



## I. INFORMACIÓN GENERAL

<b>CURSO</b>	:	Selección y Evaluación de Personal
<b>CÓDIGO</b>	:	AH51
<b>CICLO</b>	:	201702
<b>CUERPO ACADÉMICO</b>	:	<b>Anderson Jara De Finetti, Beatriz Leonarda</b>
<b>CRÉDITOS</b>	:	3
<b>SEMANAS</b>	:	16
<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

Selección y Evaluación de Personal es un curso de la especialidad en la carrera de Administración y Recursos Humanos, de carácter teórico práctico, dirigido a los estudiantes de quinto ciclo, que buscan desarrollar la competencia específica de la Facultad de Negocios, Gestión de Información Cuantitativa y Cualitativa, y la competencia específica de la carrera, Gestión de Recursos Humanos, ambas en nivel 2.

El curso tiene un enfoque estratégico e integra el proceso de selección y evaluación a otros procesos de la Gestión del Talento Humano. Proporciona 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.

## IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante ejecuta una estrategia de reclutamiento y selección para un puesto específico en una organización y propone una metodología de evaluación del desempeño de la persona alineada a los objetivos y estrategias de la empresa.

## V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

### UNIDAD N°: 1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

#### LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante analiza 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
- Cambios del entorno actual que influyen en la selección.
- Planeación del Reclutamiento y la Selección.
- Presupuesto de Reclutamiento y Selección.
- Selección por Competencias.
- Elaboración del perfil de puesto por competencias.

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

Semanas 1 y 2

**UNIDAD N°: 2 ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO**

**LOGRO**

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

**TEMARIO**

- Etapas del reclutamiento.
- Tipos de reclutamiento.
- Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo
- Web 2.0 y redes sociales
- Employer branding (Marca empleador).

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

Semanas 3 y 4

**UNIDAD N°: 3 PROCESO DE SELECCIÓN**

**LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña procesos de selección de acuerdo a la naturaleza y características del puesto, a través de una investigación grupal a una organización, demostrando habilidad para el manejo cuantitativo y cualitativo de la información.

**TEMARIO**

- Etapas del proceso de selección.
- Tipos de pruebas de evaluación en la selección.
- Pruebas técnicas.
- Selección de puestos masivos, de profesionales y ejecutivos.
- Entrevistas, tipos de entrevistas.
- Entrevistas por competencias.
- Recomendaciones para la entrevista
- Diseño de Assessment Centers.
- Indicadores de gestión.

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

Semanas 5, 6, 7 y 9

#### **UNIDAD N°: 4 CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN**

##### **LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante propone procesos de contratación e inducción que minimicen riesgos para la empresa facilitando la óptima incorporación del trabajador demostrando responsabilidad con la empresa y los empleados.

##### **TEMARIO**

- Investigación de referencias.
- 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 propone sistemas de evaluación del desempeño que contribuyan a la estrategia de la organización y al logro de sus objetivos, demostrando compromiso y empatía con los trabajadores.

##### **TEMARIO**

- Elementos del sistema de gestión del desempeño.
- Tipos de evaluación del desempeño.
- Evaluación 360.
- Feedback efectivo.
- Reuniones de seguimiento.
- Desvinculación.

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

Semanas 12,13,14 y 15

## **VI. METODOLOGÍA**

El curso se desarrolla de manera presencial, utilizando la metodología de participación activa de los alumnos en espacios grupales e individuales. El docente propone el aprendizaje reflexivo a partir de la aplicación práctica de herramientas, el análisis de casos, investigaciones y exposiciones, discusiones; que motiven y faciliten el aprendizaje de los alumnos.

La evaluación considera 40% de actividades grupales y 60% de actividades individuales. La base teórica se evalúa a través de tres controles de lectura. El aspecto práctico se desarrolla a través de un trabajo grupal de investigación que se realiza en una empresa y que se plasma en la Tarea Académica 1 que consiste en el desarrollo de un trabajo aplicativo grupal, en el que los alumnos diseñarán la estrategia de reclutamiento y selección de una empresa determinada. En el segundo trabajo grupal, plantearán 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

$$10\% (CL1) + 15\% (CL2) + 10\% (PA1) + 20\% (TP1) + 15\% (CL3) + 10\% (PA2) + 20\% (TF1)$$

TIPO DE NOTA	PESO %
CL - CONTROL DE LECTURA	10
CL - CONTROL DE LECTURA	15
PA - PARTICIPACIÓN	10
TP - TRABAJO PARCIAL	20
CL - CONTROL DE LECTURA	15
PA - PARTICIPACIÓN	10
TF - TRABAJO FINAL	20

## VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 3	Evaluación individual de las lecturas de la Unidad 1 y 2.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	2	Semana 6	Evaluación individual de las lecturas de la Unidad 3 y 4.	NO
PA	PARTICIPACIÓN	1	Semana 7	Evaluación individual del aporte del estudiante a la clase, de las semanas 1 a la 7.	NO
TP	TRABAJO PARCIAL	1	Semana 8	Elaboración de una estrategia de reclutamiento y selección para un puesto de una pequeña o mediana empresa según guía y rúbrica. Evaluación grupal.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	3	Semana 12	Evaluación individual de las lecturas de la Unidad 5.	NO
PA	PARTICIPACIÓN	2	Semana 15	Evaluación individual del aporte del estudiante a las clases, de la semana 9 a la 15.	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 16	Elaboración de una herramienta de evaluación de desempeño para el puesto seleccionado en el TP, según guía práctica. Evaluación grupal.	NO

## **IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO**

### **BÁSICA**

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS, Centro De Información Catalógo en línea:  
<http://bit.ly/2trv6rQ>.

### **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)