

SÍLABO

Reclutamiento y Selección de Personal

Código	ASUC01514	Carácter	Obligatorio
Prerrequisito	Gestión y Análisis de Puestos		
Créditos	4		
Horas	Teóricas	2	Prácticas 4
Año académico	2022		

I. Introducción

Reclutamiento y Selección de Personal es una asignatura de especialidad para la Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos. Se ubica en el séptimo periodo, es de naturaleza teórica. Tiene como prerrequisito a la asignatura Gestión y Análisis de Puestos. Con esta asignatura se desarrolla, en un nivel logrado, la competencia de Reclutamiento y Selección.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: marco de referencia de los procesos de selección de personal, selección de personal y sus relaciones sistémicas con otras estrategias de recursos humanos, sistema integrado de selección de personal, análisis de necesidad de selección, análisis del impacto funcional de selección, análisis del impacto económico, análisis y descripción de puestos, recogida de datos sobre la empresa y sobre el perfil del candidato, obtención de factores de rendimiento, planificación del proceso de selección, reclutamiento de candidatos, preselección del curriculum vitae, concertación de entrevista, estudio y preparación de cada candidatura, entrevista de comprobación de datos, técnica de análisis de candidaturas, pruebas psicotécnicas, pruebas profesionales, la entrevista de selección de personal, valoración de candidatura, entrevista final (preparación, planificación y desarrollo), análisis de la entrevista, toma de decisiones, proceso de integración de colaboradores; el contrato de trabajo, las partes contratantes y su relación laboral, modalidades de contratación laboral: indefinido, temporal, formativo, tiempo parcial, fijos, discontinuos de relevo y otros tipos.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar planes de reclutamiento de candidatos al puesto de trabajo, según el perfil solicitado, proponiendo planes de selección y orientación de los recursos humanos para la contrata de personal con el perfil solicitado considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 Planificación del proceso de reclutamiento		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar la importancia de la planificación de la dotación del personal, para el proceso de reclutamiento en las organizaciones.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos e importancia de la dotación del personal en las empresas 2. Planeación de las necesidades de personal 3. Etapas del proceso de reclutamiento 4. Fuentes de reclutamiento e impacto económico 		

Unidad 2 Selección del talento por competencias		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de plantear un proceso de selección que garantice la incorporación de personal idóneo para la organización.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión por competencias y su relación con el proceso de selección del personal 2. Etapas del proceso de selección 3. Entrevistas por competencias 4. Evaluaciones de los candidatos 		

Unidad 3 Contratación y proceso de inducción		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de organizar el proceso de integración del nuevo trabajador, garantizando la adaptación de este, dentro de la organización.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia del proceso de integración del trabajador 2. El contrato de trabajo 3. Inducción organizacional del personal 4. Inducción del puesto 		

Unidad 4 Marketing del reclutamiento		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar estrategias del marketing del reclutamiento que le permitan destacar su labor como gestor de recursos humanos.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia del <i>recruitment marketing</i> 2. Marca empleadora 3. Personal branding 4. Uso de redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección 		

IV. Metodología

Modalidad Presencial Blended

Para alcanzar el logro de aprendizaje de la asignatura se utilizará la metodología experiencial y colaborativa promoviendo la participación constante de los estudiantes haciendo uso de estrategias y técnicas como:

- Aprendizaje colaborativo
- Aprendizaje experiencial
- Estudio de casos
- Aprendizaje basado en problemas
- Gamificación
- Flipped classroom
- Clases magistral activa
- Otras

Se hará uso de la plataforma virtual para el desarrollo de trabajos, cuestionarios y foros para lograr un aprendizaje significativo. Se desarrollará las sesiones de aprendizaje con ayuda de materiales audiovisuales y se aplicarán diversas dinámicas para propiciar un diálogo permanente entre docente y estudiante.

V. Evaluación

Modalidad Presencial Blended

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	- Evaluación escrita teórica / Prueba objetiva	0%	
Consolidado 1 C1	1	Semana 4	- Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación	70%	25%
	2	Semana 7	- Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación - Actividades de trabajo autónomo en línea	30%	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 8	- Evaluación individual teórico – práctico / Prueba mixta	20%	
Consolidado 2 C2	3	Semana 12	- Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación	70%	20%
	4	Semana 15	- Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación - Actividades de trabajo autónomo en línea	30%	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 16	- Entrega de proyecto final / Rúbrica de evaluación	35%	
Evaluación sustitutoria			- Aplica		

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (25\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (35\%)$$

VI. Bibliografía

Básica:

Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. (4.ª ed.). El Manual Moderno. <http://bit.ly/2Wnja6E>

Complementaria:

Alles, M. (2008). *Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias*. (2.ª ed.). Granica.
Campos, S. (2008). *Manual de gestión de recursos humanos*. (2.ª ed.). Gaceta Jurídica.
Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (10.ª ed.). McGraw Hill.

VII. Recursos digitales:

Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). *El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva*. Caja de herramientas para empresas inclusivas. http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf

Bretones, F. y Rodríguez, A. (2008). *Reclutamiento y selección de personal y acogida*. Pirámide (pp. 101-134).
https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida

Olaz, A. (2011). *Desarrollo metodológico de un assessment center basado en un sistema de gestión por competencias*. Lan Harremanak (pp. 197-217).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3783793.pdf>.