



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

Adaptado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19

GESTION DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL

Asignatura no presencia

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2021 - I
1.3	Código de asignatura	:	024425
1.4	Ciclo	:	Sexto
1.5	Créditos	:	4
1.6	Horas semanales totales	:	7
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 3 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	2
1.7	Requisito	:	Planeamiento de Personal / Gestión por Competencias
1.8	Docente	:	Comisión de Sílabos

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito diseñar y ejecutar procesos de selección y contratación de personal por competencias.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Requerimientos de personal. Reclutamiento interno y externo. 2. Proceso de selección por competencias. 3. Administración de los distintos tipos de contratación, modelos de contratos. 4. El proceso de inducción y su importancia en la adaptación del nuevo trabajador.

La asignatura exige del estudiante la presentación de un informe de investigación de la gestión de la selección de personal y su influencia en la determinación de las modalidades de contratación.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Aplica conceptos, métodos y procedimientos para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, considerando el modelo de gestión de competencias.

3.2 Componentes

Capacidades

- Reconoce los conceptos básicos del requerimiento de personal y los tipos de reclutamiento en el entorno empresarial actual.
- Planifica y ejecuta los pasos del proceso de selección de personal para una organización, en el marco del modelo de gestión de competencias.
- Administra contratos laborales y reconoce los distintos modelos de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- Diseña programas de inducción considerando la importancia de los mismos en la adaptación de los trabajadores al entorno laboral.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 REQUERIMIENTOS DE PERSONAL: RECLUTAMIENTO INTERNO Y					
CAPACIDAD: Reconoce los conceptos básicos del requerimiento de personal y los tipos de reclutamiento en el entorno empresarial actual.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	• Introducción a la temática del curso. Definición de requerimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el silabo: Competencia, capacidades y contenidos. • Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • El requerimiento del puesto, considerando el tipo de organización y el retorno de la inversión. (CPC: d, b). 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Con qué instrumento de gestión debe contar el área de recursos humanos? Precise por qué. 	Sesión en línea 2 Exposición dialogada Tutoría	2 HP	
2	• Pautas para la elaboración del perfil del puesto.	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil de puestos su elaboración y su alineamiento con las políticas de empresa y normas laborales. (CPC: d, k). • Métodos de análisis y descripción de perfil de puesto. • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: Informe de investigación de la gestión de la selección de personal y su influencia en la determinación de las modalidades de contratación. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza y describe el perfil de puesto de Asistente de RR.HH. • Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. • Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. 	Sesión en línea 4 Perfil de puesto Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento externo. Concepto. Fuentes. Ventajas y desventajas. • Género e igualdad de oportunidades de empleo. • Metodología de Inbound Recruiting. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las fuentes de reclutamiento externo, considerando las políticas de la Organización. (CPC: d, k). • Lee y analiza la lectura: Género, habilidades e igualdad de oportunidades. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza la lectura: metodología Inbound Recruiting. 	Sesión en línea 6 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
4	• Reclutamiento interno: concepto, fuentes, ventajas y desventajas.	<ul style="list-style-type: none"> • Las fuentes de reclutamiento interno, teniendo en cuenta las políticas organizacionales. (CPC: d, i, k). 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: Proceso de reclutamiento paso a paso • Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe. • Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 8 Recensión de video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

CAPACIDAD:

Planifica y ejecuta los pasos del proceso de selección de personal para una organización, en el marco del modelo de gestión de competencias.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Relación entre estrategia organizacional y selección. Competencias como base de la gestión de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece el vínculo entre estrategias organizacionales y selección de personal como ventaja competitiva. Identifica sus propias competencias, fortalezas y áreas de mejora, teniendo en cuenta indicadores. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada Chat	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Selección por Competencias. ¿Para qué? 	Sesión en línea 10 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Competencias clave y definición de los grados para medir competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Define por medio de un mapa conceptual las competencias clave de una organización, y estableciendo un acercamiento ético y grados para medir las competencias. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 11 Exposición dialogada Chat	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Incumplimiento de condiciones laborales publicadas en la oferta de trabajo. (CPC: g). 	Sesión en línea 12 Foro de discusión Informe sobre el dilema Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de selección, planificación y etapas. La entrevista y los assessment centers. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña un flujograma de un plan de acción, considerando la información base y métodos de medición, para realizar un proceso de selección y presentar una terna de candidatos. (CPC: d, i, j). Explica en qué consiste el método de evaluación situacional assessment center. 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Ventajas y desventajas de la selección de personal por competencias. Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Es posible evaluar candidatos de distintos perfiles de puestos con el método assessment center? Argumente por qué sí y por qué no. (CPC: l) Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe. (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de 	Sesión en línea 14 Recensión de lectura Foro de discusión Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Métodos de evaluación de candidatos con el modelo de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la metodología de evaluación de candidatos, a través del modelo de competencias con enfoque cuantitativo y cualitativo. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 15 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).		Sesión en línea 16 Evaluación Reporte	2 HP	

UNIDAD 3
ADMINISTRACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE CONTRATACIÓN. MODELOS DE CONTRATOS

CAPACIDAD:

Administra contratos laborales y reconoce los distintos modelos de acuerdo a la legislación laboral vigente.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de contrato laboral. Tipos de contratos • Gestión de los contratos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora un cuadro comparativo sobre los diversos tipos de contratos laborales de acuerdo a las normas legales. • Requisitos validos de los contratos laborales para el ministerio de trabajo. (CPC: d, e). 	Sesión en línea 17 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué significa contratar? 	Sesión en línea 18 Foro de discusión Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos laborales. Aplicaciones, problemas y soluciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los modelos de contratos laborales, considerando la legislación laboral vigente. (CPC: d, e, g.). 	Sesión en línea 19 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza la lectura: Consecuencias legales y de imagen para la organización por incumplimiento de contrato. • Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final. (CPC: I). • Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 20 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios y Congresos de Especialidad. 	Sesión en línea 21 Conferencias en línea Reporte	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de indicadores de selección y contratación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto, utilización, finalidad de los indicadores de selección y contratación. (CPC: d, e.). 	Sesión en línea 23 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: ¿Cómo se establecen los indicadores de selección y contratación? 	Sesión en línea 24 Visiona el video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y SU IMPORTANCIA EN LA ADAPTACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR.

CAPACIDAD:

Diseña programas de inducción considerando la importancia de los mismos en la adaptación de los trabajadores al entorno laboral.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> La inducción laboral, concepto y etapas. Importancia de la inducción en la adaptación del trabajador a un nuevo entorno laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de inducción. su importancia y secuencia, considerando la política de la empresa (CPC: d, e, k). Visiona el video: El proceso de inducción y el sentido de pertenencia. 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Diferencias entre inducción al puesto e inducción a la organización. (CPC: d, k). Presenta el informe final de gestión de la investigación formativa. (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Sesión en línea 26 Recensión de video Tutoría	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Contenido y ejecución de programas de inducción. La inducción de los trabajadores y las buenas prácticas de gestión. Programa de Onboarding. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula un programa de inducción integral, teniendo en cuenta los objetivos las estrategias de la organización y sus políticas. (CPC: d, b, k). 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Prácticas de gestión de recursos humanos en el proceso de inducción y programa Onboarding. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 28 Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> Recuento y reforzamiento de los temas tratados durante el ciclo. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Sesión en línea 29 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Valora el proceso de selección de personal y cumplimiento de las cláusulas contractuales en la imagen de la marca empresarial. 	Sesión en línea 30 Reflexión Participación individual	2 HP	
16	<p>Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: l).</p>		Sesión en línea No. 31 valuación	5 HP	2
			Sesión en línea No. 32 Reporte		

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. Se toma en cuenta contenidos transversales del Componente Profesional Común – CPC – propios de las carreras de negocios, en el marco de la acreditación de ACBSP.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros.

Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del cumplimiento del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. BIBLIOGRÁFICAS

- Tovalino, F. (2011). Manual de gestión de recursos humanos. Lima: ECB
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias. La Trilogía*. Tomo I Buenos Aires: Ed. Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2006). *Selección por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Casos. (4ta Ed.) Buenos Aires: Ed. Granica.
- Simon L. Dolan_ Ramon Valle Cabrera_ Susab E. Jackson_ Randall S. Schuller. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. España: McGraw-Hill 3° Edición
- Idalberto Chiavenato. (2007). *Administración de los RR.HH.* México: McGraw-Hill 8° Edición

8.2. ELECTRÓNICAS

- Córdova, J. (Año 5, mayo. 2012). *¿Cuáles son los beneficios de usar la Subasta Inversa en los Procesos de Selección?* Gestión Pública y Desarrollo (N° . 58).
- Tovalino, F. (set. 2012). *Valoración de los puestos de trabajo*. Asesoría Laboral, p. 29-32.

Cobertura del Componente Profesional Común (CPC) por áreas (expresadas en horas durante el semestre)

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
0	4	0	53	10	0	3	0	4	13	12	13	112