



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

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

SÍLABO

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

GESTION DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2022 - II
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 HTI
1.7	Requisito	:	Planeamiento de Personal / Gestión por Competencias
1.8	Docente	:	Maravi Zegarra, Luis Germán

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. 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 con el desarrollo del país
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 REQUERIMIENTOS DE PERSONAL: RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO					
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	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento Estratégico en las organizaciones Importancia de la Gestión Estratégica de RRHH Definición del proceso de Selección de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el sílabo: Competencia, capacidades y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Explica sobre la evolución de la función de la gestión de RRHH hasta el sistema integral de la gestión estratégica de RRHH. Enfatiza sobre el proceso de selección de personal Importancia de la selección de personal para alcanzar los objetivos organizacionales Reclutamiento / selección / contratación / inducción. (CPC: d, b). 	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición problematizadora	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora un flujograma del proceso de selección de personal. Responde a la pregunta planteada en el foro: 	Sesión en línea No 2 Actividad aplicativa Foro	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> El Diseño de la estructura organizacional Definición y diseño puesto de trabajo Definición de organigrama. 	<ul style="list-style-type: none"> Importancia del Diseño Organizacional y su relación con el modelo de negocio de la organización. Explica sobre los diferentes tipos de organización y la importancia del análisis de puesto para los procesos en la GTH y en particular para la Selección de personal Diferencia conceptos: normas, políticas, procedimientos Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: Informe de investigación - Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea No. 3 Exposición interactiva Trabajo en grupos	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA, sobre el tema de investigación asignado. Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. . Control de lectura comprensiva 	Sesión en línea No. 4 Búsqueda en la web Tutoría Recensión	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento de personal El proceso de reclutamiento de Personal - Importancia del e-recruitment en la gestión de RRHH Identificación y uso de herramientas T.I.C.aplicadas al proceso de selección de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Explica la relación de planeación estratégica y el proceso de planeación de RRHH Explica el proceso de reclutamiento. Elabora un diagrama, Importancia de las TIC en los procesos de reclutamiento (CPC: d, k). 	Sesión en línea No. 5 Exposición interactiva Trabajo en grupos	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: (CPC: d, j). 	Sesión en línea No.6 Trabajo en equipo Estudio de caso Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de reclutamiento Desarrollo de la Marca Empleadora (Inbound Recruiting). 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica estrategias de reclutamiento Explica los métodos de Reclutamiento (Interno y externo) en la era digital. (CPC: d, i, k). Representación de un personaje debe pensar, actuar y decidir 	Sesión en línea No.7 Exposición dialogada Juego de roles	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe. Tutoría. Absuelve consultas y orienta para el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea No. 8 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"> El sistema por competencias La Gestión de RRHH por competencias Competencias claves en la organización 	<ul style="list-style-type: none"> Explica el sistema por competencias en el marco de la gestión de los negocios Analiza la utilidad del sistema de competencias en la gestión de RRHH. (CPC: d, j). 	Sesión en línea No 9	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Control de lectura comprensiva, a través de una recensión 	Sesión en línea No.10 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> El análisis funcional en la organización Tipos de competencia Manual de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica el procedimiento para Identificar las competencias claves de la organización Diseño e implementación del manual de competencias y cómo se determina los grados en cada competencia (CPC: d, j). 	Sesión en línea No. 11 Problematización Actividad aplicativa	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: incumplimiento de condiciones laborales publicadas en la oferta de trabajo. (CPC: g). Reflexiona los valores institucionales de la USMP. 	Sesión en línea No. 12 Trabajo en equipo Informe sobre el dilema y valores	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Selección de personal basado en competencias La entrevista por competencias Las video entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la gestión por competencias en el proceso de selección de personal Detalla los tipos de entrevistas basado por competencias (CPC: d, i, j). Explica en qué consiste el método de evaluación situacional assessment center. 	Sesión en línea No.13 Actividad aplicativa	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: (CPC: d, j). Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe.(CPC: l). Tutoría: Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	Sesión en línea No. 14 Caso didáctico Comunicación efectiva Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> El Assessment Center Pruebas psicotécnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica sobre los tipos de evaluaciones que buscan evidenciar las competencias del postulante. (CPC: d, j). Juego de roles 	Sesión en línea No.15 Representación de un personaje debe pensar, actuar y decidir	3 HT	2
		Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).		Sesión en línea No. 16 Evaluación	

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.

SEMAN A	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. • Los regímenes laborales especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende la importancia de la gestión de los contratos laborales • Elabora un esquema de llaves de los tipos de contratos • Aprecia la importancia de la fiscalización laboral (CPC: d, e). 	Sesión en línea No. 17 Exposición interactiva Ejemplificaciones	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Elabora contratos de trabajo de acuerdo con la tipología y el ordenamiento legal en el país. 	Sesión en línea No. 18 Actividad aplicativa Foro	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos legales que inciden el proceso de selección de personal • La diversidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las normas legales contra la discriminación laboral y la inclusión laboral • Analiza la legislación que inciden en la oportunidad equitativa de empleo. (CPC: d, e, g.). • Control de lectura comprensiva de texto seleccionado 	Sesión en línea No. 19 Exposición interactiva Recensión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final. (CPC: l). • Tutoría Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea No. 20 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA. 	Sesión en línea No. 21 Conferencias en línea Recensión - Reporte	3 HT	2
			Sesión en línea No. 22 Recensión - Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de KPI - (Key performance Indicator) • KPI de reclutamiento • KPI de selección 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el uso de los indicadores claves de reclutamiento y selección • Valora el impacto de la gestión de indicadores en la gestión de las organizaciones (CPC: d, e.). 	Sesión en línea No. 23 Exposición dialogada Actividad aplicativa	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Discute y resuelve casos tipo: (CPC: d, j).. 	Sesión en línea No. 24 Trabajo en equipo Comunicación efectiva	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	• El proceso de inducción	<ul style="list-style-type: none"> • La socialización del nuevo trabajador • Identifica las formas y ejecución del proceso de inducción • Reconoce los criterios para elaborar el contenido del Manual de Inducción 	Sesión en línea No.25 Exposición dialogada Ejemplificación	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza un caso tipo: (CPC: d, j). • Presenta informe final de gestión de la investigación formativa. • Exposición informe final de gestión de la investigación formativa (CPC: l) 	Sesión en línea No. 26 Trabajo en equipo Reporte de caso Comunicación efectiva Tutoría	2 HP	
14	• El Programa de Onboarding	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de implementar un proceso efectivo de Onboarding • Diferencia y similitudes del proceso de Onboarding y el proceso de Inducción (CPC: d, b, k). 	Sesión en línea No.27 Exposición dialogada Ejemplificación	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Elabora un cuadro comparativo del onboarding con la inducción. • Describe las tendencias en la aplicación del onboarding en las empresas exitosas. 	Sesión en línea No. 28 Comunicación efectiva Tutoría	2 HP	
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe de investigación.	• Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe de investigación.	Sesión en línea No. 29 Presentaciones efectivas Realimentación	3 HT	2
			Sesión en línea No. 30 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: l).		Sesión en línea No.31 Evaluación	3 HP	2
			Sesión en línea No. 32 Reporte	22 HP	

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; por ello 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 de participación activa en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia 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:

$$PF = \frac{EP + ER}{2}$$

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

Sistematizado por: Luis Maraví Zegarra / Hugo Villar

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila