



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 | : 2024 – II |
| 5. Tipo de asignatura | : Electiva |
| 6. Modalidad de asignatura | : Virtual |
| 7. Código de asignatura | : 130340E5020 (Adm.)/ 130340E5021 (ANI)/ 130340E5022 (GRH)/ 130340E5023 (MK) |
| 8. Ciclo | : Noveno |
| 9. Créditos | : 2 |
| 10. Horas semanales totales | : 4 |
| Horas lectivas de teoría | : 1 |
| Horas lectivas de práctica | : 2 |
| Horas lectivas totales | : 3 |
| Horas no lectivas de teoría | : - |
| Horas no lectivas de práctica | : - |
| Horas no lectivas totales | : - |
| Horas de Trabajo Independiente | : 1 |
| 11. Requisitos | : Sistema de Información Gerencial (Administración) / Bionegocios Internacionales (Administración y Negocios Internacionales) Bionegocios (Gestión de Recursos Humanos y Marketing). |
| 12. Docente | : Maraví Zegarra, 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

Capacidades

- 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.

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"> Regímenes laborales en el Perú: Público, privado La planeación estratégica y la selección y contratación de personal en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprende los alcances del sílabo: competencia, capacidades, y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Comprende las especificidades de los regímenes laborales existente en el Perú, a tenerse en cuenta en los procesos de selección y contratación. Elabora un mapa de procesos de las fases de la planificación estratégica de recursos humanos Actividad 1: Elabora un mapa de procesos de las fases de la planificación estratégica de recursos humanos. <p>Tarea académica para las horas de trabajo independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> Realiza la lectura del texto Escuela de Negocios y Dirección. <i>Planificación estratégica de recursos humanos, Business Review. Universidad Europeo Miguel de Cervantes.</i> https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/planificacion-estrategica-y-recursos-humanos/ 	<p>Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada</p> <p>Taller Lectura individual a base de preguntas orientadoras. Comunicación de resultados</p>	1	2	-	-	1
2	<ul style="list-style-type: none"> El modelo (método) STAR para reclutar personal. Técnica para recoger datos de los candidatos. Tipos de herramientas para entrevistas. Tipos de preguntas. Procedimientos para entrevistar en el sector privado y público. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplifica como se aplica el método STAR. Organización de trabajo de investigación formativa: Informe de análisis de un plan de selección de personal. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. Elabora una matriz de correlación entre técnicas, herramientas y procedimientos de selección de personal, según el modelo STAR. Actividad 2: Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. 	<p>Sesión en línea No. 2 Exposición dialogada Foro</p> <p>Taller sobre recensión de lectura Tutoría</p>	1	2	-	-	1
3	<ul style="list-style-type: none"> La hoja de vida del candidato. Factores que determinan la selección de los candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la estructura de la hoja de vida para participar en procesos de selección y contratación por las organizaciones. Actividad 3: Ensayo la elaboración de la hoja de vida para participar en la selección de personal. 	<p>Sesión en línea No. 3 Exposición dialogada</p> <p>Taller Simulación, hoja de vida.</p>	1	2	-	-	1
4	<ul style="list-style-type: none"> Puntajes y calificación. Tabulación de la información grupal e individual. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza un caso tipo, identificando los resultados considerando las características de los candidatos y la organización. Actividad 4: Taller de Visionado el video: ¿Cómo se califica una hoja de vida laboral? <p>Tarea académica para las horas de trabajo independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistematiza y presenta el plan de investigación formativa (para elaborar el 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. Monitoreo I: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	<p>Sesión en línea No. 4 Exposición dialogada Taller sobre estudio de caso</p> <p>Taller sobre recensión de video Tutoría</p>	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"> Implementación de los procesos de selección interna y externa en el sector privado y público. Captación de candidatos: medios electrónicos y convencionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Propone procesos ágiles de selección, utilizando la tecnología, considerando el talento de las personas dentro y fuera de la organización. 	Sesión en línea No. 5 Exposición dialogada	1	2	-	-	1
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 5: Taller sobre visiona el video: ¿Qué medios utilizan las organizaciones para captar personal? 	Taller sobre recensión informe					
6	<ul style="list-style-type: none"> Perfil y proceso de evaluación curricular. Evaluación de los candidatos: pruebas, criterios, puntaje de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un esquema conceptual identificando los principales factores que tienen relación con el perfil y define los instrumentos de evaluación. 	Sesión en línea No. 6 Exposición dialogada	1	2	-	-	1
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 6: Resuelve dilema ético: Adecuación del perfil del puesto en función de intereses personales. Reflexiona los valores institucionales de la USMP. 	Taller sobre dilema ético y reflexión de valores					
7	<ul style="list-style-type: none"> Acogida al colaborador. Responsables, información que debe conocer el colaborador. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña y organiza las actividades que son importantes para la integración del personal seleccionado. 	Sesión en línea No. 7 Exposición dialogada	1	2	-	-	1
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 7: Taller sobre visionado del video: Proceso de inducción, qué y cómo llevarlo a cabo. Tarea académica para las horas de trabajo independiente Elabora y presenta el Reporte de la recopilación y análisis de la información para la elaboración del informe de investigación. Monitoreo II: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Taller sobre recensión de video Tutoría					
8	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de selección: cómo medirlo 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 8: Elabora un mapa mental, indicando los componentes de eficiencia del proceso realizado. 	Sesión en línea No. 8 Taller sobre los indicadores de selección	1	2	-	-	1
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación					

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.

			HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI		
			HT	HP	HT	HP			
9	<ul style="list-style-type: none"> Avance digital en el Perú en la selección y contratación de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Distingue las ventajas de digitalizar el proceso de reclutamiento y selección, establece recomendaciones que se deben de adoptar para participar en estos procesos. 	Sesión en línea No. 9 Exposición dialogada						
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 9: Taller sobre lectura, La tecnología y sus implicancias en la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal. 	Taller entre pares sobre recensión de lectura Tutoría		1	2	-	-	1
10	<ul style="list-style-type: none"> Las entrevistas a profundidad, las dinámicas grupales, simulaciones. Pruebas psicológicas: convencionales y con el uso de medios electrónicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante casos los tipos de entrevistas para los distintos perfiles de puestos 	Sesión en línea No. 10 Exposición dialogada Foro						
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 10: Taller sobre Visionado de video, Dinámicas grupales como métodos para seleccionar personal. Visióna el video: Tipos de pruebas psicológicas Monitoreo III: Presenta el esquema de redacción y avance del informe final. Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Taller entre pares sobre recensión de video Tutoría		1	2	-	-	1
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 en línea 11 Seminarios de discusión		1	2	-	-	1
			Reportes						
12	<ul style="list-style-type: none"> Elección de los instrumentos por grupos ocupacionales. Personalidad y perfil del puesto. Instrumentos para selección de personal: masiva, especializada, gerencial, administrativo, técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro comparativo de los distintos instrumentos de evaluación, de acuerdo a los grupos ocupacionales. Lectura: ¿Por qué importa el tipo de personalidad para un perfil de puesto? 	Sesión en línea 12 Control de lectura		1	2	-	-	1
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 12: Taller, Identifica los instrumentos a aplicar considerando las características del perfil del puesto. 	Foro de discusión Monitoreo						

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	La tercerización laboral y sus tipos. Ventajas y desventajas para las organizaciones y los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las implicancias de la tercerización laboral para el desarrollo de las organizaciones y el desarrollo humano, considerando las tendencias. 	Sesión en línea No. 13 Exposición dialogada					
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 13: Taller. Elabora un cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la tercerización laboral, considerando los intereses de las organizaciones y de los trabajadores. 	Taller entre pares sobre las formas de comunicación	1	2	-	-	1
14	Los servicios de outsourcing en recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Diseña los lineamientos para las políticas y procedimientos de seguimiento del proceso de selección. 	Sesión en línea No. 14 Exposición dialogada					
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 14: Taller. Caracteriza la naturaleza de los servicios del outsourcing en recursos humanos, su funcionamiento y las oportunidades Actividad académica para las horas de trabajo independiente Monitoreo IV: Presenta del informe final de Investigación Formativa 	Presentación efectiva Realimentación docente	1	2	-	-	1
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de la monografía. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de la monografía. 	Sesión en línea No. 15 Presentaciones efectivas					
			Presentaciones efectivas	1	2	-	-	1
16	Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje		Sesión en línea No. 16 Evaluación					
			Retroalimentación	1	2	-	-	1

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: Luis Maraví / René Del Aguila

Fecha: 30 de julio de 2024

Revisión pedagógica: René Del Águila Riva