



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

### SÍLABO

### SELECCIÓN DE PERSONAL

#### I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Administración/ Administración de Negocios Internacionales/ Gestión de Recursos Humanos/ Marketing
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – I
5. Tipo de asignatura	: Electiva
6. Modalidad de asignatura	: Virtual
7. Código de asignatura	: 130340E5021
8. Ciclo	: Noveno
9. Créditos	: 2
10. <b>Horas semanales totales</b>	: <b>4</b>
Horas lectivas de teoría	: 1
Horas lectivas de práctica	: 2
<b>Horas lectivas totales</b>	: <b>3</b>
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
<b>Horas de Trabajo Independiente</b>	: 1
11. Requisitos	: Sistema de Información Gerencial (Administración) / Bionegocios Internacionales (Administración y Negocios Internacionales) Bionegocios (Gestión de Recursos Humanos y Marketing).
12. Docente	: Maraví, Luis Germán.

## II. SUMILLA

La asignatura forma parte del área curricular de estudios especializados gerenciales, tiene como propósito aplicar normas y procedimientos de selección de personal en empresas públicas y privadas, en el marco de las normas jurídicas que regulan las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Modelos de selección y contratación según el régimen jurídico vigente y teniendo en cuenta los equipos de trabajo. 2. Procedimientos de selección contratación en la empresa privada. 3. Procesos y herramientas de selección y contratación en las organizaciones. 4. Gestión de Capital Humano mediante tercerización u outsourcing.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe de análisis sobre un caso de selección y contratación laboral con aplicación de normas de regulación jurídica y criterios que aplica en la elección de los mismos.

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

### 3.1 Competencia

#### *Liderazgo*

Lidera y participa activamente en equipos de trabajo, se compromete con las tareas y logros de los mismos.

### 3.2 Componentes

- Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.
- Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.
- Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.
- Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.

### 3.3 Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Integridad (honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio).
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros).
- Compromiso con el desarrollo del país.

#### IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1								
MODELOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN SEGÚN EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE Y TENIENDO EN CUENTA LOS EQUIPOS DE TRABAJO								
CAPACIDAD:								
Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
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>Comprende los alcances 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> <li><b>Actividad 1: Lee y analiza la lectura:</b> ¿Qué y cómo formular preguntas para la entrevista?</li> </ul>	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada Taller de recensión de lectura Tutoría	1	2	-	-	1
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> <li><b>Actividad 2: 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>	Sesión en línea No. 2 Exposición dialogada Foro Actividad aplicativa Taller sobre recensión de lectura Tutoría	1	2	-	-	1
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>La hoja de vida del candidato. 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> <li><b>Actividad 3: Visiona el video:</b> Tendencias actuales en hojas de vida laboral.</li> </ul>	Sesión en línea No. 3 Exposición dialogada Actividad aplicativa Taller : recensión de video	1	2	-	-	1
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> <li><b>Actividad 4: Taller de Visionado el video:</b> ¿Cómo se califica una hoja de vida laboral?</li> <li>Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe.</li> <li><b>Tutoría:</b> Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones</li> </ul>	Sesión en línea No. 4 Exposición dialogada Taller sobre estudio de caso Actividad aplicativa Taller sobre recensión de video Tutoría	1	2	-	-	1

**UNIDAD 2**  
**PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA**

**CAPACIDAD:**

Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
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					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 5: Taller sobre visiona el video:</b> ¿Qué medios utilizan las organizaciones para captar personal?</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre caso didáctico informe	1	2	-	-	1
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					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 6: Taller sobre Dilema ético:</b> Adecuación del perfil del puesto en función de intereses personales.</li> </ul>	Actividad aplicativa Taller sobre dilema ético	1	2	-	-	1
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acogida al colaborador.</li> <li>Responsables, información que debe conocer el colaborador.</li> </ul>	Diseña y organiza las actividades que son importantes para la integración del personal seleccionado.	Sesión en línea No. 7 Exposición dialogada					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 7: Taller sobre Visiona el video:</b> Proceso de inducción, qué y cómo llevarlo a cabo.</li> <li>Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe</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	1	2	-	-	1
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de selección: cómo medirlo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 8:</b> 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					
		<b>Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje</b>	Evaluación	1	2	-	-	1

**UNIDAD 3**  
**PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

**CAPACIDAD:**

Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.

9	Avance Digital en el Perú	<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	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 9: Taller sobre 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	1	2	-	-	1
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					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 10: Taller sobre Visionado de 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	1	2	-	-	1
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>XIV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales, de Negocios y seminario de las escuelas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 11:</b> Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y seminario de las escuelas profesionales.</li> </ul>	Sesión en línea No. 11 Conferencias y seminarios de discusión	1	2	-	-	1
			Actividad aplicativa Elaboración de reportes					
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> </ul>	<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> </ul> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿En qué momento se elige el tipo de instrumento de evaluación?	1	2	-	-	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 12: Taller</b>, Identifica los instrumentos a aplicar considerado las características del perfil del puesto.</li> </ul>						

**UNIDAD 4**  
**GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO MEDIANTE TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING**

**CAPACIDAD:**

Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
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					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 13: Taller</b>, 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	1	2	-	-	1
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					
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 14: Taller</b>, Evalúa los resultados de la selección interna y externa en la organización.</li> <li>Presentación del informe final de Investigación Formativa</li> </ul>	Actividad aplicativa Presentación efectiva	1	2	-	-	1
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de la monografía.</li> </ul>	<b>Actividad 15:</b> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de la monografía.	Sesión en línea No. 15 Presentaciones efectivas por equipos	1	2	-	-	1
			Actividad aplicativa Presentaciones efectivas por equipos					
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	2	-	-	1
			Retroalimentación					

## V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. 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.

## 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

### 8.1. Bibliográficas

- 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:** 20 de febrero de 2023

**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva