



Universidad Nacional
Federico Villarreal

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SÍLABO

ASIGNATURA: Selección de Personal **CÓDIGO:** CC0014

I. DATOS GENERALES

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1.1 Departamento Académico | : PSICOLOGÍA |
| 1.2 Escuela Profesional | : PSICOLOGÍA |
| 1.3 Carrera Profesional | : PSICOLOGÍA |
| 1.4 Ciclo de estudios | : OCTAVO <i>IV VII</i> |
| 1.5 Créditos | : 04 |
| 1.6 Duración | : 17 semanas |
| 1.7 Horas semanales | : 17 horas semanales |
| 1.7.1 Horas de teoría | : 6 horas de teoría de la asignatura |
| 1.7.2 Horas de práctica | : 11 horas de práctica de la asignatura |
| 1.8 Plan de estudios | : 2019 |
| 1.9 Inicio de clases | : 15 de abril de 2019 |
| 1.10 Finalización de clases | : 09 de agosto del 2019 |
| 1.11 Requisito | : (Indicar asignatura de pre-requisito) |
| 1.12 Docente | : DRA. ELSA CARBONEL PAREDES |
| 1.13. Semestre Académico | : 2019-I |

II. SUMILLA

Asignatura teórico-práctica, proporciona los conocimientos, métodos y técnicas del proceso de selección de personal, así como el manejo de instrumentos psicológicos como los test psicológicos, entrevista etc. Para predecir el desempeño laboral, afin de mejorar el rendimiento humano, mantener la motivación y fidelizar el personal para alcanzar los objetivos organizacionales.

III. COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA

Elabora un proceso de selección de personal teniendo en cuenta a postulantes con cualidades y condiciones especiales que manejen un criterio amplio y de futuro, con una concepción clara y progresista del puesto que desea cubrir, estudiando cuidadosamente el curriculum vitae, usa adecuada la entrevista como una oportunidad de dialogar, conocer inquietudes, modales, ideas, sentimientos y maneras de pensar sobre aspectos de la vida, del trabajo, de la empresa, de la comunidad y del país. Organiza con firmeza y exactitud una batería de test para cada caso, Con la finalidad de escoger el mejor para el puesto diseñado con anterioridad con respeto y amplitud.

IV. CAPACIDADES

C1: MODULO 1: LA ORGANIZACIÓN

- Elabora un PPT, sobre la organización como un sistema, con estructuras administrativas, competencias, motivaciones, diseño de puestos, interrelación de equipo de trabajo, la mejora del ambiente laboral, etc. Teniendo en cuenta las capacidades del trabajador y las oportunidades circundantes, bajo los lineamientos políticos y socioeconómicos actuales, tanto de la empresa como la del estado Peruano. Dejando entre ver racionalidad reflexiva y responsabilidad profesional.

C2: MODULO 2: ANALISIS DE PUESTOS

- Elabora manuales de funciones tomando en cuenta las guías de características intelectuales, aptitudinales, actitudinales, de personalidad y diccionarios de competencias preestablecidos, de manera clara y precisa logrando un instrumento importante en la selección de personal, con rigurosidad académica.

C3: MODULO 3: RECLUTAMIENTO DE POSTULANTES

- Elabora Un manual de procedimientos para atraer candidatos en numero suficiente a fin de abastecer adecuadamente el proceso, potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, usando fuentes internas de primera opción (según el puesto) y externas, teniendo en cuenta el impacto socioeconómico actual y de futuro de la empresa. Con respeto y rigurosidad académica.

C4 MODULO 4 PROCESO DE SELECCIÓN

- Elabora un proceso de selección de personal teniendo en cuenta a postulantes con cualidades y condiciones especiales que manejen un criterio amplio y de futuro, con una concepción clara y progresista del puesto que desea cubrir, estudiando cuidadosamente el curriculum vitae, usa adecuada la entrevista como una oportunidad de dialogar, conocer inquietudes, modales, ideas, sentimientos y maneras de pensar sobre aspectos de la vida, del trabajo, de la empresa, de la comunidad y del país. Con la finalidad de escoger el mejor para el puesto diseñado con anterioridad con respeto y amplitud.

V. PROGRAMACIÓN DE UNIDADES

UNIDAD I LA ORGANIZACIÓN					
C1					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 1 (19-04-19)	<ul style="list-style-type: none"> . Analiza el escenario actual del nuevo modelo empresarial. . Diferencia organizaciones por sus valores culturales, políticas, estructura tamaño y distintas áreas geográficas 	<ul style="list-style-type: none"> . Presentación del sílabo: Competencia, capacidades, y contenidos. . Discute Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> . Se presenta ante los demás compañeros con entusiasmo. . Acepta con agrado y libertad las normas de convivencia. . Llega con puntualidad a las clases. . Participa activa. . Discute con respeto y agrado sobre tópicos de ética. 	<ul style="list-style-type: none"> . Examen de entrada. . Debate . Exposición <p>Con el fin de valorar los cambios y los resultados que se producen en los estudiantes como consecuencia del proceso instructivo anterior.</p>	8 horas
Semana N° 2 (26-04-19)	<ul style="list-style-type: none"> . Identifica el perfil del trabajador actual. . Reconoce Características RHH . Reconoce importancia RHH 	<ul style="list-style-type: none"> . Dialoga con facilidad y conocimiento el panorama de Las empresas Peruanas en la actualidad. 		<ul style="list-style-type: none"> . Exposición . Debate <p>Ambos para medir conocimiento visibles en la comunicación, expresando con pasión, afecto y respeto.</p>	8 horas
Semana N° 3 (03-05-19)	<ul style="list-style-type: none"> . Identifica El Futuro Y Las Perspectivas del psicólogo organizacional. . Visión del profesional de recursos Humanos. Lectura, "el futuro del psicólogo organizacional" ** 	<ul style="list-style-type: none"> . Propone su propia visión de su futuro profesional . . Analiza lectura en grupo. 		<ul style="list-style-type: none"> . Discusión controversial . Trabajo en equipo . Exposiciones 	8 horas

Semana N° 4 (10-05-19)	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el Manual de Ética del psicólogo organizacional. Analiza a Ética en el trato al recurso humano 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el panorama ético profesional actual. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentacion ppt por grupos . Reporte de lecturas . 	8 horas
	TRABAJO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° I			
Fuentes de información: <ul style="list-style-type: none"> Video: CUALES SON LAS CARRERAS DE MAYOR FUTURO, https://www.youtube.com/watch?v=tQEKPHeJqJY* CHIAVENATO, IDALBERTO 2009, Gestión del talento humano. McGrawHill, Mexico., Código UNFV 658.3/C41/2009 SCHEIN, E. "Psicología de la Organización. Edit. Prentice May. México, 1996.** 				

UNIDAD II ANALISIS DE PUESTOS					
C2					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 5 (10-05-19)	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las Definiciones, Puestos, tareas. Ubicación dentro de la estructura organizacional. Ejemplifica la descripción genérica y descripción específica o funcional. Detecta los requerimientos o especificaciones del ocupante del puesto en términos de escolaridad, experiencia, edad, género, estado civil, rasgos físicos deseables 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un puesto de trabajo con las partes que componen. Expone los manuales de funciones. Comprende que La descripción y el análisis de puestos tienen que ver directamente con la productividad y competitividad de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Acepta con agrado que relación directa con los recursos humanos son la base para el desarrollo de cualquier organización. Asiste puntualmente a clases. Participa activamente. Demuestra interés por su aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Examen de entrada. Debate Exposición Presentación de 5 tareas en un puesto de trabajo que ellos elijan. 	8 horas

	<ul style="list-style-type: none"> . Determina diferencias entre Manuales de funciones. 				
<p>Semana N° 6 (17-05-19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Cataloga la Clasificación de Puestos. . Determina los Niveles de puestos . Revisa el Diccionario de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> . Resume las ideas principales y detecta los métodos para la toma de información en un caso simulado de análisis de puesto . 		<ul style="list-style-type: none"> . Exposición . Discusión controversial . Trabajo en equipo 	8 horas
<p>Semana N° 7 (24-05-19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Discrimina Las Actividades laborales de los puestos de las empresas actuales. . Discrimina qué Conductas humanas. Necesitan los puestos. reúne datos sobre los comportamientos de las personas que realizan esas actividades. . Discrimina la Maquinaria, herramientas, certificaciones que necesitan los trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> . Realiza preguntas sobre la actividad que se realiza en el puesto: ¿Qué se hace? ¿Cómo se hace? ¿Por qué se hace? ¿Cuándo se hace? ¿Cómo se hace?. . Organiza datos sobre los comportamientos de las personas que realizan actividades de puestos distintos. . Conoce el grado de exigencia del trabajo conoce respuestas a las capacidades de percibir, comunicar, redactar, decidir, cargar, etc. . Reúne información sobre las necesidades más técnicas, determinada máquina o utensilio su capacidad para manejarlo u otro tipo de herramientas más intangible. 		<ul style="list-style-type: none"> . Exposición . Discusión controversial . Trabajo en equipo . Presentación de manuales de funciones de distintos puestos de trabajo. 	8 horas
<p>Semana N° 8 (31-05-19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Discrimina Equipo y auxiliares de trabajo.. . Maneja Estándares de desempeño. . Determina el Contexto del puesto. . Discrimina qué Requisitos humanos académicos, y personales se necesitan 	<ul style="list-style-type: none"> . Organiza necesidades de auxiliares o compañeros de trabajo, operarios al cargo o superiores responsables. . Reúne las características o niveles de calidad, cantidad, o facturación que exige una determinada tarea. . Organiza información referente al ambiente y contexto social. . Analiza que capacitaciones 		<ul style="list-style-type: none"> . Exposición . Discusión controversial . Trabajo en equipo 	8 horas

	para cada puesto de trabajo	experiencias, competencias personales y académicas necesita cada puesto de trabajo.			
EXAMEN PARCIAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° I y II					
Fuentes de información:					
<ul style="list-style-type: none"> • Alles, M; Selección por competencias; Ediciones Granica S.A. Buenos aires, 2006 • Alles, M; Diccionario de Comportamientos; Ediciones Granica S.A Buenos aires, 2012. • Claude Levy-Leboyer ; Gestión de Las Competencias: (2003) Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas; Editorial Gestión 2000, Barcelona 2003. • Mejías Cristina; El Sillón Vacío; Edi. Macchi-, Buenos Aires, 2001. Código UNFV 658.311/C6 • Reclutamiento y Selección. Marco De Actuación Para Obtener El Éxito, Cooper, Dominic , Thomso, Madrid . 2005 . 					

UNIDAD III					
RECLUTAMIENTO					
C3					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 9 (7-06-19)	<ul style="list-style-type: none"> • Determina El plan de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. • Detecta vacantes actuales y las que se contemplan a futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el respeto por las características de la persona y las necesidades del puesto. • Asiste puntualmente a clases. • Participa activamente. • Demuestra interés por su aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición • Debate • Estudio de casos • Discusión controversial • Trabajo en equipo • Presenta cuadro de necesidades de recurso humano 	8 horas
Semana N° 10 (14-06-19)	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza el Reclutamiento por competencias. • Elige los métodos y canales de búsqueda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el proceso de reclutamiento • Ordena las fuentes de suministro de personal • Reúne solicitudes de 		<ul style="list-style-type: none"> • Presenta dos fichas sobre las fuentes de reclutamiento de dos distintos puestos. 	8 horas

		los postulantes , los contactos de amistades y la respuesta a los avisos de la prensa.			
Semana N° 11 (21-06-19)	Reconoce las Ventajas y desventajas de cada fuente de reclutamiento	Elabora un cuadro comparativo identificando las ventajas y desventajas de las fuentes de reclutamiento. En grupo .		Exposición dialogada. Trabajo en equipo	8 horas
Semana N° 12 (28-06-19)	Analiza el porqué de la Alta rotación de empleos.	Crea un filtro de evaluación rápida de CV.		Presenta Un manual de procedimientos para atraer candidatos.	8 horas
TRABAJO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° III					
Fuentes de información:					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejias Cristina; El Sillón Vacío; Edi. Macchi-, Buenos Aires, 2001. Código UNFV 658.311/C6 . Reclutamiento y Selección. Marco De Actuación Para Obtener El Éxito, Cooper, Dominic , Thomso, Madrid . 2005 . ▪ Código UNFV 658.311/G7 Reclutamiento, Selección, Contratación E Inducción Del Personal, Grados, Jaime A. El Manual Moderno, Mexico , 2003 					

UNIDAD IV					
SELECCIÓN DE PERSONAL					
C4					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 13 (5-07-19)	<ul style="list-style-type: none"> • Contrasta La Entrevista laboral Competitiva con otras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determina el contexto de la entrevista desde su propio peldaño y la el postulante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra interés por el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición dialogada. • Trabajo en 	8 horas

	<ul style="list-style-type: none"> Distingue Enfoques: tradicional y por competencias . Analiza Competencias críticas para el siglo XXI. 		<ul style="list-style-type: none"> Asiste puntualmente a clases. Expresa libremente sus ideas, con respeto a sus compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> equipo Juego de Roles 	
Semana N° 14 (12-06-19)	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce Tipos de entrevista. Determina Tipos de errores de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> Establece una lógica del esquema de entrevista según el caso. Recrea entrevistas personales y grupales 			8 horas
Semana N° 15 (19-06-19)	<ul style="list-style-type: none"> Conoce Pruebas psicológicas utilizadas en selección por competencias 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de pruebas: Intelectual, de personalidad, actitudinales, proyectivas y psicotécnicas 		Presenta 05 baterías de test psicológicos dependiendo el puesto de trabajo	8 horas
Semana N° 16 (26-06-19)	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el Informe Psicológico La contratación 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la lógica del esquema de redacción del informe final. Simula entrevista de contratación 		<ul style="list-style-type: none"> Presenta dos informes psicologicos de procesos de selección dem personal simulados 	8 horas
EXAMEN FINAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° III y IV					
<p>Fuentes de información</p> <ol style="list-style-type: none"> Alles, M. (2006) Selección por competencias Ediciones Granica S.A. Claude Levy-Leboyer (2003) . Gestión de Las Competencias: Mejias Cristina, 2001, El Sillón Vacio Edi. Macchi-Buenos Aires. Eda Sánchez, La entrevista , Edit. Prentice May. México, 1996 					

VI. METODOLOGÍA

6.1 Estrategias didácticas centradas en el aprendizaje

- Exposición, Debate, Estudio de casos, Discusión controversial, Trabajo en equipo.

6.2 Estrategias didácticas centradas en la enseñanza

- Transferencia de información, Atención, Retroalimentación, Evaluación de aprendizajes
- Clases Magistrales, Debates, Discusión de casos, Asistencia de Videos
- 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,

VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

- Libros, Videos, Enlaces electronicos, Proyector, Pizarra, Plumones.

VIII. EVALUACIÓN

- De acuerdo al **COMPENDIO DE NORMAS ACADÉMICAS** de esta Superior Casa de Estudios, en su artículo 13° señala lo siguiente: “Los exámenes y otras formas de evaluación se califican en escala vigesimal (de 1 a 20) en números enteros. La nota mínima aprobatoria es once (11). El medio punto (0.5) es a favor de estudiante”.
- Del mismo modo, en el referido documento en su artículo 16°, señala: “Los exámenes escritos son calificados por los profesores responsables de la asignatura y entregados a los alumnos y las actas a la Dirección de Escuela Profesional, dentro de los plazos fijados”
- Asimismo, el artículo 36° menciona: “La asistencia de los alumnos a las clases es obligatoria, el control corresponde a los profesores de la asignatura. Si un alumno acumula el 30% de inasistencias injustificadas totales durante el dictado de una asignatura, queda inhabilitado para rendir el examen final y es desaprobado en la asignatura, sin derecho a rendir examen de aplazado, debiendo el profesor, informar oportunamente al Director de Escuela.
- La evaluación de los estudiantes, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:
-

N°	CÓDIGO	NOMBRE DE LA EVALUACIÓN	PORCENTAJE
01	EP	EVALUACIÓN PARCIAL	30%
02	EF	EVALUACIÓN FINAL	30%
03	TA	TRABAJOS ACADÉMICOS	40%
TOTAL			100%

La Nota Final (NF) de la asignatura se determinará en base a la siguiente manera:

$$NF = \frac{EP*30\% + EF*30\% + TA*40\%}{10}$$

Criterios:

- EP = De acuerdo a la naturaleza de la asignatura.
- EF = De acuerdo a la naturaleza de la asignatura.
- TA = Los trabajos académicos serán consignadas conforme al COMPENDIO DE NORMAS ACADÉMICAS de esta Superior Casa de Estudios, según el detalle siguiente:
 - a) Prácticas calificadas., b) Informes de laboratorio, c) Informes de prácticas de campo, d) Seminarios calificados.
 - e) Exposiciones, f) Trabajos monográficos, g) Investigaciones bibliográficas,
 - h) Participación en trabajos de investigación dirigidos por profesores de la asignatura.
 - i) Otros que se crea conveniente de acuerdo a la naturaleza de la asignatura.

IX. FUENTES DE INFORMACIÓN (En APA)

9.1 Bibliográficas:

1. Código UNFV 658.311/C6 . Reclutamiento y Selección. Marco De Actuación Para Obtener El Éxito, Cooper, Dominic , Thomso, Madrid . 2005 .
2. Código UNFV 658.311/G7 Reclutamiento, Selección, Contratación E Inducción Del Personal, Grados, Jaime A. El Manual Moderno, Mexico , 2003.
3. Código UNFV 658.311/A5B, Alles, Martha Alicia. Mi Búsqueda Laboral. Una Guía Paso A Paso Para Encontrar El Camino, Granica, Buenos Aires, 2009.
4. Código UNFV 658.311/A55, Alles, Martha Alicia. Mi Currículum. Todo lo Que Tengo Que Tener en Cuenta Para Presentarme, , Granica, Buenos Aires, 2009.
5. Código UNFV 658.3/C41/2009 Chiavenato, Idalberto 2009, Gestión del talento humano. McGraw Hill, México

Complementaria:

6. Alles, M. Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias : las preguntas necesarias . ediciones Granica S:A:. Buenos aires, 2006 2250 paginas.
7. Alles, M. ; 200 Modelos de Curriculum (nueva Edición) Ediciones Granica S.A, Buenos aires, 2008
8. Alles, M; Selección por competencias; Ediciones Granica S.A. Buenos aires, 2006
9. Alles, M; Diccionario de Comportamientos; Ediciones Granica S.A Buenos aires, 2012.
10. Claude Levy-Leboyer ; Gestión de Las Competencias: (2003) Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas; Editorial Gestión 2000, Barcelona 2003.
11. Claude Levy-Leboyer; Feed Back de 360 Grados; Gestión 20000., Barcelona 2007
12. Mejias Cristina; El Sillón Vacío; Edi. Macchi-, Buenos Aires, 2001.
13. Eda Sánchez, La entrevista, Edit. Prentice May. México, 1996

14. Paul Ekman; Cómo detectar mentiras; Edit. Paidós Ibérica, Madrid, 2010.
15. Paul Ekman, El rostro de las emociones, Edición digital, Jordi Joan Serra traductor, 2013
16. Adecco. (2014). Redes sociales y mercado de trabajo. Madrid: Infoempleo.
17. Adecco Professional. (11 de Diciembre de 2012). III Estudio Adecco Professional sobre Intermediación Laboral. Obtenido de Adecco.es: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/420.pdf
18. Aguilar-Morales, J. (1 de 1 de 2010). Conductitlan. Obtenido de La entrevista de selección de personal: http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/la_entrevista_seleccion_personal.pdf
19. Aiken, L. (2003). Test psicológicos y evaluación. México: Pearson Educación.

9.2 Electrónicas

- Los procesos de reclutamiento y selección como determinantes del éxito organizativo: el caso de “el corte inglés” , recuperado de: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5532/71525382M_GADE_JULIO16%20PDF.pdf?sequence=1
- Directiva N°001-2013 SERVIR/GDSRH. Normas para la formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP. Recuperado de <http://bit.ly/1LvVtLI>
- Martínez, N. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social. Universia Business Review, (47). 82-105. Recuperado de <http://bit.ly/1SumBPL>

Lima, 08 de abril de 2019



Dr. Julio Inga
Jefe Departamento Académico
Código Docente
Correo electrónico

Dra. Elsa Carbonel Paredes
Código Docente: 93229
Correo electrónico: ecarbonel@unfv.edu.pe
elsicap@hotmail.com.

Fecha de recepción del sílabo / /