

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Nombre de la asignatura	Reclutamiento y Selección de Personal	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.
Periodo	7	EAP	Administración y Recursos Humanos

Competencias	Criterios	Especificación del Nivel del Logro	Nivel
GESTIÓN ORGANIZACIONAL Analiza y evalúa las funciones de marketing, finanzas, contabilidad y recursos humanos aplicando herramientas e instrumentos de gestión, en organizaciones públicas o privadas.	Marketing	Identifica necesidades en los consumidores que constituyen oportunidades de negocios, sobre la base de la investigación de mercados; analiza estrategias de marketing estratégico y marketing operativo	2
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Formula un plan de recursos humanos basado en competencias considerando la planificación estratégica, formación y desarrollo, evaluación, compensación de acuerdo con las necesidades de la organización.	Planificación estratégica del área de recursos	Analiza aspectos de la gestión de recursos humanos, como importancia, objetivos, funciones, organización del área y, elementos y modelos de la gestión estratégica.	2
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Diseña un plan de reclutamiento y selección basado en competencias de acuerdo con el perfil solicitado.	Reclutamiento de los recursos humanos	Diseña y analiza planes de reclutamiento para conseguir candidatos al puesto de trabajo, según el perfil solicitado, considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.	3

Unidad 1	Nombre de la unidad	Planificación del proceso de reclutamiento	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.	Duración en horas	24	
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asíncronas de aprendizaje autónomo (Estudiante - Aula virtual)
1	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del docente y estudiantes-Aula virtual - Presentación de la asignatura (sílabo)-Aula virtual - Evaluación de entrada-Aula virtual 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante define el proceso de dotación de personal y el funcionamiento sistémico de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Dinámica de romper hielo y presentación personal Presentación de la Asignatura (sílabo, competencia a lograr, contenidos por unidad y sistema de evaluación) - D: Pautas para la evaluación diagnóstica. - Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 1 según sílabo. - Los estudiantes visualizan los recursos digitales y comparten sus opiniones en el link de Padlet, según corresponda en el transcurso de la clase magistral. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes. <p>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Evaluación escrita teórica / Prueba objetiva</p>	Universidad Politécnica de Valencia, España (27 de setiembre de 2011) La Empresa como Sistema [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=6bT6T-s0LDE Centrum PUCP Videos, Perú (3 de mayo de 2016) La importancia del Factor Humano en las Organizaciones [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=mCulEcCbiso	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisa el sílabo de la asignatura. - Visualiza el video motivador. - Desarrolla la Evaluación de entrada. - Visualiza el recurso digital. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos e importancia de la dotación del personal en las empresas - Desarrollo de Práctica Calificada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante aplica los aspectos generales y la importancia del proceso de R&S en las organizaciones a través del desarrollo de un caso. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Debate de la Importancia de la dotación del personal en las empresas. - Se desarrolla la explicación práctica sobre dotación de personal. Exposiciones por grupos. Explicación del Proyecto Integrador de la asignatura, formación de grupos de trabajo - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Reflexión de puntos aprendidos y/o puntos que reforzaron los conocimientos previos. 	Importancia de la planificación de Recursos Humanos en la Empresa. <i>Perspectivas</i> (1994) (pp. 7-28). Recuperado de: - https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf Práctica calificada de dotación de personal	Aprendizaje colaborativo	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

2	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación de las necesidades de personal - Modelos de planeación de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante diferencia los modelos de planeación de personal que se emplean en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 2 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. Dinámica: Role Playing – Área de Reclutamiento. Compartimos conclusiones del proceso. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes. 	<p>QTS Learning, México (15 de abril de 2014) Planeación de Recursos Humanos [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=vj2H_vBJ_AI</p>	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica de Modelos de Planeación de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora el plan de necesidades del personal según el caso propuesto para garantizar la dotación de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Trabajo en equipos para primera exposición consignas a desarrollar: Revisión de la información de la empresa seleccionada Información principal: Giro de la Empresa / Historia/ Misión – Visión/ Organigrama / Descriptivos de puestos Explicación para desarrollo de análisis empresarial. Desarrollo de práctica de modelos de planeación de personal. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes. 	<p>Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones (10ª ed.). México D. F., México: McGraw Hill. Cap. 5 "Reclutamiento de Personal" (pp. 128-132). Recuperado de: https://www.ebooks7-24.com:443/?il=5207&pg=147</p>	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
3	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Etapas del proceso de reclutamiento - Mercado Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante Identifica los principales aspectos del mercado laboral para iniciar su proceso de reclutamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 3 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes. 	<p>EICAP Escuela de Capacitación, Perú (8 de julio de 2020) Proceso de Reclutamiento de Personal [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=wB1HuNmfjQ</p> <p>Banco Sandabell, España (19 de junio de 2019) Importancia de las personas en una organización [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=wB1HuNmfjQ</p>	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4T	<ul style="list-style-type: none"> - Practica de Mercado Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante desarrolla un plan de búsqueda de candidatos considerando los principales aspectos del mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Momento de lectura obligatoria "Reclutamiento y Selección de personal y acogida", los estudiantes comparten las principales ideas de la lectura en el link de padlet. - Desarrollo de práctica de mercado laboral de forma grupal (máximo 3 estudiantes) - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes 	<p>Bretones, F. y Rodriguez, A. (2008). Reclutamiento y Selección de personal y acogida. Madrid, España: Piramide (pp. 3 - 10). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida</p> <p>https://es.padlet.com/dashboard</p>	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
4	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes de reclutamiento e impacto económico - Costos del proceso de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce las fuentes de reclutamiento y los costos que se involucran en el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 4 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes 	<p>Ana María Godínez La TV RRHH Big River TV, México (12 de mayo de 2016) Nuevas Formas de Reclutar Talento [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=HeVcYthueoA</p> <p>Escuela de Negocios y Dirección, España (30 de enero de 2014) ¿Cómo presupuestar un proceso de selección? [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=MSOAOtENVl&t=21s https://www.slido.com/</p>	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica de Costos del proceso de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante desarrolla un presupuesto para la ejecución de los procesos de reclutamiento de una organización 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipo de 3 integrantes, realiza el análisis de caso sobre costos de proceso de R&S y comparte sus conclusiones sobre el trabajo realizado. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) <p>C1 – SC1 Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación</p>	<p>Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. (4.a ed.). El Manual Moderno. Cap. 8 "Reclutamiento de Personal" (pp. 209-214). Recuperado de: https://ebookcentral.proquest.com/lib/uniconf/read_er.action?docID=3219449&pg=248</p>	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la evaluación individual teórico-práctica.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 2		Nombre de la unidad	Selección del talento por competencias	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.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asincrónicas de aprendizaje autónomo (Estudiante – Aula virtual)
5	2T	- Gestión por competencias y su relación con el proceso de selección del personal - Selección de Personal	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce la relación existente entre la gestión por competencias y el proceso de selección de personal.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos – archivo de video D: Momento de lectura obligatoria "Gestión por Competencias", para ello elabora un organizador de conocimientos como mapa mental o esquema de llaves. Trabajo de forma individual Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 5 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	EBC Academia, España (19 de junio de 2017) Gestión por Competencias [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=QjAQL7V6wSs GhidiniRodil, Argentina (19 de mayo de 2014) ¿En qué consiste el proceso de selección de personal? [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=4nj9nyxGS3s&pbjreload=101	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Practica de Gestión por Competencias en el proceso de Selección de Personal	- Al finalizar la sesión el/la estudiante analiza y elabora un mapa de competencias de la empresa que selecciona.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio Presentación del Reto 2 del proyecto integrador – Gestión de Reclutamiento y Selección - D: Presentación del Momento de Práctica Revisión y explicación, diseña un mapa de competencias para la empresa seleccionada. Selecciona un área y 02 puestos - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias (2.ª ed). Granica. Cap. 2 "Gestión de Recursos Humanos por Competencias" (pp. 51-71). Recuperado de: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=954917&lang=es&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_51	Aprendizaje basado en retos	
6	2T	- Etapas del proceso de selección - Diseño de Puesto - Técnicas de Selección	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica la importancia del descriptivo del puesto dentro de un proceso de R&S	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 6 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	3Eriza TV, Perú (17 de junio de 2019) Etapas del proceso de Reclutamiento y Selección [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=4nj9nyxGS3s&pbjreload=101 Ana María Godinez La TV RRHH Big River TV, México (14 de abril de 2017) Descriptivo de Puesto [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Kh5kj84wM-s	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la actividad de trabajo autónomo en línea.
	4P	- Practica de Diseño de Puesto por competencias	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña un perfil de puesto para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio - D: Presentación del Momento de Práctica Elabora el descriptivo de puesto bajo el enfoque de competencias e indicadores conductuales. Acompañamiento, en el diseño de los documentos que forman parte del proyecto final. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. (4.a ed.). El Manual Moderno. Cap. 9 "Selección de Personal" (pp. 225-236). Recuperado de: https://ebookcentral.proquest.com/lib/unicont/reade_r.action?docID=3219449&ppg=248	Aprendizaje basado en retos	
7	2T	- Entrevistas por competencias - Metodología STAR - Incidentes Críticos	- Al finalizar la sesión el/la estudiante analiza las metodologías de las entrevistas por competencias.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Dinámica de observación de comportamientos – Role Playing. D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 7 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Alles, M. (2008). Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias. (2.ª ed). Granica. Cap. 17 "Entrevistar por Competencias" (pp. 43-48). Recuperado de https://www.academia.edu/9094064/Martha_Alles_Elija_al_mejor_Como_entrevistar_por_competencias?auto=download	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Práctica de diseño de entrevista bajo metodología STAR. - Evaluación de Cierre de Unidad	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña una estructura de entrevista laboral empleando la metodología STAR.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Entrevista bajo la metodología STAR e Incidentes críticos. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Institut de formacio Contínua IL Universidá Barcelona, España (27 de mayo de 2017) Talent Go Assessment Center [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=y-pmSPNnXfo&t=92s	Aprendizaje basado en retos	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

8	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de los candidatos - Assessment Center 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce el valor agregado que brinda un proceso de assessment en la búsqueda de candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 7 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes sobre las 7 primeras clases. <p>C1 – SC2 Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación</p>	<p>Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. (4.a ed.). El Manual Moderno. Cap. 13 "Reportes Psicológicos en la Selección de Personal" (pp. 317-332). Recuperado de: https://ebookcentral.proquest.com/lib/unicont/reade.r.action?docID=3219449&ppg=248</p>	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Repasa los materiales trabajados en las unidades 1 y 2. - Desarrolla la evaluación parcial.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica de diseño de Assessment Center 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña un proceso de assessment center para la evaluación de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Diseño de un proceso de Assessment Center para los puestos seleccionados. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) <p>EVALUACIÓN FINAL Evaluación individual teórico – práctico / Prueba mixta</p>		Aprendizaje basado en retos	

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 3		Nombre de la unidad	Contratación y proceso de inducción	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.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asíncronas de aprendizaje autónomo (Estudiante – Aula virtual)
9	2T	- Importancia del proceso de integración del trabajador - Proceso de integración del trabajador	- Al finalizar la sesión el/la estudiante define que es un proceso de integración y su impacto en éxito del logro de objetivos de la organización.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 9 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Talento Viva Aerobus, México (14 de octubre de 2014) Bienvenidos a Bordo [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=1G5GbEY9hcc	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Practica I de diseño de proceso de integración del trabajador.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante estructura un proceso de integración del trabajador, empleando herramientas tecnológicas.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación del Reto 3 del proyecto integrador – Gestión de Reclutamiento y Selección. - D: Presentación del Momento de Práctica En equipos de trabajo, se inicia el diseño del proceso de integración del trabajador. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Perez, O. (2018). ¿Cuál es la diferencia entre onboarding y una inducción?. Recuperado: https://blog.peoplenext.com.mx/cual-es-la-diferencia-entre-el-onboarding-y-la-induccion	Aprendizaje basado en retos	
10	2T	- El contrato de trabajo - Modalidad Contractual en el Perú	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica los tipos de contratos laborales que se emplean al iniciar un vínculo laboral en la empresa.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 10 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	SUNAFIL Oficial, Perú (21 de junio de 2016) Contratos de Trabajo y sus Modalidades [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=QUpnL07JQLQ	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Práctica II de diseño de proceso de integración del trabajador.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña el proceso de integración del trabajador, empleando herramientas tecnológicas.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Presentación del Momento de Práctica En equipos de trabajo, se continúa con el diseño del proceso de integración del trabajador, hasta su finalización. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Vilela, A. (2020). Los Contratos sujetos a modalidad. Recuperado de https://elperuano.pe/noticia/111744-los-contratos-sujetos-a-modalidad	Aprendizaje basado en retos	
11	2T	- Inducción organizacional del personal - Principales puntos del Diseño de un proceso de Inducción Organizacional	- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la importancia del diseño de un proceso de inducción a nivel organizacional.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Slido para recoger los saberes adquiridos hasta el momento. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 11 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Deloitte, España (21 de octubre del 2019) The Key: El nuevo programa de onboarding de Deloitte Legal [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=TAcJvfeqQpw https://www.slido.com/	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Practica I de diseño de proceso de inducción.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña un proceso de inducción organizacional de alto impacto.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Proceso de inducción organizacional, analizando y diferenciando con el proceso onboarding. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Heineken, España (24 de enero del 2015) Así aterrizan los nuevos empleados en la cultura Heineken [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=13D6SjD_VqE	Aprendizaje basado en retos	

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

12	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción del puesto - Principales puntos del Diseño de un proceso de Inducción del Puesto 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la importancia del diseño de un proceso de inducción específico al puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 12 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes 	CENTRUM PUCP, Perú (04 de julio del 2017) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=91Lbq7cCans	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la evaluación individual teórico-práctica.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica I de diseño de proceso de inducción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña un proceso de inducción del puesto contribuyendo con el aprendizaje del nuevo trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Proceso de inducción al puesto, diseño incluyendo la estrategia de comunicación interna. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes <p>C2 – SC1 Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación</p>	Lopez, H. & Hernández, V. (2020). Inducción virtual, una herramienta para la eliminación de las barreras de acceso a la información organizacional. <i>Researchgate</i> . Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/343523546 <u>Induccion virtual una herramienta para la eliminacion de las barreras de acceso a la informacion organizacional</u>	Aprendizaje basado en retos	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 4		Nombre de la unidad	Marketing del reclutamiento	Resultado de aprendizaje de la unidad	Duración en horas		24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asincrónicas de aprendizaje autónomo (Estudiante - Aula virtual)
13	2T	- Importancia del Recruitment Marketing - Nuevas Tendencias de Reclutamiento	- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica las nuevas tendencias del reclutamiento. - Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora una estrategia de Recruitment Marketing en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para la empresa seleccionada.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Slido para recoger los saberes adquiridos hasta el momento. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 13 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Gimeno, T., España (29 de octubre de 2019) ¿qué es el Inbound Recruiting?, por qué deberíamos aplicarlo [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=GCtd5Z7D7Zk Diaz Fontanez y Associates, México (29 de enero de 2020) Una nueva forma de reclutar – Reclutamiento Digital [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=vEBOmxAa1K0&t=3s https://www.slido.com/	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Practica de nuevas tendencias de reclutamiento	- Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora una estrategia de Recruitment Marketing en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para la empresa seleccionada.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio Presentación del Reto final Nro. 4 del proyecto integrador – Gestión de Reclutamiento y Selección D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Estrategias de nuevas tendencias de reclutamiento para la empresa en la que se encuentran trabajado en proyecto. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Gimeno, T. (2017). Inbound Recruiting. Observatorio de Recursos Humanos y RRLL. Recuperado de: https://factorhuma.org/attachments/article/12977/c487-inbound-recruiting.pdf	Aprendizaje basado en retos	
14	2T	- Marca empleadora - Employer Branding	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica las principales estrategias que se pueden implementar en las empresas para mejorar su marca empleadora.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 14 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Capital Inteligente, Colombia (20 de agosto de 2020) ¿Qué es marca empleadora y cómo aplicarla en las empresas? [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=FKBzF5sSEes Computrabajo, Colombia (16 de setiembre de 2019) Tendencias Employer Branding [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=FKBzF5sSEes	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Practica de marca empleadora	- Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora un plan de acciones que contribuyan con la marca empleadora de la organización.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Estrategias de nuevas tendencias de reclutamiento que impacten en la marca empleadora de la empresa seleccionada. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Gavilan, D., Avello, M. & Fernández, S. (2013). Employer branding la experiencia de la marca empleadora y su efecto sobre el compromiso afectivo. <i>Researchgate</i> . Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326388307_Employer_branding_la_experiencia_de_la_marca_empleadora_y_su_efecto_sobre_el_compromiso_afectivo	Aprendizaje basado en retos	- Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la actividad de trabajo autónomo en línea.
15	2T	- Personal branding - Curriculum Vitae - Video CV - LinkedIn	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce la importancia de elaborar un currículo vitae de alto impacto.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 15 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	Temple, I. LDBM, Perú (22 de junio de 2018) Marca Personal en la era digital [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=qCVcr-PhC7M	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica de CV y personal branding - Practica de dominio de redes LinkedIn. - Evaluación de Cierre de Unidad 	<p>- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña un CV y Video CV que le permita presentar su marca personal en el entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio - D: De forma individual despliegan con el apoyo del docente las siguientes acciones. <ol style="list-style-type: none"> 1.- Redacción de CV de impacto. 2.- Creación de cuenta de LinkedIn, caso contrario se actualiza contenido. - Cierre de Unidad 4 con presentación de Video CV. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes <p>C2 – SC2 Trabajo práctico grupal / Rúbrica de evaluación</p>	<p>Fundipec, Madrid (2013). Empleabilidad. Recuperado de: http://www.fundipec.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf</p>	Aprendizaje basado en retos	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
16	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección 	<p>- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la importancia del empleo de las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de cierre de curso. - D: Exposición de Proyecto integrador/ Rúbrica de evaluación. MANUAL DEL COLABORADOR Y PLAN DE MARKETING PARA RECLUTAMIENTO - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Conclusiones finales con los/las estudiantes. <p>EVALUACIÓN FINAL Entrega de proyecto final / Rúbrica de evaluación</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Repasa los materiales trabajados en las unidades 3 y 4. - Desarrolla la evaluación final.
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de Proyecto integrador - Evaluación Final 					