajador, detallando claramente las causas del despido.
- Tipificación de posibles motivos de discriminación ante una negativa de contratación para un puesto.

6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa?

Respuesta: La mayoría, en una de las que hemos notado fallos es en el comunicado del cese de contrato, ahí no se detalla bien, y en ocasiones las causas no son las que se registran.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

7. ¿Por qué?

Respuesta: Por inexperiencia en los asuntos de tipo laboral.

8. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?

Respuesta: Condición socioeconómica, sexo, género, preferencias sexuales o identidad sexual, procedencia, nacionalidad, edad, etnia, religión, estado civil, filiación sindical, posicionamiento político, etc.

9. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Con charlas informativas que imparte el sindicato.

10. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

Respuesta: Sí.

11. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la reforma procesal laboral?

Respuesta: En realidad, no se han dado grandes cambios, porque se aplican los mismos principios de la ley de administración pública las normas internas de la UNA.

12. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la reforma procesal laboral en este primer año?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: Precisamente en el proceso y forma de cómo se contrata o se cesa al personal, la comunicación y la forma en la que los órganos colegiados toman las decisiones en esta materia, y cómo se comunica.

13. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?

Respuesta: Sí, mucha gente no se informó, algunos ni siquiera han leído la ley, o han buscado como capacitarse a cargo de expertos en derecho laboral.

14. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Es un tema que viene mejorando, pero que en el pasado se manejaba de forma errónea y se disfrazaba, y ante el conflicto o la impugnación por parte de los trabajadores, se descubrían al final los motivos latentes por los cuáles se incurría en discriminación por no contratación o reducción de cargas laborales.

15. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Sí, claro.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

16. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículum?

Respuesta: Copia de Títulos académicos de grado, Copia de Certificados de otras capacitaciones, cartas de comprobación de experiencia en diversos campos y años de laborar. Y en algunos procesos copias de producción intelectual en caso de se requiera o exista.

17. ¿Utilizan algún formulario?

Respuesta: Sí. El de los concursos

18. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?

Respuesta: No

19. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?

Respuesta: Si

20. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: Si publican en los periódicos nacionales y los candidatos pueden retirar la documentación en físico en las Unidades Académicas o en el Dpto. de Recursos Humanos.

21. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Sí

22. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Respuesta: Sí, porque fortalece los principios de protección y defensa para el trabajador.

Muchas Gracias...

Entrevista 5

ENTREVISTA EXPLORATORIA DIRIGIDA A DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS CON EXPERIENCIA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTA RICA

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN

LA FUNCION DEL PSICOLOGO LABORAL

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

Escuela de Psicología

Estimados:

Con el presente instrumento se pretende determinar cuál es el impacto que ha tenido de la Reforma Procesal Laboral en el rol, funciones y responsabilidad del profesional en Psicología, a partir de la experiencia de empresas en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para lo cual se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas de la forma más veraz y concisa posible; agradeciendo de antemano su valiosa participación en la misma.

Instrucciones: Las siguientes preguntas se le hará al grupo muestra de forma individual, para lo cual la dirigente de la entrevista procederá a realizarlas en voz alta, y registrar las respuestas brindadas por los entrevistados.

Datos Generales:

Puesto: Encargado de Recursos Humanos

Lugar de Trabajo: Recursos Humanos, Instituto Nacional de la Mujer

Años laborando en dicha empresa: 1 año y medio

Años de experiencia en el campo laboral 15 años

1. ¿Cuántas personas laboran en esta empresa?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Respuesta: 319 personas

2. ¿Qué disciplinas la conforman?

Respuesta: psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos, administradores de empresas, contadores, ingenieros, abogados y planificadores.

3. ¿Qué funciones cumple el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: antes no había nadie en Recursos Humanos, ahora soy el único, lo que se ha incorporado son las funciones de reclutamiento y selección de personal, estudios de puestos, carencia de personal, clima y cultura organizacional, adaptación del personal y capacitaciones.

4. ¿Cuáles responsabilidades tiene el psicólogo laboral en este proceso?

Respuesta: Los estudios de cargos, la aplicación de pruebas, entrevistas, y abordaje de adaptación del personal.

5. ¿Conoce usted las modificaciones que se realizaron a la legislación laboral costarricense a partir de julio del 2017? ¿Cuáles han sido trascendentales?

Respuesta: más que todo los fueros especiales, y el tema de la discriminación

6. ¿Cuáles de estas modificaciones se están aplicando en su empresa? ¿Por qué?

Respuesta: estamos en un proceso de actualización, hemos trabajado en desarrollo de políticas de gestión del talento humano de forma integral, un rediseño del proceso de selección y ajustes puntuales en cuanto a ello.

7. ¿Podría referirse a los tipos de discriminación indicados en la ley?

Respuesta: preferencia sexual, edad, genero, condición y otras más que menciona la ley.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

8. ¿Cómo se han venido preparando ustedes como empresa para la aplicación de la reforma procesal laboral?

Respuesta: Una actualización abierta a todo el personal, pero se hace por áreas, este departamento y legal debe ser más profundo que los otros departamentos

9. ¿Brindaron capacitaciones al personal de esta empresa sobre este tema?

Respuesta: Si, pero algunos departamentos ha sido de información más general ya que no trabajan directamente como nosotros y legal con esta área.

10. ¿Qué cambios tuvieron que implementar en los procesos de selección y reclutamiento de personal con base en la reforma procesal laboral?

Respuesta: Quitar algunas preguntas que se hacían y están en el protocolo, como el sexo, la edad, el domicilio, ya eso se pregunta después solo para conformar el expediente cuando ya fue contratado

11. ¿En cuáles áreas de esta empresa se ha visto mayor impacto de la Reforma Procesal Laboral en este primer año?

Respuesta: nosotros como departamento de recursos humanos y la parte de legal.

12. ¿Considera usted que aún hay desconocimiento de la aplicabilidad de la reforma laboral en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas y sociedad en general?

Respuesta: si, aunque la ley diga, las personas siguen cometiendo errores por desconocimiento en las pruebas y entrevistas.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

13. ¿Cómo se ha manejado el tema de la discriminación en su empresa con forme al proceso de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: Se está trabajando desde el manual de cargos, y con modificación a la hoja de vida

14. ¿Cree usted que aún se dé discriminación en las empresas dentro de los procesos de selección y reclutamiento de personal?

Respuesta: si, uno lo ve en los anuncios de puestos y por la forma de las entrevistas

15. ¿Qué documentos solicitan ustedes a las personas candidatas y cuales elementos solicitan que venga en el currículo?

Respuesta: lo que el cartel diga dependiendo del puesto, atestados, comprobación de experiencia, básicamente.

16. ¿Utilizan algún formulario?

Respuesta: no, estamos trabajando en un formato, pero está en revisión, para trabajar el tema competencial.

17. Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿Realizan alguna devolución a los candidatos postulantes en caso de que no sean elegidos?

Respuesta: no

18. ¿Utilizan ustedes alguna plataforma digital?

Respuesta: No, trabajamos con las bases de los colegios profesionales

19. En caso de que la respuesta anterior sea sí. ¿Cómo se garantizan la no discriminación con los sistemas tecnológicos actuales?

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

20. ¿Han enfrentado alguna situación legal en los procesos de contratación a partir de la Reforma Procesal Laboral?

Respuesta: un caso en un concurso externo que alegaba discriminación por edad, pero se resolvió en favor de nosotros.

21. En escala de 1 a 10, siendo 10 la puntuación máxima ¿Considera que la reforma procesal laboral ha sido beneficiosa en los procesos de selección y reclutamiento de personal? ¿Por qué?

Respuesta: 8, ha sido positivo, obliga al patrono a ser cuidadoso

Formulario Conectividad Laboral

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Por favor llene el siguiente formulario y estará en nuestra base de datos. Utilice de preferencia el navegador Chrome

Puesto para el que Aplica

Datos Personales Adicionales

Nacionalidad	<input type="text" value="COSTA RICA"/>	Tipo de Identificación	<input type="text" value="Cedula"/>	Numero de Identificación	<input type="text" value="207080351"/>
Nombres	<input type="text"/>	Primer Apellido	<input type="text"/>	Segundo Apellido	<input type="text"/>
Sexo	<input type="text"/>	Email	<input type="text"/>	Fecha de Nacimiento (Año-Mes-Día)	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/>	Celular	<input type="text"/>		
Provincia	<input type="text"/>	Cantón	<input type="text"/>	Distrito	<input type="text"/>

Dirección exacta
Ejemplo: 100 metros al sur y 250 metros al oeste del antiguo Súper Charlie , casa a mano derecha color blanca a la par de una torre de señal

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Perfil

Colocar una breve descripción personal o la descripción de sus objetivos profesionales, describiendo así de la mejor forma sus habilidades o competencias

Historial Académico (2 más recientes)

Grado Académico	Área	Institución Educativa
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

IDIOMAS

Indica tu porcentaje general

% Dominio Inglés	% Dominio Francés	% Dominio Portugués	Otro Idioma?
<input type="text" value="0%"/>	<input type="text" value="0%"/>	<input type="text" value="0%"/>	<input type="text"/>

EXPERIENCIA LABORAL

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

IDIOMAS

Indica tu porcentaje general

% Dominio Inglés

% Dominio Francés

% Dominio Portugués

Otro idioma?

EXPERIENCIA LABORAL

POSICIÓN ACTUAL O ÚLTIMO PUESTO

Por favor indique la última empresa donde laboró o esta trabajando actualmente.

Empresa

Puesto

Departamento

Funciones

Inicio

Fin


TRABAJOS ANTERIORES

Por favor indique los trabajos anteriores en orden del más reciente al más antiguo.

Trabajo Anterior [#2]

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Formulario Oficina de Capacitación y Empleabilidad Municipalidad de Alajuela



Capacitación y Empleabilidad **Municipalidad de Alajuela**

Boleta de registro de personas oferentes
Oferta N° _____

Fecha de seguimiento: _____ Condición: _____	Fecha ingreso: _____ Ocupaciones: 1. _____ 2. _____ 3. _____
---	--

I. Datos personales:

Nombre completo: _____
 Número de identidad: _____ Fecha de nacimiento: _____
 Sexo: () Masculino () Femenino Distrito: _____
 Teléfonos: _____ / _____
 Correo electrónico: _____
 ¿Posee licencia? _____ Tipo de Licencia _____ ¿Posee vehículo? Tipo _____
 ¿Posee algún problema de salud importante? () No () Sí _____
 ¿Posee alguna limitación física, cognitiva o mental? () No () Sí _____

II. Formación académica:

<i>Nivel de formación</i>	<i>Centro de enseñanza</i>	<i>Grado académico</i>	<i>Año</i>
Primaria			
Secundaria			
Técnica			
Parauniversitaria			
Universitaria ¿Está incorporado al colegio profesional respectivo? _____			

Inglés escrito (%) Inglés oral (%)
 Otros cursos: _____

III. Situación laboral:

Condición laboral: () desempleo () subempleo Tiempo que tiene buscando empleo: _____
 ¿En qué áreas posee experiencia? _____
 ¿En qué áreas le gustaría trabajar? _____
 ¿Es jefe de hogar? _____ ¿Cuántas personas dependen de usted? _____
 ¿Estudia? () No () Sí ¿Qué? _____
 Jornada de trabajo preferida _____

IV. Seguimiento interno:

Asesoría individual: () Sí () No Cita con: _____
 Grupo de apoyo: () Sí () No
 Capacitaciones en cómo buscar empleo: () Sí () No
 Necesita algún apoyo adicional por parte de la oficina y/o algún curso: _____

Firma de persona usuaria
Persona quien atendió

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Boleta demanda de personal empresas, oficina de capacitación y empleabilidad

Municipalidad de Alajuela.


 Capacitación y Empleabilidad Municipalidad de Alajuela
 (Ubicación: Casa de la Cultura, costado oeste del parque Central)

Boleta Demanda de personal

Seguimiento:

Fecha: _____	N° Demanda _____
Información de la Empresa:	
Nombre de la Empresa: _____	
Teléfonos: _____	Correo electrónico: _____
Fax: _____	
Provincia _____	Dirección exacta: _____
Cantón: _____	
Distrito: _____	
Actividad económica principal: _____	Nombre del contacto: _____
Información del Puesto:	
Nombre del puesto: _____	Número de puestos requeridos: _____
	Condición del puesto: _____
	Temporal: _____
	Permanente: _____
Salario para el puesto: _____	Nivel educativo: _____
Máximo: _____	
Mínimo: _____	
Horario: _____	
Experiencia Laboral: _____	Funciones o tareas del puesto: _____
Otros requisitos: _____	

Persona que atendió: _____

empleo@munialajuela.go.cr/ 2441-5445

(Boleta actualizada el 25 de julio, 2017 según la nueva reforma procesal laboral)

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo currículum oficina de Capacitación y Empleabilidad Municipalidad de Alajuela.

-Nombre de usuario con dos apellidos-

I. Datos Personales:

- ☐ Número de cédula:
- ☐ Teléfono celular:
- ☐ Teléfono fijo:
- ☐ Correo Electrónico:
- ☐ Licencia de conducir: (si posee)
- ☐ Colegiatura: (si está incorporado a algún colegio profesional)

II. Competencias personales y laborales:

III. Formación Académica:

(Año). Título. Institución. Ponerlo en orden cronológico descendente

IV. Experiencia laboral:

Trabajo anterior:

Empresa:
Puestos desempeñados:
Período:

Trabajo tras-anterior:

Empresa:
Puestos desempeñados:
Período:

Trabajo tras-anterior:

Empresa:
Puestos desempeñados:
Período:

V. Referencias personales:

Nombre:
Ocupación:
Teléfono:

Nombre:
Ocupación:
Teléfono:

Nombre:
Ocupación:
Teléfono:

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Formulario para registro de postulantes Multivex

Multivex
Soluciones Modernas para Empresas



Términos y Condiciones

Al entrar en este website o cualquiera de sus websites afiliados o derivados, el usuario acepta expresamente las siguientes condiciones de uso:

- Al incluir su currículum en Empleos.Net usted lo está haciendo de forma totalmente libre y voluntaria, en el entendido de que este currículum mientras se encuentre activo podrá ser accedido por cualquiera de las empresas que están afiliadas a los servicios de Empleos.Net.
- Los curriculums aparecen ordenados de manera descendente según la fecha en la que fueron ingresados o actualizados.
- El servicio de Empleos.Net se limita para los candidatos a formar parte de nues
- El candidato



Multivex

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Multivex

Soluciones Modernas para Empresas



- El candidato al usar nuestro sistema entiende y acepta expresamente que no se ofrece ninguna promesa de que eventualmente pueda ser contratado por alguna de las empresas afiliadas, ya que esta situación esta totalmente fuera de nuestro control.
- Empleos.Net y sus oficinas autorizadas únicamente actúan como un medio de comunicación entre Empleadores y Candidatos, y por lo tanto cualquier candidato que ingrese su currículum a nuestro sistema, acepta que Empleos.Net no asume ninguna responsabilidad por las comunicaciones, relaciones o experiencias que se deriven del uso de nuestro sistema.
- Por lo tanto, los candidatos al utilizar nuestro sistema, lo hacen por su propia cuenta y riesgo, por lo tanto, los candidatos deben tomar



Multivex

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Empleos.Net no asume ninguna responsabilidad por las comunicaciones, relaciones o experiencias que se deriven del uso de nuestro sistema.

- Por lo tanto, los candidatos al utilizar nuestro sistema, lo hacen por su propia cuenta y riesgo, y deben tomar todas las precauciones razonables para evitar ser decepcionados o engañados.
- Empleos.Net ofrece igualdad de oportunidades a todos los candidatos, de incluir su currículum en nuestra base de datos sin ningún tipo de discriminación.

Abuso o Mal Uso del Sistema

Tenemos cero tolerancia para usuarios inescrupulosos que pretenden abusar o hacer mal uso de nuestro sistema.

Cualquier abuso o mal uso del sistema será investigado exhaustivamente por nuestro departamento legal para establecer las acciones correspondientes y reportado a las autoridades judiciales correspondientes cuando la situación a nuestro criterio lo amerite.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Registro Empleos.Net

Datos de Acceso

Email

tu@email.com

Contraseña

Confirmar Contraseña

¿Desea recibir alertas de empleos y anuncios de Empleos.Net?

Datos Personales

Nombre

Ingresa tu nombre

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Datos Personales

Nombre

Primer Apellido

Segundo Apellido

Tipo Identificación

Número Identificación

¿Posee pasaporte al día?

Teléfono Principal

Tipo Telefono Principal

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

¿Posee Licencia de Conducir?

No Sí

¿Posee Vehículo?

No Sí

Ubicación (Costa Rica)

Estado/Provincia

Seleccione Estado/Provincia ▼

Ciudad

Ciudad

Zip/Código Postal (opcional)

Código Postal

Dirección Exacta

Dirección Exacta

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Educación Formal

Nivel de Estudio Alcanzado:

Seleccione Nivel ▼

Educación No Formal e Idiomas

Idiomas

Español

0 % ▼

Ingles (opcional)

0 % ▼

Mostrar Otros Idiomas

Computación

Nivel de Cómputo

Seleccione Opción ▼

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Experiencia Laboral

 **Agregar Experiencia Laboral**

Informacion Adicional

Area de Interes 1

Seleccione Area de Interes ▼

Area de Interes 2 (opcional)

Seleccione Area de Interes ▼

Area de Interes 3 (opcional)

Seleccione Area de Interes ▼

Puesto Deseado 1

Puesto Deseado




Puesto Deseado 2 (opcional)

Puesto Deseado

Puesto Deseado 3 (opcional)

Puesto Deseado

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

✕  Registro  
https://empleos.net

¿Está dispuesto a Viajar?

No Sí

¿Está dispuesto a vivir en otra ciudad?

No Sí

¿Está dispuesto a vivir en otro país?

No Sí

Disponibilidad de Horarios:

Diurno

Nocturno

Fines de Semana

Horarios Alternos

Medio Tiempo

Por Temporada

Cancelar

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Registro de oferentes según la empresa Factor Humano



Información básica

Nombre:

Apellidos:

Género:

Ninguno

Fecha de Nacimiento:

dd/MM/yyyy

País de Nacimiento:

Teléfono de Habitación:

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Teléfono celular:

Correo electrónico:

Dirección de residencia:

Ciudad:

País:

Licencia de conducir:

Ninguno



IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



ID de Skype:

Sitio web-Blog-Canal:

Trabaja actualmente:

Perfil profesional:

Principales fortalezas

a-:



h-:

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Principales fortalezas

a-:

Ninguno

b-:

Ninguno

c-:

Ninguno

Educación Formal

Nivel de estudios:

Ninguno

Área de estudios:

Ninguno



Título:

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Datos profesionales

Empresa actual:

Puesto actual:

Años de experiencia:

Rango aspiración salarial:

¿Tiene permiso de trabajo en Costa Rica?:

Posibilidad de trasladarse dentro o fuera de CR: 

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Industrias de interés

a.:

Ninguno

b.:

Ninguno

c.:

Ninguno

Información del archivo adjunto

Curriculum Vitae:

Elegir origen de archivo

Carta de presentación:

Elegir origen de archivo



IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo de Formulario plataforma en línea Quieroaplicar.com

QUIEROAPLICAR.com

Registro Candidato

Datos personales

Correo Electrónico *

Contraseña *

Confirma tu Contraseña *

Nombres *

Primer apellido *

Segundo apellido

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**QUIERO**APLICAR.com

Áreas de interés

Áreas de interes

Elije un máximo de 4 áreas en de donde quisieras laborar:

- Administración
- Agronomía
- Almacén / Logística / Transporte
- Arte / Música / Danza / etc
- Atención al cliente
- Auditoría
- Belleza
- Calidad / Investigación
- Call center / Telemarketing
- Comercialización
- Comunicación
- Construcción y obra

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

QUIERO APLICAR.com

Habilidades

Habilidades

Agrega una habilidad

Ej: Analista de bases de datos

No has ingresado ninguna habilidad

Finalizar

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**QUIERO** **APLICAR**
.com

 **Tu foto de perfil**

Foto actual



Actualizar imagen

No se ...chivo

Recuerda que esto es para darte a conocer como profesional.
La foto lo debe mostrar.

 **Sube tu CV**

Actualiza tu CV

No se ...chivo

Aun no has subido tu CV en .PDF,.doc
Subir tu CV le permite a las empresas

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



QUIEROAPLICAR
.com

Genero*

Hombre Mujer

Fecha de nacimiento *

01 ▼

Ene ▼

ej: 1980

Dirección de tu casa

ej: Avenida el Reformador, 4ta calle

Provincia donde vives *

Seleccione una opción ▼

¿En qué zona vives?



Canton donde vives *



Nacionalidad

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



QUIEROAPLICAR
.com

Número de teléfono celular *

ej: (502) 5430-4245

Número de teléfono alternativo

ej: (502) 2420-4040

Número de un contacto cercano

ej: (502) 2220-4668

Estado Civil *

- Casado/a Soltero/a
 Otro

Específica

ej: Unido, sin matrimonio.

Salario Mínimo Deseado *

₡

ej: 5000

Actualizar estos datos

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**QUIERO****APLICAR**
.com

 Información de Discapacidad 100%

¿Cuentas con alguna discapacidad? *

Si No

Actualizar estos datos

 Habilidades 100%

+ Añadir

Trabajo bajo pt **×** **Cordial** **×**

Coordinacion **×**

Actualizar estos datos

 Perfil Profesional 0%

Cargo o título breve del

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



QUIEROAPLICAR
.com

Cédula de identidad

Número de Seguro social

Licencia de conducción *

- A B C E
 M
 No tengo licencia

Perfil de Facebook

Perfil de Twitter

Perfil de LinkedIn


¿Tiene Tarjeta de Salud? SI


- NO

¿Tiene Tarjeta de Pulmones?

- SI NO

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**QUIERO**APLICAR.com


 Datos de Idiomas 0%

¿Hablas otro idioma?


Selecciona un idioma ▼

¿Cual es tu nivel?

Selecciona tu nivel ▼

 agregar otro idioma

Actualizar estos datos

 Áreas de interés 100%

Elije un máximo de 4 áreas en de donde quisieras laborar:

- Administración
- Agronomía
- Almacén / Logística / Transporte
- Arte / Música / Danza / etc
- Atención al cliente

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo de anuncio de puestos vacantes Conectividad Laboral.



Ingeniero Industrial recién graduado

Requisitos

- Estudiante con excelencia académica.
- Inglés avanzado.
- Dominio de Excel avanzado.
- Conocimientos preferible en SAP.
- Disponibilidad de viajar dentro y fuera del país.
- preferible con pasaporte vigente.

Conectividad
LABORAL

Ejemplo de empleos disponibles, oficina de capacitación y empleabilidad
Municipalidad de Alajuela.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Más de un año de experiencia	Empresa	Requisitos	Contacto
Armador Automotriz	Restauraciones Clásicas S.A	Mínimo un año de experiencia comprobada	Correo: martha@restauracionesclassicas.com
Operario de Llantas	Mulficentro Río Segundo	Más de un año de experiencia, ser proactivo y tener primaria completa	Correo: gestionhumana@multicentrorio2.com
Mecánico automotriz	Taller Cardoc Sucursal S.A	Técnico en mecánica y más de un año de experiencia	Correo: gerenciaunruca@tallercardoc.com, recepcionunruca@tallercardoc.com
Cajero y oficial de servicio al cliente	BAC Credomatic	Experiencia en servicio al cliente, ventas y cajas y tener Secundaria completa	Correo: kleonde@baccredomatic.cr

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Puestos de la semana del 20 de Agosto al 27 de Agosto 2018. /
Indicar que vio los puestos en la Bolsa de Empleo de la Municipalidad de Alajuela

Panadero	Industrias Alimenticias Deli postres de San Rafael de Alajuela, S.A	Un año de experiencia	Correo: fernandosandoval@delipostrescr.com
Venta de servicios intangibles	Codosat S.A	Experiencia en ventas de calles y de servicios intangibles ser empática, dinámica con facilidad de palabra Secundaria completa	Correo: evelymora@codosat.com
Maestro de obras	Corporación Aeromar	Realizar labores de mantenimiento de edificios. Y tener de 2 a menos 5 años de experiencia	Correo: jeannette.piedra@aeromar.co.cr
Chofer distribuidor de comercio	Distribuidora Balu	Encargado de ventas, seguimiento clientes, aperturas de rutas y atención de cuentas claves	Correo: distribuidorabalu@gmail.com
Inspector de	Empaques	Inspección de la calidad e inocuidad del	Correo:

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo de anuncio de puestos vacantes empresa Multivex

ACERCA DE LA VACANTE

Funciones del Puesto

1. Realizar labores de limpieza a lo interno de las instalaciones, oficina y áreas de atención al cliente.
2. Barrer, limpiar pisos, recogida de basura en las oficinas y areas de servicio al cliente.
3. Servir café, agua u otros a visitantes de la empresa.
4. Servir de camareros en actividades o lanzamientos de la empresa.
5. Realizar otras labores propias del cargo.

Requisitos del Puesto

- Preferiblemente mujer entre 30 a 45 años.
- Buenas relaciones humanas
- Proactiva.
- Honesta.

Experiencia Deseada

Experiencia mínima de 2 años como conserje dentro de una empresa.



IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo de anuncio de puestos vacantes empresa Factor Humano



¡ESTAMOS CONTRATANDO!
Ingeniero con experiencia en Ventas

Requisitos indispensables:

- Licenciado en Ingeniería Mecánica o, Electromecánica o, Eléctrica.
- Más de 3 años de experiencia en ventas de equipo técnico preferiblemente de aire acondicionado.
- Experiencia generando negocios y excelentes relaciones comerciales

Interesados enviar CV a:
Viviana Sanabria
salanis@bdsfactorhumano.com
(indicar puesto al que aplica)

www.bdsfactorhumano.cr
Tel.: 2588-2398



Factor Empleo

Excelente oportunidad en el área de ventas y desarrollo de negocios.

Interesados aplicar enviando su Cv actualizado a: salanis@bdsfactorhumano.com

#ventas #reto #equipotecnico #oportunidad

Ejemplo de anuncio de puestos vacantes bolsa de empleo Quieroaplicar.com

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Gerente de Ventas

Empresa Industrial solicita un Gerente de Ventas.

Fecha de publicación: 2018-08-01

Rango Salarial:

Plazas disponibles: 1

Jornada: Tiempo Completo

Contrato: Contrato por tiempo indefinido

Ubicación: Heredia, Heredia

Requerimos:

Género: Masculino

Edad: 30 a 47 años

Otro idioma: Ingles Intermedio

Experiencia: 5 año(s) o más

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ejemplo de anuncio COOPESA R.L



Reclutamiento Coopesa

...

29 de diciembre de 2010 a la 01:05 · 🌐

COOPESA (Costa Rica) busca Técnicos en Mantenimiento Aeronáutico, en cualquier especialidad (Aviónica, Estructuras o Sistemas), interesados por favor enviar su Hoja de Vida a los correos: kherrera@coopesa.co.co, rmurillo@coopesa.co.cr o bien a reclutamientocoopesa@gmail.com.

Ejemplo de anuncio Universidad Nacional de Costa Rica

Concurso Externo

UNA-ADTH-CEXT-11-2018

CONSERJE

(Gestión Operativa Básico en Servicios Generales)

Requisitos:

1-Nivel de educación formal:

Título de tercer año de secundaria (colegio), ver perfil del cargo colgado en el sitio web:

<http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/3982>, apartado **concursos externos vigentes**

(ver concurso y perfil del cargo de su interés)

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Formación Complementaria (Títulos de capacitaciones con detalle de horas):

- 1- Etiqueta y protocolo
- 2- Comunicación
- 3- Salud Laboral
- 4- Aseo, higiene y limpieza

Gestión demostrada (experiencia) mínimo de 1 año en labores de:

- 1- Limpieza, recolección de basura, estética en las instalaciones y seguridad sanitaria (en caso de trabajador (a) doméstico (a) debe presentar declaración jurada)

Nota: El tiempo de experiencia deberá estar incluido dentro de los últimos 5 años laborados en cargos similares.

JORNADAS PUEDEN SER DE: 10, 20, 30 ó 40 horas semanales (disposición para ser nombrados en períodos cortos interinos de un mes o más tiempo).

INTERESADOS EN PARTICIPAR (AS):

1- Ingresar al sitio web: www.recursoshumanos.una.ac.cr / **Concursos Externos Vigentes**, cumplir con los requerimientos del concurso **UNA-ADTH-CEXT-11-2018 CONSERJE**.

INDISPENSABLE PRESENTAR (PARA LA FECHA DE RECEPCIÓN):

- 1- Curriculum Vitae (máximo 2 hojas).
- 2- Original y copia de hoja de delincuencia (vigente).
- 3- Cédula de identidad vigente.
- 4- Original y copia de título académico de tercer año de secundaria (colegio).

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

5-Original y copia de títulos de capacitaciones con detalle de horas atinentes al cargo: a) Aseo, higiene y limpieza. b) Etiqueta y protocolo. c) Salud laboral. d) Comunicación.

6-Original y copia de certificaciones de tiempo servido (experiencia), las cuales deben presentarse en papel membretado, sellada y firmada por el Departamento de Recursos Humanos, o persona encargada de la contratación en la institución para la cual labora o laboró, especificando el nombre del cargo (Conserje), descripción de funciones y tiempo laborado (**fecha inicio y fecha de cese de funciones**) 1-Limpieza, recolección de basura, estética en las instalaciones y seguridad sanitaria (en caso de trabajador (a) doméstico (a) debe presentar declaración jurada)

Ejemplo anuncio INAMU

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



CONCURSO EXTERNO REGIONAL 01-18

El Área de Recursos Humanos informa que se encuentra en concurso externo regional la siguiente plaza:

PROFESIONAL EJECUTIVA, PSICOLOGIA EN VIOLENCIA (CEAAM) HUETAR CARIBE
(Para ser ocupada en propiedad)
Plaza N° 0125
Salario Base: ₡ 597.100.00 más pluses salariales

NATURALEZA DEL TRABAJO

Diseñar y llevar a cabo los procesos técnicos de orientación, contención y atención especializada en el área de psicología a las residentes de los CEAAM.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- Discreción con respecto a los asuntos que le son encomendados.
- Asumir como compromiso ético la defensa de los Derechos Humanos, la igualdad, el respeto y el derecho a vivir sin violencia.
- Habilidad para tratar en forma respetuosa y profesional a las personas.
- Habilidad para atender y resolver situaciones imprevistas.
- Haber trabajado su propia historia de violencia.
- Capacidad para establecer relaciones humanas que tomen en cuenta una actitud de compromiso con la población atendida, propiciando además relaciones respetuosas entre las funcionarias y usuarias del CEAAM.
- Ser solidaria, respetuosa y empática con las personas afectadas por la violencia de género.
- Sensibilidad ante la situación y necesidades de las residentes, niñas y niños
- Habilidad para redactar informes psicológicos con perspectiva de género y otros documentos.
- Expresar en forma clara las ideas y participar en el trabajo de equipo interdisciplinario.
- Capacidad de realizar análisis diversos, crítica, síntesis y organizar el trabajo bajo presión.
- Disponibilidad para trabajar fuera de la jornada laboral.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CAPACITACIÓN

- Capacitación con perspectiva de género en violencia contra las mujeres.
- Conocimiento de la normativa nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres, especialmente la relacionada con violencia de género.
- Conocimiento de legislación vinculada a la problemática atendida.
- Capacitación y manejo de resolución alternativa de conflictos.
- Conocimiento en redacción de informes y documentos técnicos propios de su disciplina.
- Conocimiento en el manejo de software que facilite el desempeño de sus funciones.

CONCURSO EXTERNO REGIONAL 01-18 PSICOLOGÍA 1



REQUISITOS Académicos y de experiencia

- Licenciatura en Psicología
- Dos años de experiencia documentada en violencia de género
- Un año de experiencia de trabajo con mujeres

Legal obligatorio

Incorporada al Colegio de Psicólogos.

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La suscrita Gabriela de los Ángeles Alvarado Araya, con cédula de identidad número 207080351 exonero de toda responsabilidad a la Universidad Adventista de Centro América; así como al Asesor y Lectores que han revisado el presente trabajo final de Tesis, para optar por el título de LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA de la Universidad Adventista de Centro América; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Adventista de Centro América, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio Web; así como en la Biblioteca de la Universidad cuando se requiera.

Alajuela, 11 de febrero del 2019



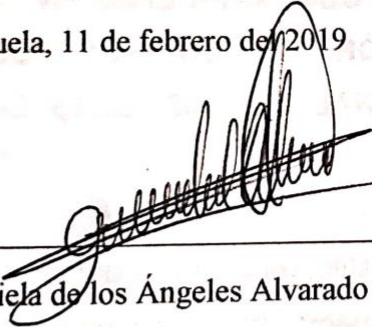
Gabriela Alvarado Araya

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

DECLARACIÓN JURADA

La suscrita, Gabriela de los Ángeles Alvarado Araya con cédula de identidad número 207080351, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: Que soy la autora del presente trabajo final de graduación, modalidad Tesis; para optar por el título de LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA de la Universidad Adventista de Centro América, y que el contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita

Alajuela, 11 de febrero de 2019



Gabriela de los Ángeles Alvarado Araya

IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Señores

Universidad Adventista de Centroamérica

Escuela de Psicología

Estimados señores:

En mi calidad de filóloga, hago constar que he revisado la Tesis elaborada por la estudiante Gabriela de los Angeles Alvarado Araya, para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología, bajo el título:

"IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE EN LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL EN RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE EMPRESAS EN COSTA RICA"

La revisión se hizo en la parte morfosintáctica, forma, estilo, redacción, puntuación y ortografía; por lo cual este trabajo está listo en tales aspectos para ser presentado ante la Universidad.

Atentamente,



Xinia Arguedas Rodríguez

Cédula No 1 458 488

Carné # 06032 del Colegio de
Licenciados y Profesores en Letras,
Filosofía, Ciencias y Artes

Xinia Arguedas Rodríguez
Filóloga
Teléfono 22 37 61 66
San Rafael de Heredia