



CIRCULAR HRM

Alineando la economía circular con la gestión de recursos humanos

Guía de evaluación del formador

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesionales

Número de proyecto: 2019-1-BE01-KA202-050448



CIRCULAR HRM



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.
Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Índice

1. Introducción.....	3
1.1. COMPRESIÓN DE LOS CONCEPTOS DE CIRCULAR HRM	3
2. Principios y metodología de evaluación	5
2.1. CONSIDERACIONES DE EVALUACIÓN	5
2.2. PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN.....	6
2.3. INFORMACIÓN Y PROCESO DE EVALUACIÓN:.....	7
2.4. FORMA DE EVALUACIÓN:	8
3. Métodos y criterios de evaluación	10
3.1. MÓDULO 1 - CONCEPCIÓN ECOLÓGICA	10
3.2. MÓDULO 2 - RECICLAR	14
3.3. MÓDULO 3 - REPARACIÓN	17
3.4. MÓDULO 4 - REUTILIZACIÓN.....	20
3.5. MÓDULO 5 - ECOLOGÍA INDUSTRIAL	23
3.6. MÓDULO 6 - ECONOMÍA FUNCIONAL	26
3.7. MÓDULO 7– SEGUNDA MANO Y ECONOMÍA COLABORATIVA	28
4. Validación y reconocimiento.....	31
5. Actividades de aprendizaje mixto respuestas	
5.1. ECOCONCEPCIÓN	36
5.2. MÓDULO 2 - RECICLAR.....	41
5.3. MÓDULO 3 - REPARACIÓN	45
5.4. MÓDULO 4 - REUTILIZACIÓN.....	49
5.5. MÓDULO 5 - ECOLOGÍA INDUSTRIAL	52
5.6. MÓDULO 6 - ECONOMÍA FUNCIONAL	53
5.7. MÓDULO 7 - ECONOMÍA DE SEGUNDA MANO Y COLABORATIVA	56
6. Respuestas del examen de evaluación en línea	59
6.1. MÓDULO 1 - ECOCONCEPCIÓN	59
6.2. MÓDULO 2 - RECICLAR	63
6.3. MÓDULO 3 - REPARACIÓN	69
6.4. MÓDULO 4 - REUTILIZACIÓN.....	74
6.5. MÓDULO 5 - ECOLOGÍA INDUSTRIAL	80
6.6. MÓDULO 6 - ECONOMÍA FUNCIONAL	85
6.7. MÓDULO 7 - SEGUNDA MANO Y ECONOMÍA COLABORATIVA	90



1. Introducción

Esta guía de evaluación se preparó para ayudar al formador o profesor con los principios de evaluación y la metodología del curso Circular HRM, Alineación de la economía circular con la gestión de recursos humanos.

El curso está diseñado dentro del nivel 5 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y tiene los resultados del aprendizaje como principio fundamental.

El propósito de la evaluación es evaluar la comprensión del estudiante a la luz de los objetivos de aprendizaje del curso. La ruta de aprendizaje, las metas de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje de este curso se presentan en el documento EQF.

Los objetivos de aprendizaje se transfirieron a los resultados de aprendizaje de los estudiantes que articulan lo que un estudiante debe saber o puede hacer después de completar el curso. Por lo tanto, la evaluación de los resultados del aprendizaje del estudiante es en realidad la evaluación del conocimiento, las habilidades y las competencias (unidades de resultados del aprendizaje) del estudiante que se presentan en el Estándar Europeo de Competencia Profesional (ESPC) para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas y documentos del sector circular. Para tener una comprensión completa de los conocimientos, habilidades y competencias que el estudiante debe alcanzar, consulte este documento.

Esta guía de evaluación consta de cuatro partes:

- La primera parte (2. Evaluación *principios y metodología*) describe los principios y la metodología de evaluación con los ejemplos de exámenes de evaluación.
- La segunda parte (3. Métodos y criterios de evaluación) describe los criterios para la evaluación del curso en el aspecto más amplio, dando sugerencias para la evaluación en el tipo de aprendizaje mixto del curso.
- La tercera parte (4. Validación y *reconocimiento*) describe los principios de validación y reconocimiento.
- La cuarta parte (5. Online *Evaluación examen respuestas*) presenta el examen de evaluación en línea con respuestas. Esta parte solo se incluye para la Guía del profesor.

La guía de evaluación, El estándar europeo de competencia profesional también puede ser útil para el estudiante. Los documentos pueden contribuir a la comprensión de la ruta de aprendizaje, los resultados que necesitan alcanzar y la contemplación de su propio aprendizaje, la formación profesional continua y la comprensión del enfoque de aprendizaje permanente.

1.1. Comprensión de los conceptos de Circular HRM

Uno de los objetivos del curso será que el alumno pueda comprender y aplicar los 7 conceptos a sus organizaciones, por eso el tutor o formador debe ser capaz de comprender el alcance y significado de los conceptos.



Estos conceptos tienen como objetivo mejorar el clima laboral, así como ayudar a mejorar las habilidades de los trabajadores, por lo tanto, estos conceptos no están enfocados al reciclaje, ni a la reutilización de personas como mero desperdicio, así es como funciona una economía lineal, además, el propósito de estos conceptos es todo lo contrario, se trata de recalificar las habilidades de los trabajadores, para que puedan sacar todo su potencial dentro de la misma empresa, por ello HRM Circular está enfocado a la retención del talento y el bienestar de los trabajadores, por medio de utilizar los recursos disponibles de la empresa, de forma circular, integrándose en todas las áreas de esta, entendiendo que estos recursos no son las personas, sino sus habilidades y potencialidades.



2. Principios y metodología de evaluación

La docencia requiere valoración y la valoración implica siempre el trabajo de los alumnos. Este capítulo explicará los principios y la metodología de evaluación utilizados para evaluar el curso de aprendizaje en línea o semipresencial.

Alentamos a los estudiantes y a los profesores en el curso de aprendizaje mixto a echar un vistazo a la ruta de aprendizaje, las metas de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en el Estándar Europeo de Competencia Profesional (ESPC) de este curso, donde los resultados del aprendizaje se describen como conocimientos, habilidades y competencias que un estudiante debe poseer al finalizar el curso.

Cuando los estudiantes toman conciencia de los objetivos de aprendizaje, los resultados del aprendizaje y los criterios de evaluación para el desempeño, se produce la evaluación a medida que se aprende. Este proceso anima a los estudiantes a establecer metas, monitorear su progreso y reflexionar sobre sus logros, lo que resulta en que los estudiantes asuman la propiedad y la responsabilidad de su progreso.

La plataforma electrónica puede proporcionar cualquier evaluación previa en línea de conocimientos, habilidades o competencias. Los estudiantes pueden realizar una autoevaluación y verificación cruzada a través de la plataforma con actividades y contenidos combinados. Según la percepción, puede decidir realizar los exámenes en línea directamente. Sin embargo, recomendamos encarecidamente que revise las conferencias, los recursos y el libro del estudiante. Se invita a los profesores y formadores del curso semipresencial a realizar la evaluación previa de los estudiantes antes de la unidad de aprendizaje para determinar el nivel de conocimiento en temas particulares. Antes del inicio del curso, se puede realizar la evaluación para determinar el estilo de aprendizaje o las preferencias de un estudiante. ¿Contener una pre-evaluación ??; Se incluirán preguntas, por parte del formador, que determinen la edad, nivel y tipo de estudios, así como los objetivos del alumno,

2.1. Consideraciones de evaluación

En el curso en línea, se utilizan dos tipos de evaluaciones:

1. **Auto evaluación**, con cuestionarios durante las unidades de aprendizaje, para dar retroalimentación a los estudiantes y hacer que la experiencia de aprendizaje sea más interactiva. Las preguntas no usan pesos ni puntos. Sirve como refuerzo del conocimiento y actividad interactiva.
2. Evaluación como examen final en línea con cuestionarios al final de cada módulo, para determinar el nivel de comprensión que ha alcanzado el alumno. Estas preguntas se encuentran al final de cada módulo en la plataforma.

En un curso de aprendizaje combinado, alentamos a los maestros a determinar el conocimiento y las habilidades de un estudiante, incluidas las brechas de aprendizaje a medida que avanzan en las unidades y módulos de aprendizaje. La retroalimentación periódica sobre el tema del curso y el uso de recursos es una guía valiosa para el aprendizaje.

Dado que el aprendizaje y la evaluación en línea tienen desafíos y oportunidades, intentamos optimizar el rendimiento del curso y la evaluación para que sean transferibles tanto como sea posible a la luz de la



difusión y sostenibilidad de la UE del proyecto Circular HRM y no perder el rendimiento basado en competencias. Enfoque de diseño.

El curso está orientado hacia los resultados del aprendizaje, por lo que es deseable el aprendizaje contextual / situacional a través del aprendizaje basado en problemas, en casos y en proyectos. Algunos de estos enfoques se transfirieron a la plataforma en línea. Sin embargo, más de estos enfoques de aprendizaje son posibles en el tipo de aprendizaje combinado, por supuesto. La desventaja es que se espera una gran participación de los estudiantes. Desde el punto de vista de la evaluación, se incluyen principios basados en problemas y casos. Se espera que los estudiantes sepan cómo utilizar los recursos proporcionados y demuestren el uso aplicable a través de los estudios de casos proporcionados en las evaluaciones en línea.

Para aprovechar al máximo el curso, el alumno tiene acceso al material de estudio más importante de la plataforma:

- 7 módulos que incluirán los contenidos teóricos en diapositivas PPT y como documento PDF descargable (parte del Student Book, a continuación)
- 10 preguntas o actividades en cada módulo
- Actividades de aprendizaje mixto
- Libro del alumno (El alumno puede descargar el pdf en cada módulo de la plataforma)
- Estudios de caso para cada módulo
- Documento EQF
- Evaluación: guía de evaluación (PDF) para capacitadores
- Evaluación: guía de evaluación (PDF) para estudiantes

2.2. Principios de evaluación

También se siguieron los siguientes principios al preparar la evaluación en línea:

- La evaluación debe estar alineada con los objetivos de aprendizaje y los resultados del aprendizaje.
- Se debe tener en cuenta el tiempo (marco de tiempo realista en el que se puede esperar que los estudiantes completen los exámenes). Aproximado 1h y 20 minutos para el autoaprendizaje y 2h para el aprendizaje mixto.
- Las instrucciones de evaluación y la redacción de las preguntas deben ser comprensibles.
- Deben considerarse las limitaciones técnicas de la plataforma.
- Siempre que sea posible, debe proporcionarse una retroalimentación significativa.
- La distribución de las preguntas relacionadas con el conocimiento, las habilidades y la competencia debe ser equilibrada.
- La evaluación debe consistir en conocimientos y un enfoque basado en competencias prácticas.
- La evaluación debe diseñarse de manera coherente y, a nivel, EQF 5 en el que el estudiante está estudiando.

2.3. Información y proceso de evaluación:

Alcance del examen:	Siete exámenes individuales, uno al final de cada módulo.
El número de intentos:	<p>El participante puede realizar los exámenes tantas veces como desee, no hay límite.</p> <p>Esto incluye tanto la evaluación de conocimientos como la evaluación de habilidades y competencias.</p>
Limitación de tiempo:	El examen no tiene limitación de tiempo.
Método de clasificación:	Los puntos más altos del intento contarán para la calificación.
Calificación:	La calificación consta de puntos (10 puntos) por cada pregunta. La calificación final es la suma de las calificaciones de cada módulo.
Evaluación en línea:	<p>La evaluación en línea representa el 100% de la calificación del estudiante.</p> <p>El curso se completa si el estudiante logra alcanzar el 80% de puntos o más en la evaluación de cada módulo. Para ello el alumno debe obtener más de 80 puntos o haber respondido 8 preguntas online en cada módulo, y haber completado un total de 7 módulos.</p>
Certificado de finalización:	<p>Al finalizar el curso, el alumno podrá imprimir el diploma y desde la plataforma.</p> <p>El estudiante podrá incluir su diploma de rendimiento en el suplemento del certificado Europass.</p> <p>https://europa.eu/europass/en/europass-certificate-supplement-examples</p>
Evaluación del curso de aprendizaje mixto	<p>En la evaluación del BLC se recomienda que la evaluación online represente el 60% de la nota, y la evaluación del trabajo en grupo (actividades Blended learning) represente (si lo hay) el 40% de la nota.</p> <p>Para los estudiantes online, las actividades prácticas (blended learning) no puntuarán, pero se recomienda que las realicen para reforzar sus conocimientos.</p> <p>Para grupos de trabajo guiados por un formador, esto determinará el valor o puntuación de las actividades en función de su dificultad.</p>

2.4. Forma de evaluación:

El **examen** se realiza en forma de cuestionarios. Estos cuestionarios evalúan los conocimientos, las habilidades y las competencias. Las habilidades y competencias se evalúan en la medida en que lo permite la evaluación automatizada en línea.

La evaluación en línea del conocimiento se centra en el conocimiento fáctico y teórico, su comprensión y aplicación. Por lo tanto, los cuestionarios contienen preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, rellenos de espacios, ejercicios de arrastrar y soltar, emparejar y ordenar. Estos ejercicios aparecen como Autoevaluación (sin puntos) durante las unidades de aprendizaje y tal vez puedan repetirse en el examen final en orden aleatorio.

La evaluación en línea de habilidades y competencias se centra en la comprensión de la materia y los ejemplos del curso y el recurso. El estudiante debe mostrar la aplicación, análisis y evaluación de la materia del curso en relación con el caso de estudio de los módulos. El caso de estudio aparecerá como la última diapositiva de cada unidad. Eso significa que el estudiante tiene que demostrar la comprensión del conocimiento, el uso de las plantillas proporcionadas (habilidades) y la utilización en el contexto del estudio de caso. Además, los cuestionarios están diseñados como enunciados de los contenidos teóricos de cada módulo.

Ejemplo:

El alumno elige la respuesta correcta basándose en los pasos proporcionados en "Cómo implementar la gestión del cambio:". El alumno debe demostrar que comprende qué es la gestión del cambio y el significado de ese orden, no solo memorizando sino siguiendo un orden lógico, en el que cada paso tiene un significado. Tiene que revisar los recursos teóricos, así como todo el contenido relacionado con la gestión del cambio, para comprender la secuencia y seleccionar el orden correcto que define un buen plan de gestión del cambio. Debe comprender el contexto de los estudios de caso que le sirvan de ejemplo y casos prácticos de medidas que puede implementar en su organización. El alumno debe demostrar una sólida comprensión de cuáles son las verdaderas características de la gestión del cambio como práctica circular.

Pregunta de secuencia

Especifique el orden correcto, (ejemplo) ejemplo	
3	Establecer una hora de entrega ...
2	Explique los cambios de lo antiguo a lo nuevo.
1	Háblales. Es vital reconocer las habilidades y pasiones del empleado.
6	Realice una reunión de departamento.
4	Proporcionar la formación adecuada.
5	Crea metas para el nuevo puesto

**7** Iniciar una transición lenta**Inicio y finalización de la evaluación en línea:**

En la plataforma se puede ir directamente al apartado de evaluación y realizar las actividades, se recomienda una lectura y comprensión de los módulos teóricos para realizar las actividades.

Limitación de la evaluación en línea y recomendaciones para el curso semipresencial:

La principal desventaja del examen en línea es la capacidad limitada para evaluar habilidades y competencias. Desde la perspectiva de la multiplicación de este curso y su evaluación, se seleccionó el enfoque de estudio de caso para evaluar las habilidades y competencias de los estudiantes. Con este tipo de evaluación, podemos evaluar a los estudiantes recordando, entendiendo, aplicando, analizando y, en algunas partes, evaluando las materias del curso. No podemos probar la aplicación en el nivel de creación más alto aplicable (por ejemplo, preparación del plan de negocios o presentación / juego de roles de las entrevistas de trabajo). Por lo tanto, sugerimos que los maestros o capacitadores en un curso de aprendizaje mixto utilicen el nivel más alto de evaluación en el modelo de taxonomía de Bloom: “crear”. El curso está destinado a ser lo más práctico posible para los estudiantes en formación continua. En este caso,

3. Métodos y criterios de evaluación

Los métodos y criterios de evaluación están diseñados para que tanto formadores como estudiantes dispongan de una guía general y completa de los contenidos, objetivos de aprendizaje, tanto online como presencial con las actividades propuestas en el aprendizaje mixto, de forma individual y colectiva.

Por tanto, es necesario que tanto los alumnos como los formadores tengan abierta la guía de evaluación durante la realización de los módulos, para que puedan consultar las actividades propuestas.

3.1. Módulo 1 – Eco-concepción

Módulo 1

Eco-concepción

El diseño de prácticas de trabajo y espacios de trabajo, enfatizando el máximo impacto positivo en un trabajador durante su experiencia laboral, se considera un componente central de las prácticas de Circular HRM.

Unidad de aprendizaje 1:

Eco-concepción de RRHH para una organización circular

Métodos

Cuestionario de evaluación en línea:

- Ejercicio correspondiente
- Arrastrar la pregunta del elemento
- Preguntas de verdadero-falso
- Pregunta de opción múltiple

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Entender la ecoconcepción: ¿Cuál es el tema que no aborda la eco-concepción de los recursos humanos?
- Verdadero-falso en flexibilidad
- Emparejar equipos remotos
- Verdadero-falso en habilidades ejecutivas
- Arrastre la tubería general para el diseño del plan de capacitación.
- Saber: ejemplos de las formas en que los trabajadores pueden demostrar flexibilidad



- Saber: los ejemplos de flexibilidad del gerente incluyen
- Comprender los beneficios de la flexibilidad en el lugar de trabajo y su relación con los recursos humanos circulares. gestión o ecoconcepción de RR.HH.
- La importancia de los equipos autoorganizados en Agile
- Emparejar los factores identificados de éxito o fracaso de los equipos autoorganizados
- Autoevaluación: pregunta de opción múltiple ¿Qué función no necesita equipos autoorganizados?

Aprendizaje mixto (actividades prácticas):

- Cree un borrador general de un programa sostenible para su organización
- Aplicar consejos para un plan de flexibilidad en el lugar de trabajo
- Reconozca los tipos de equipos remotos e identifique el correcto para su organización
- Una historia de éxito de un equipo autoorganizado: evolución de Bridge como una organización impulsada por los empleados (piense en el caso propuesto)
- Establecer misión y visión en la organización en el caso.
- definir valores comunes en la organización sobre el caso
- proponer soluciones sobre la formación de la cultura organizacional en el caso
- Desarrollar contenido, texto e imágenes sobre las diferentes estructuras organizativas del caso.
- proponer soluciones alternativas con respecto al tipo de estructura organizativa del caso
- preparar una especificación de lo flexible en función de las necesidades y la estrategia organizativa y circular de gestión de recursos humanos
- preparar la planificación del personal en función de las diferentes situaciones de una organización y calcular la planificación del personal a largo, medio y corto plazo y presentarla en el plan de personal
- Aplicar consejos: cómo crear un equipo autoorganizado
- Cree un plan flexible simple en el caso: escriba un plan flexible para negociar con el empleado (piense en las preguntas)
- ¿Por qué el empleado quiere un horario flexible?
- ¿Cómo beneficiará un horario flexible tanto al empleador como al empleado?
- Descripción de la oficina de trabajo a domicilio del empleado y el equipo.
- Descripción del proceso de comunicación con compañeros de trabajo, gerentes y clientes.
- Descripción del proceso de trabajo vinculado a objetivos de desempeño específicos
- Descripción del proceso de evaluación y períodos de presentación de informes
- Tipo de apoyo que el empleado necesita para que el arreglo flexible sea exitoso.
- Cualquier otra necesidad específica que demande el puesto y las responsabilidades laborales.

- **Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en flexibilidad en el lugar de trabajo**
 - Análisis y evaluación de estudios de caso
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e



indirectos

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir la estructura jerárquica y el área de especial atención necesaria.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 2:

Cómo diseñar un Ambiente de Trabajo basado en la ecoconcepción de RRHH o RRHH circular

Métodos

Prueba en línea:

- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Identificar factores de cómo mejorar el ambiente de trabajo.
- Identificar factores a nivel europeo
- Conocer diferentes ejemplos de actividades, estrategias o ideas de cómo mejorar el entorno laboral
- Conozca los tipos de equipos remotos.
- Cómo crear un equipo autoorganizado (consejos)
- Preparar la evaluación de competencias y el análisis de necesidades en el equipo autoorganizado.
- Proponer soluciones para atraer talento en el caso
- Proponer soluciones para retener y motivar a los equipos en el caso.
- Dar un ejemplo de evaluación de competencias en el equipo autoorganizado
- Elaborar estrategias y métodos para desarrollar talento y un plan de promoción del talento en el caso.
- Utilizar los diferentes enfoques para la selección de candidatos y preparar un plan de selección para constituir un equipo autoorganizado.
- Preparar y ejecutar un equipo autoorganizado en base a las competencias, habilidades y habilidades que abordan.
- Aprendizaje mixto:
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en el entorno laboral
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la propuesta del entorno de trabajo

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el entorno de trabajo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora del entorno laboral.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en el entorno de trabajo.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3:

Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. con principios de gestión positivos

Métodos

En línea:

- Cuestionario en línea
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta de secuencia
- Pregunta verdadero-falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione las características incorrectas del bucle de retroalimentación de los empleados
- Conozca los componentes de los circuitos de retroalimentación de los empleados
- Aplicar el proceso de bucles de retroalimentación de los empleados en su plan estratégico de recursos humanos
- ¿Qué son las habilidades de delegación y el tipo de habilidades de delegación?
- saber cómo diferenciar los tipos de habilidades de delegación en su organización
- Aprendizaje mixto:
- Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. utilizando principios de gestión positivos
- Conozca las partes clave de los bucles de retroalimentación
- Consejos sobre cómo calcular la tasa de rotación
- Proponer calcular la tasa de rotación de su propia empresa
- Análisis y evaluación de nuevas tendencias de evaluación de desempeño - Examinar y definir la implementación de nueva evaluación de desempeño en la organización
- Definir criterios para la evaluación del desempeño en términos de competencias,

responsabilidades y otras condiciones y diseñar la evaluación del desempeño en el caso

- Proponer el sistema de evaluación continua del desempeño más apropiado y paquetes de pago según su caso.
- Desarrollar un plan de capacitación para el caso.
- Utilizar los diferentes enfoques para el proceso de gestión del conocimiento en el caso.

3.2. Módulo 2 - Reciclar

Módulo 2

Reciclar

La tutoría de un trabajador que está considerando dejar la empresa (por ejemplo, debido a la jubilación o la finalización de un proyecto) para aplicar su conjunto de habilidades en un rol diferente dentro de la empresa (por ejemplo, uso proactivo del conjunto de habilidades antes de la jubilación, o (orientar el conjunto de habilidades a un nuevo proyecto) se considera un componente central de las prácticas circulares de HRM

Unidad de aprendizaje 1:

Orientación profesional y estrategias de recalificación para optimizar el redespliegue en la empresa.

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta coincidente
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir un análisis de trabajo circular
- Conocer y definir características del análisis circular de puestos
- Seleccione las características incorrectas del análisis de trabajo circular.
- Combina diferentes habilidades circulares
- Reconocer diferentes pasos en el proceso circular de análisis de puestos.
- Consejos de inclusión de habilidades circulares
- Reciclaje: hacer coincidir el talento adecuado con los roles adecuados
- Autoevaluación: Elija la oración correcta: ¿Qué problema puede resolver un buen análisis de trabajo?

Aprendizaje mixto:

- Elaborar estrategias de orientación profesional y recalificación para optimizar el redespliegue en la empresa.
- Presentar información, elementos y pasos relevantes sobre el análisis de trabajo circular.
- Aplicar análisis de trabajo circular en los procesos de su organización
- Consejos: cómo desarrollar un inventario de habilidades para las habilidades circulares
- Cree un inventario de habilidades para su organización
- Conozca los beneficios del inventario de habilidades
- Conoce seis tipos de habilidades circulares
- Preparar un ejemplo práctico de procedimientos con un inventario de habilidades: aplicaciones relevantes, herramientas correctas.

Unidad de aprendizaje 2:

Cómo ofrecer formación para desarrollar la empleabilidad dentro de la organización

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione verdadero o falso sobre la definición de empleabilidad
- Comprender la definición de empleabilidad
- Conocer formas de formación para la empleabilidad interna
- Cómo impulsar el reconocimiento de habilidades blandas
- Conoce las 10 acciones de la Agenda de Competencias para Europa
- Conocer herramientas para la formación en habilidades digitales
- Seleccione lo que no es una práctica para retener empleados.
- Seleccione verdadero o falso acerca de proporcionar capacitación en habilidades genéricas.
- Cómo mejorar las habilidades digitales de los empleados
- Estrategias circulares y de gestión para una transición de carrera interna
- Autoevaluación: seleccione verdadero o falso sobre el talento interno

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique los siguientes consejos para la contratación interna en su organización
- Considerar y solicitar una estrategia adecuada en la transición profesional.

- Elaborar un plan para su organización que incorpore buenas prácticas para retener el talento presentado
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en la formación laboral interna
 - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en la formación laboral interna.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la formación laboral interna
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para el empleado

Unidad de aprendizaje 3:

Elaboración de trabajos para explorar oportunidades dentro de la empresa.

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender que es la elaboración de trabajos
- Conozca los beneficios de la elaboración de trabajos
- Seleccione lo que no es una ventaja de la elaboración de trabajos.
- Conocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral
- Comprender el orden de Cómo implementar la gestión del cambio.
- Combina tres áreas en la elaboración del trabajo
- Autoevaluación verdadero-falso en la técnica de elaboración del trabajo

Aprendizaje mixto:

- Elaborar diferentes estrategias para realizar Job Crafting para su empresa

Unidad de aprendizaje 4:

Readaptación: Cambios de roles dentro de la empresa

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia: cómo implementar la gestión del cambio

Aprendizaje mixto:

- trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender qué es la gestión del cambio en un contexto circular.
- Conozca los equipos y roles de gestión del cambio.
- Seleccione lo que no es una ventaja de la elaboración de trabajos.
- Saber cómo implementar la gestión del cambio: la visión del gerente para una transición de empleados internos

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de gestión del cambio: inspirado en la visión del gerente para una transición de empleados internos para su organización.
- Estudios de caso circulares de gestión de recursos humanos en Cambio de roles
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de función de cambio
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de roles de cambio en su organización
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de cambio de roles

3.3. Módulo 3 - Reparación

Módulo 3

Reparar

En HRM, el concepto de reparación apoya la reintegración de un empleado, para que luego de un período de baja (corto / largo plazo), pueda continuar trabajando en su función original, o en un nuevo rol dentro de la misma empresa.

Unidad de aprendizaje 1:

¿Cómo desarrollar la reintegración de los empleados después de un largo período de ausencia en un enfoque circular de recursos humanos?

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta coincidente
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir un proceso de reintegración
- Conocer y aplicar un marco de competencias para que los gerentes respalden el regreso al trabajo
- Match Rehabilitación y 5 escenarios de reintegración
- Reconocer el contexto europeo de reintegración
- Conozca y aplique una buena rutina de entrevistas de regreso al trabajo
- Consejos ¿Cómo realizar una entrevista de regreso al trabajo?
- Conocer y aplicar una vuelta al trabajo por etapas
- Mapeo de la experiencia del empleado

Aprendizaje mixto:

- Estudio de caso circular de gestión de recursos humanos en reintegración
 - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades de reintegración.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la reintegración
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para la reintegración del empleado.
- Piense en el plan de reintegración
 - Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con un mapa de viaje de experiencia del empleado: aplicaciones relevantes, herramientas correctas

Unidad de aprendizaje 2:

¿Cómo gestionar el absentismo de los empleados?

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir el concepto y las causas del absentismo.
- Reconocer la historia reciente de absentismo en la Unión Europea

- Aplicar ideas creativas para el plan de mejora de la asistencia de los empleados
- Comprender los enfoques circulares para reducir el absentismo en el lugar de trabajo.
- Conocer formas de reducir el absentismo

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan y calcular para la herramienta de cuantificación del absentismo de los empleados: Tasa de absentismo o KPI de absentismo
- Estudio de caso circular HRM en absentismo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en absentismo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir el uso de los consejos para el absentismo.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para reducir el ausentismo de los empleados.

Unidad de aprendizaje 3:

¿Cómo prevenir y controlar el estrés y el agotamiento?

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender las causas del estrés laboral y la importancia del manejo del estrés dentro de la empresa.
- Aplicar enfoques circulares para gestionar el estrés en el lugar de trabajo
- Conozca los enfoques circulares para la gestión de la carga de trabajo
- Aplicar estrategias que ayudarán a gestionar eficazmente la carga de trabajo de su talento.
- Consejos: cómo acabar con el síndrome de agotamiento

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de estrategias de prevención del agotamiento.
- Crea una encuesta de clima laboral

Unidad de aprendizaje 4:

¿Cómo manejar las adicciones para mantener la relación profesional?

Métodos

En línea:



- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender Fit for Work
- Conocer y aplicar el modelo de apoyo al empleado
- Sepa cuando un empleado no es apto para trabajar

Aprendizaje mixto:

- Elaborar y definir pautas para personas no aptas para trabajar.
- Estudio de caso circular de HRM sobre gestión de adicciones
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión de la adicción
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la prevención de la adicción en su organización.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de prevención de la adicción de los empleados

3.4. Módulo 4 - Reutilización

Módulo 4

Reutilizar

En HRM, el concepto de “reutilización” se entiende como la capacidad tanto de las empresas como de los empleados, de saber reinventarse y mejorar sus habilidades sin perder productividad a nivel organizacional e individual.

Unidad de aprendizaje 1:

Mentoría y movilidad de empleados

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el programa de tutoría y la movilidad de los empleados.

- Conozca los mecanismos de tutoría para la movilidad de los empleados
- Reconocer un programa de tutoría eficaz para la movilidad de los empleados
- Ordene los siguientes elementos para construir: Canalización general para el diseño del programa de tutoría
- Seleccione verdadero o falso "Para promover el programa de mentores es malo desarrollar una campaña de comunicación interna".

Aprendizaje mixto:

- Aplicar y elaborar un programa de tutoría exitoso
 - Definir la estrategia y el modelo operativo del programa de mentoría.
 - Desarrollar el apoyo de toda la empresa y la aceptación del liderazgo para el programa de mentores.
 - Promoción del programa de tutorías
 - Administrar el programa de tutoría
 - Medir los resultados del programa de tutoría.
- Casos de estudio circulares de gestión de recursos humanos en tutoría para la movilidad de los empleados
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la tutoría para la movilidad de los empleados
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la tutoría para la movilidad de los empleados en su organización
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de tutoría para la movilidad de los empleados

Unidad de aprendizaje 2:

Coaching y / o formación de empleados para fomentar la empleabilidad interna

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el coaching y la formación para la empleabilidad interna
- Conozca las ventajas y desventajas del programa de coaching organizacional interno
- ¿Cómo abordar un programa de Coaching interno?
- Conozca el coaching externo versus el interno

- Sugerencia del programa de formación interna
- Conozca las nuevas tendencias en la impartición de formación
- Conocer y aplicar la estrategia In-Placement en Edenred
- Seleccione verdadero-falso ¿Es necesario iniciar un programa de Coaching Interno de escucha activa?
- Solicitar el pipeline general para el diseño del plan de formación

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique ¿Cómo abordar un programa de Coaching interno?
- Considere y aplique los pasos de ¿Cómo desarrollar un buen plan de capacitación?
 - Desarrollar una tubería general para el diseño del plan de capacitación.
- Cómo podemos mejorar la transferencia al ámbito laboral de las acciones formativas
- (Experiencia Equipo Humano)
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en formación y aprendizaje permanente
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de formación y aprendizaje permanente
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la formación y el aprendizaje permanente
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación y el aprendizaje permanente

Unidad de aprendizaje 3:

Programa de colocación como herramienta para fomentar la movilidad interna de los empleados

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el concepto de implantación y su conexión con el enfoque circular.

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de trayectorias profesionales y escaleras para empleados
 - Factores de aplicación e identidad que indican la necesidad de utilizar trayectorias profesionales
- Estudios de casos circulares de HRM de programas internos



- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir programas internos en la organización

Unidad de aprendizaje 4:

Retención y / o capacitación de empleados a punto de jubilarse o dejar la empresa para compartir su experiencia dentro de la empresa

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la retención y la 'reutilización' de empleados en las organizaciones
- Conocer y aplicar estrategias de base amplia frente a estrategias específicas
- Conocer y definir la gestión de la Retención y la Edad en la empresa
- Conocer y definir la mentoría inversa
- Consejos sobre la retención de empleados y la gestión de la edad

Aprendizaje mixto:

- Enumere las buenas prácticas de Retención de Empleados y Gestión de la Edad en su empresa.
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos sobre retención y gestión de la edad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la retención y la gestión de la edad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la retención y la gestión de la edad en su organización.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de retención y gestión de la edad.

3.5. Módulo 5 - Ecología industrial

Módulo 5

Ecología industrial

En HRM, el concepto implica categorizar el conjunto de habilidades de los trabajadores, para la planificación e implementación de estrategias centradas en el trabajador para optimizar estas habilidades dentro de un ecosistema empresarial. También puede significar evitar el derroche de recursos locales que las empresas no tendrían en cuenta.

Unidad de aprendizaje 1:

¿Cómo detectar talentos ocultos en su empresa?

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Crterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la diferencia entre la gestión del talento y la gestión tradicional de recursos humanos.
- Identificación de talento interno dentro de la organización / empresa
- Conoce y aplica la gamificación
- Reconocer como la gamificación puede ¿Impulsar y desarrollar talentos ocultos en la empresa?
- Comprender las principales ventajas de la aplicación de estrategias de gamificación en RRHH
- Fomentar la innovación a través del intraemprendimiento

Aprendizaje mixto:

- Definir pasos sobre cómo fomentar el intraemprendimiento en una empresa
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en iniciativas de talento
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir iniciativas de talento
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de iniciativas de talento en su organización
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de iniciativas de talento

Unidad de aprendizaje 2:

¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?

Métodos

En línea:

- Pregunta coincidente
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Entender que es la diversidad
- Comprender la gestión de la diversidad
- Comprender los beneficios de la gestión de la diversidad
- ¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?
- Conozca los tipos de gestión de la diversidad
- Conozca las 10 mejores prácticas de diversidad e inclusión
- Conozca las características de la gestión de la diversidad
- Saber medir iniciativas de diversidad e inclusión
- Conocer los elementos de desempeño de los programas de diversidad e inclusión
- Definir y aplicar estrategias circulares de RR.HH. y ecología industrial para promover la diversidad.
- Reconocer las ventajas de la marca de los empleados
- Reconocer la diversidad y las iniciativas para el bienestar

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique los siguientes elementos clave necesarios para cualquier estrategia de gestión de la diversidad
- Estudio de caso en diversidad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades sobre diversidad Análisis y evaluación de estudios de casos - Examinar y definir el uso de los consejos para la gestión de la diversidad

Unidad de aprendizaje 3:

¿Cómo desarrollar una trayectoria profesional circular o de experiencia?

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la trayectoria profesional basada en la gestión



- Comprender la trayectoria profesional circular o basada en la experiencia
- Ordene los puntos de ruta principales para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.

Aprendizaje mixto:

- Considerar y aplicar los principales puntos de ruta para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en una trayectoria profesional circular
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en la trayectoria profesional circular
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para una trayectoria profesional circular.

3.6. Módulo 6 - Economía funcional

Módulo 6

Economía funcional

Cuando el concepto de “economía de la funcionalidad” se aplica a los recursos humanos, su propósito puede ser muy similar. En HRM, el concepto implica la priorización de la optimización centrada en el ser humano sobre la obligación contractual. El principal objetivo de la economía funcional es crear el mayor valor de uso posible durante el mayor tiempo posible y consumir la menor cantidad de recursos materiales y energía posible.

Unidad didáctica 1 Economía funcional

Unidad didáctica 2 Movilidad. ¿Cómo gestionar el talento?

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir el concepto de "economía funcional"
- Sepa cómo gestionar el talento en o entre proyectos
- Reconocer la movilidad interna desde un punto contractual

- Aplicar las mejores prácticas para la movilidad interna
- Entender al empleado en comisión de servicio
- Entender la adscripción externa

Aprendizaje mixto:

- Cree una comisión de servicio con ocho pasos para una comisión de servicio exitosa
- Estudios de caso sobre movilidad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la propuesta de movilidad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la movilidad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la movilidad.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en la movilidad.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.
- Prepare un ejemplo práctico de cómo gestionar el talento en o entre proyectos.

Unidad de aprendizaje 3: Tercerización / Subcontratación

Unidad de aprendizaje 4: Autoempleo (autónomo)

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la subcontratación / subcontratación (razones y ventajas)
- Entender el trabajo por cuenta propia (autónomo)
- Considere las ventajas y desventajas del trabajo por cuenta propia.
- Reconocer las plataformas de trabajo compartido

Aprendizaje mixto:

- Considerar y aplicar Razones y ventajas en la subcontratación / subcontratación

Unidad de aprendizaje 5: Plataformas de trabajo compartido

Unidad didáctica 6: Flexibilidad. Trabajo a distancia



Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente
- Pregunta verdadera / falsa

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Reconocer las ventajas y desventajas de las plataformas de trabajo compartido.
- Conozca las herramientas colaborativas
- Conozca la diferencia entre el trabajo flexible y el teletrabajo
- Comprender y reconocer la legislación de la Unión Europea sobre flexibilidad.

Aprendizaje mixto:

- Busque nuevos tipos de plataformas de trabajo compartido y considere cómo aplicarlas

Unidad didáctica 7: Pluriactividad

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia
- Pregunta de respuesta múltiple

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el concepto de pluriactividad.
- Conoce Multi-empleo y multi-actividad: principales diferencias
- Conocer y aplicar la gestión total de la fuerza laboral
- Conozca y aplique la planificación de la fuerza laboral

Aprendizaje mixto:

- Considere y piense en cinco pasos para la fuerza laboral estratégica

3.7. Módulo 7– Segunda mano y economía colaborativa

Segunda mano y economía colaborativa

En HRM, el concepto de “economía de segunda mano y compartida” describe un proceso que apoya la transición de un trabajador al mercado laboral externo donde un empleado ya no cumple con los requisitos de sus obligaciones contractuales actuales o cuando las necesidades de la empresa cambian

Unidad de aprendizaje 1: Economía compartida

Unidad de aprendizaje 2: Cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos de notificación contractuales

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir el término "economía de segunda mano y compartida"
- Comprender cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos contractuales

Aprendizaje mixto:

- Estudio de caso sobre economía compartida
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la economía compartida
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la economía compartida.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3: Proceso de gestión de carrera proactiva o consideraciones implementadas dentro de la empresa para los empleados

Unidad didáctica 4: Cómo apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo (coaching, proceso de reestructuración de las empresas, recolocación, etc.)

Métodos

En línea:



- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Definir y comprender el concepto de gestión profesional proactiva.
- Conoce el proceso de Outplacement
- Saber apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo
- Comprender el desafío de la adaptabilidad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.
- Conozca el Reglamento sobre el TFUE y las políticas de ajuste del mercado laboral
- Consejos: mejores prácticas en Europa: tipos de sistemas nacionales de tratamiento de reestructuración
- Conocer y definir sistemas de reestructuración

Aprendizaje mixto:

- Considere cómo se podrían mejorar las sinergias entre empresas, autoridades locales y otros actores locales.
- Estudio de caso sobre gestión profesional proactiva
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir una gestión profesional proactiva
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión profesional proactiva.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en la gestión proactiva de la carrera.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad didáctica 5: Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años

Unidad didáctica 6: Cómo terminar el contrato en paz

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente
- Pregunta verdadera / falsa

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años
- Conoce los beneficios de contratar personas mayores de 50 años
- Aplicar reclutamiento. Mejores prácticas
- Definir la gestión de la salud y la discapacidad
- Saber salir del empleo y transición a la jubilación
- Conozca y considere los servicios de colocación especial para trabajadores mayores
- Entender por qué una carta de recomendación
- Consejos: características de una recomendación fuerte

Aprendizaje mixto:

- Crear una entrevista de salida
 - Aplicar: consejos para realizar una entrevista de salida de empleados eficaz y errores comunes
- Estudio de caso sobre orientación sobre el empleo de trabajadores mayores
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión proactiva de la edad
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión de la edad.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la gestión de la edad.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

4. Validación y reconocimiento

La validación de los resultados del aprendizaje logrados se basa en una evaluación en línea. Los socios del proyecto han elaborado un marco de evaluación común, lo han traducido a los idiomas respectivos y son responsables de la operación de la evaluación en línea del curso Circular HRM, Alineación de la economía circular con la gestión de recursos humanos.

La formación se realiza en un marco no formal, donde los socios participantes y otros colaboradores reconocen la formación y otorgan el Diploma y el Suplemento del Certificado Europass a los usuarios que completan la formación. Los socios expiden el diploma y el certificado a nombre de las cámaras o redes que representan. Los socios están considerando incluir también a otros representantes sectoriales (socios relevantes de la industria) en un futuro próximo.

El diploma y el suplemento del certificado Europass son emitidos y reconocidos de manera mutante por los socios del proyecto Circular:

Representantes sectoriales:

Pour la Solidarité: Fundada en 2002, la organización sin fines de lucro “Pour la Solidarité” (PLS) es un grupo de expertos independiente que trabaja a favor de una Europa inclusiva y sostenible. Comprometida a reflexionar y construir la mejora social, PLS ofrece y comparte con los responsables políticos sus pensamientos centrados en el valor de la solidaridad. Como THINK and DO THANK especializado en asuntos europeos, PLS se dedica a la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas sobre políticas públicas, asesoramiento personalizado y apoyo a actores públicos y privados en materia de consultoría, formación, formulación y gestión de proyectos, la redacción de publicaciones, conferencias.

SGS TECNOS es líder en certificación y regulación. También es una reconocida empresa de formación con una dilatada experiencia en seguridad y bienestar en el trabajo. Trabajan para lograr una mejora en las condiciones laborales. SGS TECNOS pertenece al Grupo SGS, una empresa multinacional con presencia en más de 100 países y más de 90.000 empleados en todo el mundo.

Desde 2005, SGS cuenta con un departamento específico para realizar numerosos proyectos Nacionales e Internacionales en todas las actividades y sectores, para aplicar su experiencia en convocatorias públicas. En estos proyectos, SGS tiene diferentes roles (coordinación, revisión pedagógica, Proyectos TIC, Proyectos de I + D + i, HSE (seguridad y salud en el trabajo), medio ambiente, energía, formación profesional, etc.

SGS tiene una larga experiencia en el desarrollo de materiales de formación para empresas. A través de su división de proyectos innovadores, han creado formación innovadora en el marco de proyectos europeos para contribuir a terceras entidades a mejorar las condiciones laborales de sus empleados, y afrontar los retos del envejecimiento activo en los trabajadores.

Parque científico y tecnológico de Kaunas es el mayor socio de cooperación científica y empresarial de este país báltico. Aquí se han incubado más de 350 empresas con una tasa de éxito superior al 90%. En la actualidad, integramos más de 100 empresas del sector de TI, sector de alta tecnología, consultorías, empresas publicitarias y editoriales y miembros asociados. Más del 90% de los empleados de las empresas del Parque Científico y Tecnológico de Kaunas son graduados, estudiantes o personal académico actual de la Universidad Tecnológica de Kaunas.

Park es un socio experimentado y calificado de más de 50 instituciones científicas y asociaciones empresariales de 23 países. Hemos desempeñado funciones como Asistente en E-Learning para PYMES innovadoras, Mediador de 500 asociaciones comerciales, Autor de Estrategia de innovación regional, Facilitador de empresas de nueva creación, Conector de actividades de generación diferente en Creación de espacios innovadores y Coordinador nacional para la UE. escalar el proyecto de datos espaciales y muchos más. La asociación internacional se realiza mediante la participación en redes y asociaciones europeas y mundiales: IASP, BASTIC, SPICE group, WAINOVA. La asociación nacional representa la asociación con redes de apoyo empresarial, la Cámara de Comercio, Industria y Artesanía

de Kaunas, la Agencia de Desarrollo Regional de Kaunas y la Confederación de Industriales de Lituania, universidades.

Kaunas STP tiene como objetivo aumentar la competitividad de las empresas tecnológicas a nivel mundial proporcionando servicios de apoyo a la innovación del más alto nivel, haciendo un uso eficiente de los recursos del ecosistema de innovación, desarrollando la comunidad de empresas innovadoras y fomentando la cultura de la innovación en la región de Kaunas. Kaunas STP es un componente del ecosistema de innovación de Lituania y, como organización, se esfuerza por satisfacer las necesidades actuales de las empresas.

HR Square: Desde 2003, HR Square, una red para las relaciones laborales y la gestión de personal, comprende una revista impresa, un sitio web, boletines y una gama cada vez mayor de seminarios y conferencias. HR Square se ha reenfocado durante los últimos cinco años para convertirse en una red que sirve a sus miembros con información independiente al facilitar el contacto, el intercambio y la interacción a través de todos los canales posibles. Hoy, HR Square cuenta con casi 1500 miembros activos en Bélgica.

Nuestros miembros son directores y gerentes de RR.HH. de los sectores público y privado, de empresas locales y multinacionales. Como parte de nuestra misión, organizamos y facilitamos grupos focales de profesionales de RR.HH. en temas de actualidad (Gestión del Cambio, Durabilidad, RR.HH. basados en evidencias, por ejemplo...) o sector específico (Salud, autoridades locales, etc.). Tenemos asociaciones estructurales con organizaciones de empleadores relevantes, sindicatos y asociaciones profesionales de recursos humanos locales, así como con universidades y grupos de investigación notables. HR Square es el canal principal en Bélgica a través del cual los directores de recursos humanos, gerentes y profesionales obtienen información en el campo del trabajo, las relaciones laborales y los nuevos desarrollos en recursos humanos.

Fundación Equipo Humano es una fundación privada sin ánimo de lucro fundada en 2010. El objetivo de la Fundación es la integración social y laboral de las personas. La Fundación fue creada por profesionales experimentados del campo de la consultoría de RRHH. En la actualidad trabajan en nuestra organización 20 personas de diferentes procedencias, entre psicología, ciencias políticas, ciencias del trabajo, relaciones laborales, derecho, etc.

En particular, FEH se ha especializado en la implementación de técnicas y estrategias innovadoras enfocadas en Recursos Humanos en áreas como, engagement de los empleados, gestión de procesos internos y toma de decisiones, desarrollo y planificación de estrategias y métodos organizacionales, relaciones con clientes y proveedores, estudios de clima laboral. y capacitaciones al aire libre y capacitación experiencial en habilidades transversales como liderazgo, creatividad, emprendimiento y gestión del tiempo, entre otras.

La Fundación también trabaja en proyectos de empleo y empleabilidad vinculados como las Comunidades Autónomas de la Comunitat Valenciana y Galicia. Los usuarios a los que se dirige son desempleados de todas las edades, así como la población en riesgo de exclusión social (minorías étnicas, víctimas de violencia doméstica, migrantes y trabajadores jóvenes y ancianos poco cualificados).

Otros socios - VET y centros de formación:

Aris Formazione e Ricerca (Aris - formación e investigación profesional) fue fundada en 1987 con el objetivo de entregar y diseñar proyectos integrados en el campo de la formación profesional, la investigación avanzada y el asesoramiento. Las principales áreas de especialización son:

- VET, coaching y mentoring con el objetivo de mejorar las habilidades de gestión en el sector cooperativo;
- estudios y cursos innovadores destinados a mejorar las habilidades y competencias individuales, relacionadas con el desarrollo local;
- Inclusión social gracias a políticas laborales activas; Acciones integradas y sinérgicas a nivel regional, nacional y europeo;
- Acciones específicas encaminadas al desarrollo curricular de una nueva profesionalidad en el sector servicios.

ARIS asocia muchas empresas sociales y cooperativas y actúa para compartir el conocimiento y el saber hacer adquirido por cada una, como un valor común entre sus socios. Una de las principales peculiaridades exitosas de ARIS es la capacidad de estudiar, comprender y abordar las necesidades específicas de las cooperativas y empresas, las personas que trabajan y los territorios en los que operan.

NUIGALWAY fue fundada en 1845 como QCG y, de 1904 a 1997, fue conocida como UCG antes de cambiar a su título actual. La universidad tiene 17.500 estudiantes en cinco facultades con agendas muy activas en la enseñanza y la investigación. El 15% de los estudiantes están realizando estudios de posgrado y 2,300 estudiantes internacionales provienen de 92 países. Fue reconocida como Universidad Irlandesa del Año 2018 por el Sunday Times.

NUIGALWAY es el hogar del programa de desarrollo empresarial TechInnovate (techinnovate.org). Irlanda está en una posición ideal para aprovechar la revolución de la puesta en marcha de biorresiduos debido a su herencia agroalimentaria y su floreciente sector tecnológico. Basado en el espíritu empresarial disciplinado del MIT, TechInnovate sumerge a un equipo de ingenieros, empresarios y diseñadores en un entorno agroalimentario para encontrar necesidades / realizar estudios de mercado primarios. El equipo desarrolla un plan de negocios invertible para comercializar una innovación tecnológica adecuada para resolver la necesidad clave identificada. El equipo de TechInnovate trabaja con estudiantes en todos los niveles de educación, desde el nivel primario hasta los programas de posgrado y más allá en la industria.

El Centro de Gestión del Conocimiento (CKM) es un centro de investigación establecido en 2008, con el objetivo de mejorar y mejorar los procesos de gestión del conocimiento en todas las esferas sociales en la República de Macedonia y la región SEE. Cubriendo una amplia área de actividades realizadas en colaboración con el sector civil, el estado y la administración pública y el sector lucrativo, la visión de



CKM es convertirse en un actor activo en el desarrollo institucional y económico del país y de la región en general. En particular del trabajo, las actividades de CKM se pueden clasificar en varias áreas:

- A nivel macro, CKM realiza investigaciones y análisis en el área de desarrollo local, nacional y regional con el propósito de explorar y proponer nuevas políticas, medidas y proyectos en el área de desarrollo económico, ciencia y tecnología, entorno propicio para los negocios y emprendimiento. .
- A nivel micro, CKM trabaja para apoyar la transferencia de tecnología, la innovación y la competitividad en las industrias y sectores dominantes en el país y la región SEE, con proyectos que apoyan el uso de nuevas tecnologías y permiten la cooperación de las instituciones científicas con otros actores de la sociedad. .
- A nivel organizativo, CKM permite a los jóvenes, las empresas emergentes, las PYME y otras organizaciones de Macedonia mejorar su potencial de innovación, así como su capacidad de toma de decisiones. - www.ilab.mk



5. Respuestas aprendizaje mixto

En este apartado encontrarás las referencias (PPT) que debes tener en cuenta para desarrollar los ejercicios, algunos ejercicios propuestos no tienen una respuesta objetiva, son preguntas abiertas, por eso te proponemos una serie de instrucciones para el formador y la evaluación de los ensayos o autorreflexiones de los estudiantes se deja a su criterio.

Estas actividades no puntúan para los alumnos online, pero se recomienda que las realicen para reforzar sus conocimientos.

En la evaluación del BLC (Blended Learning Course) con formador, se recomienda que la evaluación online represente el 60% de la nota, y la evaluación del trabajo en grupo (Blended learning activities) represente (si lo hubiera) el 40% de la nota.

5.1. Ecoconcepción

Unidad de aprendizaje 1:

Ecoconcepción de RRHH para una organización circular

Ejercicios

1. Cree un borrador general de un programa sostenible para su organización

Puede encontrar las características que debe incluir un programa sostenible, en la diapositiva 8 del módulo 1. El alumno debe crear un documento de 1 o 2 páginas detallando una lista de las medidas a implementar en su propia empresa en cada una de estas áreas, según sobre el tipo de empresa y su sector, teniendo en cuenta los principios de responsabilidad social corporativa.

Si el alumno no pertenece a una empresa, puede convertirlo en un caso ideal de una empresa que conozca, en el sector que desee.

2. Aplicar consejos para un plan de flexibilidad en el lugar de trabajo

Redacte un documento de una página con medidas concretas para mejorar en su empresa, teniendo en cuenta los consejos e información sobre flexibilidad laboral. De lo contrario, elija una empresa de los estudios de caso que incluya planes de flexibilidad.

El documento debe contener:

1. Análisis de la flexibilidad laboral actual en su empresa
2. Mejoras para agregar

Diapositivas 10 a 17



3. Reconozca los tipos de equipos remotos e identifique el correcto para su organización

Identifica el tipo de teletrabajo que existe (si lo hay) en tu empresa, e indica por qué es el ideal. En el caso de que su empresa no disponga de uno, proponga un tipo de teletrabajo que sea adecuado y para qué sector de la plantilla.

Para aquellos alumnos sin que no pertenezcan a una empresa, deben proponer y justificar el mejor teletrabajo para una empresa industrial:

- **Supervisores** (Oficina distribuida)

Los supervisores pueden teletrabajar, siempre que haya trabajadores que estén utilizando la máquina en ese momento y que tengan la capacidad de responder a situaciones extremas. Revisar ratios de productividad o consumo energético es un trabajo que, en determinadas actividades industriales, se puede realizar desde casa. No hay gran dificultad en ese sentido.

- **Contadores** (Totalmente remoto)

El trabajo de contabilidad se puede realizar casi en su totalidad desde casa. Lo único necesario es recibir vía e-mail o intranet toda la información sobre facturas, amortizaciones e ingresos. Este es uno de los puestos que, en tiempos de Covid-19, tienen teletrabajadores. El objetivo es reducir las posibilidades de contagio por contacto.

El caso del trabajo de los contables podría extenderse a algunos empleados. Sin embargo, esto solo será válido cuando haya soporte diario dentro de las oficinas. Es decir, como solución parcial.

- **Directores** (Remoto flexible)

Los directivos llevan mucho tiempo teletrabajando y, en este sentido, hay una parte de las funciones que se pueden realizar por teléfono o por ordenador. Cuando se trata de una empresa industrial, esta cuestión se vuelve más importante si tienes que realizar viajes o negociaciones en el extranjero. La última función es que puedas realizar tu trabajo de una forma más eficiente y, sobre todo, minimizar los riesgos.

Una vez más, la "mezcla" entre presencia y trabajo en el extranjero debe equilibrarse. No es de extrañar que esta sea la forma de aprovechar al máximo cada función. La idea es que ambas preguntas se puedan combinar de forma inteligente.

Diapositiva 23

4. Una historia de éxito de un equipo autoorganizado: evolución de Bridge como una organización impulsada por los empleados (piense en el caso propuesto)

Pregunta abierta o autorreflexión:

- Colocar una misión y visión de la organización sobre el caso.
- Definir valores comunes en la organización sobre el caso.
- Proponer soluciones sobre la formación de la cultura organizacional en el caso.



- Desarrollar contenido, texto e imágenes sobre las diferentes estructuras organizativas del caso.
- Proponer soluciones alternativas en cuanto al tipo de estructura organizativa del caso.
- Elaborar una especificación del flexible en base a las necesidades y estrategia organizativa y circular de RRHH.
- Preparar la planificación del personal en función de las diferentes situaciones de una organización y calcular la planificación del personal a largo, medio y corto plazo y presentarla en el plan de personal.

5. Aplicar consejos: cómo crear un equipo autoorganizado

Preguntas abiertas o autorreflexión:

Trate de explicar en un documento de una hoja cómo aplicaría estos consejos para crear o implementar un equipo autoorganizado en su organización.

6. Cree un plan flexible simple en el caso: escriba un plan flexible para negociar con el empleado (piense en las preguntas)

Pregunta abierta o autorreflexión:

- ¿Por qué el empleado quiere un horario flexible?
- ¿Cómo beneficia un horario flexible tanto al empleador como al empleado?
- Descripción de la oficina de trabajo a domicilio del empleado y el equipo.
- Descripción del proceso de comunicación con compañeros de trabajo, gerentes y clientes.
- Descripción del proceso de trabajo vinculado a metas específicas de desempeño.
- Descripción del proceso de evaluación y períodos de presentación de informes.
- Tipo de apoyo que el empleado necesita para que el arreglo flexible sea exitoso.
- Cualquier otra necesidad específica que demande el puesto y las responsabilidades laborales.

7. Estudio de casos de gestión de recursos humanos circular sobre flexibilidad en el lugar de trabajo

Pregunta abierta o autorreflexión:

- Análisis y evaluación de casos de estudio
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examinar y definir los beneficios directos e indirectos
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir la estructura jerárquica y el área de especial atención necesaria.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

**Unidad de aprendizaje 2:****1.2. Cómo diseñar un Ambiente de Trabajo basado en la ecoconcepción de RRHH o RRHH circular****Ejercicios**

Aprendizaje mixto:

1. Estudio de casos circular de gestión de recursos humanos en el entorno laboral**Pregunta abierta o autorreflexión:**

- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir la propuesta del entorno de trabajo
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir el entorno de trabajo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora del entorno laboral.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en el entorno de trabajo.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3:**1.3. Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. con principios de gestión positivos****Ejercicios**

Aprendizaje mixto:

1. Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. utilizando principios de gestión positivos**Pregunta abierta:**

Escribe en un documento de una página, definiendo los principios de gestión positiva más importantes o aquellos que creas que son más importantes para tu empresa o para una empresa en general. (Escribe casos concretos).

Elija entre estas opciones:

- Circuitos de retroalimentación
- Habilidades de delegación
- Evitación de la rotación

Diapositivas 41-47

2. Conozca las partes clave de los bucles de retroalimentación



Imagine una situación de bucle de retroalimentación diaria en una empresa entre los empleados supervisores e identifique las partes de la misma.

Ejemplo: Un comercial le propone al gerente una formación específica para todos los departamentos, que acaba impactando en mejorar el trabajo de un colega cercano, y obtiene una nueva técnica de ventas que afecta al compañero de ventas.

3. Consejos sobre cómo calcular la tasa de rotación

- Proponer calcular la tasa de rotación de su propia empresa o un caso seleccionado

Diapositiva 47

Veamos otro ejemplo. Pero esta vez, comenzaremos calculando la cantidad promedio de personal en un año.

Su empresa tiene 200 empleados a principios de 2017. Durante el año, 20 empleados se van y usted reemplaza a 10 de ellos. Esto te deja con 190 empleados.

$$200 + 190 = 390$$

$$390 \div 2 = 195$$

Tiene una media de 195 empleados trabajando para usted en un año.

¿Entiendo? OK, sigamos adelante.

Ahora que conoce su número promedio de empleados, puede seguir el resto de la ecuación:

$$\frac{20 \text{ (number of leavers)}}{195 \text{ (average staff)}} = 0.10$$

$$0.10 \times 100 = 10\%$$

Su rotación laboral para 2017 es del 10%.

Piense en un plan comercial de una hoja sobre cómo implementar la capacitación en gestión positiva a los trabajadores de su empresa o a una empresa de ventas hipotética (medidas de un plan de capacitación para mejorar las habilidades de delegación de sus trabajadores).

4. Análisis y evaluación de nuevas tendencias de evaluación del desempeño - Examinar y definir la implementación de una nueva evaluación del desempeño en su organización

Diapositivas 49-50



Escribe una reflexión, cuál crees que es la mejor nueva tendencia para hacer una evaluación en tu organización, o en las organizaciones actuales según tu criterio, teniendo en cuenta:

- Proponer el sistema de evaluación continua del desempeño más apropiado y paquetes de pago según su caso.

5. Desarrollar un plan de capacitación para el caso.

- Utilizar los diferentes enfoques para el proceso de gestión del conocimiento en el caso.

Pregunta abierta:

Piense en un plan comercial de una hoja sobre cómo implementar una capacitación en gestión positiva para los trabajadores de su empresa o para una empresa de ventas hipotética (medidas de un plan de capacitación para mejorar las habilidades de delegación de sus trabajadores)

5.2. Módulo 2 - Reciclar

Unidad de aprendizaje 1:

Orientación profesional y estrategias de recalificación para optimizar el redespliegue en la empresa.

Ejercicios

1. Presentar información, elementos y pasos relevantes sobre el análisis de trabajo circular.

- Teniendo en cuenta las características que debe tener un análisis circular de puestos, expuestas en la diapositiva 8-9 del módulo 2.
- Escriba brevemente un ensayo de una página sobre cómo podría mejorar los pasos para crear un análisis de trabajo circular. ¿Crees que falta algún paso o característica?
- Describa cómo aplicaría el análisis circular de puestos en su organización, siguiendo los Pasos del proceso de análisis circular de puestos.

2. Cree un inventario de habilidades para su organización

Pregunta abierta

Cree un inventario de habilidades en forma de matriz, que refleje las habilidades circulares necesarias para una empresa de turismo. Para esto, tenga en cuenta;

Tenga en cuenta los consejos: cómo desarrollar un inventario de habilidades para las habilidades circulares, al desarrollar

- a) Eso refleja los beneficios del inventario de habilidades.
- b) Incluya ejemplos de los seis tipos de habilidades circulares.
- c) Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con habilidades, aplicaciones relevantes para el inventario, herramientas correctas.



(1 o dos páginas)

Unidad de aprendizaje 2:

Cómo ofrecer formación para desarrollar la empleabilidad dentro de la organización.

Ejercicios

1. Considere y aplique los siguientes consejos para la contratación interna en su organización

El formador puede crear una dinámica de grupo, debe encontrar tres ventajas y desventajas:

a) Ventajas

Entonces, ¿por qué querría contratar internamente en lugar de buscar talento fuera de la empresa? Estas son algunas de las principales razones por las que las empresas pueden preferir la contratación interna:

- **Reduce los costes de formación-** al aprovechar los empleados que ya tiene, no necesita capacitar a nuevos empleados. Incluso si es necesario enseñar nuevos sistemas u otros procesos pequeños, no tener que pasar por toda la capacitación y (proceso de incorporación) es un ahorro significativo de tiempo y dinero.
- **Aumenta la moral de los empleados-** todos quieren sentir que son importantes en su organización. Promocionar desde adentro y / o hacer que las personas asuman roles que les apasionen elevará tanto la moral como sus resultados.
- **Reducir los costos de publicación de trabajos y selección-** al contratar desde adentro, elimina la necesidad de que el gerente de contratación o el reclutador publique / anuncie trabajos y seleccione candidatos no calificados.
- **Disminuir la rotación de empleados-** en la mayoría de los casos, la rotación no planificada es un evento negativo en una organización. Una alta tasa de rotación de empleados puede ser una señal de que algo anda mal en su empresa. Al hacer coincidir candidatos internos con roles que se ajusten a sus pasiones y habilidades únicas, puede aumentar las posibilidades de que se queden en su empresa a largo plazo.

b) Desventajas

Por el contrario, ¿por qué una empresa dudaría en utilizar el reclutamiento interno? Estas son algunas de las razones citadas con más frecuencia:



- **Falta de perspectivas frescas**- uno de los beneficios del reclutamiento externo es contratar empleados con ideas y perspectivas frescas que pueden resultar en nuevos conocimientos para su empresa. Al contratar desde dentro, es posible que se pierda estas perspectivas innovadoras.
- **Celos en el lugar de trabajo**- los humanos son seres emocionales. Suponiendo que tenga una buena contratación, la contratación externa puede ayudarlo a evitar algunos de los celos en el lugar de trabajo que resultan cuando alguien pierde una promoción que va a un compañero de trabajo.
- **Reemplazo del empleado que asciende / transfiere**- en muchos casos, cuando alguien asciende o es transferido a un nuevo puesto, el puesto anterior no desaparece mágicamente. Todavía tendrá que encontrar a alguien, ya sea interna o externamente, para desempeñar ese papel. Reclutar internamente puede parecer una forma rápida de llenar puestos vacantes en la superficie, pero si no tiene a alguien en mente que esté disponible para reemplazar el puesto anterior, puede abrir una lata de gusanos completamente nueva. Al final del día, terminará contratando personal externo o, en general, perderá un empleado.

2. Elaborar un plan para su organización que incorpore buenas prácticas para retener el talento presentado

Proponer a los alumnos, que enumeren 10 prácticas para retener el talento en una organización.

3. Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en la formación laboral interna

- a. Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en la formación laboral interna.
- b. Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir el uso de los consejos para la formación laboral interna.
- c. Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para el empleado

Unidad de aprendizaje 3:

Elaboración de trabajos para explorar oportunidades dentro de la empresa.

Ejercicios

1. Elaborar diferentes estrategias para realizar Job Crafting para su empresa

a) El ejercicio de elaboración de trabajos

Tener una buena idea de lo que implica la elaboración de trabajos es un excelente comienzo si quieres intentarlo. Al mismo tiempo, es útil tener una idea de dónde podría comenzar, qué



oportunidades podría aprovechar. Eso es lo que el Ejercicio de elaboración de trabajos tiene como objetivo ayudarlo a lograr, alentándolo a ver su trabajo como maleable, fabricable y bajo su control.

En esencia, el ejercicio de elaboración de trabajos le ayuda a percibir las tareas aparentemente desconectadas y segmentadas como "bloques de construcción" para que usted las dé forma de una manera que signifique algo.

Desarrollado por Berg, Dutton y Wrzesniewski (2013), se divide en varias partes. A lo largo de todo esto, es útil tener en cuenta el modelo JD-R. ¿Puede identificar qué aspectos son demandas y cuáles son recursos? ¿De qué podría beneficiarse más en términos de reducción de sus costos psicológicos: estrés, energía, etc.? ¿Dónde le agradaría un tramo o un desafío?

1. Primero, creará lo que se conoce como Before Sketch. Esto le ayuda a comprender cómo está asignando y gastando su tiempo en varias tareas. Piense aquí en términos de energía y, en general, sobre recursos y demandas.
2. El siguiente paso es agrupar todo su trabajo en tres tipos de bloques de tareas. El mayor de estos bloques es para tareas que consumen la mayor parte de su esfuerzo, atención y tiempo; los bloques más pequeños son para las tareas que requieren menos energía, atención y tiempo, y algunos caerán en el medio, bloques de 'tamaño mediano'.
3. Con este conocimiento de cómo se asignan sus recursos personales, ahora elabora un diagrama posterior de cómo se verá su rol ideal. Por supuesto, no se está saliendo completamente de lo que formalmente se le requiere, pero use sus fortalezas, pasiones y motivos para crear algo más significativo. Y al hacerlo, usamos la misma idea de bloques de tareas, por supuesto, esta vez con diferentes prioridades.
4. Ahora tiene un diagrama posterior y puede 'enmarcar' diferentes grupos de tareas: marcos de roles, que considera que cumplen diferentes funciones. Aquí, está elaborando sus percepciones para que pueda etiquetar diferentes tareas de formas reinventadas: como nuestro chef convertido en artesano de la comida de arriba.
5. El último paso consiste en crear un plan de acción para establecer objetivos claros a corto y largo plazo. ¿Cómo va a pasar de su Diagrama Antes (trabajo actual) a su Diagrama Después (trabajo ideal)?

Unidad de aprendizaje 4:

Readaptación: Cambios de roles dentro de la empresa

Ejercicios

- 1. Elaborar un plan de gestión del cambio: inspirado en la visión del gerente para una transición de empleados internos para su organización.**

Considerando la diapositiva 40 sobre la visión del gerente en la transición de los empleados:

Elaborar una serie de pasos específicos en la transición de un empleado, que incluye valores circulares, continuidad, retroalimentación y bienestar.

Completa cada uno de los pasos, con las características que creas necesarias en cada fase



- **Estudios de caso circulares de gestión de recursos humanos en Cambio de roles**
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de función de cambio
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de roles de cambio en su organización
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de cambio de roles.

5.3. Módulo 3 - Reparación

Unidad de aprendizaje 1:

¿Cómo desarrollar la reintegración de los empleados después de un largo período de ausencia en un enfoque circular de recursos humanos?

Ejercicios

1. Estudio de caso circular de gestión de recursos humanos en reintegración

- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades de reintegración.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la reintegración
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para la reintegración del empleado.

2. Piense en el plan de reintegración



- Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con un Mapa de viaje de experiencia del empleado: aplicaciones relevantes, herramientas correctas.
- Listas en las que puede ser necesario un proceso de reintegración

Unidad de aprendizaje 2: ¿Cómo gestionar el absentismo de los empleados?

Ejercicios

1. Elaborar un plan y calcular la herramienta de cuantificación del absentismo de los empleados: Tasa de absentismo o KPI de absentismo

Teniendo en cuenta este ejemplo se determina si el porcentaje de absentismo es correcto y por qué.

La empresa A, con 400 empleados, mide la tasa de absentismo por empleado durante un período de un año:

Número total de días de ausencia por empleado:

Número total de días ausentes en el año: 1000

Número total de empleados: 400

$1000/400 = 2,5$ días de ausencia por empleado

Número total de días laborables: 260 (en un año) por empleado

Tasa de absentismo por empleado:

Número total de días de ausencia por empleado / número total de días laborables x 100

$2,5 / 260 \times 100 = 0,96\%$,

Por lo tanto, la tasa de absentismo por empleado es inferior al 1% (resultado poco probable en la vida real)

Es probable que esto sea el resultado de 200 o más empleados sin días libres, y los empleados restantes con algunos días libres por año.

(Respuesta: Una tasa de absentismo del 1,5% se considera normal. Una tasa más baja puede indicar que los empleados tienen miedo de tomar ausencias no programadas y prefieren el presentismo que podría indicar problemas con la cultura de la empresa. Una tasa más alta puede indicar otro rango de problemas que afectan el bienestar de los empleados).

2. Estudio de caso circular HRM en absentismo

- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en absentismo



- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir el uso de los consejos para el absentismo.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para reducir el ausentismo de los empleados.

Unidad de aprendizaje 3: ¿Cómo prevenir y controlar el estrés y el agotamiento?

Ejercicios

1. Elaborar un plan de estrategias de prevención del agotamiento.

Teniendo en cuenta el contenido sobre el agotamiento, enumera 10 estrategias de prevención del agotamiento:

Ejemplos:

Reducir las reuniones

Las reuniones son conocidas por atascar los horarios de los empleados y generar estrés y abrumador. Storyblocks de la empresa de videos implementados Miércoles sin reunión dar tiempo a los empleados para trabajar sin interrupciones. La firma de relaciones públicas Highwire tiene el objetivo de depurar el 30% de las reuniones y acortar todas las reuniones necesarias.

2. Crea una encuesta de clima laboral

En 1 o 2 páginas, en base al contenido del PPT, defina 10 preguntas y elementos que una encuesta de clima laboral debe / puede incluir.

Algunas preguntas de muestra:

Questions based on Teamwork

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
There is a spirit of teamwork in the organization	<input type="radio"/>				
Managers encourage teamwork	<input type="radio"/>				
Employees are capable of dealing with problems as a team	<input type="radio"/>				
Employees meet goals and deadlines for all the projects	<input type="radio"/>				
Shared resources are judiciously utilized by all the employees	<input type="radio"/>				



Questions based on Ethics and Value

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Organization values are clear to the employees	<input type="radio"/>				
Employees trust each other	<input type="radio"/>				
Employees treat each other with respect	<input type="radio"/>				
Employees follow company rules and regulations	<input type="radio"/>				
The organization values its employees	<input type="radio"/>				

Questions based on Innovation and Leadership

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Employees are encouraged to think out of the box	<input type="radio"/>				
Management is open to new suggestions	<input type="radio"/>				
This organization appreciates bright ideas	<input type="radio"/>				
Leadership appreciates open door policy	<input type="radio"/>				
There is a clear communication between leadership and employees	<input type="radio"/>				

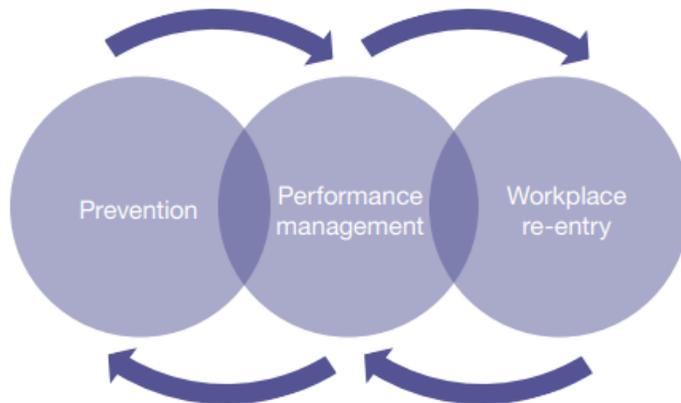
Unidad de aprendizaje 4:

¿Cómo manejar las adicciones para mantener la relación profesional?

Ejercicios

1. Elaborar y definir pautas para personas no aptas para trabajar.

Basado en las diapositivas 53-54 módulo 4 y en el modelo apto para el trabajo. Proporcione un párrafo que explique qué elementos se deben tener en cuenta para reintegrar a una persona que ha superado la adicción a las drogas en la fase de reingreso.



- Estudio de caso circular de HRM sobre gestión de adicciones
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión de la adicción
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la prevención de la adicción en su organización.
 - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de prevención de la adicción de los empleados

5.4. Módulo 4 - Reutilización

Unidad de aprendizaje 1:
Mentoría y movilidad de empleados
Ejercicios

1. Aplicar y elaborar un programa de tutoría exitoso

En una hoja de papel, responda las siguientes preguntas con un párrafo cada una de ellas:

1. ¿Cómo definir la estrategia y el modelo operativo del programa de mentoring?
2. ¿Cómo desarrollar el apoyo de toda la empresa y la aceptación del liderazgo para el programa de mentores?
3. ¿Cómo promover el programa de tutorías?
4. ¿Cómo administrar el programa de tutoría?
5. ¿Cómo medir los resultados del programa de tutorías?

2. Casos de estudio circulares de gestión de recursos humanos en tutoría para la movilidad de los empleados

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la tutoría para la movilidad de los empleados



- Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la tutoría para la movilidad de los empleados en su organización
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de tutoría para la movilidad de los empleados

Unidad de aprendizaje 2:

Coaching y / o formación de empleados para fomentar la empleabilidad interna

Ejercicios

1. Considere y aplique los pasos de ¿Cómo desarrollar un buen plan de capacitación?

Redacta una ficha con los elementos que debe tener un buen programa de formación interna para una pequeña empresa dedicada a la consultoría inmobiliaria:

Para seguir desarrollando el plan de formación, el Responsable de RR.HH. debe aclarar varios aspectos de la formación:

- Contenidos formativos: ¿Qué conocimientos teóricos y prácticos deben enseñarse para superar las necesidades detectadas y adquirir las capacidades indicadas?
- Población objetivo: ¿Qué trabajadores de la empresa estaría más interesado en formar?
- Número de personas: ¿Cuántas personas serían el objetivo?

2. Cómo podemos mejorar la transferencia al ámbito laboral de las acciones formativas

(Caso Equipo Humano Experience)

Coloque a los estudiantes en grupos de tres para discutir el caso de experiencia de Equipo Humano (Módulo PPT Reutilización Unidad 2)

Resume todas las conclusiones de cada grupo.

3. Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en formación y aprendizaje permanente

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de formación y aprendizaje permanente
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la formación y el aprendizaje permanente
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación y el aprendizaje permanente

Unidad de aprendizaje 3:

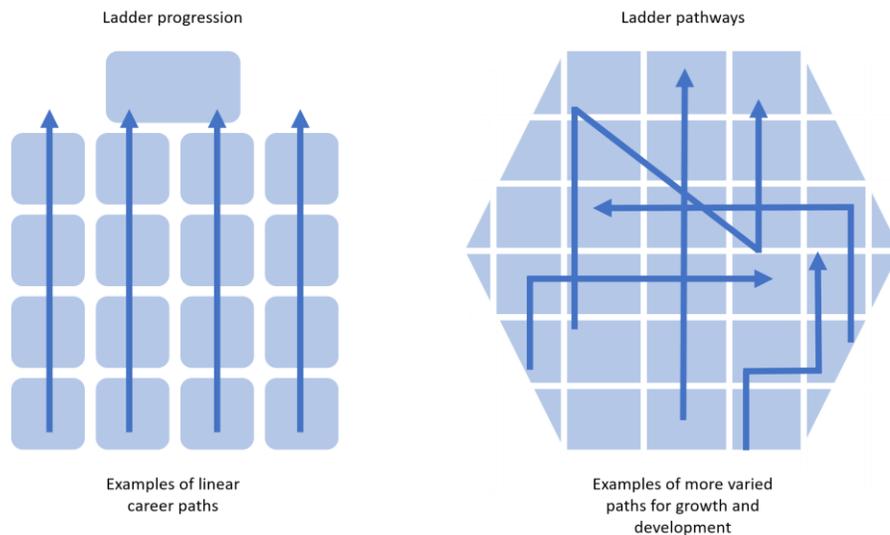
Programa de colocación como herramienta para fomentar la movilidad interna de los empleados

Ejercicios

1. Elaborar un plan de trayectorias profesionales y escaleras para empleados

En una página, el alumno debe responder a estas preguntas.

- Factores de aplicación e identidad que indican la necesidad de utilizar trayectorias profesionales.
- Diferencia que los elementos que deben tener las Career Ladders (lineales) para transformarse en Career Lattices (circular).



2. Estudios de casos circulares de HRM de programas internos

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir programas internos en la organización

Unidad de aprendizaje 4:

Retención y / o capacitación de empleados a punto de jubilarse o dejar la empresa para compartir su experiencia dentro de la empresa

Ejercicios

1. Enumere las buenas prácticas de Retención de Empleados y Gestión de la Edad en su empresa.

Pida a los estudiantes que diferencien 5 mejores prácticas para su empresa en retención de talento y gestión de la edad.



2. Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos sobre retención y gestión de la edad

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la retención y la gestión de la edad
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la retención y la gestión de la edad en su organización.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de retención y gestión de la edad.

5.5. Módulo 5 - Ecología industrial

Unidad de aprendizaje 1:

¿Cómo detectar talentos ocultos en su empresa?

Ejercicios

1. Definir pasos sobre cómo fomentar el intraemprendimiento en una empresa

Con toda la información del módulo 5, escriba un ensayo de una página.

- ¿Cuáles crees que son las nuevas tendencias para promover el intraemprendimiento?
- ¿Qué medidas puede tomar su empresa, o cree que pueden tomar las empresas para fomentar el intraemprendimiento de empleados con años y estabilidad en la empresa?

2. Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en iniciativas de talento:

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir iniciativas de talento
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de iniciativas de talento en su organización
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de iniciativas de talento.

Unidad de aprendizaje 2:

¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?

Ejercicios

1. Considere y aplique los siguientes elementos clave necesarios para cualquier estrategia de gestión de la diversidad.

El formador propondrá la siguiente pregunta de reflexión a los alumnos.

¿Qué estrategias específicas crees que se pueden implementar para mejorar la diversidad en tu empresa de forma continua e inclusiva?

2. Estudio de caso en diversidad



- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades sobre diversidad.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la gestión de la diversidad.

Unidad de aprendizaje 3:

¿Cómo desarrollar una trayectoria profesional circular o de experiencia?

Ejercicios

1. Considerar y aplicar los principales puntos de ruta para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.

El formador propondrá la siguiente pregunta de reflexión a los alumnos.
Responda la siguiente pregunta en un párrafo:

¿Qué puntos se están aplicando en su empresa, o qué puntos cree que son los más relevantes para solicitar una buena trayectoria profesional basada en la experiencia o circular?

2. Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en una trayectoria profesional circular

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en la trayectoria profesional circular
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para una trayectoria profesional circular.

5.6. Módulo 6 - Economía funcional

Unidad didáctica 1 Economía funcional

Unidad didáctica 2 Movilidad. ¿Cómo gestionar el talento?

Ejercicios

1. Crear una comisión de servicio con ocho pasos para una comisión de servicio exitosa

2. Estudios de caso sobre movilidad

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la propuesta de movilidad
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la movilidad
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la movilidad.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo



- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la movilidad.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

3. Prepare un ejemplo práctico de cómo gestionar el talento en o entre proyectos.

Teniendo en cuenta las dos modalidades de gestión de la movilidad en la diapositiva 2 módulo 6, escriba dos ejemplos que necesiten una u otra modalidad.

- Movilidad caso por caso: se decide cuando hay un puesto vacante o cuando se necesita personal para una misión en particular.
- Movilidad organizada: se basa en una política de gestión del empleo con visión de futuro. Este es el más adecuado para asegurar que las empresas no necesiten gestionar las solicitudes de forma apresurada y retener a sus empleados mediante una buena gestión de carreras.

Unidad de aprendizaje 3: Tercerización / Subcontratación

Unidad de aprendizaje 4: Autoempleo (autónomo)

Ejercicios

1. Considerar y aplicar Razones y ventajas en la subcontratación / subcontratación

Prepara 1 ejemplos prácticos para cada una de estas ventajas, inspírate en tu experiencia previa de situaciones cotidianas o casos hipotéticos.

1. Optimización de procesos productivos
2. Ahorro económico en tecnologías e infraestructuras de última generación
3. Más tiempo para actividades
4. Mayor flexibilidad y adaptabilidad
5. Actitudes de desconfianza
6. Ventaja competitiva
7. Disfruta de los servicios de grandes profesionales sin necesidad de incrementar costes de personal

(Un párrafo por cada ventaja)

Unidad de aprendizaje 5: Plataformas de trabajo compartido

Unidad didáctica 6: Flexibilidad. Trabajo a distancia

Ejercicios

1. Busque nuevos tipos de plataformas de trabajo compartido y considere cómo aplicarlas.

Proponer a los alumnos una búsqueda en internet para encontrar 2 plataformas diferentes, y discutir en común qué casos son más óptimos (ventajas o desventajas)

Unidad didáctica 7: Pluriactividad

Unidad de aprendizaje 8: Fuerza laboral de gestión total

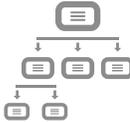
Métodos

1. Considere y piense en cinco pasos para la fuerza laboral estratégica

Con base en toda la información proporcionada, escriba 4 desafíos que cree que puede resolver con la Fuerza Laboral Estratégica

Respuesta

Desafíos comunes que la planificación de la fuerza laboral puede ayudar a resolver:

Recortes	Brechas	Reordenació	Cambio de
 <p>Al planificar estratégicamente su fuerza laboral, una organización puede garantizar que tiene acceso a las habilidades</p>	 <p>Al planificar estratégicamente su fuerza laboral, una organización sabrá dónde hay una necesidad de habilidades para su estado actual y futuro, lo que le permitirá planificar estratégicamente la</p>	 <p>A menudo, las necesidades de habilidades de una organización cambiarán con el tiempo. Al utilizar la planificación de la fuerza de trabajo, una organización sabrá dónde tiene habilidades existentes y puede optimizar internamente las transiciones de</p>	 <p>Un cambio en el mandato de una agencia puede significar un cambio en el alcance o las necesidades de su trabajo. Al tener un plan de fuerza laboral activo, una agencia estará en condiciones de remodelar de manera proactiva su perfil de habilidades de la fuerza</p>

5.7. Módulo 7 - Economía de segunda mano y colaborativa

Unidad de aprendizaje 1: Economía compartida

Unidad de aprendizaje 2: Cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos de notificación contractuales

Ejercicios

1. Estudio de caso sobre economía compartida

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la economía compartida
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la economía compartida.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3: Proceso de gestión de carrera proactiva o consideraciones implementadas dentro de la empresa para los empleados

Unidad didáctica 4: Cómo apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo (coaching, proceso de reestructuración de las empresas, recolocación, etc.)

Ejercicios

1. Considerar cómo se podrían mejorar las sinergias entre empresas, autoridades locales y otros actores locales.

Con base en la información sobre sinergias, en las diapositivas 21-22 del módulo 7, por favor escriba una reflexión en una página como máximo, sobre cómo podría haber más sinergia entre estas entidades para lograr un marcador de trabajo externo eficiente.

2. Estudio de caso sobre gestión profesional proactiva

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir una gestión profesional proactiva
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión profesional proactiva.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en la gestión proactiva de la carrera.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

**Unidad didáctica 5: Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años****Unidad didáctica 6: Cómo terminar el contrato en paz****Ejercicios****1. Crear una entrevista de salida**

- Aplicar: consejos para realizar una entrevista de salida de empleados eficaz y errores comunes

Piense y escriba 10 preguntas que puedan incorporarse a una entrevista de salida.

Algunos ejemplos:

¿Hay otros beneficios que cree que deberían haberse ofrecido?

Sí No Si la respuesta es "Sí", ¿qué?

¿Algún otro comentario sobre los beneficios?

¿Con qué frecuencia recibió comentarios sobre el desempeño?

¿Cuáles fueron sus sentimientos sobre el proceso de revisión del desempeño?

¿Con qué frecuencia tuvo discusiones con su gerente sobre sus objetivos profesionales?

¿Qué es lo que más le gustó de su trabajo y / o de esta empresa?



¿Qué es lo que menos le gustó de su trabajo y / o de esta empresa?

¿Qué ofrece su nuevo trabajo que su trabajo en esta empresa no ofrece?

¿Por qué el nuevo trabajo / empresa es mejor?

¿Tiene alguna sugerencia de mejora? ¿Los has criado en el pasado?

¿Recomendarías esta empresa a un amigo como lugar de trabajo? Sí, sin reservas Sí, con reservas
 No

Comentarios adicionales sobre su trabajo o esta
empresa

2. Estudio de caso sobre orientación sobre el empleo de trabajadores mayores

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión proactiva de la edad
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión de la edad.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la gestión de la edad.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

6. Respuestas del examen de evaluación en línea

6.1. Módulo 1 - Ecoconcepción

Módulo 1: Preguntas de autoevaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Qué componente del constructo de “ecoconcepción” no requiere equipos autoorganizados?
Marca la respuesta correcta	
	Confianza
✓	Control rígido
	Competencia
	Colaboración

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	La delegación no se caracteriza necesariamente por una transferencia de responsabilidad completa.
Marca la respuesta correcta	
Cierto	
Falso	

Módulo 1: Preguntas de evaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	La ecoconcepción de los recursos humanos abarca:
Marca la respuesta correcta	
	Diversidad e inclusión
	Aprendizaje y crecimiento de los empleados
	Competencia

✓	Todo lo anterior	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	El principio de la ecoconcepción trabaja para el bienestar de los empleados a través de:	
Marca la respuesta correcta		
	Flexibilidad en el lugar de trabajo	
	Carreras y horarios flexibles	
	Equipos de trabajo a distancia y autoorganizados	
✓	Todo lo anterior	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Flexibilidad en el lugar de trabajo significa disponibilidad total en cualquier momento para realizar cualquier tipo de trabajo.	
Marca la respuesta correcta		
Cierto		
Falso		
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente



Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Tipos de equipos remotos. Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:	
Objeto 1: Equipos completamente remotos	Partido 1: No tiene oficinas centrales y todo el mundo trabaja desde casa.	
Ítem 2: Centros de oficina distribuidos	Partido 2: Se establecen pequeñas oficinas en diferentes ciudades.	
Ítem 3: Equipos remotos flexibles	Partido 3: Los empleados no están todos en el mismo lugar todo el tiempo.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir los siguientes tipos de diseños de instalaciones para aumentar el bienestar de los empleados con sus descripciones:	
Objeto 1: Superficies regulables en altura	Partido 1: Permite a los empleados modificar sus condiciones de trabajo en función de cómo se sientan sus cuerpos.	
Ítem 2: Escritorios para caminar	Partido 2: Permite a los empleados hacer ejercicio sin tener que soportar condiciones extremas al aire libre.	
Ítem 3: Espacio de trabajo flexible	Partido 3: Permite a los empleados elegir desde qué zonas les gustaría trabajar.	
Ítem 4: Servicios centralizados	Partido 4: Las salas de descanso, las salas de correo y las áreas de relajación motivan a los empleados.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes no es una práctica de recursos humanos para integrar la ecoconcepción en la gestión de recursos humanos?
Marca la respuesta correcta	
	Delegación
	Bucles de retroalimentación de los empleados
	Gestión de facturación



✓	Equipos de autogestión	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Los ciclos de retroalimentación de los empleados implican comunicar información a los empleados sobre cómo sus acciones afectan a los demás.	
	Marca la respuesta correcta	
Cierto		
Falso		
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	La delegación como proceso implica el siguiente método:	
	Marca la respuesta correcta	
	Capacitación	
	Desarrollar la confianza	
	Asignación incremental de tareas	
✓	Todo lo anterior	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	Demasiados empleados que abandonan la empresa en un período de tiempo determinado no tienen un impacto en su desempeño.

Marca la respuesta correcta		
Cierto		
Falso		
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir las siguientes nuevas tendencias en la evaluación del desempeño con su descripción.	
Objeto 1: Autoevaluaciones	Partido 1: Los empleados destacan lo que creen que son sus logros y logros más notables.	
Ítem 2: 360 evaluaciones	Partido 2: Los empleados son evaluados por gerentes, compañeros y subordinados.	
Ítem 3: Evaluación sin métricas	Partido 3: Evaluar iniciativas de compromiso, contribuciones, resolución de problemas y trabajo en equipo.	
Ítem 4: Evaluaciones de gestión	Partido 4: Los empleados evalúan a los gerentes en áreas clave.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

6.2. Módulo 2 - Reciclar

Módulo 2: Preguntas de autoevaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	Un análisis del trabajo curricular puede resolver el siguiente problema:
Marca la respuesta correcta	



	Un desajuste entre la expectativa y los deseos.
	Un desajuste entre los requisitos del trabajo y las expectativas.
	Un desajuste entre responsabilidad e indemnización.

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	La movilidad del talento es la práctica de utilizar el talento interno para ocupar puestos dentro de su empresa.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
	Falso

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	El ejercicio de reflexión personal es el segundo paso en el proceso de aplicación de cualquier técnica de elaboración de trabajos.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
✓	Falso

Módulo 2: Preguntas de evaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	El reciclaje permite remodelar el tipo de trabajo que se va a realizar, quién lo hará y cómo también cambiará los tipos de habilidades que se necesitarán para prosperar en la empresa.	
Marca la respuesta correcta		
✓	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto!	10 puntos (corregir según corresponda)



	Elegiste la respuesta correcta.	
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	El Análisis de Trabajo Circular, es un proceso permanente, y a medida que el trabajador adquiera nuevas habilidades, el puesto de trabajo se redefinirá.	
Marca la respuesta correcta		
✓	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	Un análisis del trabajo curricular puede resolver el siguiente problema:	
Marca la respuesta correcta		
	Un desajuste entre la expectativa y los deseos.	
	Un desajuste entre los requisitos del trabajo y las expectativas.	
	Un desajuste entre responsabilidad e indemnización.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	Elija la oración incorrecta: El análisis de trabajo circular se caracteriza por los siguientes elementos:

Marca la respuesta correcta		
		Es un proceso permanente y continuo
		Ayuda a establecer el valor del comportamiento de los empleados para una organización.
		Establece la relación con el trabajo, que implican contratación, selección, compensación, formación, salud y seguridad.
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:		
Pregunta:	¿Pasos en el proceso de análisis circular de puestos? Organice los siguientes elementos en el orden correcto:	
Especifique el orden correcto Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo		
2	Opción 1: seleccionar puestos representativos, en función de las nuevas habilidades	
3	Opción 2: Diseñe qué información considera relevante	
1	Opción 3: Revisar información del trabajador en su trabajo anterior dentro o fuera de la empresa.	
4	Opción 4: Iniciar un análisis continuo del trabajo.	
6	Opción 5: buscar opciones de formación	
5	Opción 6: Desarrollar una descripción del puesto y una especificación del puesto, siempre contando con el empleado.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:	
Pregunta:	Empareje los siguientes tipos de habilidades circulares con sus descripciones:
Objeto 1: Habilidades basicas	Partido 1: Habilidades desarrolladas que facilitan el



	aprendizaje.	
Ítem 2: Habilidades de resolución de problemas complejos	Partido 2: Habilidades desarrolladas que se utilizan para resolver casos en entornos complejos del mundo real.	
Ítem 3: Habilidades de gestión de recursos	Partido 3: Capacidades desarrolladas que se utilizan para asignar recursos de manera eficiente.	
Ítem 4: Habilidades sociales y habilidades blandas	Partido 4: Habilidades desarrolladas utilizadas para trabajar con personas para lograr metas.	
Tema 5: Habilidades de sistemas	Partido 5: Desarrollar capacidades utilizadas para comprender, monitorear y mejorar los sistemas sociotécnicos	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La empleabilidad se convierte en un nuevo paradigma en la lucha contra la exclusión laboral y social de determinados colectivos.	
Marca la respuesta correcta		
✓	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes no es una práctica para retener empleados?
Marca la respuesta correcta	
	Involucrar a los reclutadores vinculando los objetivos de llenado internos
	Permitir que los gerentes y los empleados se refieran entre sí sobre los puestos vacantes.
	Evite la coincidencia de algoritmos o basados en tecnología
	Aumentar la responsabilidad por el crecimiento a largo plazo y las

	interacciones profesionales de los empleados.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes opciones no es una ventaja de Job Crafting?	
Marca la respuesta correcta		
	Los profesionales desarrollarán un sentido de propiedad integrado	
	Devuelve la sensación de control sobre las decisiones personales.	
	Alinea los valores personales con los profesionales	
	Tiende a mejorar y fomentar las actividades y habilidades técnicas	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Empareja las tres áreas de Job Crafting con su descripción.	
Objeto 1: Elaboración de tareas	Partido 1: Las responsabilidades se personalizan en función de las competencias personales de cada profesional.	
Ítem 2: Elaboración relacional	Partido 2: Afecta la forma en que los profesionales interactúan con las personas en su entorno laboral.	
Ítem 3: Elaboración cognitiva	Partido 3: Se refiere a cómo se perciben las tareas y relaciones derivadas del trabajo.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

6.3. Módulo 3 - Reparación

Módulo 3: Preguntas de autoevaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	El marco de competencia para gerentes es un enfoque circular de gestión de recursos humanos para la evaluación continua de la relación empleado-empleador con el fin de determinar cómo está progresando el proceso de reintegración.
Marca la respuesta correcta	
✓	Cierto
	Falso

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes no es una medida para reducir el absentismo?
Marca la respuesta correcta	
	Racionalización de horarios.
	Políticas de turno.
	Tratar a los empleados como personas con vida privada.
✓	Programas de formación solo para el desarrollo de directivos.

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	Para detectar adicciones es importante conocer sus síntomas, así como contar con las herramientas de seguimiento necesarias. Por ejemplo, realizar encuestas periódicas de clima laboral.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto



✓	Falso
---	-------

Módulo 3: Preguntas de evaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	El principio de "reparación" en diferentes estrategias circulares de gestión de recursos humanos se centra en todo lo siguiente, excepto en lo siguiente:	
Marca la respuesta correcta		
✓	Gestión pasiva del absentismo	
	Proceso de reintegración del trabajador tras una larga baja	
	Prevención y manejo del estrés y agotamiento profesional	
	Prevención y manejo de adicciones para preservar la relación laboral	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La reintegración de un empleado después de un largo período de ausencia implica la necesidad de volver a contactar con el empleado y reexaminar sus necesidades en el momento de la reincorporación.	
Marca la respuesta correcta		
Cierto	✓	
Falso		
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	El empleado no necesita rehabilitación en los siguientes escenarios:	
Marca la respuesta correcta		
	El empleado puede reanudar las tareas laborales acordadas después de un tiempo, mientras tanto, se pueden realizar trabajos restringidos u otras tareas laborales.	
	El empleado puede reanudar las tareas acordadas después de un tiempo, mientras tanto, el trabajo restringido u otras tareas no se pueden realizar.	
	El empleado es permanentemente incapaz de reanudar las funciones acordadas, sin embargo, los trabajos restringidos u otras tareas laborales se pueden realizar con el mismo empleador.	
✓	Todo lo anterior.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Los profesionales de Recursos Humanos sugieren que existen dos tipos de absentismo: absentismo directo e indirecto.	
Marca la respuesta correcta		
Cierto		
Falso	✓	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	Absentismo en la Unión Europea: ¿Qué países enfatizan el control de costos, a través de reducciones en la cobertura de la paga por enfermedad y los niveles de pago?
Marca la respuesta correcta	



✓	Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia y Rumanía, Luxemburgo y Malta	
	Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Noruega	
	España, Francia, Alemania	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	La fórmula para calcular el impacto del absentismo es:	
Marca la respuesta correcta		
	Total de días de ausencia por gerente (días de ausencia / número total de empleados) / total de días laborables x 100	
	Total de días de ausencia por gerente (días de ausencia / número total de empleados) / total de días laborables x 50	
✓	Total de días de ausencia por empleado (días de ausencia / número total de empleados) / total de días laborables x 100	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	"El estrés puede entenderse como una enfermedad que consiste en la fatiga mental y física crónica producida por la exposición prolongada a situaciones estresantes".	
Marca la respuesta correcta		
Cierto		
Falso	✓	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	El agotamiento laboral, también conocido como "síndrome de agotamiento", es solo una de las muchas formas en que puede progresar el estrés laboral.	
Marca la respuesta correcta		
Cierto	✓	
Falso		
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Cuál de los siguientes no es un enfoque para manejar el estrés en el lugar de trabajo?	
Marca la respuesta correcta		
	Renovando el hábitat	
✓	Fomentar horas extra después del trabajo	
	Fomentar la actividad social	
	Creando momentos tranquilos	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	El concepto Fit for Work se centra únicamente en la adaptación del trabajador al empleo, sin interferir en su vida privada.
Marca la respuesta correcta	
Cierto	✓
Falso	

	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

6.4. Módulo 4 - Reutilización

Módulo 4: Preguntas de autoevaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes frases no se corresponde con la comprensión del concepto de "reutilización" en la circular HRM?
Marca la respuesta correcta	
	Involucrar a los empleados en un programa de tutoría
✓	Retención de empleados a punto de jubilarse, para compartir su experiencia o habilidades fuera de la empresa.
	Ofreciendo coaching o formación para realizar otra función.
	Implantación de un programa de internación o colocación laboral u otro tipo de promoción de la movilidad interna.

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:	
Pregunta:	Haga coincidir las siguientes prácticas de recursos humanos con sus descripciones:
Objeto 1: Escaleras de carrera dual	Partido 1: crear un plan de desarrollo profesional que permita la movilidad ascendente de los empleados sin requerir la progresión a puestos de supervisión o gerencia.
Ítem 2: Rediseño de trabajos	Partido 2: ampliar el alcance de un trabajo al variar el número de tareas diferentes a realizar o aumentar la profundidad del rol agregando la responsabilidad del empleado para planificar, organizar y controlar las tareas.
Ítem 3: Rotación de trabajo	Partido 3: que implica el movimiento sistemático de empleados de un puesto a otro dentro de una organización.
Ítem 4: Encore trayectorias profesionales	Partido 4: Brindar la oportunidad para que una persona realice un trabajo que tenga un impacto social después del trabajo de la mediana edad.

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	La inserción se refiere a un enfoque de gestión de la carrera que tiene como objetivo reabsorber el exceso de empleados colocados de manera inapropiada en una organización reestructurada.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
	Falso

Módulo 4: Preguntas de evaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La empleabilidad es un término que se utiliza para describir un enfoque de la gestión de recursos humanos en el que los empleadores ofrecen puestos de trabajo y oportunidades para desarrollar habilidades que se pueden utilizar para construir una carrera móvil, 'inversiones generalizadas en empleados'	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	La primera y más importante práctica de recursos humanos para el principio de reutilización de la gestión de recursos humanos circular es la

	introducción de un amplio programa de tutoría en la organización.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:		
Pregunta:	¿Cuáles son los pasos recomendados para desarrollar un programa de tutoría?	
Especifique el orden correcto	Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo	
2	Opción 1: Desarrollar el apoyo de toda la empresa y la aceptación del liderazgo para el programa de mentores.	
3	Opción 2: Promoción del programa de tutoría	
1	Opción 3: Definición de la estrategia y el modelo operativo del programa de tutoría	
4	Opción 4: administrar el programa de tutoría	
5	Opción 5: medición de los resultados del programa de tutoría	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	El coaching y la formación se diferencian del mentoring en los siguientes aspectos:
Marca la respuesta correcta	
	El coaching y la formación brindan apoyo para actualizar las habilidades de los empleados, mientras que la tutoría es el proceso de desarrollo de las habilidades básicas de los empleados para asumir nuevos puestos.
	A diferencia de los programas de tutoría, los programas de entrenamiento y entrenamiento tienen una aplicabilidad más amplia e impactan la movilidad de los empleados y la empleabilidad interna.
	El coaching y la formación son actividades a corto plazo, mientras que la tutoría

	proporciona un enfoque a largo plazo en el desarrollo del empleado.	
	Todo lo anterior.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Cuál de las siguientes opciones no es una ventaja del coaching interno?	
Marca la respuesta correcta		
	Sin costo directo	
	Más oportunidades para que el entrenador y el coachee conozcan a otro a nivel personal	
	Los entrenadores comprenden la cultura y los procesos organizacionales.	
	El coaching le quita tiempo a las responsabilidades del día a día.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:		
Pregunta:	¿Cuáles son los pasos recomendados para desarrollar un plan de capacitación?	
Especifique el orden correcto Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo		
2	Opción 1: investigación mediante observación, encuesta	
3	Opción 2: Formación de grupos	
1	Opción 3: Identificación de necesidades	
4	Opción 4: Establecer metas	
5	Opción 5: Definición del proceso de formación	
6	Opción 6: Evaluación de resultados e impacto	
	Realimentación	Puntuación



Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:		
Pregunta:	¿Cuáles son los pasos para desarrollar un buen programa de Coaching Interno?	
Especifique el orden correcto Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo		
2	Opción 1: Identificar y desarrollar entrenadores organizacionales	
3	Opción 2: Desarrollar mentalidades de coaching	
1	Opción 3: desarrollar un plan y establecer metas	
4	Opción 4: desarrollo de habilidades de coaching	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir las siguientes prácticas de recursos humanos con sus descripciones:	
Objeto 1: Encore trayectorias profesionales	Partido 1: Brindar la oportunidad para que una persona realice un trabajo que tenga un impacto social después del trabajo de la mediana edad.	
Ítem 2: Rediseño de trabajos	Partido 2: ampliar el alcance de un trabajo al variar el número de tareas diferentes a realizar o aumentar la profundidad del rol agregando la responsabilidad del empleado para planificar, organizar y controlar las tareas.	
Ítem 3: Rotación de trabajo	Partido 3: que implica el movimiento sistemático de empleados de un puesto a otro dentro de una organización.	
Ítem 4: Escaleras de carrera dual	Partido 4: crear un plan de desarrollo profesional que permita la movilidad ascendente de los empleados sin requerir la progresión a puestos de supervisión o gerencia.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La inserción se refiere a un enfoque de gestión de la carrera que tiene como objetivo reabsorber el exceso de empleados colocados de manera inapropiada en una organización reestructurada.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La tutoría inversa es el proceso mediante el cual los jóvenes, generalmente con menos experiencia pero con importantes habilidades digitales, pueden ayudar a las personas mayores con una larga experiencia laboral que buscan un intercambio mutuo para familiarizarse con la tecnología.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

6.5. Módulo 5 - Ecología industrial

Módulo 5: Preguntas de autoevaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	El concepto de "ecología industrial", aplicado a los recursos humanos, implica categorizar el conjunto de habilidades de los trabajadores, para la planificación y las estrategias de implementación para optimizar estas habilidades dentro de un ecosistema empresarial.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
	Falso

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	Los dos tipos de gestión de la diversidad son: gestión de la diversidad internacional y gestión de la diversidad internacional.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
	Falso

Módulo 5: Preguntas de evaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	Aplicado a la gestión de recursos humanos, el principio de "ecología industrial" implica categorizar el conjunto de habilidades de los trabajadores, para la planificación y Implementación de estrategias centradas en el trabajador para optimizar estas habilidades dentro de un ecosistema empresarial.
Marca la respuesta correcta	
	Cierto
	Falso



	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	El principio de Ecología Industrial engloba las siguientes prácticas de RRHH:	
Marca la respuesta correcta		
	Enfoque holístico de gestión del talento	
	Gestión de la diversidad	
	Gestión de habilidades	
	Todo lo anterior	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Cuál es la diferencia entre la gestión del talento y la gestión tradicional de recursos humanos?	
Marca la respuesta correcta		
	En comparación con la gestión de recursos humanos tradicional, la gestión del talento abarca únicamente los procesos administrativos, la regulación laboral y los beneficios.	
	En comparación con la gestión del talento, la gestión de recursos humanos tradicional abarca la aproximación de la retroalimentación al empleado (personalizada, continua y adaptativa).	
	En comparación con la gestión de recursos humanos tradicional, la gestión del talento se centra en un plan a largo plazo con diferentes estrategias para desarrollar el talento de la empresa.	
	Realimentación	Puntuación



Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	La gamificación es el uso de mecánicas, elementos de comportamiento y técnicas de diseño solo en contextos de juego. Implementación de estrategias centradas en el trabajador para optimizar estas habilidades dentro de un ecosistema empresarial.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	La retroalimentación de una evaluación 360 se llama:	
Marca la respuesta correcta		
	Retroalimentación descendente	
	Comentarios de varios evaluadores	
	Retroalimentación ascendente	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:	
Pregunta:	Haga coincidir los siguientes elementos clave necesarios para cualquier



estrategia de gestión de la diversidad con sus descripciones:		
Objeto 1: Identificar recursos para programas de diversidad.	Partido 1: asegúrese de que los miembros del equipo estén a bordo y comprendan sus roles y responsabilidades	
Ítem 2: Establezca metas y métricas de diversidad	Partido 2: Empiece por analizar las áreas en las que el equipo de la empresa necesita mejorar.	
Ítem 3: Recluta talento diverso	Partido 3: Evitar cualquier tipo de sesgo que perjudique la diversidad dentro de la empresa.	
Ítem 4: Priorizar la programación de inclusión	Partido 4: organizar reuniones de formación de equipos, destacar las diferencias individuales y los intereses únicos	
Tema 5: Implementar capacitación en diversidad y sensibilidad.	Partido 5: el entrenamiento debe ser una ocurrencia regular	
Ítem 6: Construya un equipo de liderazgo diverso	Partido 6: crear un comité de diversidad e inclusión de voluntarios	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Los dos tipos de gestión de la diversidad son: gestión de la diversidad internacional y gestión de la diversidad internacional.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir los siguientes componentes clave de la gestión de la diversidad con sus descripciones.	
Objeto 1: La gestión de la diversidad es voluntaria	Partido 1: Es autoiniciado por las empresas.	
Ítem 2: La gestión de la diversidad utiliza una definición amplia de diversidad	Partido 2: Reduce las posibles objeciones de los miembros del grupo mayoritario	
Ítem 3: La gestión de la diversidad tiene como objetivo	Partido 3: Se considera una estrategia empresarial	

proporcionar beneficios tangibles a la empresa.	destinada a aprovechar todo el potencial.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	El "Employee Branding" ayuda a reducir los costos porque los esfuerzos de reclutamiento disminuyen como resultado de la reducción del tiempo dedicado a despedir candidatos.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:	
Pregunta:	Organice los siguientes pasos para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia:
Especifique el orden correcto	Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo
2	Opción 1: Identificar las competencias necesarias para realizar los trabajos
3	Opción 2: Crear perfiles de trabajo constantemente actualizados basados en la experiencia
1	Opción 3: Crear un organigrama con cada puesto de trabajo requerido y definir sus roles.
4	Opción 4: desarrollo de mapas profesionales posibles y personalizados
6	Opción 5: Identificar los talentos dentro de la organización y la formación a cubrir en función de las competencias que se deben desarrollar.
5	Opción 6: Realización de un proceso de evaluación del desempeño
7	Opción 7: Lanzamiento del plan, comunicación con los empleados y seguimiento del programa



	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

6.6. Módulo 6 - Economía funcional

Módulo 6: Preguntas de autoevaluación

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuál de estas frases corresponde a la comprensión del concepto de “Economía Funcional” en la GRH circular?
Marca la respuesta correcta	
	La economía funcional prioriza las obligaciones contractuales sobre las funciones del trabajador
	La economía funcional tiene como objetivo desarrollar el uso de productos en lugar de su posesión.
	La economía funcional tiene como objetivo desarrollar la posesión de los productos más que su uso.
	La economía funcional tiene como objetivo orientar a un trabajador que está considerando dejar la empresa.

Seleccione la opción de respuesta correcta:	
Pregunta:	¿Cuáles de las siguientes respuestas son verdaderas?
Marca la respuesta correcta	
	Es tres veces más barato para las empresas hacer una nueva contratación que retener talento
	Es tres veces más caro para las empresas hacer una nueva contratación que retener el talento
	A las empresas les cuesta lo mismo hacer una nueva contratación que retener el talento

Módulo 6: Preguntas de evaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	El principal objetivo de la economía funcional es crear el mayor valor de uso posible durante el menor tiempo posible mientras se consumen tantos recursos materiales y energía como sea posible.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Elija las respuestas correctas con respecto a los dos tipos de política de gestión de la movilidad: Seleccione una o más respuestas correctas:	
Marca la respuesta correcta		
	Movilidad caso por caso: se decide cuando hay un puesto vacante o cuando se necesita personal para una misión en particular.	
	Movilidad caso por caso: se basa en una política de gestión de puestos de planificación a futuro.	
	Movilidad organizada: se decide cuando hay un puesto vacante o cuando se necesita personal para una misión en particular.	
	Movilidad organizada: se basa en una política de gestión del empleo con visión de futuro.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	Las tres fases de la gestión del talento incluyen:	
Marca la respuesta correcta		
	Identificación y adquisición de talento, desarrollo y retención de talento e integración y transferencia de conocimiento del talento	
	Análisis de puestos, adquisición de talentos y despliegue y uso de talentos	

	Investigación, contratación y uso del mercado laboral	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Las ventajas de la subcontratación / subcontratación incluyen: Seleccione una o más respuestas correctas:	
Marca la respuesta correcta		
	Ahorro económico en tecnologías e infraestructuras de última generación	
	Ahorro económico en términos de personal	
	Mayor tiempo para actividades	
	Finalización de tareas más rápida	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Los autónomos son personas que no están vinculadas a una empresa por un contrato de trabajo sino por un contrato de servicios y se les paga en forma de honorarios o comisiones.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)



Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir las siguientes ventajas / desventajas con sus descripciones:	
Objeto 1: Ventaja en productividad	Partido 1: Brinda a los miembros del equipo las herramientas que necesitan para trabajar con otros, independientemente de dónde se encuentren.	
Ítem 2: Ventaja en costos	Partido 2: Permite a los empleados trabajar desde casa	
Ítem 3: Desventaja en seguridad	Partido 3: Mucha gente todavía tiene la mentalidad de que almacenar datos en la nube no es tan seguro	
Ítem 4: Ventaja en la gestión de proyectos	Partido 4: Todos los materiales del proyecto y las comunicaciones con partes externas se mantienen en el mismo espacio de trabajo.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Cuáles de las siguientes opciones no son ventajas de trabajar desde casa?	
Marca la respuesta correcta		
	Horarios condensados	
	Integración	
	Ahorra dinero	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:	
Pregunta:	El “Acuerdo Marco sobre Teletrabajo” tiene como objetivo establecer un contexto general a nivel europeo sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y conciliar las necesidades de flexibilidad y seguridad compartidas por empleadores y trabajadores.

Marca la respuesta correcta		
		Cierto
		Falso
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Seleccione la descripción correcta para multiempleo y multiactividad. (Una o más respuestas correctas :)	
Marca la respuesta correcta		
	Multi-empleo: La persona va a realizar este trabajo por cuenta propia o ajena, con posibilidad de combinar ambos.	
	Multi-empleo: cuando trabajas por cuenta propia, estás realizando una actividad como empleado para dos o más empresas	
	Multiactividad: La persona va a realizar este trabajo por cuenta propia o ajena, con posibilidad de combinar ambas.	
	Multiactividad: cuando trabaja por cuenta propia, está realizando una actividad como empleado para dos o más empresas	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de secuencia

Organice los siguientes elementos en el orden correcto:	
Pregunta:	Ordene los siguientes pasos para la planificación estratégica de la fuerza laboral.
Especifique el orden correcto Los siguientes cumplimientos son solo un ejemplo	

	la proactividad entre los empleados.
	La promulgación proactiva consiste principalmente en tomar iniciativas para prepararse para el futuro.
✓	La planificación proactiva consiste principalmente en tomar iniciativas para prepararse para el futuro.
	Se deben desarrollar en las organizaciones programas de capacitación sobre cómo activar y provocar la proactividad entre los empleados.

Módulo 7: Preguntas de evaluación

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Cuando el concepto de “segunda mano” se aplica a los recursos humanos, este concepto describe un proceso que apoya la transición de un trabajador al mercado laboral externo sin dejar de cumplir con los requisitos de sus obligaciones contractuales actuales.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:	
Pregunta:	¿Cuáles de los siguientes elementos son esenciales para el funcionamiento de la economía circular? Seleccione una o más respuestas correctas:
Marca la respuesta correcta	
	Las empresas deben estar aisladas en un área de actividad y especializadas en esa área.
✓	Las empresas deben considerar las conexiones que se pueden establecer con otros sectores.
✓	Las empresas deben promover el desarrollo de los empleados y dar la bienvenida a los nuevos con otros actores relevantes.
	Cuando las oportunidades de avance dentro de una empresa son limitadas, es

	importante dejar que la gente se retire y dé paso a nuevos empleados.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	¿Deben desarrollarse programas de formación sobre cómo activar y provocar la proactividad entre los empleados de las organizaciones?	
Marca la respuesta correcta		
	Sí, podría ayudar a los empleados y orientarlos sobre la mejor manera de mejorar su proactividad.	
	No, no es necesario, la proactividad puede crear problemas para la gestión de la empresa.	
	No, es mejor que cada empleado se capacite por su cuenta y la empresa puede ahorrar estos costos	
	No, la proactividad puede generar conflictos entre empleados. Es mejor si no toman la iniciativa y se dejan dominar por sus superiores.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir los siguientes tres componentes clave de la gestión de la diversidad con sus descripciones.	
Objeto 1: Programas generales de ajuste	Partido 1: Consistan en políticas laborales, educativas y sociales que ayuden a los trabajadores a adaptarse a los cambios económicos, independientemente de la causa inicial de dichos cambios.	
Ítem 2: Programas de ajuste específicos	Partido 2: están diseñados para ayudar a los trabajadores desplazados por un cambio económico	
Ítem 3: Políticas laborales activas	Partido 3: buscan incrementar la probabilidad de que los trabajadores desempleados encuentren un nuevo empleo. Aumentan la eficiencia del mercado laboral al mejorar su capacidad para hacer coincidir los trabajos con las vacantes y mejorar las habilidades de los desempleados.	
Ítem 4: Políticas laborales pasivas	Partido 4: no ayudan directamente a los trabajadores a encontrar empleo, sino que brindan apoyo financiero a los trabajadores desplazados. Puede incluir seguro de desempleo, protección del empleo, salario mínimo y otras formas de	



	apoyo a los ingresos.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Los síntomas del "síndrome del sobreviviente" son: Seleccione una o más respuestas correctas:	
Marca la respuesta correcta		
✓	Estrés	
	Seguridad	
✓	Falta de motivación	
	Despreocupación por el futuro	
	Exceso de seguridad	
✓	Desconfianza	
	Querer vivir todo con intensidad	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de opción múltiple

Seleccione la opción de respuesta correcta:		
Pregunta:	Los principales objetivos de una reestructuración orientada al empleo bien gestionada deberían ser:	
Marca la respuesta correcta		
	El mayor desempleo posible para salvar salarios	
	Lograr una empresa más fuerte independientemente del número de trabajadores despedidos	
	Que nadie quede desempleado o excluido al final del proceso.	
	No se recomienda la reestructuración bajo ninguna circunstancia	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)



Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)
-------------	----------------------------------	---------------------------------------

Pregunta coincidente

Haga coincidir los siguientes elementos con sus descripciones:		
Pregunta:	Haga coincidir las siguientes prácticas de recursos humanos con sus descripciones:	
Objeto 1: Formación y aprendizaje permanente	Partido 1: ausencia de límites de edad en el acceso a las oportunidades de formación interna; esfuerzos especiales para motivarlos; utilizar a los empleados mayores y sus calificaciones como facilitadores de la educación superior para el resto de los empleados	
Ítem 2: Desarrollo de carrera	Partido 2: la correspondencia precisa de las especificaciones del trabajo con los cambios de desempeño relacionados con el trabajo típicos de la vejez a lo largo de su vida	
Ítem 3: Trabajo flexible	Partido 3: medidas especiales de reducción de la jornada laboral diaria o semanal; Ajuste de horarios de turnos; disposiciones específicas sobre licencias pagadas	
Ítem 4: Manejo de la salud	Partido 4: Establecer grupos de edades mixtas para garantizar que los diferentes potenciales de desempeño y competencias específicos de la edad se implementen de manera óptima.	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Los errores más comunes que debe evitar en una entrevista de salida son: Seleccione una o más respuestas correctas:	
Marca la respuesta correcta		
✓	Intenta convencer al trabajador de que se quede en la empresa.	
✓	Juzga la razón por la que tiene	
	Trate de conocer las razones por las que quiere irse.	
	Defiende a la empresa de posibles desacuerdos	
	Descarte la ansiedad de los empleados durante la entrevista de salida.	
	Pedir sugerencias	
	Realimentación	Puntuación



Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta de respuesta múltiple

Seleccione una o más respuestas correctas:		
Pregunta:	Consejos para una carta de recomendación sólida Seleccione una o más respuestas correctas:	
Marca la respuesta correcta		
	una recomendación de un compañero de trabajo que habla sobre lo divertido que te diviertes en el trabajo	
	incluir anécdotas del trabajador en su tiempo libre.	
✓	una carta específica y detallada respaldada por pruebas	
	escrito por un supervisor	
	anote las aspiraciones salariales	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)

Pregunta verdadera / falsa

Elija si la afirmación es verdadera o falsa:		
Pregunta:	Si el empleado, luego de dejar la empresa, continúa trabajando en el mismo sector y se mantiene en contacto con ex compañeros y gerentes, será visto como competencia. Es recomendable romper los vínculos con la antigua empresa.	
Marca la respuesta correcta		
	Cierto	
	Falso	
	Realimentación	Puntuación
Correcto:	¡Eso es correcto! Elegiste la respuesta correcta.	10 puntos (corregir según corresponda)
Incorrecto:	No eligió la respuesta correcta.	0 puntos (corregir según corresponda)



CIRCULAR HRM



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.
Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la
Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información
contenida en ella.