

Guía de Trabajo

Gestión de Recursos Humanos

Richard Pinares Sedano



Guía de Trabajo *Gestión de Recursos Humanos*
Richard Pinares Sedano

Código: ASUC00409
Plan de Estudios 2018
Material publicado con fines de estudio

Huancayo, 2023

De esta edición

© Universidad Continental, Oficina de Gestión Curricular
Av. San Carlos 1795, Huancayo-Perú
Teléfono: (51 64) 481-430 anexo 7361
Correo electrónico: recursosucvirtual@continental.edu.pe
<http://www.continental.edu.pe/>

Corrección de textos
Roy Vega Jácome

Diseño y diagramación
Edson Quilca Romero

Cuidado de edición
Fondo Editorial y Gestión Curricular

Todos los derechos reservados.

La *Guía de Trabajo*, recurso educativo editado por la Oficina de Gestión Curricular, puede ser impresa para fines de estudio.

Contenido

Presentación	5
Primera Unidad	
Planeamiento y análisis de puestos	7
Semana 2: Sesiones 1 y 2 La gestión del talento humano	8
Semana 3: Sesiones 1 y 2 Descripción y análisis de puestos	10
Semana 4: Sesión 1 Métodos para reunir datos para el modelado de puestos	12
Segunda Unidad	
Reclutamiento, selección, contratación, inducción y colocación	13
Semana 5: Sesión 2 Procesos para la integración de personas	14
Semana 6: Sesiones 1 y 2 Reclutamiento (atracción del talento humano)	15
Semana 7: Sesiones 1 y 2 Evaluación y selección de personas	17
Semana 8: Sesión 1 Procedimientos para la contratación, inducción y colocación de personas	19
Tercera Unidad	
Gestión de la capacitación y desarrollo, y la evaluación de desempeño	21
Semana 9: Sesiones 1 y 2 Procesos para el desarrollo de personas	22
Semana 10: Sesión 2 Ciclos de la gestión de la capacitación	24

Semana 11: Sesiones 1 y 2	
Plan de desarrollo de carreras	25
Semana 12: Sesión 2	
Diseño del sistema de gestión del desempeño	27
Cuarta Unidad	
Compensación, control y desvinculación	29
Semana 13: Sesiones 1 y 2	
Remuneraciones (administración de sueldos y salarios)	30
Semana 14: Sesiones 1 y 2	
Planes de prestaciones sociales	32
Semana 15: Sesión 2	
El proceso de control del personal	34
Referencias	36

Presentación

Hablar de la gestión de los recursos humanos es hablar de personas, habilidades, conocimientos, competencias, actitudes, rasgos de personalidad, motivaciones, intereses, necesidades, conductas y percepciones. La gestión de recursos humanos es un área que ha experimentado una serie de cambios en los últimos años, en los cuales se han modificado aspectos conceptuales e intangibles.

Actualmente, con la globalización del mercado y los negocios, el desarrollo tecnológico y el gran impacto que tienen los temas de calidad y productividad en casi todas las organizaciones, debe surgir una prueba lógica de que la principal ventaja competitiva de las empresas proviene de las personas, o sea, de los talentos que trabajan en ellas. Las personas son las que mueven a las organizaciones mediante la toma de decisiones, el fortalecimiento de la innovación, el estilo de gestión y la dirección de los negocios. La forma en que las personas se comportan, deciden, actúan, trabajan, se desempeñan y mejoran sus actividades determinará el futuro de las organizaciones.

Con esta asignatura se desarrollan, en un nivel logrado, tres de las competencias específicas de la carrera: intervención, investigación científica en psicología y compromiso ético de la práctica psicológica. En virtud de lo anterior, su relevancia reside en permitir al estudiante diseñar políticas de recursos humanos, analizar los componentes que intervienen en la dirección de personas y desarrollar un conjunto de estrategias organizacionales.

Los contenidos generales que el curso desarrolla son los siguientes: planeamiento, análisis de puestos, reclutamiento, selección, contratación, inducción, colocación, capacitación, desarrollo, evaluación, compensación, control y desvinculación.

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar políticas de recursos humanos, analizar los componentes que intervienen en la dirección de personas y desarrollar un conjunto de estrategias organizacionales; asimismo, mostrar sensibilidad para armonizar intereses de las diferentes personas que forman parte de una empresa y apoyar la continuidad de la empresa u organización.

El autor

Primera **Unidad**



Planeamiento y análisis
de puestos

La gestión del talento humano

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 112-128, la cual puede ser descargada del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Instrucciones

Luego de ver el video en grupo, discuta con sus compañeros de equipo y analice la definición y la importancia de las tendencias de los recursos humanos para el presente año.

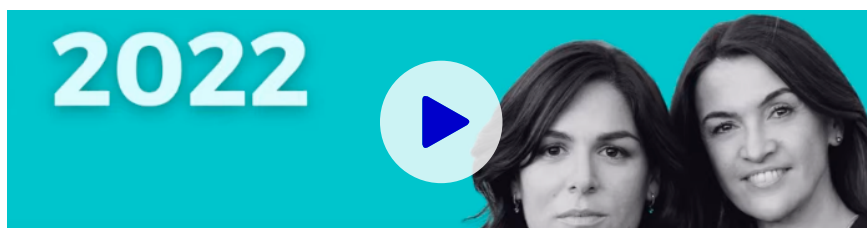
I. Propósito

El estudiante será capaz de definir y analizar la importancia de las tendencias de los recursos humanos para el presente año.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En sus respectivos grupos, observen y analicen el siguiente video, luego respondan las siguientes preguntas:

- *Tendencias Recursos Humanos 2022 | RRHH | Headhunters Gran Consumo*



Link: <https://acortar.link/Wbn5dq>

- ¿Cuáles son las principales tendencias de los recursos humanos?

- ¿Qué opinan sobre esta nueva forma de administrar los recursos humanos?

2. Haciendo uso de un documento colaborativo, expongan ante la clase.

Descripción y análisis de puestos

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco, personas lean y analicen la siguiente lectura: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 226-239, la cual puede ser bajada del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Caso Kevin Simpson

Instrucciones

Lea, analice y discuta con sus compañeros de equipo el caso Kevin Simpson.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 3 - Sesión 2, Conrad, M., y Hill, L. (1995). *Caso Kevin Simpson*. Harvard Business School, 226-S03.
2. ¿Cómo se alinean las funciones, competencias y habilidades de Simpson para cubrir el puesto requerido?

3. ¿Quiénes participan en la toma de decisiones?

Métodos para reunir datos para el modelado de puestos

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 231-239, la cual puede ser bajada del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.
6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Segunda **Unidad**



Reclutamiento, selección,
contratación, inducción y
colocación

Procesos para la integración de personas

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Luego de ver el video en grupo, discuta con sus compañeros de equipo y analice los temas sobre los procesos para la integración de personas.

I. Propósito

El estudiante será capaz de definir y analizar los procesos para la integración de personas.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En sus respectivos grupos, observen y analicen el siguiente video:

- *El fordismo*



Link: <https://acortar.link/dX5E9Z>

2. Luego respondan lo siguiente: ¿cuáles son las diferencias entre los procesos en tiempos del fordismo y los que hay actualmente?

Tiempos del fordismo	Actualidad

Reclutamiento (atracción del talento humano)

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 168-193, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Video. 5 estrategias de atracción de talento

Instrucciones

Luego de ver el video en grupo, discuta con sus compañeros de equipo y analice la definición y la importancia de las estrategias de atracción de talento.

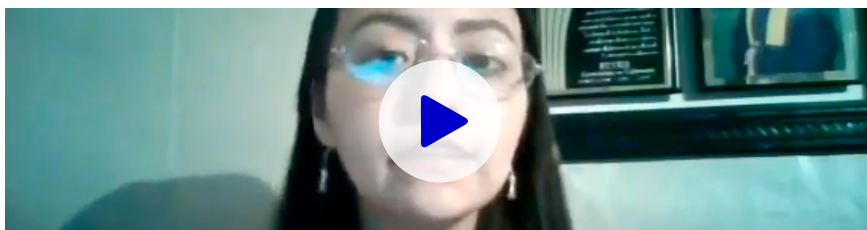
I. Propósito

El estudiante será capaz de definir y analizar la importancia de las cinco estrategias de atracción de talento.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En sus respectivos grupos, observen y analicen el siguiente video, luego respondan las siguientes preguntas:

- *5 estrategias de atracción de talento*



Link: <https://acortar.link/SnXpZ1>

- ¿Cuáles son las principales tendencias de los recursos humanos?

- ¿Qué hay de novedoso en el proceso de reclutamiento y qué opinan sobre esta nueva forma de atracción del talento?

Evaluación y selección de personas

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 148-167, la cual puede ser bajada del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Caso Mano conocida o mano nueva

Instrucciones

Lea, analice y discuta con sus compañeros de equipo el caso Mano conocida o mano nueva.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 3 - Sesión 2, Céspedes, K. (2000). *Caso Mano conocida o mano nueva*. Harvard Business School.
2. Realicen una presentación del caso y respondan la siguiente pregunta: ¿a quién seleccionarías su grupo para ocupar el puesto de trabajo designado? Sustenten su respuesta y expongan.

Procedimientos para la contratación, inducción y colocación de personas

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Docente: Unidad: 2
Nombres y apellidos:

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada estudiante elaborará preguntas; de igual manera, el profesor.

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. De forma individual, lea y analice la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. *El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 223-249, la cual se puede descargar del aula virtual del curso.
2. El docente realizará preguntas a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
3. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.
4. El docente complementará el tema con su participación (clase magistral) y cerrará con preguntas de metacognición.

Tercera Unidad



Gestión de la capacitación y
desarrollo, y la evaluación de
desempeño

Procesos para el desarrollo de personas

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 251-280, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Foro virtual 1. Caso Supervalu. Programa de desarrollo profesional

Instrucciones

Lea, analice y discuta con sus compañeros de equipo el caso Supervalu. Programa de desarrollo profesional.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 9 - Sesión 1, Caso Supervalu. Programa de desarrollo profesional.
2. Respondan el foro virtual 1: procesos para el desarrollo de personas.
3. Mencionen el proceso de desarrollo de personas que se identifica en el caso presentado.

Ciclos de la gestión de la capacitación

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Foro virtual 2. Caso Los empleados del futuro en Walmart

Instrucciones

Lea, analice y discuta con sus compañeros de equipo el caso Los empleados del futuro en Walmart.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 10 - Sesión 2, Caso Los empleados del futuro en Walmart.
2. Respondan el foro virtual 2.
3. Identifiquen los ciclos de capacitación de Walmart con sustento.

Plan de desarrollo de carreras

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Lectura. Planeación de carrera profesional

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 281-299, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.

5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.
6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Foro virtual 3. Lectura. Planeación de carrera profesional

Instrucciones

Luego de revisar la lectura respectiva, analice y discuta con sus compañeros de equipo. Luego responda las preguntas planteadas en el foro.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 11 - Sesión 2, Planeación de carrera profesional.
2. Respondan el foro virtual 3.
3. ¿Qué razones tiene un departamento de recursos humanos para participar en la planeación de la carrera profesional?

4. ¿Qué información o comentarios proporcionaría usted, en calidad de director de personal de una corporación de nivel medio, a un empleado que se queja por no haber recibido una promoción?

Diseño del sistema de gestión del desempeño

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Lectura. Evaluación de desempeño

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada estudiante elaborará preguntas; de igual manera, el profesor.

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. De forma individual, lea y analice la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 300-338, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. El docente realizará preguntas a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
3. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.
4. El docente complementará el tema con su participación (clase magistral) y cerrará con preguntas de metacognición.

Formatos de evaluación de desempeño: Rellene los formatos de evaluación de desempeño. Utilice los modelos que se encuentran en la lectura.

Cuarta Unidad



Compensación, control y
desvinculación

Remuneraciones (administración de sueldos y salarios)

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada grupo elaborará una presentación de los contenidos más importantes del tema (consignados en el sílabo).

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. En grupos de cuatro a cinco personas, lean y analicen la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 340-363, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. Preparen una presentación con la temática establecida en la lectura (utilicen motivación, análisis, síntesis, creatividad, planificación, organización y capacidad de comunicar).
3. Expongan en clase (el docente seleccionará a un grupo para la exposición del tema).
4. El docente realizará preguntas al grupo y a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
5. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.

6. El docente complementará el tema con su participación y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Caso Estructura de compensaciones en Ingeniería y Diseño Industrial S. A.

Instrucciones

Lea, analice y discuta con sus compañeros de equipo el caso Estructura de compensaciones en Ingeniería y Diseño Industrial S. A.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 3 - Sesión 2, Caso Estructura de compensaciones en Ingeniería y Diseño Industrial S. A., en Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 363-364 .
2. ¿Cómo determinarían ustedes el nivel salarial de los ingenieros que operan equipos de diseño por computadora? Sean específicos e indiquen fuentes correctas.

3. ¿Qué modificaciones debe efectuar la empresa en su política de incentivos financieros para Cadavid y los ingenieros que van a trabajar con él?

4. ¿Cómo determinarían ustedes la aportación que ahora efectúa cada miembro del equipo de diseño? Describan su método de establecimiento de jerarquías.

Planes de prestaciones sociales

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Instrucciones

Luego de revisar la lectura brindada la clase anterior, cada estudiante elaborará preguntas; de igual manera, el profesor.

I. Propósito

El estudiante será capaz de asumir un rol más activo en su proceso de aprendizaje. El alumno llega a la clase con conocimientos previos del tema, lo que facilita su participación e interacción con sus compañeros.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. De forma individual, lea y analice la siguiente lectura: Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 367-407, la cual se puede bajar del aula virtual del curso.
2. El docente realizará preguntas a los demás estudiantes. Se pedirá de forma voluntaria la participación en clase. En caso de que no haya voluntarios, el docente designará al azar las participaciones.
3. Los estudiantes responderán y realizarán preguntas; asimismo, harán comentarios sobre lo presentado.
4. El docente complementará el tema con su participación (clase magistral) y cerrará con preguntas de metacognición.

Actividad 2

Foro virtual 4. Lectura. Sistema de compensaciones

Instrucciones

Luego de leer el texto respectivo, analice y discuta con sus compañeros de equipo. Luego responda las preguntas planteadas en el foro.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 14 - Sesión 2, Sistema de compensaciones, en Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill, pp. 367-407.
2. Identifiquen los planes de prestaciones sociales y encuentren comparaciones y semejanzas con los que se otorgan en nuestro país, tomando en cuenta aquello que ustedes conocen o tras investigar a una organización en especial.

El proceso de control del personal

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Actividad 1

Foro virtual 5. Lectura. Subsistema de auditoría de recursos humanos

Instrucciones

Luego de revisar el texto respectivo, analice y discuta con sus compañeros de equipo. Luego responda las preguntas planteadas en el foro.

I. Propósito

El estudiante será capaz de aplicar la teoría a la práctica para resolver con objetividad casuística y así brindar soluciones sobre el análisis y la descripción del puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar

1. Bajen el siguiente caso del aula virtual: Semana 15 - Sesión 2, Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, pp. 449-469.
2. ¿Qué quiere decir la palabra *control*?

3. Describan el ciclo del proceso de control.

4. ¿Qué es una medida correctiva?

5. ¿Qué son los sistemas de información de recursos humanos?

Referencias

- Céspedes, K. (2000). *Caso Mano conocida o mano nueva*. Harvard Business School.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Conrad, M., y Hill, L. (1995). *Caso Kevin Simpson*. Harvard Business School.
- Crecimiento y Desarrollo Empresarial. (2021, 30 de enero). *5 estrategias de atracción de talento* [Video]. YouTube. <https://acortar.link/SnXpZ1>
- Pilod Tolosa. (2013, 30 de junio). *El fordismo* [Video]. YouTube. <https://acortar.link/dX5E9Z>
- Time to Grow. (2022, 10 de enero). *Tendencias Recursos Humanos 2022 | RRHH | Headhunters Gran Consumo* [Video]. YouTube. <https://acortar.link/Wbn5dq>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

