

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de BBA**

**PRONTUARIO
Cert. 125, 2023-2024, JG**

TÍTULO DEL CURSO	:	Reclutamiento y selección de empleados
CODIFICACIÓN	:	REHU 4436
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	REHU4405
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Estudio de los modelos y estrategias de reclutamiento y selección de candidatos a empleo internos y externos. Énfasis en la planificación e implantación de estrategias efectivas para identificar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo y seleccionar los candidatos con las competencias requeridas en organizaciones competitivas. Curso presencial, híbrido y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso los estudiantes podrán: 1- Identificar estrategias de reclutamiento y selección de personal dirigidas a atraer y retener el mejor talento. 2- Mencionar as estrategias básicas para que el proceso de reclutamiento y selección de personal resulte en una fuerza laboral diversa dentro de las organizaciones. 3- Identificar los aspectos legales y éticos que afectan los procesos de reclutamiento y selección de empleados. 4- Discutir la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal. 5- Evaluar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo para implantar las estrategias de reclutamiento y selección de empleados que mejor respondan a las necesidades organizacionales en mercados locales y globales. 6- Aplicar técnicas para lograr un pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes en las organizaciones.		

- 7- Aplicar estrategias de gerencia de recursos humanos y destrezas de trabajo en equipo que ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales relacionadas al reclutamiento y selección de empleados.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Heneman, H.G. & T.A. Judge & J. Kammeyer-Mueller. (2018) Staffing Organizations. (9th ed.) Illinois: McGraw Hill. ISBN-13 : 978-1260092400

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Bienvenida e Introducción	1.0 horas	1.0 horas (Presencial)	1.0 horas
Modelos y Estrategias para la Adquisición de Talento: ○ La naturaleza del reclutamiento ○ Modelos de reclutamiento y selección ○ Estrategias de reclutamiento ○ Ética en el reclutamiento	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
• Aspectos Legales y éticos del reclutamiento y selección de empleados ○ Relación de empleo ○ Leyes y regulaciones ○ Leyes anti-discrimen y acción afirmativa ○ Otras leyes	2 horas	2.0 horas (En línea)	2 horas
• Planificación estratégica de recursos humanos y reclutamiento ○ Influencias internas y externas	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas

○ Planificación de recursos humanos ○ Planificación del reclutamiento ○ Planificación de diversidad ○ Aspectos legales			
• Análisis de Puesto descripciones y especificaciones ○ Necesidad del análisis de puesto ○ Descripción y especificación de puesto ○ Análisis de puesto basado en competencias ○ Recompensas ○ Aspectos legales	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Reclutamiento Externo ○ Planificación del reclutamiento ○ Reacciones de los solicitantes ○ Comunicación ○ Implementación de la estrategia ○ Transición a la selección ○ Aspectos legales	3 horas	3 horas (Presencial)	3 horas
Reclutamiento Interno ○ Planificación estratégica de reclutamiento ○ Reacciones de los solicitantes ○ Comunicación ○ Implementación de la estrategia ○ Transición a la selección ○ Aspectos legales	2 horas	2 horas (En línea)	2 horas
Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Medición	2.5 horas	1.5 horas	2.5 horas

○ Importancia y uso de métricas ○ Conceptos básicos ○ Medidas de calidad ○ Recolección de datos ○ Aspectos legales		(Presencial) 1.0 horas (En línea)	
Selección Externa I ○ Desarrollo de plan de selección ○ Métodos de medición inicial ▪ Resúmenes ▪ Solicitudes ▪ Información biográfica ▪ Referencias ▪ Entrevistas iniciales ▪ Métodos de selección inicial	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Selección Externa II • Métodos sustantivos de medición ▪ Tipos de pruebas ▪ Inventarios ▪ Entrevistas estructuradas ▪ Métodos discrecionales ▪ Métodos de contingencia ▪ Aspectos legales	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Selección Interna • Predicciones • Medición inicial ▪ Sistemas de manejo de talento y sucesión ▪ Medición de pares ▪ Auto-medición ▪ Mentoría gerencial ▪ Relaciones informales • Métodos sustantivos de medición	6 horas	3 horas (Presencial) 3 horas (En línea)	6 horas

▪ Antigüedad y experiencia ▪ Pruebas de conocimiento ▪ Evaluaciones de desempeño ▪ Ascensos ▪ Centros de medición ▪ Simulaciones ▪ Paneles de ascensos y juntas de revisión ○ Métodos discrecionales ▪ Reducción de personal ▪ Retención de empleados ○ Aspectos legales			
Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Toma de Decisiones en diversos contextos empresariales ○ Selección de método de medición ○ Determinar las puntuaciones en la medición ○ Métodos de selección final ○ Aquellos que toman decisiones ▪ Profesionales de recursos humanos ▪ Gerentes ▪ Empleados ○ Aspectos legales	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes ○ Contratos ○ Ofertas de Empleo ○ Proceso de Oferta de Empleo ○ Orientación y socialización de empleados nuevos ○ Aspectos legales	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas

Gerencia de Sistemas de Adquisición de Talento ○ Administración de sistemas de reclutamiento ○ Evaluación de sistemas de reclutamiento ○ Aspectos Legales	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Gerencia de Retención de Empleados ○ Cambio de personal y sus causas ○ Análisis del cambio de personal ○ Cambio de personal voluntario ○ Iniciativas de retención ▪ Cambio de personal voluntario ▪ Terminaciones ▪ Reducciones de personal	3 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	3 horas
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (23.5 horas presenciales = 52% y 21.5 horas en línea = 48%)	45 horas
TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	
• Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas	• Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo	• Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo	

• Presentaciones orales	• Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
---	--	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Exámenes.....60%	Exámenes.....60%	Exámenes.....60%
Ejercicios y proyectos.....30%	Ejercicios y proyectos.....30%	Ejercicios y proyectos.....30%
Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación en reuniones sincrónicas.....10%
		Total.....100%

Total.....100%	Total.....100%	
POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES		
En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras. https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-guias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/		
ACOMODO RAZONABLE:		
La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.		
INTEGRIDAD ACADÉMICA		
La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.		
Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente		

intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente.

<https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL

«La Universidad de Puerto Rico, como institución de educación superior y centro laboral, protege los derechos y ofrece un ambiente seguro a todas las personas que interactúan en ella, ya sea a estudiantes, empleados, contratistas o visitantes. Por tanto, se promulga la política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, **Cert. 107 (2021-2022) JG, Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimin por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico.** Se establece un protocolo para el manejo de situaciones relacionadas con las siguientes conductas prohibidas: discrimin por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, en adelante, «las conductas prohibidas», en el ambiente de trabajo y estudio.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA:

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

Libros

Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8^{va} edición. PR: Ramayo Printing.

Armstrong, S. & Mitchell, B. (2019). The Essential HR Handbook, 10th Anniversary Edition: A Quick and Handy Resource for Any Manager or HR Professional. Canada: Career Press.

- Arthur, D. (2006). Recruitment, Interviewing, Selecting, & Orienting New Employees. New York: AMACOM.
- Bell, M. (2016) Diversity in Organizations. (3rd Ed.). Ohio: South Western College Pub.
- Billsberry, J. (2007). Experiencing Recruitment and Selection. New Jersey: Wiley.
- Cox, T. (1993). Cultural Diversity In Organizations. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Delgado Zayas, R. N. (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. PR: Publicaciones Puertorriqueñas Inc.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management. (15th Ed.). Boston: Pearson
- Edenborough, R. (2007). Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance: A Manager's Guide to Psychometric Testing, Interviews and Assessment Centres. London, UK: Kogan Page.
- Gatewood, R.D., Field, H.S. & Barrik, M. (2008). Human Resource Selection. (6th ed.). Australia: Thomson.
- Goldstein, H.W.; Pulakos, E.D., Semedo, C., & Passmore, J. (2017) The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention. (Handbooks in Organizational Psychology). NJ: Wiley-Blackwell
- Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2019). Managing Human Resources. (9th Ed.). New Jersey: Pearson.
- Harvard Business Review (2020). HBR's 10 Must Reads on Managing People (2-Volume Collection). Boston: Harvard Business Review Press.
- Mirvis, P. H. (1993). Building the Competitive Work Force. New York: Wiley and Sons.
- Nikolaou, I. (2015). Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice. (Current Issues in Work and Organizational Psychology). UK: Psychology Press.
- O'Meara, B., & Stanley P. (2013). The Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach. UK: Emerald Publishing Ltd.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage Through People. Boston: Harvard Business School Press.
- Picardi, C. A. (2019). Recruitment and Selection: Strategies for Workforce Planning & Assessment. California: Sage Publications.

Roberts, G. (2008). Recruitment and Selection. (2nd ed.) London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.

Shilling, D. (2019) Complete Guide to HR and the Law. Netherlands: Wolters Kluwer.

Sparrow, P. (2006). International Recruitment, Selection, and Assessment. London. UK: Chartered Institute of Personnel and Development.

Swan, W. S. (1991). Cómo escoger el personal adecuado: Un programa para hacer la entrevista eficaz. (Traducido al español por Jorge Enrique Wahanik). Barcelona: Editorial Norma.

Taylor, I. (2007). A Practical Guide to Assessment Centers and Selection Methods: Measuring Competency for Recruitment and Development. London, UK: Kogan Page.

The Open University (2018). Human Resources: Recruitment and Selection. UK: The Open University Press.

Triana, M. (2017). Managing Diversity in Organizations. UK: Routledge.

Wapshott, R. & Mallett, O. (2015). Managing Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises: Entrepreneurship and the Employment Relationship. UK: Routledge.

Recursos electrónicos

Abraham, M., Kaliannan, M., Mohan, A. V., & Thomas, S. (2015). A Review of SMEs Recruitment and Selection Dilemma: Finding a "Fit." *Journal of Developing Areas*, 49(5), 335–342. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1353/jda.2015.0058>

Campion, M. C., Campion, E. D., & Campion, M. A. (2019). Using practice employment tests to improve recruitment and personnel selection outcomes for organizations and job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1089–1102. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000401>

Fraser, S. L., & Kroeck, K. G. (1989). The Impact of Drug Screening on Selection Decisions. *Journal of Business & Psychology*, 3(4), 403–411. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1007/BF01020708>

Kalvakolanu, S., Madhavaiah, C., & Shaik, K. (2023). Exploring the Adoption of Human Resource Analytics among Human Resource Professionals. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(4), 425-441. <https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60387>

Klepić, I. (2019). Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 65(4), 14–26. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2478/ngoe-2019-0016>

Mahmood, M. (2015). Strategy, structure, and HRM policy orientation: Employee recruitment and selection practices in multinational subsidiaries. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 331–350. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1744-7941.12057>

- Mathews, V. E. (2025). Human resource management in a district health system in the public health sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 23. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2708>
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Qu, L. (2022). Research on Flexible Management of Human Resources under the Background of Wireless Communication and Internet of Things. *Wireless Communications & Mobile Computing (Online)*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/6596009>
- Russell, S., & Brannan, M. J. (2016). “Getting the Right People on the Bus”: Recruitment, selection and integration for the branded organization. *European Management Journal*, 34(2), 114–124. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.emj.2016.01.001>
- Thurston, L. D. (2006). Results from first human resources study in Puerto Rico highlight five key areas. *Caribbean Business*, 34(40), 30.
- Soto-García, M. (2018). Human Resources Practices in Successful Family Businesses in Puerto Rico: A Pilot Study. *Journal of Organizational Psychology*, 18(3), 31–40. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.33423/jop.v18i3.1288>
- Starineca, O. (2015). Employer Brand Role in HR Recruitment and Selection. *Economics & Business*, 27, 58–63. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1515/eb-2015-0009>
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hmr.2012.06.001>
- Wu, X. M., Guo, Z. X., Chu, X. M., & Seungeok, Y. (2023). Designing a demand forecasting model for human resources cloud data centres using fuzzy theory. *Wireless Networks*, 29(8), 3417–3433. <https://doi.org/10.1007/s11276-023-03423-4>

Portales electrónicos:

❖ Bibliotecas:

<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
www.biblioteca.uprrp.edu

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships- <http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

❖ Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilación comprensiva de recursos sobre empresarismo)

Leyes Laborales:

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>
- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org
- ❖ Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org

Agencias Gubernamentales:

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
- ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
- ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
- ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>
- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>