

SÍLABO

I. Información general

- Nombre del curso : Selección y evaluación del desempeño
- Código : 141765
- Número de créditos : 4
- Departamento académico : Administración
- Requisito(s) : 144741 Gestión de Personas o
140262 International Human Resources
Management
- Año y semestre académico : 2023-I
- Secciones : A
- Docente : Rubén Esquives Guerra
- Correo electrónico : esquives_mr@up.edu.pe

II. Introducción

En un mercado laboral competitivo y dinámico las empresas tienen la necesidad de mejorar la gestión de su talento por ello es necesario que sus procesos de reclutamiento y selección sean realizados con rigurosidad y buscando que la gestión del desempeño esté orientada principalmente a apoyar el desarrollo del talento.

El curso busca que el alumno comprenda y esté en la capacidad de diseñar un proceso de reclutamiento y selección considerando los diferentes factores a considerar incluyendo la naturaleza de la organización y el perfil del puesto que se desea cubrir. Respecto al proceso de evaluación del desempeño, el alumno logrará al final del curso entender cómo funciona y cómo se diseña un sistema de evaluación, pero también estará en la capacidad de implementar un proceso de retroalimentación (*feedback*), que es la tendencia de las organizaciones modernas. También el estudiante podrá relacionar la gestión del desempeño con la identificación de los *High Potential* necesario para una sucesión del liderazgo.

Los resultados de aprendizaje son:

- Comprender la influencia del diseño del puesto en la efectividad del proceso de reclutamiento.
- Implementar un proceso de selección considerando las características de la organización y del puesto de trabajo a cubrir.
- Entender el sistema integral de la evaluación del desempeño y sus diferentes métodos.
- Identificación y desarrollo de los *High Potential*.

III. Logro del aprendizaje final del curso

Durante el desarrollo del curso, el estudiante habrá sustentado dos trabajos prácticos que busquen proponer mejoras en los procesos de selección y evaluación del desempeño de una organización. Asimismo, el alumno reportará resúmenes de lecturas especializadas y expondrá un tema novedoso dentro del ámbito temático de la selección del personal y evaluación del desempeño.

El proceso de aprendizaje se dará considerando lo siguiente:

- Los alumnos tendrán un conocimiento teórico y práctico de los instrumentos más modernos aplicados en los procesos de selección y evaluación del desempeño.
- Los estudiantes tendrán una visión integral de ambos procesos y podrán formarse en la toma de decisiones de recursos humanos considerando para ello los principios éticos y humanísticos.
- Los alumnos tendrán participaciones individuales, pero también realizarán trabajo en equipo consolidando su aprendizaje y competencia.

IV. Unidades de aprendizaje

Unidad de aprendizaje 1: Atracción y Selección de Personal
Contenidos:

- Perfil del puesto: enfoque por competencias.
- Employer branding generacional
- Planificación de la dotación de personal
- Identificación de los medios para reclutar al talento
- Proceso integral de selección de personal
- Instrumentos de evaluación de candidatos
- Costos de contratación.
- Indicadores de medición de reclutamiento y selección

Unidad de aprendizaje 2: Gestión del desempeño laboral

- El proceso de gestión del desempeño
- Métodos de evaluación del desempeño
- Modelo de desempeño por competencias
- Indicadores de medición del desempeño organizacional
- Matriz de 9 cajas.
- Proceso de feedback
- Coaching
- Identificación y desarrollo de los *High Potential*

V. Estrategias didácticas

El curso será teórico y práctico a partir de exposiciones de los aspectos teóricos, y mediante la discusión de casos y ejercicios grupales, los cuales demandan una intervención activa de los alumnos en los temas tratados. Asimismo, se realizarán dinámicas y exposiciones grupales que permitan complementar los conceptos teóricos. Se requiere de la permanente participación de los alumnos a través de preguntas y opiniones en un clima de diálogo y discusión constructiva.

El curso comprenderá las siguientes actividades:

- Debates/discusiones estructuradas.

- Resolución de casos y problemas propuestos.
- Lectura de textos sobre temas seleccionados.
- Trabajo de investigación.
- Trabajo colaborativo práctico en grupo.
- Exposición de trabajos prácticos.
- Presentación de vídeos.
- Eventual visita de expositores invitados.

VI. Sistema de Evaluación

Instrumento	Criterios de Evaluación	Individual	Grupal
Nota de Trabajo (70%)			
Participación	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión oral.	60%	
Control de lectura	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión escrita y expresión oral.	20%	
Exposición temática y casos	Dominio de aspectos teóricos, capacidad de expresión oral.	10%	10%
EXAMEN PARCIAL (15%)			
Presentación de alto impacto	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión escrita.		40%
Exposición del trabajo práctico*	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión oral.	60%	
EXAMEN FINAL (15%)			
Presentación de alto impacto	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión escrita.		40%
Exposición del trabajo práctico*	Razonamiento analítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión oral.	60%	

VII. CRONOGRAMA

Sección A: Prof. Rubén Esquivés Guerra (esquivés_mr@up.edu.pe)

Fecha	Sesión	Tema	Bibliografía	Actividad
21 de marzo	01	Introducción, presentación de integrantes del curso, conformación de grupos de trabajo y lineamientos del curso.		Dinámica de integración, Selección del REA
23 de marzo	02	Marca Empleadora/Diseño de la PVE	L2	Exposición y debate/ Enviar grupos de trabajo al REA
28 de marzo	03	Planificación de la dotación de personal/Estrategias de contratación	L1, L11 y L10	Exposición y debate/Dinámicas Reporte de lectura.
30 de marzo	04	Perfil del puesto por competencia	L1, L10, L12	Exposición y debate/Dinámicas
4 de abril	05	Proceso integral de selección de personal/Headhunting	L1 y L14	Exposición y debate/Dinámicas/Video Reporte de lectura.
6 de abril	Jueves santo			
11 de abril	06	Exposición Tema1 / Foro 1		Exposición grupal y discusión
13 de abril	07	Instrumentos de evaluación de candidatos	L1, L8 y L15	Exposición y debate/Dinámicas Reporte de lectura
18 de abril	08	Costos de contratación e Indicadores de medición de reclutamiento y selección	L1, L6 y L8	Exposición y debate/Dinámicas
20 de abril	09	Exposición Tema 2		Exposición grupal y discusión
25 de abril	10	Caso 1	L16	Discusión y debate Reporte de lectura
27 de abril	11	Control N°1 y Foro 2		Control N°1. Participación individual y retroalimentación grupal.
2 de mayo	12	Exposición Trabajo de Investigación I	G1, G2	Exposición y retroalimentación
4 de mayo	14	Exposición Trabajo de Investigación I	G3, G4	Exposición y retroalimentación

Fecha	Sesión	Tema	Bibliografía	Actividad
8 al 13 de mayo	EXAMENES PARCIALES			
16 de mayo	14	Sesión de retroalimentación individual y grupal		
18 de mayo	15	El proceso de gestión del desempeño	L1 y L24	Exposición y debate/ Dinámicas y video Reporte de lectura
23 de mayo	16	Métodos de evaluación del desempeño	L1 y L9	Exposición y debate/ Dinámicas y video
25 de mayo	17	Modelo de desempeño por competencias	L1, L7 y L20	Exposición y debate/ Dinámicas y video Reporte de lectura.
30 de mayo	18	Exposición Tema 3/Foro 3		Participación individual y retroalimentación grupal
1 de junio	19	Indicadores de medición del desempeño organizacional	L6, L18	Exposición grupal y discusión
6 de junio	20	Feedback tipo coach para mejora del desempeño	L1, L20 y L22	Exposición y debate/ Dinámicas y video Reporte de lectura
8 de junio	21	Identificación y desarrollo de los <i>High Potential</i>	L7	Exposición y debate/ Dinámicas y video
13 de junio	22	Caso 2		Exposición y debate/ Dinámicas y video
15 de junio	23	Exposiciones de Tema 5		Exposición grupal y discusión
20 de junio	24	Control 2/Foro 4		Control 2/ Participación individual y retroalimentación grupal
22 de junio	25	Exposición de trabajo de investigación II	G1, G2	Exposición y retroalimentación
27 de junio	26	Exposición de trabajo de investigación II	G3, G4	Exposición y retroalimentación
3 al 8 de julio	EXAMENES FINALES			

VIII. Bibliografía

- L1. Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones
Chiavenato Idalberto
McGraw-Hill Publishing Co. (2020).
- L2. Empresas que dejan huella
Miriam Aguado y Alfonso Jimenez
Editorial Almuzara (2017)
- L3. Cómo detectar mentiras
Paul Ekman
Paidós (2018)
- L4. Big data en Recursos Humanos
Bernard Marr
Ecoe ediciones (2018)
- L5. La nueva fórmula del trabajo
Laszlo Bock (2015)
- L6. Sistema de indicadores de recursos Humanos
Miguel Ángel Anza Calderón (2020)
- L7. High Potential: How to Spot, Manage and Develop Talented People at Work
Adrian Furnham, Adrian Furnham Ian MacRae & Martin Reed
Bloomsbury Business (2021)
- L8. Assessment Center: Evaluación del talento humano para organizaciones conscientes y transformadoras
Graciela Sánchez Bedolla (2022)
- L9. Dominar el arte del feedback
Harvard Business Review Press. (2017)

Lecturas para discusión en clases:

- L10. Johnson Whitney (2020). Write a Job Description That Attracts the Right Candidate. Harvard Business Review, March 2020.
- L11. Mendoza D., Lopez D. y Salas E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal
- L12. Blank Steve (2022). 'Jobs-to-be-done' 2.0: un esquema de trabajo para definir la clientela. HDBR.
- L13. Entrevista a Linda Gratton_El objetivo final del rediseño del trabajo es construir organizaciones más resilientes (2022)
- L14. Stein G. y Barrachina A. (2021). La inteligencia artificial en la selección de personas. HDBR
- L15. Solano Gomez Angela y Smith Castro Vanessa (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. Universitas Psychologica.

- L16. Curseu Petru, Ilies Remus, Virga Delia, Maricutoiu Lauren and.Sava Florin (2019) Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”? International Journal of Psychology.
- L17. Kulkarni S. y Che X.(2017). *Intelligent Software Tools for Recruiting*. International
- L18. Everett Spain (2020). *Reiventing the leader selection process*. Harvard Business Review, January 2020.
- L19. Kim Yeun Joon. (2020). A Subordinate’s Criticism Makes You More Creative. Harvard Business Review (HBR). March-April. p. 2-3.
- L20. Di Fiore Alesandro & Souza Marcio (2021) Are Peer Reviews the Future of Perfomance Evaluations. Harvard Business Review, January 2021.
- L21. Jennifer Porter (2019). How Leaders can get honest feedback. Harvard Business Review, enero 2019
- L22. Elena Doldor, Madeleine Wyatt y Jo Silvester (2021). Research_Men get more actionable feedback than women. Harvard Business Review (HBR).
- L23. Herminia Ibarra y Anne Scoular (2019). The leader as coach. Harvard Business Review (HBR).
- L24. Casado Jose Manuel (2019). De la evaluación del desempeño al reconocimiento del rendimiento. Harvard Business Review.

Lecturas para el Control N° 1

- 1. Laszlo Bock (2015). La nueva fórmula del Trabajo. Pags. Del 89 al 142.
- 2. Kulkarni S. y Che X.(2017). *Intelligent Software Tools for Recruiting*. International.

+ **Clases**

Lecturas para el Control N° 2

- 1. Di Fiore Alesandro & Souza Marcio (2021) Are Peer Reviews the Future of Perfomance Evaluations. Harvard Business Review.
- 2. Casado Jose Manuel (2019). De la evaluación del desempeño al reconocimiento del rendimiento. Harvard Business Review.

+ **Clases.**