



Prácticas y actividades

Primera parte

OBJETIVO conocer a los estudiantes.

Dinámica de Integración: presentación de los alumnos y profesor con los siguientes puntos.

- 1- ¿Cómo te gusta que te llamen?
- 2- ¿Por qué te interesó el curso?
- 3- ¿Cuáles son los factores que facilitan tu aprendizaje?

Segunda parte

Crear un perfil de puesto GRRHH

"Da el primer paso en tu carrera de Recursos Humanos con este curso. A lo largo de 28 semanas, adquirirás las herramientas y conocimientos esenciales para destacar en el área. Para maximizar tu aprendizaje, te recomendamos crear un perfil de puesto personalizado. Este perfil será tu hoja de ruta, permitiéndole:

- Registra tus habilidades y conocimientos iniciales.
- Documentar tu crecimiento a medida que avanzas en el curso.
- Visualiza tu desarrollo profesional y personal.

Reconoce y celebra tu evolución con cada nuevo aprendizaje.

Para aprovechar al máximo esta plantilla, sigue estos pasos:

- Personaliza la plantilla: Sustituye los datos genéricos con tu información personal y profesional específica.
- Autoevaluación: Realiza un inventario de tus actitudes, capacidades, habilidades y conocimientos actuales.
- Definición del rol: Describe detalladamente las actividades del puesto al que aspiras o que deseas desarrollar.
- Mapa de comunicación: Identifica y enumera los canales de comunicación interna y externa relevantes para el puesto."

Objetivo

A medida que avances en el curso, podrás ir incorporando los nuevos conocimientos adquiridos a este documento. El **objetivo principal** es que puedas identificar tu crecimiento profesional de manera tangible y medirlo a través de este perfil. Este documento te será de gran utilidad para futuras actualizaciones de perfiles de puesto dentro de la organización en la que te desarrolles.

Al terminar subirla al Google Drive asignado en la plataforma Top Learning.

Preguntas y respuestas orientadas para cada sección, diseñadas para maximizar tu aprendizaje y crecimiento.

Autoevaluación

Pregunta: ¿Cuáles son mis principales aptitudes que me hacen destacar en el ámbito de RR.HH.?

Respuesta Orientadora: Reflexiona sobre tus valores y comportamientos. Ejemplos: ¿Soy una persona honesta y ética? ¿Demuestro respeto por los demás? ¿Tengo una actitud de servicio y enfoque al cliente interno? ¿Soy comprometido y responsable?

Pregunta: ¿Qué capacidades poseen que son fundamentales para un profesional de RR.HH.?

Respuesta Orientadora: Evalúa tus habilidades emocionales y de gestión. Ejemplos: ¿Estoy emocionalmente estable? ¿Manejo bien los conflictos? ¿Tengo capacidad de análisis y solución de problemas? ¿Sé trabajar bajo presión y en equipo?

Pregunta: ¿Qué habilidades técnicas y blandas ha desarrollado hasta ahora que son relevantes para RR.HH.?

Respuesta: Orientadora: Identifica tus habilidades de comunicación, liderazgo, gestión de procesos y personas. Ejemplos: ¿Me comunico de manera efectiva? ¿Desarrollar el talento de otros? ¿Soy un buen líder y negociador? ¿Sé planificar y tomar decisiones?

Pregunta: ¿Qué conocimientos específicos tengo en las diferentes áreas de RR.HH.?

Respuesta Orientadora: Enumera tus conocimientos en reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, compensación y beneficios, relaciones laborales, gestión del desempeño, etc.

Ejemplos: ¿Conozco las técnicas de entrevista? ¿Sé cómo diseñar un programa de capacitación? ¿Manejo herramientas de ofimática y software de RR.HH.?

Definición del Rol

Pregunta: ¿A qué puesto específico de RR.HH. ¿aspirar o qué rol deseo desarrollar (ej., Generalista de RR.HH., Especialista en Reclutamiento, etc.)?

Respuesta Orientadora: Define claramente tu objetivo profesional dentro de RR.HH.

Pregunta: ¿Cuáles serían las funciones diarias, periódicas y eventuales de este puesto?

Respuesta Orientadora: Investiga y describe las tareas y responsabilidades típicas del puesto que deseas. Utiliza fuentes como descripciones de puestos de trabajo, entrevistas con profesionales de RR.HH. y el contenido del diplomado.

Ejemplo:

Funciones Diarias: Publicar ofertas de empleo, revisar currículums, realizar entrevistas telefónicas.

Funciones Periódicas: Coordinar programas de capacitación, administrar encuestas de clima laboral, procesar la nómina.

Funciones Eventuales: Participar en proyectos de reestructuración, investigar incidentes de acoso laboral, implementar un nuevo software de RR.HH.

Pregunta: ¿Cuáles serían mis responsabilidades clave en este puesto?

Respuesta: Orientadora: Detalla las áreas de las que serían responsables y los resultados que se esperarían de ti.

Pregunta: ¿Qué nivel de autoridad tendría en este puesto?

Respuesta Orientadora: Describe tu capacidad para tomar decisiones, supervisar a otros y gestionar recursos.

Pregunta: ¿Cómo se mediría mi desempeño en este puesto (indicadores clave de rendimiento o KPIs)?

Respuesta Orientadora: Identifica los indicadores que se utilizarían para evaluar tu éxito en el puesto.

Mapa de Comunicación

Pregunta: ¿Con qué puestos o departamentos dentro de la organización me comunicaría y con qué propósito (Comunicación Interna)?

Respuesta Orientadora: Identifica los principales interlocutores internos y el objetivo de la comunicación.

Pregunta: ¿Con qué personas u organizaciones fuera de la empresa me comunicaría y con qué propósito (Comunicación Externa)?

Respuesta Orientadora: Identifica los principales interlocutores externos y el objetivo de la comunicación.

Al responder a estas preguntas de manera reflexiva y detallada, crearás un perfil de puesto personalizado que será una herramienta invaluable para tu desarrollo profesional en RR.HH. ¡Mucho éxito!

Ideas Centrales de la sesión

Entender el pasado para construir el futuro del trabajo :

- Antecedentes : Estudiar la evolución histórica de las relaciones laborales, desde los primeros modelos industriales hasta las tendencias actuales, proporciona una base sólida para comprender cómo hemos llegado al punto actual y anticipar futuros desafíos.
- Al estudiar los antecedentes, los estudiantes pueden comprender mejor las tendencias actuales en el lugar de trabajo, como el trabajo remoto, la diversidad y la inclusión, y la automatización.

Dominar los fundamentos para gestionar el capital humano :

- Conceptos básicos : El estudio profundo de los conceptos fundamentales de Recursos Humanos, como reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo organizacional y gestión del desempeño, es esencial para construir una base sólida de conocimientos y habilidades prácticas.
- Comprender estos conceptos permite a los profesionales de Recursos Humanos implementar estrategias efectivas para atraer, desarrollar y retener el talento.

Garantizar el cumplimiento y promover la ética en el entorno laboral :

- Legalidad y ética : El conocimiento exhaustivo de la legislación laboral vigente y los principios éticos que rigen las relaciones laborales es crucial para garantizar el cumplimiento normativo, fomentar un ambiente de trabajo justo y equitativo, y proteger los derechos de los trabajadores.
- **El estudio de la legalidad y la ética permite a los profesionales de Recursos Humanos actuar como defensores de los empleados y promover una cultura de integridad en la organización.**