



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

SELECCIÓN DE PERSONAL (E)

I. DATOS GENERALES

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Departamento Académico | : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos |
| 2. Escuela Profesional | : Administración / Administración de Negocios Internacionales / Gestión de Recursos Humanos / Marketing |
| 3. Programa | : Pregrado |
| 4. Semestre Académico | : 2025 – II |
| 5. Tipo de asignatura | : Electiva |
| 6. Modalidad de asignatura | : Virtual |
| 7. Código de asignatura | : 130340E5020 (Adm.) / 130340E5021 (ANI)/ 130340E5022 (GRH)/ 130340E5023 (MK) |
| 8. Ciclo | : Noveno |
| 9. Créditos | : 2 |
| 10. Horas semanales totales | : 4 |
| • Horas lectivas de teoría | : 1 |
| • Horas lectivas de práctica | : 2 |
| • Horas lectivas totales | : 3 |
| • Horas no lectivas de teoría | : |
| • Horas no lectivas de práctica | : |
| • Horas no lectivas totales | : |
| • Horas de trabajo independiente | : 1 |
| 11. Requisito | : Sistema de Información Gerencial (Administración) / Bionegocios Internacionales (Administración y Negocios Internacionales) Bionegocios (Gestión de Recursos Humanos y Marketing) |
| 12. Docente | : Arévalo Rios, Ingrid Janeth. |

II. SUMILLA

La asignatura forma parte del área curricular de estudios especializados gerenciales, tiene como propósito aplicar normas y procedimientos de selección de personal en empresas públicas y privadas, en el marco de las normas jurídicas que regulan las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Modelos de selección y contratación según el régimen jurídico vigente y teniendo en cuenta los equipos de trabajo. 2. Procedimientos de selección contratación en la empresa privada. 3. Procesos y herramientas de selección y contratación en las organizaciones. 4. Gestión de Capital Humano mediante tercerización u outsourcing.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Liderazgo.

Lidera y participa activamente en equipos de trabajo, se compromete con las tareas y logros de los mismos.

3.2. Componentes

Capacidades

- Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.
- Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.
- Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.
- Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Integridad (honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio).
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros).
- Compromiso con el desarrollo del país.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1						
MODELOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN SEGÚN EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE Y TENIENDO EN CUENTA LOS EQUIPOS DE TRABAJO						
CAPACIDAD:						
Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.						
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HTI
				HT	HP	
1	- Proceso de selección de personal: Concepto, objetivos e importancia. - Sistemas y regímenes laborales en el Perú: análisis comparado entre los sectores público y privado.	- Comprende los alcances del sílabo: competencia, capacidades, contenidos y exigencia académica de la asignatura y las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. - Comprende el proceso de selección y su rol dentro del ciclo de gestión del talento humano. - Identifica los principales objetivos de la selección de personal y su relación con el éxito organizacional. - Analiza cómo un buen proceso de selección mejora el desempeño, reduce riesgos y fortalece la cultura organizacional. Taller. Revisa la Guía de Investigación Formativa (GIF) e identifica el esquema del plan de investigación para diseñar el informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.	Sesión en línea N° 1 Evaluación diagnóstica. Exposición dialogada. Trabajo en equipo.	1	-	-
		Actividad 1. Desarrolla argumentos a favor y en contra de los regímenes laborales, analizando cómo afectan en la selección de personal, atracción del talento y calidad del empleo en el sector público y privado; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Orientaciones académicas. Trabajo en equipo. Debate.	-	2	-
		HTI: Foro. Visiona el video: <i>Proceso de planificación estratégica – Planeamiento estratégico</i>. https://www.youtube.com/watch?v=UCFaXHPqynl.	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Foro.	-	-	1
2	- Articulación entre la planeación estratégica y procesos de selección. - Modelos estratégicos de selección de Personal.	- Reflexiona sobre el visionado del video y responde ¿Consideras que todas las organizaciones deben tener un plan estratégico formal? y ¿Qué consecuencias podría tener una mala formulación de objetivos estratégicos? – Verificación del aprendizaje invertido. - Vincula los conceptos de estratégica entre la gestión del talento y la planificación organizacional en la selección y contratación de personal. - Evalúa los procesos de selección realmente responden a la estrategia organizacional y cómo mejorar dicha alineación. - Evalúa y selecciona modelos estratégicos adecuados según tipo de organización y puesto. Taller. Elabora un mapa de procesos de las fases de la planificación estratégica de recursos humanos.	Sesión en línea N° 2 Recuperación de saberes. Exposición interactiva. Trabajo en equipo.	1	-	-
		Actividad 2. Caso: Sesgo de género en algoritmo de selección en una empresa de tecnología, desarrollando el pensamiento crítico y ético en procesos de selección asistidos por tecnología; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Trabajo en equipo. Estudio de casos.	-	2	-
		HTI: Lee y analiza el texto. <i>Los canales para reclutar y seleccionar personal</i>. https://www.hrb.pe/canales-fuentes-reclutamiento-personal/?utm_source=chatgpt.com	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Recensión de lectura.	-	-	1

3	• Análisis del perfil del puesto y planeamiento de la selección: Perfil de puesto: estructura y utilidad. • Reclutamiento de personal: fuentes y estrategias: Reclutamiento interno y externo, Canales de reclutamiento: tradicionales vs digitales.	• Analizado el texto, evalúa la pertinencia de los canales de reclutamiento ¿Crees que los canales digitales han superado completamente a los tradicionales? Sustenta tu respuesta con lo leído – Verificación del aprendizaje invertido. • Comprende la función del perfil de puesto en el proceso de planeamiento de la selección de personal. • Reconoce los componentes estructurales del perfil de puesto y su relación con el proceso de selección. • Evalúa estrategias de reclutamiento según el tipo de fuente y el perfil del puesto. • Compara canales tradicionales y digitales de reclutamiento, identificando su aplicabilidad según el contexto organizacional. • Taller. <i>Juego de roles: Simulación de reclutamiento de personal.</i> Define en equipo si usarán reclutamiento interno o externo, qué canales emplearán, cómo redactarán la convocatoria y cómo la publicarán; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Sesión en línea N° 3 Exposición interactiva Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		• Actividad 3. Comparar y valorar distintos canales de reclutamiento según el tipo de puesto, elaborando una tabla con su justificación; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Trabajo en equipo. Reporte	-	2	-	-	-
		• HTI: Lee y analiza el texto: <i>Estrategias para personalizar las ofertas de empleo y dirigirse a candidatos específicos.</i> https://aebys.com/noticias/estrategias-para-personalizar-las-ofertas-de-empleo-y-dirigirse-a-candidatos-especificos/?utm_source=chatgpt.com	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1
4	• Diseño y Estrategias para la Publicación Efectiva de Convocatorias Laborales. • Diferencias en la publicación de convocatorias en sector público y privado.	• Analizado el texto, responde ¿Por qué crees que es importante adaptar el lenguaje de una convocatoria al tipo de candidato que buscamos? – Verificación del aprendizaje invertido. • Analiza los elementos esenciales que debe contener una convocatoria laboral clara, inclusiva y atractiva para el público objetivo. • Diseña y presenta una convocatoria laboral integral considerando el perfil del puesto, el lenguaje, el canal y el público objetivo. • Distingue las etapas y tiempos que toma una convocatoria laboral desde su diseño hasta su publicación en ambos sectores. • Taller. Visiona el video: <i>Reclutamiento y selección de personal.</i> https://www.youtube.com/watch?v=2M5NziF3Jc0	Sesión en línea N° 4 Recuperación de saberes. Exposición interactiva. Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		• Actividad 4. Identifica las principales características y normativas que rigen la publicación de convocatorias laborales en los sectores público y privado. • Monitoreo I: Entrega el plan de investigación formativa para elaborar el Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.	Comunicación efectiva. Realimentación docente.	-	2	-	-	-
		• HTI: Visiona el video. <i>Reclutamiento y selección de personal: 1er paso para el equipo correcto.</i> https://www.youtube.com/watch?v=ZIsHTqRGTIA	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1

UNIDAD 2								
PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA								
CAPACIDAD:								
Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
5	- Recepción y preselección de candidatos: Criterios de preselección y filtros iniciales, evaluación de requisitos mínimos. - Evaluación de CV, uso de sistemas ATS (filtros automáticos).	- Visionado el video. Entienden la importancia de alinear al candidato con la cultura de la empresa ¿Por qué es importante definir bien el perfil del puesto antes de reclutar? – Verificación del aprendizaje invertido. - Comprende el propósito, importancia y pasos de la recepción de postulaciones en un proceso de selección estructurado. - Identifica y aplica los requisitos mínimos establecidos en una convocatoria para realizar una preselección eficaz. - Compara los criterios de preselección en procesos públicos y privados a partir de casos reales. - Comprende el funcionamiento de los sistemas ATS y su impacto en la gestión de talento y aplica técnicas para optimizar un CV ante sistemas automatizados. Taller. Aplica todo lo aprendido simulando una preselección real, en equipos; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Sesión en línea N° 5 Exposición interactiva. Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		Actividad 5. Lee y revisa la importancia: <i>Consejos para evaluar un CV.</i> https://evalart.com/es/blog/tips-for-evaluating-a-cv/?utm_source=chatgpt.com y busca un modelo de CV para la siguiente semana para realizar la evaluación respectiva.	Lectura individual comprensiva. Trabajo en equipo. Recensión de lectura.	-	2	-	-	-
		HTI: Visiona el video. ¿Qué es un examen psicométrico? https://www.youtube.com/watch?v=Ya_op9LGswg	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1
6	- Evaluación psicológica y pruebas psicométricas: Tipos de pruebas: aptitudes, personalidad, proyectivas, de conocimientos o técnicas. - Aplicación de pruebas psicológicas convencionales y digitales en la evaluación de candidatos.	- Aprende a seleccionar, entre varios aspirantes, a los más competentes para ocupar cargos vacantes en las empresas con un examen psicométrico – Verificación del aprendizaje invertido. - Analiza las pruebas de inteligencia y razonamiento aplicables a selección. - Reconoce el uso de herramientas de personalidad en selección y sus limitaciones. Identificar el uso de pruebas específicas según el cargo. - Explora herramientas digitales actuales para evaluación psicológica y psicométrica. Taller. Identifica errores comunes en la aplicación de pruebas (malas prácticas); de acuerdo a las orientaciones del docente.	Sesión en línea N° 6 Exposición dialogada. Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		Actividad 6. Resuelve dilema ético: Adecuación del perfil del puesto en función de intereses personales. - Reflexiona los valores institucionales de la USMP.	Exposición dialogada. Trabajo en equipo.	-	2	-	-	-
		HTI: Foro. Visiona el video. <i>Procesos de selección gamificados.</i> https://www.youtube.com/watch?v=3CY7laDX6R8	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Foro.	-	-	-	-	1

7	- Tendencias en selección: IA, gamificación, redes sociales: Uso de IA (ej. algoritmos en LinkedIn, ATS). - Gamificación en pruebas de talento.	- Visionado el video. Evalúa pros y contras de gamificación ¿Consideras que todos los candidatos se sentirían cómodos con un proceso gamificado? Justifica tu respuesta – Verificación del aprendizaje invertido. - Comprende las principales transformaciones en los procesos de selección actuales. Analiza cómo la IA interviene en la atracción y preselección de candidatos. - Explica cómo y por qué se usa la gamificación en pruebas de selección. - Explora el uso de redes como herramienta estratégica de atracción y evaluación. Taller. Aplica los principios de gamificación al diseño de una actividad de selección; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Sesión en línea N° 7 Recuperación de saberes. Exposición dialogada, Trabajo en equipo. Orientaciones del docente.	1	-	-	-	-
		Actividad 7. Lee y evalúa que tipos de pruebas son las más adecuadas para aplicar en el proceso de selección de personal. “Guía sobre pruebas psicométricas en selección de personal en 2025”. https://arhu.es/archivos/2268/pruebas-psicometricas-seleccion-personal/?utm_source=chatgpt.com	Lectura individual comprensiva. Trabajo en equipo. Exposición dialogada.	-	2	-	-	-
		HTI: Elabora y presenta el Reporte de la recopilación y análisis de la información para la elaboración del informe de investigación.	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1
8	Avances digitales en la selección y contratación de talento humano en el Perú.	• Monitoreo II: Entrega del reporte de registro y análisis de información a través de fichas de investigación para el Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización. - Verificación del aprendizaje invertido. - Distingue las ventajas de digitalizar el proceso de reclutamiento y selección, establece recomendaciones que se deben de adoptar para participar en estos procesos. Taller. Presenta casos breves de empresas peruanas que usan IA o plataformas digitales; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Sesión en línea N° 8 Exposición dialogada. Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		Examen parcial: Evalúa las capacidades de las unidades de aprendizaje I y II	Evaluación	-	2	-	-	-
		HTI: Lee e identifica criterios para seleccionar pruebas de personalidad laboral válidas y confiables. “Test de personalidad laboral: cuál usar en la selección de talento”. https://www.genoma.work/post/test-de-personalidad-laboral-cu%C3%A1l-usar-en-la-selecci%C3%B3n-de-talento?utm_source=chatgpt.com	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1

UNIDAD 3								
PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES								
CAPACIDAD:								
Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
9	- Selección de instrumentos según grupos ocupacionales: personalidad y perfil del puesto. - Instrumentos de selección de personal según nivel y tipo de convocatoria: masiva, especializada, gerencial, administrativa y técnica.	- Comprendida la lectura. ¿Qué características debería tener una prueba de personalidad para que sea válida y confiable en este proceso? – Verificación del aprendizaje invertido. - Diseña procesos de evaluación válidos y eficientes para convocatorias masivas. - Explora métodos de evaluación de potencial y liderazgo para cargos altos. - Comprende cómo se vinculan las competencias del perfil del puesto con los instrumentos de evaluación psicométrica y psicológica. - Selecciona instrumentos alineados al tipo de habilidades técnicas requeridas para puestos especializados o técnicos. Taller. Busca con la ayuda de una Inteligencia Artificial: ¿Por qué importa el tipo de personalidad para un perfil de puesto?	Sesión en línea N° 9 Recuperación de saberes. Exposición dialogada.	1	-	-	-	-
		Actividad 9. Elabora un cuadro comparativo de los distintos instrumentos de evaluación, de acuerdo a los grupos ocupacionales.	Aprendizaje autónomo Trabajo en equipo. Debate.	-	2	-	-	-
		HTI: Foro. Proceso de selección, Chiavenato. tps://www.youtube.com/watch?v=LE78ig5GceA	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Foro.	-	-	-	-	1
10	- Asignación de puntajes y criterios de calificación en la selección de personal. - Tabulación y análisis de información individual y grupal en el proceso de selección.	- Visionado el video. Comenta brevemente la importancia de planificar y ejecutar correctamente cada etapa del proceso - Verificación del aprendizaje invertido. - Comprende y construye una de matriz de selección y tabulación de resultados. - Analiza un caso tipo, identificando los resultados considerando las características de los candidatos y la organización. Taller. Visiona el video: <i>CURRÍCULUM 2025 - Paso a paso, apartados, trucos, ATS y cómo hacer CV fácil y rápido con ejemplos</i>. https://www.youtube.com/watch?v=oPcQ-Xc-HHw y da respuesta a las preguntas: ¿Cuáles son los errores más comunes al hacer un currículum, según el video, y cómo evitarlos? ¿Por qué es necesario personalizar el CV según el puesto al que se postula? - Sistematiza y presenta el plan de investigación formativa (para elaborar el informe de análisis sobre un proceso de selección y contratación laboral con aplicación de normas de regulación jurídica y criterios que aplica en la elección de los mismos en una organización).	Sesión en línea N° 10 Recuperación de saberes. Exposición interactiva. Trabajo en equipo.	1	-	-	-	-
		Actividad 10. Visiona el video. Preguntas frecuentes sobre incorporación de personal. https://www.youtube.com/watch?v=nGiWkkOh04E&t=681s. Aplica una matriz ponderada para decidir qué postulante pasa a la siguiente fase del proceso con casos; de acuerdo a las orientaciones del docente.	Trabajo en equipo. Reporte. Exposición interactiva.	-	2	-	-	-
		HTI: Consolida el trabajo de investigación sobre el Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	-	-	1

11	XIX Jornada de intercambio de experiencias empresariales y de negocios.	Taller. Visiona el video empresarial como parte de la XIX Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios. <i>El fracaso más exitoso de mi vida Mauricio Guzmán TEDxMorelia.</i> https://www.youtube.com/watch?v=JNB-wKq7TaA Visionado el video. Realiza una exposición corta de simulación de una entrevista basado en el modelo STAR ¿Cómo podrías incorporar en una entrevista preguntas que detecten la capacidad del candidato para aprender de un fracaso? ¿Qué indicadores o pruebas podrías usar para evaluar la resiliencia y adaptabilidad en un postulante?	Sesión en línea N° 11 Seminarios de discusión. Trabajo en equipo. Exposición interactiva. Reporte	1	-	-	-	-
		Actividad 11. Visiona el video empresarial: <i>Recursos Humanos y la retención de las generaciones digitales Edward Cruz TEDxPuntaCana.</i> https://www.youtube.com/watch?v=q-XJtpbDXFg Integra componentes estratégicos en selección y responde las preguntas ¿Qué peso tendría para estas generaciones la promesa de desarrollo profesional en una oferta laboral? ¿Debe RR.HH. priorizar cultura y desarrollo por sobre habilidades técnicas en la selección digital? - Recibe orientaciones para elaborar el esquema de redacción y avance preliminar del trabajo de investigación: Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.	Orientaciones académicas. Trabajo en equipo. Exposición dialogada. Debate.	-	2	-	-	-
		HTI: Lee y analiza el texto. <i>La influencia de la cultura organizacional en el proceso de evaluación por competencias: ¿cómo adaptar las evaluaciones a un entorno diverso?</i> https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-la-influencia-de-la-cultura-organizacional-en-el-proceso-de-evaluacion-de-competencias-como-adaptar-las-evaluaciones-a-un-entorno-diverso-188569?utm_source=chatgpt.com	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Recensión de lectura.	-	-	-	-	1
12	- Evaluación de competencias y cultura organizacional: Modelo de competencias. - Entrevistas a profundidad, dinámicas grupales y simulaciones en el proceso de selección: Técnicas STAR, BEI y por competencias. - Publicación de resultados del proceso de selección.	- Reflexiona sobre el artículo leído y responde ¿Qué rol deberían tener los líderes o jefes de equipo al adaptar o aplicar un modelo de competencias? – Verificación del aprendizaje invertido. - Explica mediante casos los tipos de entrevistas para los distintos perfiles de puestos. - Elabora preguntas abiertas para una entrevista a profundidad sobre trabajo en equipo, adaptabilidad y ética. - Comprender el marco normativo, principios de transparencia, equidad y confidencialidad aplicables a la publicación de resultados en procesos de selección. Monitoreo III - Entrega del esquema de redacción y avance preliminar del Informe de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.	Sesión en línea N° 12 Recuperación de saberes. Lectura individual comprensiva. Trabajo en equipo. Exposición dialogada.	1	-	-	-	-
		Actividad 12: Taller. Aplica técnicas de entrevista por competencias para identificar habilidades conductuales y profesionales en los postulantes, formulando preguntas estructuradas y analizando críticamente las respuestas con base en criterios observables.	Trabajo en equipo Realimentación docente.	-	2	-	-	-
		HTI: Lee, analiza e interpreta el marco legal de la tercerización laboral en el Perú. “<i>La tercerización laboral en el Perú</i> “. https://www.esagel.edu.pe/blog/la-tercerizacion-laboral-en-peru/?utm_source=chatgpt.com	Aprendizaje autónomo Asíncrono	-	-	-	-	1

UNIDAD 4						
GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO MEDIANTE TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING						
CAPACIDAD:						
Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.						
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HTI
				HT	HP	
13	• Tercerización laboral en el contexto organizacional: clasificación, beneficios y riesgos para empleadores y trabajadores.	- Expone brevemente en grupos sobre los servicios más comúnmente tercerizados por empresas en Perú, diferenciando entre funciones operativas, administrativas y estratégicas. – Verificación del aprendizaje invertido. - Analiza las implicancias de la tercerización laboral para el desarrollo de las organizaciones y el desarrollo humano, considerando las tendencias. - Conocer y diferenciar los tipos de tercerización según su naturaleza, funciones y riesgos. Taller. Analizar las ventajas estratégicas, operativas y legales de la tercerización desde el enfoque de la organización.	Sesión en línea N° 13 Trabajo en equipo. Exposición dialogada.	1	-	-
		• Actividad 13. Elabora un cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la tercerización laboral, considerando los intereses de las organizaciones y de los trabajadores.	Trabajo en equipo. Exposición dialogada. Discusión.	-	2	-
		• HTI: Lee y valora los beneficios estratégicos del outsourcing. “ <i>Outsourcing de recursos humanos: Beneficios de tercerizar el servicio</i> ”. https://www.adecco.com/es-pe/blog/outsourcing-de-recursos-humanos-beneficios-de-tercerizar-el-servicio	Aprendizaje autónomo Asíncrono. Recensión de lectura.	-	-	1
14	• Servicios de outsourcing en la gestión de recursos humanos.	- Comprende el enfoque estratégico del outsourcing ¿Qué funciones tercerizarias y cuáles no? Explica tu decisión a través de un resumen escrito. – Verificación del aprendizaje invertido. - Desarrolla habilidades para decidir qué criterios debe considerar en el outsourcing de servicios de RR.HH. Taller. Ventajas y desventajas del outsourcing para los trabajadores y empresa.	Sesión en línea N° 14 Trabajo en equipo. Exposición dialogada	1	-	-
		• Actividad 14: Establece criterios de selección de proveedores de outsourcing y cómo hacer seguimiento al servicio.	Trabajo en equipo Comunicación efectiva. Realimentación docente.	-	2	-
		• Monitoreo IV - Entrega del Informe final de análisis del proceso de selección de personal y contratación en una organización.				
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del trabajo de investigación.	• HTI: Sistematiza información para realizar la defensa del trabajo de investigación.	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	-	1
		• Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe de análisis sobre un proceso de selección y contratación laboral, con aplicación de normas jurídicas y criterios utilizados por la organización.	Sesión en línea N° 15 Sustentaciones individuales del informe de investigación presentado Realimentación docente	1	-	-
		• HTI: Revisa temas claves desarrollados en la asignatura para rendir el examen final.	Aprendizaje autónomo Asíncrono.	-	2	-
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de		Sesión en línea N° 16 Evaluación.	1	-	-

aprendizaje.	Sesión en línea N° 16 Realimentación.	-	2	-	-	1
--------------	--	---	---	---	---	---

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.
- La **estrategia preferente será la aplicación del aprendizaje invertido (Flipped learning)**, no obstante el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la 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, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, sesiones en líneas, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, simuladores y uso de herramientas de IA, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer**. Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP + ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Elija el Mejor: como entrevistar por competencias*. (2a. ed.). Buenos Aires. Editorial Granica.
- Blanco, A. (2006). *Test Psicotécnicos*. (3ra.ed.). Madrid.
- Deems, R. (2003). *La entrevista de selección para no expertos*. Traducción al español. España.
- Romero, M., & Olivares, F. (2021). *Factores individuales en la toma de decisiones de selección*. Estudios Gerenciales, 37(160), 85–95.

Sistematizado por: Ingrid Arévalo / René Del Águila	Fecha: 25 de julio de 2025	Revisión pedagógica: René Del Águila Riva
---	----------------------------	---