



## I. INFORMACIÓN GENERAL

|                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| <b>CURSO</b>            | : | Selección y Evaluación de Personal   |
| <b>CÓDIGO</b>           | : | AH51   |
| <b>CICLO</b>            | : | 201502   |
| <b>CUERPO ACADÉMICO</b> | : | <b>Anderson Jara De Finetti, Beatriz Leonarda<br/>Chiri Gutiérrez, Liliana</b> |
| <b>CRÉDITOS</b>         | : | 3  |
| <b>SEMANAS</b>          | : | 17   |
| <b>HORAS</b>            | : | 3 H (Teoría) Semanal   |
| <b>ÁREA O CARRERA</b>   | : | Administración y Recursos Humanos  |

## II. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPC

Misión: Formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el Perú.

Visión: Ser líder en la educación superior por su excelencia académica y su capacidad de innovación.

## III. INTRODUCCIÓN

Este curso pertenece a los cursos de la especialidad de la carrera de Administración y Recursos Humanos especialidad y enfatiza en desarrollar la competencia específica de la Facultad de Negocios, Gestión de Información Cuantitativa y Cualitativa, y la competencia específica de la carrera, Gestión del Capital Humano, ambas en nivel 2, a través de un enfoque teórico-práctico.

Este curso tiene un enfoque estratégico e integra el proceso de selección y evaluación a otros procesos de la Gestión del Talento Humano. Tiene el reto de proporcionar a los alumnos las bases conceptuales y las herramientas de gestión necesarias para captar y seleccionar el talento con las competencias personales y técnicas que se adecúen al perfil del puesto y a la cultura de la empresa logrando un desempeño exitoso en el puesto. Asimismo, proyecta desarrollar los conocimientos y proporcionar las herramientas que permitan evaluar el desempeño de las personas en la organización, como también el aplicar los procesos de selección y evaluación del desempeño como parte de una gestión estratégica del Talento Humano.

## IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante ejecuta una consultoría a una empresa a través de políticas, procedimientos y herramientas de gestión de reclutamiento, selección, inducción y gestión del desempeño evaluando con asertividad el desempeño del talento humano en las organizaciones, demostrando habilidades para dirigir e influenciar positivamente en una organización formal.

## V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

|  |
|--|
| <b>UNIDAD N°: 1 Planeación estratégica del Reclutamiento y Selección</b> |
| <b>LOGRO</b>   |

Al finalizar la unidad, el estudiante formula los lineamientos estratégicos de un plan de reclutamiento y selección alineado a la estrategia de la organización y al modelo de gestión por competencias, demostrando actitud crítica en sus planteamientos.

**TEMARIO**

- Guerra por el talento, escasez del talento
- Cambios del entorno actual que influyen en selección
- Selección por Competencias
- Planeación del Reclutamiento y la Selección
- Presupuesto de Reclutamiento y Selección
- Elaboración del perfil de puesto por competencias

**HORA(S) / SEMANA(S)**

1 y 2

**UNIDAD N°: 2 Estrategias de Reclutamiento**

**LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña las fuentes de reclutamiento como parte de una estrategia de reclutamiento para una empresa demostrando creatividad.

**TEMARIO**

- Estrategias para atraer y retener talento
- Etapas del reclutamiento.
- Tipos de reclutamiento.
- Web 2.0 y redes sociales
- Employer branding (Marca empleador)

**HORA(S) / SEMANA(S)**

3 y 4

**UNIDAD N°: 3 Estrategias de Selección**

**LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante plantea herramientas de selección de acuerdo a la naturaleza del proceso y las características del puesto a través de una investigación grupal a una empresa, demostrando habilidades para trabajar en equipo.

**TEMARIO**

- Tipos de pruebas de evaluación en la selección
- Pruebas técnicas
- Selección Masiva, de profesionales, Ejecutivos
- Entrevistas, tipos de entrevistas
- Entrevistas por competencias
- Assessment Centers
- Diseño de casos
- Indicadores de gestión

**HORA(S) / SEMANA(S)**

5, 6, 7 y 9

**UNIDAD N°: 4 Contratación e Inducción****LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña con criticidad un proceso de contratación e inducción que minimice riesgos para la empresa facilitando la óptima incorporación del trabajador demostrando responsabilidad con la empresa y los empleados.

**TEMARIO**

- Investigación de referencias
- Personal branding , chequeo de redes sociales
- Exámenes médicos
- Proceso de contratación
- Inducción Corporativa, general, en el puesto

**HORA(S) / SEMANA(S)**

Semanas 10 y 11

**UNIDAD N°: 5 Evaluación del Desempeño****LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña un sistema de evaluación del desempeño, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización demostrando objetividad.

**TEMARIO**

- Estrategia y gestión del desempeño.
- Elementos del sistema de gestión del desempeño
- Tipos de evaluación del desempeño
- Evaluación por resultados
- Evaluación por competencias
- Evaluación mixta
- Evaluación 360
- Feedback efectivo
- Reuniones de seguimiento
- Desvinculación

**HORA(S) / SEMANA(S)**

12, 13, 14 y 15

**VI. METODOLOGÍA**

El curso desarrolla la participación activa y permanente de los alumnos. El docente propone el aprendizaje reflexivo a partir de la aplicación práctica de herramientas, el desarrollo de casos y de tareas académicas que motiven y faciliten el aprendizaje de los alumnos. El curso tiene un enfoque integrador y, por lo tanto, incluirá el desarrollo de dos trabajos grupales aplicativos, en el que los alumnos diseñarán primero la estrategia de reclutamiento y selección de una empresa determinada. En el segundo trabajo grupal, desarrollarán e implementarán un sistema de evaluación del desempeño.

Sobre la probidad académica:

La investigación y producción intelectual es altamente valorada por la UPC. Por ello, se considera fundamental la creación original del alumno en todo tipo de trabajo académico. En este sentido, el Reglamento de Disciplina de la UPC sanciona aquellas situaciones que atentan contra la honestidad académica: copiar un trabajo académico o cualquier tipo de evaluación, presentar el trabajo de otro alumno como si fuera propio, no incluir la debida cita al utilizar una fuente bibliográfica, falsear la información, entre otros casos.

## VII. EVALUACIÓN

### FÓRMULA

$$10\% (CL1) + 10\% (CL2) + 10\% (TA1) + 15\% (EA1) + 20\% (TF1) + 15\% (EB1) + 10\% (CL3) + 10\% (PA1)$$

| TIPO DE NOTA            | PESO % |
|-------------------------|--------|
| CL - CONTROL DE LECTURA | 10     |
| CL - CONTROL DE LECTURA | 10     |
| TA - TAREAS ACADÉMICAS  | 10     |
| EA - EVALUACIÓN PARCIAL | 15     |
| TF - TRABAJO FINAL      | 20     |
| EB - EVALUACIÓN FINAL   | 15     |
| CL - CONTROL DE LECTURA | 10     |
| PA - PARTICIPACIÓN      | 10     |

## VIII. CRONOGRAMA

| TIPO DE PRUEBA | DESCRIPCIÓN NOTA   | NÚM. DE PRUEBA | FECHA     | OBSERVACIÓN | RECUPERABLE |
|----------------|--------------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| CL             | CONTROL DE LECTURA | 1              | Semana 4  |             | NO          |
| CL             | CONTROL DE LECTURA | 2              | Semana 7  |             | NO          |
| TA             | TAREAS ACADÉMICAS  | 1              | Semana 6  |             | NO          |
| EA             | EVALUACIÓN PARCIAL | 1              | Semana 8  |             | SÍ          |
| TF             | TRABAJO FINAL      | 1              | Semana 15 |             | NO          |
| EB             | EVALUACIÓN FINAL   | 1              | Semana 16 |             | SÍ          |
| CL             | CONTROL DE LECTURA | 3              | Semana 10 |             | NO          |
| PA             | PARTICIPACIÓN      | 1              | Semana 11 |             | NO          |

## IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

### BÁSICA

ALLES, Martha Alicia (2003) Elija al mejor : cómo entrevistar por competencias : las preguntas necesarias para una buena selección de personal. Buenos Aires : Granica.

(658.311 ALLE)

ALLES, Martha Alicia (2008) Desempeño por competencias : evaluación de 360°. Buenos Aires : Granica.

(658.3125 ALLE 2008)

ALLES, Martha Alicia (2009) Cómo ser un buen jefe en 12 pasos. Buenos Aires : Granica.

(658.3 ALLE/S)

ALLES, Martha Alicia (2009) Diccionario de competencias : la trilogía : las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires : Granica.

(658.3125 ALLE/D)

MICHAELS EdHandfield-Jones, Helen; AXELROD, Beth y PÉREZ DE LEÓN, Laura C. (2003) La guerra por el talento. Madrid : Centro de Estudios Ramón Areces.  
(658.409 MICH)

**RECOMENDADA**

**(No necesariamente disponible en el Centro de Información)**

CHIAVENATO, Idalberto Villamizar, Germán Alberto (2002) Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá : McGraw-Hill.  
(658.3 CHIA/G)

DOLAN, Simon L. (2003) La gestión de los recursos humanos : preparando profesionales para el siglo XXI. Madrid : McGraw-Hill.  
(658.3 DOLA 2003)

EDWARDS, Mark Ewen, Ann (1996) 360 feedback : the powerful new model for employee assessment & performance improvement. New York : AMACOM.  
(658.3125 EDWA)

GÓMEZ-MEJÍA Luis R. Balkin, David B.; CARDY, Robert L. y MORENO LÓPEZ, Yago (2001) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid : Pearson Educación.  
(658.3 GOME/D)