



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

GESTIÓN DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2024 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 02442506042
8. Ciclo	: Sexto
9. Créditos	: 4
10. Horas semanales totales	: 7
Horas lectivas de teoría	: 3
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	: 5
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	: 2
11. Requisito	: Planeamiento de Personal
12. Docente	: Maraví Zegarra, Luis Germán.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito diseñar y ejecutar procesos de reclutamiento y selección de personal para fomentar e incentivar la atracción y contratación del talento adecuado, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Proceso de selección por competencias. 2. Requerimientos de personal. Reclutamiento interno y externo. 3. Administración de los distintos tipos de contratación, modelos de contratos. 4. Diseño de programas onboarding: aplicación y medición del impacto.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe ejecutivo de las decisiones tomadas en el proceso de selección e incorporación de personal en la organización del caso de estudio del simulador.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno

Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas y objetivos institucionales.

3.2. Componentes Capacidades

- Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.
- Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.
- Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.
- Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Búsqueda de la verdad.
- Trabajo en equipo.
- Actitud innovadora y emprendedora.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS								
CAPACIDAD: Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.								
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"> Enfoque por competencias en el mundo laboral La gestión de los RR. HH. por competencias Competencias claves en la organización 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce los alcances del sílabo, competencia, capacidades, contenidos y las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Explica el enfoque por competencias en el marco de la gestión de los negocios Analiza la utilidad del sistema de competencias en la gestión de los RR. HH. Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa (informe ejecutivo de las decisiones tomadas en el proceso de selección e incorporación de personal en la organización del caso de estudio del simulador) Comprende la utilidad de la Guía para el desarrollo de la investigación formativa (GIF). 	Sesión No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada Taller	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 1: Elabora un listado de las competencias clave que buscan las empresas en los tiempos actuales. Realiza búsqueda en repositorio con uso de una herramienta de IA. 	Sesión No. 2 Taller/ Trabajo en equipo Uso de Gemini u otra					
2	<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 clave de la organización Diseño e implementación del manual de competencias y cómo se determina los grados en cada competencia. Ejemplifica la redacción de competencias considerando los elementos de competencia 	Sesión No. 3 Exposición dialogada Problematicación Taller	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 2: En una matriz establece la correlación entre el análisis funcional y las competencias laborales que correspondan desarrollarse en las organizaciones Recibe orientaciones sobre la estructura del plan de investigación para la elaboración del informe de Investigación Formativa. 	Sesión No. 4 Taller Asesoría académica					
3	<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, con uso de una herramienta IA. Explica en qué consiste el método de evaluación situational assessment center. 	Sesión No. 5 Exposición dialogada Taller	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 3: Monitoreo I: Presenta el plan de investigación para la elaboración informe ejecutivo de las decisiones tomadas en el proceso de selección e incorporación de personal en la organización del caso de estudio del simulador. 	Sesión No. 6 Presentaciones efectivas Asesoría académica					
4	<ul style="list-style-type: none"> El Assessment Center Pruebas psicotécnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los pasos para ejecutar el Assessment Center Realiza una decisión tentativa en el simulador como prueba piloto 	Sesión No. 7 Exposición dialogada Estudio de casos	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 4: Desarrolla un estudio de caso como técnica de aplicación del assessment center. Visionado de video: Caso de estudio. https://ghanalitica.com/guias/assessment-center/#seccion-pasos 	Sesión No. 8 Taller Recensión Reportes.					

UNIDAD 2
REQUERIMIENTOS DE PERSONAL: RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

CAPACIDAD:

Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.

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"> Planeamiento estratégico en las organizaciones Importancia de la gestión estratégica de RR. HH. Definición del proceso de selección de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Explica la evolución de la gestión de los RR. HH. enfatizando el proceso de selección (nueva propuesta) Importancia de la selección de personal para alcanzar los objetivos organizacionales Reclutamiento, selección, contratación, inducción. Plantea un plan de acción para el caso de simulación. 	Sesión 9 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición problematizadora	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 5: Elabora un flujograma del proceso de selección de personal. Realiza búsqueda de información de sustento para la elaboración del diagrama de flujo, utilizando una herramienta de AI. 	Sesión 10 Taller Uso de ChatGPT					
6	<ul style="list-style-type: none"> El diseño de la estructura organizacional Definición y diseño de 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 Elabora un cuadro comparativo de los conceptos y características de las normas, políticas, procedimientos 	Sesión 11 Exposición interactiva Trabajo en grupos	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 6: Dilema ético: Incumplimiento de condiciones laborales publicadas en la oferta de trabajo. Reflexiona los valores institucionales de la USMP. Realiza la 1ra decisión real en el simulador, teniendo en el plan de acción. 	Sesión 12 Trabajo en equipo Reportes sobre el dilema y valores					
7	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento de personal El proceso de reclutamiento de personal Importancia del e-recruitment en la gestión de los RR. HH. 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 los RR. HH. Explica el proceso de reclutamiento y elabora un diagrama, Valora la importancia de las TIC en los procesos de reclutamiento 	Sesión 13 Exposición interactiva Trabajo en grupos	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 7: Desarrolla un caso sobre factores intervinientes en el proceso de reclutamiento de personal Analiza resultados decisión 1 anterior sobre aciertos y errores obtenidos. 	Sesión 14 Trabajo en equipo Estudio de caso					
8	<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. Representación de un personaje debe pensar, actuar y decidir. Propone plan de ajustes para siguiente decisión en simulador. 	Sesión 15 Exposición dialogada Juego de roles Asesoría académica	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 8: Monitoreo II. Presenta el reporte de recuperación y análisis de información para la elaboración del Informe ejecutivo de las decisiones tomadas en el proceso de selección e incorporación de personal en la organización del caso de estudio del simulador. 	Sesión 16 Presentaciones efectivas Realimentación docente					

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

CAPACIDAD:

Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
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 	Sesión 17 Exposición dialogada Ejemplificaciones	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 9: Elabora un contrato de trabajo tipo de acuerdo el ordenamiento legal en el país. Realiza la 2da decisión real en el simulador, teniendo en cuenta plan de ajustes. 	Sesión 18 Actividad aplicativa Trabajo en pares					
10	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos legales que inciden en 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 incide en la oportunidad equitativa de empleo. 	Sesión 19 Exposición dialogada Recensión de lectura Discusión dirigida	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 10: Lectura de texto: <i>Servir Los regímenes laborales en el Perú.</i> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF Analiza resultados decisión 1 anterior sobre aciertos y errores obtenidos; propone plan de ajustes. 	Sesión 20 Actividad aplicativa Recensión de lectura Discusión					
11	<ul style="list-style-type: none"> XVII Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 11: Elabora reportes de participación en la XVII Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios. 	Sesión N° 21 Seminarios de discusión Reporte	3	2	-	-	2
			Sesión N° 22 Seminarios de discusión Reportes					
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"> Realiza ejemplos de cálculo del ROI de una capacitación. Visiona el video: P y B Consultores. ¿Cómo medir y evaluar el impacto de la capacitación? Realiza ejemplos de medición del ROI, con uso de herramientas de IA 	Sesión 23 Exposición dialogada Demostraciones Uso de Gemini u otra.	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 12: Monitoreo III Presentación del esquema de redacción y avance de informe de análisis (redacción preliminar) Realiza la 3ra decisión real en el simulador, teniendo en cuenta plan de ajustes. 	Sesión en línea No. 24 Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 4
DISEÑO DE PROGRAMAS ONBOARDING: APLICACIÓN Y MEDICIÓN DEL IMPACTO

CAPACIDAD:

Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.

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"> Onboarding: concepto y tipos. El onboarding digital 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica el proceso de incorporación de clientes y usuarios a la organización. Elabora un esquema de llave sobre los tipos y mejores procesos de onboarding. Prepara informe final sobre las decisiones tomadas 	Sesión 25 Exposición dialogada Ejemplificación	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 13: Monitoreo IV Presenta el informe final de gestión de la investigación formativa. 	Sesión 26 Comunicación efectiva Asesoría académica					
14	<ul style="list-style-type: none"> El programa de onboarding: pre onboarding, plan para el primer día de trabajo, plan para las primeras semanas. Medición del impacto 	<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. Monitoreo IV: Presenta el informe final de investigación formativa 	Sesión 27 Exposición dialogada Realimentación docente	3	2	-	-	2
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro comparativo del onboarding con la inducción. Actividad 14: Describe las tendencias en la aplicación del onboarding en las empresas exitosas. Ensaya ejercicios de medición del impacto con aplicación de una herramienta de IA. 	Sesión 28 Trabajo en equipo Uso de Gemini u otro Asesoría docente					
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe de investigación. 	Sesión 29 Presentaciones efectivas Realimentación docente	3	2	-	-	2
			Sesión 30 Presentaciones efectivas Realimentación					
16	<ul style="list-style-type: none"> Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa las capacidades de las unidades de aprendizaje, tomando en cuenta la competencia del perfil del graduado, al cual tributa la asignatura. 		Sesión 31 Evaluación docente	3	2	-	-	2
			Sesión 32 Reporte					

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, portafolios, videos tutoriales, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, herramientas de IA, 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
- Chiavenato, I. (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.