



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS**  
**ESCUELAS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES,**  
**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MARKETING**

**SILABO**

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

**SELECCIÓN DE PERSONAL- VISION GENERAL (E)**

**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                 | : 024423   |
| 1.4 | Ciclo                                | : Noveno (Administración, Administración de Negocios Internacionales, Gestión de Recursos Humanos y Marketing)   |
| 1.5 | Créditos                             | : 2  |
| 1.6 | Horas semanales totales              | : 4  |
|     | 1.6.1 Horas de teoría y práctica     | : 1 HT –2 HP   |
|     | 1.6.2 Horas de trabajo independiente | : 1  |
| 1.7 | Requisito                            | : Sistema de Información Gerencial (Administración) / Bionegocios Internacionales (Administración de Negocios Internacionales) / Bionegocios (Gestión de Recursos Humanos) / Comportamiento del Consumidor (Marketing) |
| 1.8 | Docentes                             | : Villar Lavalle, Hugo.  |

**II. SUMILLA**

La asignatura pertenece al área curricular de formación gerencial, es teórico - práctica y tiene por propósito diseñar y ejecutar procesos de selección de personal con enfoque integral. Elección del candidato.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Herramientas de conducción de entrevistas. 2. Procesos de selección interna y externa. 3. Instrumentos de selección más utilizados. 4. Costos, monitoreo y resultados.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe del análisis de un plan de selección de personal en una determinada organización.

**III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA**

**3.1 Competencia**

Diseña y ejecuta procesos de selección de personal con enfoque integral.

**3.2 Componentes**

**Capacidades**

- Formula las herramientas de conducción de entrevistas según la estructura y actividad de la organización.
- Aplica criterios técnicos a los procesos de selección de personal interna y externa, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Categoriza los instrumentos de selección de personal, de acuerdo a los objetivos de la organización.
- Planea y formula los costos y formas de monitoreo para lograr los resultados esperados, según los estándares establecidos.

**Actitudes y valores**

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

#### IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 HERRAMIENTAS DE CONDUCCIÓN DE ENTREVISTAS					
CAPACIDAD: Formula las herramientas de conducción de entrevistas según la estructura y actividad de la organización.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica para recoger datos de los candidatos.</li> <li>Procedimientos para la obtención de la información, tipos de preguntas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación del silabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes.</li> <li>Selecciona alternativas de obtención de datos en el proceso de la entrevista.</li> </ul>	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Lee y analiza la lectura:</b> ¿Qué y cómo formular preguntas para la entrevista?</li> </ul>	Taller de recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos herramientas para entrevistas.</li> <li>Procedimientos para entrevistar en el sector privado y público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica los diferentes instrumentos y formas de conducción de las entrevistas considerando el sector de la organización.</li> <li><b>Organización de trabajo de investigación formativa:</b> Informe de análisis de un plan de selección de personal.</li> <li><b>Presenta la Guía para el Desarrollo de la investigación formativa.</b></li> </ul>	Sesión en línea No. 2 Exposición dialogada Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Lee y analiza una lectura:</b> Tipos de herramientas para conducir entrevistas.</li> <li>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.</li> <li>Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre recensión de lectura Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>La hoja de vida del candidato.</li> <li>Factores que determinan la selección de los candidatos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evalúa el contenido de la información y determina los factores con lo que conducirá la entrevista.</li> </ul>	Sesión en línea No. 3 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Visiona el video:</b> Tendencias actuales en hojas de vida laboral.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre recensión de video	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puntajes y calificación.</li> <li>Tabulación de la información grupal e individual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza un caso tipo, identificando los resultados considerando las características de los candidatos y la organización.</li> </ul>	Sesión en línea No. 4 Exposición dialogada Taller sobre estudio de caso	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Visiona el video:</b> ¿Cómo se califica una hoja de vida laboral?</li> <li><b>Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe.</b></li> <li><b>Tutoría:</b> Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre recensión de video Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 2  
PROCESOS DE SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA**

**CAPACIDAD:**

Aplica criterios técnicos a los procesos de selección de personal interna y externa, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de los procesos de selección interna y externa en el sector privado y público.</li> <li>Captación de candidatos: medios electrónicos y convencionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propone procesos ágiles de selección, utilizando la tecnología, considerando el talento de las personas dentro y fuera de la organización.</li> </ul>	Sesión en línea No. 5 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Visiona el video:</b> ¿Qué medios utilizan las organizaciones para captar personal?</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre caso didáctico informe	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil y proceso de evaluación curricular.</li> <li>Evaluación de los candidatos: pruebas, criterios, puntaje de selección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora un mapa conceptual identificando los principales factores que tienen relación con el perfil y define los instrumentos de evaluación.</li> </ul>	Sesión en línea No. 6 Exposición dialogada	1 HT	1
		<p><b>Dilema ético:</b> Adecuación del perfil del puesto en función de intereses personales.</p>	Actividad aplicativa Taller sobre dilema ético	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acogida al colaborador.</li> <li>Responsables, información que debe conocer el colaborador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseña y organiza las actividades que son importantes para la integración del personal seleccionado.</li> </ul>	Sesión en línea No. 7 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Visiona el video:</b> Proceso de inducción, qué y cómo llevarlo a cabo.</li> <li><b>Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe</b></li> <li><b>Tutoría:</b> Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre recensión de video Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de selección: cómo medirlo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora un mapa mental, indicando los componentes de eficiencia del proceso realizado.</li> </ul>	Sesión en línea No. 8 Taller sobre los indicadores de selección	1 HT	1
		<b>Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje</b>		Evaluación	

**UNIDAD 3  
INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN MÁS UTILIZADOS**

**CAPACIDAD:**

Categoriza los instrumentos de selección de personal, de acuerdo a los objetivos de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avance Digital en el Perú</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distingue las ventajas de digitalizar el proceso de reclutamiento y selección, establece recomendaciones que se deben de adoptar para participar en estos procesos.</li> </ul>	Sesión en línea No. 9 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Lee y analiza una lectura:</b> La tecnología y sus implicancias en la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller entre pares sobre recensión de lectura Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las entrevistas a profundidad, las dinámicas grupales, simulaciones.</li> <li>Pruebas psicológicas: convencionales y con el uso de medios electrónicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica mediante casos los tipos de entrevistas para los distintos perfiles de puestos</li> </ul>	Sesión en línea No. 10 Exposición dialogada Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Visiona el video:</b> Dinámicas grupales como métodos para seleccionar personal.</li> <li><b>Visiona el video:</b> Tipos de pruebas psicológicas</li> <li><b>Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final.</b></li> <li><b>Tutoría:</b> Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller entre pares sobre recensión de video Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA.</li> </ul>	Sesión en línea No. 11 Conferencias y seminarios de discusión	1 HT	1
			Actividad aplicativa Elaboración de reportes	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elección de los instrumentos por grupos ocupacionales. Personalidad y perfil del puesto.</li> <li>Instrumentos para selección de personal: masiva, especializada, gerencial, administrativo, técnico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora un cuadro comparativo de los distintos instrumentos de evaluación, de acuerdo a los grupos ocupacionales.</li> <li>Identifica los instrumentos a aplicar considerado las características del perfil del puesto.</li> </ul>	Sesión en línea No. 12 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lee y analiza la lectura: ¿Por qué importa el tipo de personalidad para un perfil de puesto?</li> <li>Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿En qué momento se elige el tipo de instrumento de evaluación?</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller entre pares sobre recensión de lectura Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 4  
COSTOS, MONITOREO Y RESULTADOS**

**CAPACIDAD:**

Planea y formula los costos y formas de monitoreo para lograr los resultados esperados, según los estándares establecidos.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto en el proceso de selección: convocatorias, servicios de terceros, costos fijos y variables.</li> <li>• Integración y desempeño del trabajador</li> <li>• Factores que determinan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica la variable costo-beneficio de los componentes que involucra el proceso de selección de personal.</li> </ul>	Sesión en línea No. 13 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora los contenidos y formas de comunicación y acercamiento de la organización al nuevo trabajador.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller entre pares sobre las formas de comunicación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y procedimientos de monitoreo y resultados.</li> <li>• Medición e impacto de la selección interna y externa en la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña los lineamientos para las políticas y procedimientos de seguimiento del proceso de selección.</li> </ul>	Sesión en línea No. 14 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa los resultados de la selección interna y externa en la organización.</li> <li>• <b>Presentación del informe final de Investigación Formativa</b></li> </ul>	Actividad aplicativa Presentación efectiva	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración un informe del análisis de un plan de selección de personal en una determinada organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe.</li> </ul>	Sesión en línea No. 15 Presentaciones efectivas	1 HT	1
			Actividad aplicativa Presentaciones efectivas	2 HP	
16	<b>Examen final:</b> Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje		Sesión en línea No. 16 Evaluación	1 HT	1
			Retroalimentación	2 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.
- 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 y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa, 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, sesiones 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

- Alles, M. (2006). *Elija el Mejor: como entrevistar por competencias.* (2a.ed.).Buenos Aires. Editorial Granica.
- Blanco, A. (2006). *Test Psicotécnicos.* (3ra.ed.). Madrid.
- Deems, R. (2003). *La entrevista de selección para no expertos.* Traducción al español. España.

**Sistematizado por:** Hugo Villar / Javier Ramírez Corzo

**Fecha:** 30 de julio de 2022

**Revisión Pedagógica:** René Del Águila Riva