



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesional.

Número de proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

Recursos Agroalimentarios Abiertos para Gestores de Capital Humano

Libro del Profesor | Por Fundación Equipo Humano

Enero 2020



FUNDACIÓN **equipo humano**

Introducción

FRESH's objective: HR skill gaps in the Agrifood sector

El centro de inteligencia de habilidades de la UE CEDEFOP concluyó que, junto con los "desajustes de habilidades reales" comúnmente abordados, existen otras "brechas aparentes de habilidades" vinculadas al bajo compromiso de los empleadores con la gestión del talento, empleos de baja calidad, inversiones inadecuadas en capacitación u otros recursos humanos ineficientes Prácticas de gestión de recursos (HRM). De hecho, entre el 39% de las empresas de la UE afectadas por desajustes de habilidades, la aparente brecha de habilidades se encontró verdadera en un 80%, frente a un 20% afectado por brechas de habilidades reales entre las PYME más alejadas de la frontera tecnológica que necesitan trabajadores manuales calificados, siendo el El sector agroalimentario (FA) es uno de los más afectados.

La industria de alimentos y bebidas representa más de 285,000 PYME (99.1% de las empresas del sector AF) que generan casi el 50% de la facturación y el valor agregado de la industria de alimentos y bebidas y proporcionan 2/3 del empleo del sector.

Al abordar este desequilibrio significativo, el proyecto FRESH ha desarrollado varios productos intelectuales en el marco del programa Erasmus + que pueden abordar esta situación. Uno de ellos es el "Desarrollo de un plan de estudios sobre gestión de recursos humanos estratégicos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario". Entre los deliverables, el Libro del Formador/Profesor es uno de ellos. En este documento, los formadores y responsables de Recursos Humanos pueden encontrar todos los contenidos disponibles. El Libro del Formador/Profesor se compone de tres partes:

- Perfil de formación: incluye información general sobre el curso, los objetivos de aprendizaje, la estructura de los módulos y sus unidades de aprendizaje y sus objetivos.
- Guía Metodológica. Guía Práctica para el uso de la plataforma donde se explica toda la parte técnica y educativa del curso.
- Guía de Evaluación: preparada para ayudar al formador o profesor con los principios de evaluación y la metodología del curso que debe seguir (alcance de los exámenes, examen online, certificación, metodología de calificación, criterios, ejercicios, casos de estudio). El Libro del Formador incluye además todas las respuestas.

En este documento se pueden encontrar una compilación de estos tres documentos.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesional.

Número de proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

Recursos Agroalimentarios Abiertos para Gestores de Capital Humano

Perfil de Formación | Por BIC Ljubljana y NEC, Cerknica
Enero 2020



Índice

1. Introducción	5
2. Perfil de formación	6
2.1 TÍTULO DEL CURSO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	6
2.2 NIVEL DE EQF	6
2,3 EVALUACIÓN, VALIDACIÓN Y RECONOCIMIENTO	7
2,4 LA DURACIÓN ESTIMADA DEL CURSO	8
2,5 EL SISTEMA EUROPEO DE CRÉDITO PARA LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL	8
2,6 TRANSFERIBILIDAD - NOTA PARA CENTROS DE FORMACIÓN	8
2,7 INFORMACIÓN ADICIONAL	9
3. Ruta de aprendizaje	11
Módulo 1 Gestión de personal	12
Módulo 2 Relaciones laborales	16
Módulo 3 Responsabilidad social corporativa	19
Módulo 4 Compromiso de los empleados	21

1. Introducción

Este documento define el perfil de capacitación para el curso de capacitación no formal en gestión de recursos humanos en el sector agroalimentario que se preparó siguiendo el documento "Estándar europeo de competencia profesional para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario".

Durante la formulación de este perfil de capacitación de Gestión Estratégica de Recursos Humanos para pequeñas empresas en el curso del sector agroalimentario, los socios incorporaron una perspectiva europea al curso, adaptando así las prácticas de capacitación a las necesidades organizacionales. El perfil y el curso de capacitación desarrollados son el resultado de la colaboración de expertos en el sector agroalimentario, métodos de capacitación innovadores y las necesidades del mercado laboral.

Este documento fue diseñado para profesores, formadores o estudiantes, con el objetivo de ayudarlos a comprender el perfil de la formación mediante la comprensión de la información general sobre el curso, la ruta de aprendizaje, la estructura de los módulos y sus unidades de aprendizaje, las metas de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje de las Unidades de aprendizaje.

Con el fin de garantizar la claridad de este documento, los resultados correspondientes a las Unidades de Aprendizaje del curso se presentan en el documento "Estándar europeo de competencia profesional para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario". El procedimiento de evaluación y los criterios de evaluación de las unidades de aprendizaje se presentan en la "Guía de evaluación". Los tres documentos, junto con este perfil de capacitación, deben usarse juntos y complementarse entre sí.

Estándares ECVET, EQAVET y EQF fueron utilizados en este curso para el aprendizaje no formal de por vida. Creemos que el uso de estos estándares mejorará la empleabilidad y movilidad de los gerentes de recursos humanos en toda la UE, al mejorar la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de resultados de aprendizaje.

2. Perfil de Formación

2.1 | Título del curso y perfil de los participantes

Título del curso: Gestión estratégica de recursos humanos para pequeñas empresas del sector agroalimentario.

Se espera que los participantes en el curso de capacitación mejoren los conocimientos, habilidades y competencias relevantes en gestión de recursos humanos (GRH) para manejar los desafíos del personal en el sector agroalimentario. Un gerente de recursos humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario es responsable de administrar los recursos humanos de acuerdo con la Estrategia y las necesidades de la organización, a fin de cumplir con los requisitos legales y las políticas de gestión del personal, y fomentar la gestión del talento, el compromiso de los empleados, incluido prácticas de responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales. Como resultado de la capacitación, él o ella podrá brindar asesoramiento y asesoramiento a la gerencia sobre la política de personal y los problemas relacionados. La creación de capacidad en gestión de recursos humanos estratégica en las empresas puede incorporar una ventaja competitiva a través de la atracción, el desarrollo y la retención del talento en las empresas.



- La evaluación debe diseñarse de manera consistente y, en el nivel, EQF 4 en el que el estudiante está estudiando.
- La evaluación debe incluir distractores razonables y relevantes para minimizar el potencial de adivinanzas.

2.2 | Nivel EQF

El curso está diseñado dentro del Marco de Calificación Europea (EQF) nivel 4, y tiene los resultados del aprendizaje como el principio principal.

Para garantizar la claridad de este documento, los resultados correspondientes de las Unidades de Aprendizaje del curso se presentan en otro documento, denominado "Estándar europeo de competencia profesional para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario".

Los resultados de aprendizaje se describen como el conocimiento, las habilidades y las competencias en el Nivel 4 del Marco Europeo de Calificación (EQF) y se describen como:

Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y entiende ...	HABILIDADES - ¿Puede ...
 <p>Conocimiento fáctico y teórico en contextos amplios dentro de</p>	 <p>Una gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar</p>

un campo de trabajo o estudio.

soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio.

COMPETENCIAS - Es capaz de ...



Ejercer la autogestión dentro de las pautas de trabajo o contextos de estudio que generalmente son predecibles, pero están sujetos a cambios; supervisar el trabajo de rutina de los demás, asumiendo cierta responsabilidad por la evaluación y mejora del trabajo o las actividades de estudio.

2.3 | Evaluación, Validación y Reconocimiento

La asociación FRESH preparó EQF común y el curso correspondiente para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario. La sistematización de los resultados del aprendizaje en EQF es compatible con los principios europeos de evaluación del aprendizaje no formal y el marco de garantía de calidad para la EFP.

El procedimiento de evaluación detallado y los criterios de evaluación de las unidades de aprendizaje se presentan en el documento "Guía de evaluación".

El curso se completa si el alumno aprueba la evaluación en línea.

Procedimiento de evaluación:

La evaluación se realiza después de cada módulo, que contiene más unidades de aprendizaje. La evaluación se basa en las preguntas de opción múltiple que evalúan el conocimiento, la comprensión y el uso de las habilidades, sin probar prácticamente las habilidades y capacidades: competencias. Hay tres tipos de preguntas de opción múltiple, la primera corresponde al conocimiento fáctico y teórico, la segunda a los ejercicios que formaron parte de las conferencias y la tercera se basa en los escenarios de los casos de estudio de evaluación.

Al finalizar el curso, el estudiante podrá imprimir el diploma y el Suplemento del Certificado Europass.

Validación y reconocimiento:

El diploma y el suplemento del certificado Europass son reconocidos por los socios del proyecto FRESH.

Representantes sectoriales:

- ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES - Asociación nacional francesa que representa el sector de la industria de alimentos y bebidas.
- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) - Federación de Industrias de Alimentos de la Comunidad Valenciana, España.
- SYNDESMOS ELLINIKON VIOMICHANION TROFIMON SOMATEIO - Federación que representa los intereses de Hellenic Food and Drink Industries, Athene, Grecia.

Otros socios - FP y centros de formación:

- Biotehniški izobraževalni centre Ljubljana - Biotechnical Educational Center Ljubljana es una institución de educación pública, Ljubljana, Eslovenia.
- EDITC LTD - Centro educativo y de formación, Nicosia, Chipre.
- Fundación Equipo Humano - fundación que trabaja en la integración social y laboral de las personas, Valencia, España.
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Centro de competencia para emprendimiento, desarrollo sostenible, gestión de proyectos, desarrollo rural e industrias creativas, Cerknica, Eslovenia.

La capacitación se realiza en un marco no formal, donde los socios participantes y otros colaboradores reconocen la capacitación y otorgan el Diploma y el Suplemento al Certificado Europass para los usuarios que completan la capacitación. Los socios emiten 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 el futuro cercano.

2,4 | La duración estimada del curso

Se espera que el curso en línea dure 30 horas. Eso puede variar en el tiempo que los participantes necesitan para completar el curso electrónico, sus materiales y tareas. El estudiante puede estudiar a su propio ritmo. La carga de trabajo total con el autoestudio, las tareas y la lectura se estima en 60 horas.

2,5 | El Sistema Europeo de Crédito para la Educación y Formación Profesional

El Sistema Europeo de Crédito para la Educación y Formación Profesional (ECVET) difiere de un país a otro. Los socios acordaron que el estudiante acumula 2 ECVET con la finalización de este curso.

Se pueden designar puntos de crédito ECVET para:

- 25-30 horas - 1 ECVET (Eslovenia, España)
- 29 horas - 1 ECVET (Francia)
- 30 horas - 1 ECVET (Grecia, Chipre)

2,6 | Transferibilidad - Nota para centros de formación

Este curso de capacitación se puede utilizar como un curso de aprendizaje combinado. Cuando se proporciona capacitación en la clase con el apoyo de la plataforma electrónica y los materiales desarrollados, la duración del curso se puede ajustar a las necesidades del centro de capacitación. El curso contiene los materiales y las plantillas para diferentes tareas y desarrollo de habilidades (por ejemplo, plan de negocios, FODA, Canvas, ejercicio de reclutamiento, evaluación de desempeño, etc.). Las plantillas se pueden usar en clase o como tarea. El estudiante puede construir el portafolio con las tareas / productos, que podrían ser parte de la evaluación final.

La carga de trabajo total del curso dependerá de la calidad y la profundidad de las tareas. Si el proceso llevará a la validación de las experiencias de aprendizaje no formal a través del reconocimiento de las competencias adquiridas, consulte EQF (documento "Estándar europeo de competencia profesional para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas en el sector agroalimentario"), Guía de evaluación y uso del suplemento del certificado Europass al final de la capacitación.

2,7 | Información Adicional

Pautas de EQAVET

Se siguen las pautas de EQAVET para documentar, desarrollar, monitorear, evaluar y mejorar este currículo de capacitación no formal. Los socios del proyecto evaluarán la relevancia del EQF común y la Gestión Estratégica de Recursos Humanos para las pequeñas empresas en el curso del sector agroalimentario en el año 2023. La evaluación incluirá el análisis de los estudiantes sobre el uso de las competencias adquiridas en la práctica y el relevancia del EQF con los socios: representantes sectoriales y sus miembros. Si tiene recomendaciones que desea compartir con nosotros, escriba a uno de los siguientes socios de capacitación.

La Fundación Equipo Humano, NEC y EDITC han mostrado su interés en aprovechar comercialmente los resultados para reutilizar los materiales, ajustarlos a las especificidades de RRHH en otros sectores industriales y multiplicar los impactos más allá del clúster agroalimentario. Para más información, puede contactar a uno de estos socios.

Calificación complementaria u otras calificaciones a nivel nacional:

Basado en el contexto nacional, la gestión de recursos humanos y el análisis de validación (IO1) sobre los marcos nacionales de calificación, el sistema esloveno permite calificaciones adicionales, para entrenamiento de 30-80h, en diferentes niveles en contraste con otros países socios que no tienen este tipo de calificación formal. La calificación complementaria es una calificación que complementa la competencia de un individuo en el nivel alcanzado en un campo profesional específico y está vinculada a las necesidades del mercado laboral. BIC Ljubljana y NEC Cerknica pueden ser el organismo de evaluación. El organismo adjudicador solo puede ser el proponente (empleador, grupo de empleadores o la oficina nacional de empleo). Al finalizar el proyecto, NEC y BIC tratarán de encontrar la sugerencia nacional para el reconocimiento y el premio de calificación complementaria. Para más consultas, comuníquese con el socio esloveno NEC, Cerknica después de mediados de 2020. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional para 20 a 50 horas de formación en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional para 20 a 50 horas de formación en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y

luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional para 20 a 50 horas de formación en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones.

3. Ruta de aprendizaje

La ruta de aprendizaje consta de cuatro módulos. Cada módulo consta de unidades de aprendizaje.

El alumno sigue la estructura del curso desde el primer módulo hasta el cuarto y sus unidades de aprendizaje.

En las siguientes páginas se presenta una ruta de aprendizaje más detallada de cada unidad de aprendizaje.



Módulo 1 | Gestión de personal

Este párrafo presenta la estructura del **Módulo 1 - GESTIÓN DE PERSONAL**, sus unidades de aprendizaje, ruta de aprendizaje, metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje.

Unidad de aprendizaje	Ruta de aprendizaje	Metas de aprendizaje	Objetivos de aprendizaje
1. Planificación del personal en la organización	1. El módulo comenzará con el concepto de modelado y planificación de negocios.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir a los estudiantes con los antecedentes comerciales, la evolución del negocio y los factores de éxito. • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con el desarrollo y la planificación empresarial en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para familiarizar a los estudiantes con los factores de éxito o fracaso empresarial. • Presentar las variables que determinan el modelo de negocio de Canvas y capacitar a los estudiantes para usarlo en el caso. • Para explicar el análisis FODA presentando los elementos e identificando las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas más significativas en el caso. • Explicar el modelo de lienzo de negocios y dar un ejemplo de cómo diseñar el lienzo de negocios. • Dar los ejemplos sobre cómo elaborar y obtener la información necesaria en el proceso de preparación de un plan de negocios. • Explicar la plantilla del plan de negocios y cómo crear un plan de negocios simple.
	2. Continuará con la definición y el concepto de la cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la cultura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los elementos y tipos de cultura organizacional. • Presentar principios, pautas y ejemplos para establecer misión y visión en la organización. • Explicar los principios y lineamientos para definir valores en la

		<p>organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para darles ejemplos de las técnicas para definir valores comunes en la organización y cómo comunicarlos. 	
	<p>3. Identificación de diagrama de flujo adecuado y estructuras organizativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el conocimiento, la comprensión y las habilidades relacionadas con los diagramas de flujo adecuados y las estructuras organizativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar las definiciones y elementos de diferentes tipos de diagramas de flujo. • Para presentar diferentes tipos, el uso y la aplicación de estructuras organizativas. • Para darles ejemplos de los pasos para estructurar una organización.
	<p>4. Al comprender los antecedentes y el marco de la planificación del personal, continuaremos con la Creación de un perfil y una descripción del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con la creación de un perfil de trabajo y una descripción en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los componentes, el rol, la especificación y los pasos para crear la descripción del trabajo en un proceso de selección. • Explicar los componentes del perfil del trabajo. • Dar los ejemplos de enfoques para recopilar información para la identificación del perfil del trabajo. • Dar los ejemplos sobre cómo preparar una especificación de la descripción del trabajo.
	<p>5. Y termine con Planificación del personal y gestión del ciclo estratégico de gestión de recursos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar a los estudiantes sobre cómo realizar la Planificación del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con la planificación del personal en un contexto más amplio y como el primer paso en un negocio de PYME. • Para dar los ejemplos y el cálculo de estrategias de planificación de personal a largo plazo, mediano y corto plazo. • Dar los ejemplos sobre la aplicación de las fases y pasos de planificación del personal.

			<ul style="list-style-type: none"> • Para dar ejemplos de diferentes plantillas para la planificación del personal. • Familiarizar a los estudiantes con los enfoques, modelos, técnicas y soluciones a nivel de gestión de personas en el trabajo, teniendo en cuenta sus habilidades, competencias y conocimientos, así como los problemas relacionados con la edad. • Explicar diferentes tipos de turnos de trabajo (horas por día, tipo de contratos, horarios, etc.) y fórmulas de rotación.
		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con el ciclo estratégico de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los detalles de la fuerza laboral en el sector agroalimentario. • Explicar el concepto, los elementos de definición y la formación de una estrategia de recursos humanos. • Explicar el concepto, la definición, los elementos y la implementación del ciclo estratégico de gestión de recursos humanos.
<p>2. Gestión del talento</p>	<p>1. La sección comenzará con la implementación de la Gestión del Talento en la Organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la Gestión del Talento en la Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con la carrera y el desarrollo profesional continuo. • Explicar el concepto y la definición del talento y la gestión del talento. • Explicar las fases e implementar procedimientos para llevar a cabo la gestión del talento. • Explicar la evaluación de competencias y el análisis de necesidades.

			<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con las estrategias y métodos para atraer talento. • Explicar el plan de promoción del talento. • Familiarizar a los estudiantes con las estrategias y métodos para desarrollar talentos y sus potenciales. • Familiarizar a los estudiantes con las estrategias y métodos para retener y motivar talentos.
	<p>2. Continuará con la implementación de la Selección y Reclutamiento en la Organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con la Selección y Reclutamiento en la Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto y la definición de selección. • Explicar los elementos del plan seleccionado. • Familiarizar a los estudiantes con una estrategia de selección y enfoques para la selección de candidatos. • Explicar el concepto, definición y elementos del proceso de reclutamiento. • Familiarizar a los estudiantes con la forma de utilizar los diferentes enfoques y fuentes para la contratación de candidatos. • Familiarizar a los estudiantes con las estrategias y métodos de entrevistas de reclutamiento basadas en las competencias, habilidades y destrezas. • Explicar el contenido de una entrevista de "Incidentes críticos".
<p>3. Políticas de Gestión de Personal</p>	<p>1. La sección comenzará con la implementación de la Evaluación del Desempeño en la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la evaluación del desempeño en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto y la definición de evaluación del desempeño. • Explicar las estrategias y métodos para el análisis de habilidades.

	Organización.		<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los criterios, el diseño y la implementación de la evaluación del desempeño en términos de competencias, responsabilidades y otras condiciones. • Explicar el concepto, la definición y los elementos del sistema de evaluación del desempeño y los paquetes de pago. • Familiarizar a los estudiantes con estrategias y métodos de entrevistas de evaluación de desempeño y realización de entrevistas de personal y evaluaciones anuales. • Familiarizar a los estudiantes con las tendencias en la evaluación del desempeño y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos.
	2. Continuará con la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Capacitación en la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con la Gestión del Conocimiento y la Formación en la Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición, elementos y enfoques de la gestión del conocimiento y su implementación. • Explicar el concepto y la definición de una organización de aprendizaje y su implementación. • Explicar el concepto y la definición del aprendizaje permanente. • Dar ejemplos de cómo desarrollar, implementar y evaluar un programa de capacitación.

Módulo 2 | Relaciones laborales

Este párrafo presenta la estructura del **Módulo 2 - RELACIONES LABORALES**, sus unidades de aprendizaje, ruta de aprendizaje, metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje.

Unidad de aprendizaje	Ruta de aprendizaje	Metas de aprendizaje	Objetivos de aprendizaje
1. Legislación	1. El módulo comenzará con la legislación laboral europea	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir a los estudiantes a la legislación laboral europea. • Desarrollar el conocimiento, la comprensión y las habilidades relacionadas con las leyes y reglamentos laborales en la UE desde la perspectiva de gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con las relaciones laborales en la UE. • Para dar ejemplos sobre cómo identificar y encontrar las leyes y reglamentos en la UE (contratos, horarios de trabajo, despidos colectivos, seguridad social, protección y seguridad de la salud y otras condiciones). • Presentar cómo implementar los procedimientos de empleo de acuerdo con la información y los términos de la legislación laboral europea. • Explicar la estrategia europea de empleo. • Explicar los requisitos mínimos para asuntos laborales incorporados a nivel de la UE. • Presentar la lista de directivas de la CE que cubren temas laborales.
	2. Continuará con la aplicación de la legislación laboral nacional en materia de	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con las leyes y regulaciones laborales a nivel 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con la legislación laboral nacional. • Presentar los convenios colectivos. • Para explicar la seguridad social.

	<p>empleo cotidiano</p>	<p>nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar información sobre cómo registrar a alguien en la seguridad social. • Presentar diferentes tipos de contratos de trabajo / trabajo. • Explicar cómo llevar a cabo los procedimientos de empleo, incluidos los contratos, los actos laborales y los procedimientos de relación con el gobierno, antes, durante y después del empleo.
<p>2. Prevención de riesgos laborales.</p>	<p>1. La sección continuará con la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el conocimiento, la comprensión y las habilidades relacionadas con la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizar a los estudiantes con la prevención de riesgos en el trabajo. • Explicar los componentes de la prevención de riesgos laborales (ORP). • Explicar las obligaciones del empleador y la empresa en ORP y su legislación. • Familiarizar a los estudiantes con tipos de infracciones, sanciones y costos. • Familiarizar a los estudiantes con aspectos específicos del sector agroalimentario. • Explicar los beneficios de una buena estrategia de prevención de riesgos.

Módulo 3 | Responsabilidad social corporativa

Este párrafo presenta la estructura del **Módulo 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**, sus unidades de aprendizaje, ruta de aprendizaje, metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje.

Unidad de aprendizaje	Ruta de aprendizaje	Metas de aprendizaje	Objetivos de aprendizaje
1. Igualdad y diversidad	1. El módulo comenzará con la responsabilidad social corporativa, la igualdad, la diversidad y la legislación europea relacionada	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar el conocimiento, la comprensión y las habilidades relacionadas con la responsabilidad social corporativa, la igualdad, la diversidad y la legislación europea relacionada. 	<ul style="list-style-type: none"> Explicar el concepto, definición, elementos y herramientas de la responsabilidad social corporativa (RSE). Explicar el concepto y la definición de Igualdad y Diversidad. Familiarizar a los estudiantes con las políticas de RSE en la UE y la Directiva de la UE sobre igualdad. Familiarizar a los estudiantes con el Pacto Mundial de la ONU para la RSE en las PYME y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Explicar el modelo de negocio sostenible. Dar los ejemplos sobre cómo evaluar el nivel de RSE con una herramienta de autoevaluación para la RSE y desarrollar una hoja de ruta de CRS.
	2. Continuará con la Responsabilidad Social Corporativa, la Igualdad y la Diversidad y la legislación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, la Igualdad y la Diversidad y la legislación y Beneficios Nacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Familiarizar a los estudiantes con la legislación nacional que cubre la Responsabilidad Social Corporativa, la Igualdad y la Diversidad. Familiarizar a los estudiantes con la legislación sobre bonos y subsidios para la contratación de diferentes grupos en el país

	<p>nacionales relacionados</p>	<p>relacionados.</p>	<p>respectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar los ejemplos sobre cómo encontrar y utilizar acuerdos o actos legales y de otro tipo relevantes para grupos objetivo específicos. • Para dar los ejemplos sobre cómo encontrar y seguir la legislación y los subsidios en el campo de SCR y la contratación de diferentes grupos objetivo. • Explicar los procedimientos administrativos de empleo para los grupos destinatarios.
<p>2. Capacidad y buenas prácticas</p>	<p>1. La sección continuará con la implementación del plan de igualdad en la organización basada en las mejores prácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con el plan de igualdad en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar las fases y pasos para implementar un plan de igualdad (diagnóstico, la definición de un plan de igualdad, desarrollo y lanzamiento del plan de igualdad, pasos a seguir, recomendaciones). • Presentar el concepto y la definición de acoso e intimidación en el lugar de trabajo, privacidad, personalidad, acoso sexual y otros conceptos y objetivos generales de filosofía de igualdad de oportunidades. • Dar los ejemplos sobre cómo diseñar y los métodos de implementación del plan de igualdad. • Dar los ejemplos de mejores prácticas e historias de éxito de la implementación del plan de igualdad y los grupos objetivo en la organización y las prácticas de recursos humanos en general.

Módulo 4 | Compromiso de los empleados

Este párrafo presenta la estructura del Módulo 4 - COMPROMISO DEL EMPLEADO, sus unidades de aprendizaje, ruta de aprendizaje, metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje.

Unidad de aprendizaje	Ruta de aprendizaje	Metas de aprendizaje	Objetivos de aprendizaje
1. Detección y análisis.	1. El módulo comenzará con Practicar la buena comunicación interna y el clima en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la buena comunicación interna y el clima en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición, elementos, beneficios e importancia de la comunicación interna. • Familiarizar a los estudiantes con estrategias de comunicación a largo y corto plazo y herramientas relacionadas. • Familiarizar a los estudiantes con los procedimientos para promover una buena comunicación interna. • Explicar el concepto, definición, elementos, fases y métodos del clima en la organización. • Explicar cómo planificar e implementar un estudio de clima laboral. • Para dar los ejemplos sobre cómo formatear un buen clima y la mejora continua de la comunicación. • Presentar elementos de un ambiente laboral positivo, valores personales y ética profesional.
2. Participación e implicación	1. Continuará con la implementación de las estrategias de participación y	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la participación y 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición y tipos de participación. • Explicar el concepto y la definición de participación. • Dar los ejemplos de estrategias y métodos de participación y

	participación en la organización.	la participación en la organización.	participación. <ul style="list-style-type: none"> • Presentar los procesos de participación del personal. • Explicar políticas para obtener compromiso.
3. Liderazgo	1. La sección continuará con Reconocimiento y desarrollo de estilos de liderazgo en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con el Liderazgo en la Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto y la definición de Liderazgo. • Para dar los ejemplos sobre estilos de liderazgo y sus aplicaciones que reflejan los tipos de organización. • Presentar cómo autoevaluar el estilo de liderazgo.
4. Políticas de bienestar	1. La sección comenzará con Comprender la comunicación como habilitador de bienestar en una organización	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir a los estudiantes a la comunicación como un habilitador de bienestar. • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición y políticas para obtener bienestar. • Explicar los tipos de comunicación en una empresa: comunicación externa, comunicación interna, comunicación formal e informal, comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal, comunicación unidireccional y bidireccional, redes informales y redes formales. • Explicar los tipos de mensajes. • Dar ejemplos sobre estilos de comunicación, estrategias y formas de persuasión y negociaciones con los trabajadores. • Para dar ejemplos de técnicas de asertividad. • Explicar el plan de comunicación y su diseño.
	2. Continuará con el trabajo del equipo de iniciación y gestión en organizaciones pequeñas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relacionadas con el trabajo en equipo y en grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición, ventajas y desventajas del trabajo en equipo. • Explicar el concepto, definición, ventajas y desventajas del trabajo grupal.

			<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el árbol de decisión para el trabajo en equipo o en grupo. • Para presentar el nombre, describa, elija y establezca diferentes roles en el equipo. • Dar ejemplos de estrategias y herramientas para el trabajo en equipo.
	<p>3. Y termine con la práctica de resolución de conflictos en la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimiento, comprensión y habilidades relacionadas con la resolución de problemas en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar el concepto, definición y tipos de conflicto. • Explicar el concepto, definición y tipos de motivación. • Explicar los valores personales y los sistemas de motivación del personal. • Familiarizar a los estudiantes con los pasos para la identificación de los conflictos. • Familiarizar a los estudiantes con métodos y técnicas alternativas para resolver conflictos. • Para dar ejemplos de estándares de ética profesional. • Dar los ejemplos sobre elementos de una estrategia de relación.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesional.

Número de proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

Recursos Agroalimentarios Abiertos para Gestores de Capital Humano

Guía Metodológica | Por BIC Ljubljana y NEC, Cerknica
Enero 2020



Índice

1. Introducción	26
2. Directriz metodológica	27
3. Ejemplos de ejercicios	29
4. Cómo acceder a la plataforma, crear una cuenta, iniciar sesión en la plataforma	32
4.1 ACCEDER A LA PLATAFORMA Y SELECCIONAR SU IDIOMA	32
4.2 CREANDO UNA CUENTA	32
4.3 INICIAR SESIÓN EN LA PLATAFORMA FRESCA Y AUTOINSCRIBIRSE EN UN CURSO.....	34
5. Cómo funciona la plataforma	37
5.1 NAVEGACIÓN.....	37
5.2 LEYENDO LAS UNIDADES DE CADA MÓDULO.....	37
5.3 TOMANDO LA EVALUACIÓN EN LÍNEA	16
5.4 IMPRIMIENDO SU CERTIFICADO	41

1. Introducción

El documento de guía metodológica sirve como guía práctica para el uso de la plataforma electrónica y explica los antecedentes técnicos y educativos del curso.

Los socios estaban innovando en base a los cursos de capacitación no formales existentes y los estándares de calificación para GRH en el sector agroalimentario y definieron una nueva perspectiva europea para el enfoque de GRH. Después de sintetizar el EQF de la profesión, se desarrolló el perfil de capacitación. El perfil fue base para la preparación del Libro del Alumno, la Guía de Evaluación y los materiales y recursos de capacitación. El desarrollo de un Sistema de Gestión del Aprendizaje de código abierto (LMS) y los contenidos del curso de capacitación fueron paralelos. ICT LMS ayuda a hacer que el enfoque metodológico sea más atractivo para los usuarios y a difundir los resultados en todo el mundo (canales digitales abiertos, experiencia de capacitación flexible e interactiva) como un recurso educativo abierto (REA).

Durante la digitalización, se desarrollaron los materiales digitales y el contenido interactivo. Se seleccionaron ejercicios y tareas para la evaluación. Los MOOC pueden tener un nivel diferente de interacción, en función de los conocimientos, habilidades y competencias esperados. El alcance de la digitalización puede requerir muchos recursos, y los socios decidieron dedicar horas dedicadas al proyecto en el desarrollo. El enfoque seleccionado se equilibra entre el autoestudio del libro del estudiante, el apoyo de la plataforma electrónica mediante presentaciones y recursos, y el uso de preguntas y la interacción basada en ejercicios durante el curso electrónico.

Creemos que este curso está contribuyendo al desarrollo de las mejores prácticas y el conocimiento relevante sobre la ventaja competitiva y un HRM más comprometido.

2. Directriz metodológica

El curso se divide en cuatro módulos, que incluyen cuatro videos y una gran cantidad de materiales escritos como recursos. El curso se puede ejecutar de dos maneras, como un estudio individual con el uso de la plataforma electrónica o el profesor puede presentarlo como un curso de aprendizaje combinado.

Los socios desarrollaron tareas y ejercicios a lo largo del curso de capacitación en coordinación con las innovadoras metodologías de capacitación. La metodología para impartir esta formación utiliza pedagogías innovadoras y canales digitales abiertos.

El desarrollo participativo del curso también es una forma innovadora de acercar la investigación y la capacitación a la industria. Trabajando juntos, los formadores y las empresas adaptaron un enfoque competitivo y adaptaron las prácticas de capacitación a las necesidades de la organización.

Para explotar completamente el curso, el estudiante tiene acceso al material de estudio más importante en la plataforma:

- El libro de estudiante
- Perfil de entrenamiento
- Guía de evaluación

Todos son una parte esencial del estudio, y recomendamos utilizarlos todos en el proceso junto con el curso y los recursos en línea.

El curso en línea permite al estudiante obtener conocimientos y algunas habilidades a través de la presentación en línea y desarrollar aún más las habilidades y competencias mediante el uso de los recursos proporcionados después de cada unidad. El alumno debe seguir la secuencia de los módulos y unidades. Cada módulo consta de una o más unidades y recursos de la unidad.

Cada unidad tiene una presentación de diapositivas que contiene la presentación de contenido, información o ejemplos. Para que el aprendizaje sea más interactivo, se incluyen cuestionarios y actividades activas de arrastrar y soltar. Estas pruebas no traen ningún punto durante el curso. Ayudan a memorizar y hacer que la experiencia de aprendizaje sea más placentera. Sin embargo, estos cuestionarios pueden reaparecer en la evaluación final del módulo.

Hay dos exámenes al final de cada módulo: uno para evaluar el conocimiento y otro para evaluar las habilidades y competencias. El examen se prepara en forma de cuestionarios.

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 huecos, ejercicios de arrastrar y soltar, emparejar y ordenar. Estos ejercicios aparecen como

evaluación formativa (sin puntos) durante las unidades de aprendizaje y se repiten durante el examen final en orden aleatorio.

La evaluación en línea de habilidades y competencias se centra en la comprensión del material del curso y ejemplos del uso de plantillas de recursos. El estudiante tiene que mostrar la aplicación, analizar y evaluar la materia del curso en relación con el caso de estudio de los módulos.

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. Por lo tanto, sugerimos que los maestros o entrenadores en un curso de aprendizaje combinado utilicen las recomendaciones del perfil de capacitación y la guía de evaluación sobre el desarrollo de habilidades y competencias. El curso está destinado a ser lo más práctico posible para que los estudiantes continúen la FP. En este caso, los estudiantes deben generar productos basados en las plantillas proporcionadas individualmente o en grupos y los maestros deben evaluar los productos como parte de la evaluación.

Se siguieron y se seguirán las pautas de EQAVET para documentar, desarrollar, monitorear, evaluar y mejorar este plan de estudios de capacitación no formal, a fin de garantizar un producto de alta calidad y un reconocimiento más fácil en toda Europa.

3. Ejemplos de ejercicios

El contenido interactivo se utilizó en la plataforma electrónica para interactuar con el alumno y mejorar la experiencia de aprendizaje. El mismo tipo de ejercicios también se utiliza en la evaluación. El contenido interactivo juega un papel vital en mantener la atención de los estudiantes en la plataforma electrónica. Durante el curso, se utilizan muchos ejercicios y cuestionarios para que el alumno pueda memorizar y resumir la parte importante de la unidad. Los estudiantes que usan contenido interactivo están más comprometidos y aprenden más rápido.

Se utilizaron dos tipos de contenido, basado en preguntas y en ejercicios. La plataforma electrónica y la evaluación incluyen preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, y ejercicios de relleno de espacios, arrastrar y soltar, emparejar y ordenar.

Para fines educativos y de evaluación, se utilizaron los siguientes tipos de ejercicio:

Preguntas de respuestas múltiples:

Find the main 2 mistakes to avoid once starting a business.

Select one or more correct answers from the choices below

- If you don't know, learn
- Surrounding yourself with inspiring people
- If it doesn't work, try differently
- To think that the business idea is the most important thing
- Confuse roles of employees, partners and founders
- Base your business plan on risk analysis

Preguntas verdaderas / falsas:

In the Talent Management, it is indispensable to find a commonplace between the needs of the employer and the employee

- False
- True

Preguntas de ejercicios de rellenar huecos:

Drag the correct words to complete the sentence What is a labor relation?

Labor relations are determined that are located between and labor in the .

In this relationship, the person who contributes the capital or the means of production is specific

, instead, the person who contributes the work is considered a .

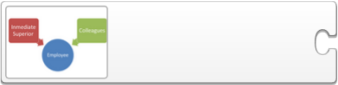
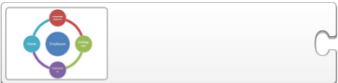
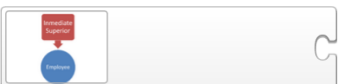
These labor relations are regulated by the employment contract, that is, the is the norm that regulates the between employer-worker.

labor legislation	partners	terms	labor relationship
worker	Shares	capital	employment contract
production process	ouput	investors	employer

Ejercicio de arrastrar y soltar:




Here you have three different models of Performance Assesment.

Match the following items:

	Evaluation 180°
	Evaluation 90°
	Evaluation 360°

Ejercicio correspondiente:

Match the following items. You can find several questions that could be made in an interview. Match each question with the skill or competence that corresponds.

 Tolerance to pressure	With which groups of people do you have feel more comfortable
 Customer orientation	What kind of decisions you delegate in your team and which
 Motivation	Do you remember any kind of improvement you have had to

Ejercicio de pedido:

**Arrange the following items in the correct order
Order the following phases of a selection process in the
way you think it is the most appropriate:**

1.
2.
3.
4.
5.

Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio:

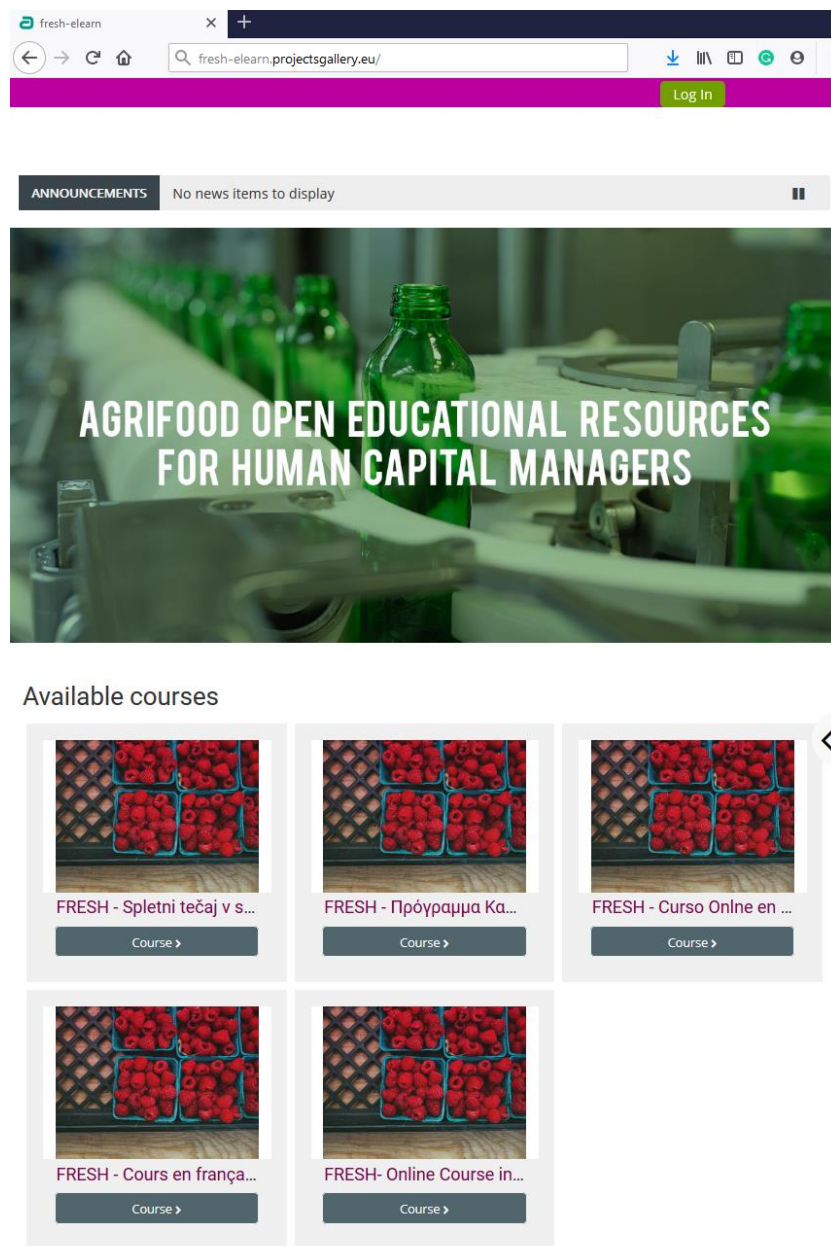
**CANVAS - Select one correct answer based on the case
study facts from the choices below:**

- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread

4. Cómo acceder a la plataforma, crear una cuenta, iniciar sesión en la plataforma

4.1 | Accediendo a la plataforma y seleccionando tu idioma

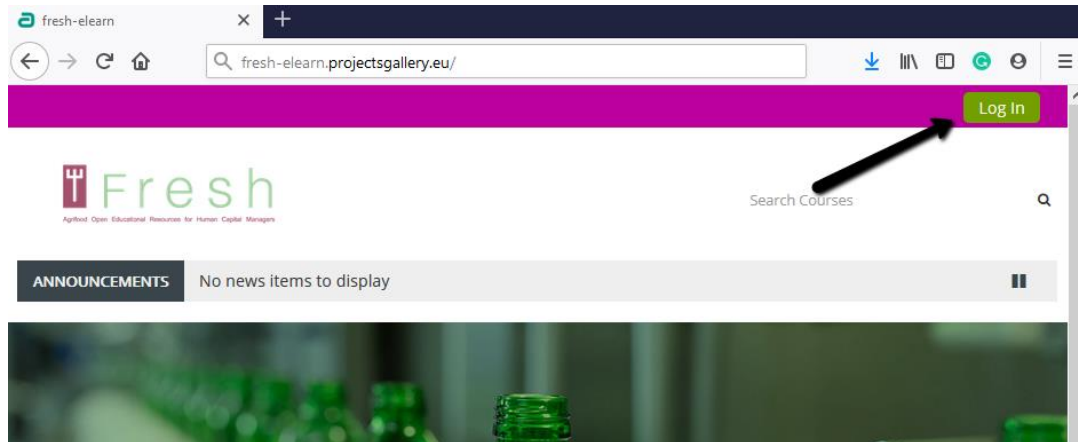
1. Ir <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>
2. Desplácese hacia abajo y seleccione el curso en uno de los idiomas (inglés, francés, griego, español, esloveno).



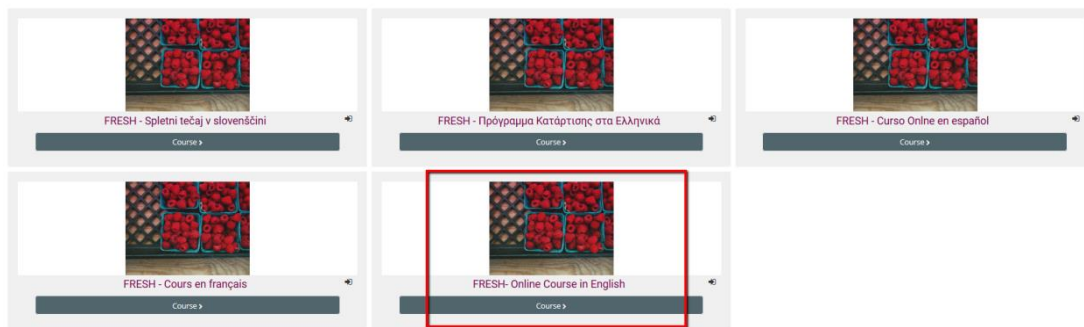
4.2 | Creando una cuenta

Para crear una cuenta, siga los pasos a continuación:

1. Haga clic en el icono de inicio de sesión como se muestra a continuación.



o presione el curso seleccionado.



2. Haga clic en el botón "Crear nueva cuenta".

Remember username

Forgotten your username or password?


Cookies must be enabled in your browser [?](#)

Some courses may allow guest access

Is this your first time here?

For full access to this site, you first need to create an account.

3. Complete sus datos, como se muestra a continuación y presione "Crear mi nueva cuenta".



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

New account

▼ Collapse all

▼ Choose your username and password

Username !

The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 non-alphanumeric character(s) such as *, -, or #

Password !

▼ More details

Email address !

Email (again) !

First name !

Surname !

City/town

Country

There are required fields in this form marked !.

Nota: Asegúrese de ingresar su nombre correctamente, ya que aparecerá en el certificado. Además, su correo electrónico debe ser correcto ya que el enlace de activación se enviará a su bandeja de entrada.

Se enviará un correo electrónico con un enlace a su buzón. Haga clic en el enlace para activar su cuenta.

Nota: A veces, el correo electrónico va en la carpeta de correo basura. Por favor revise su carpeta de basura!

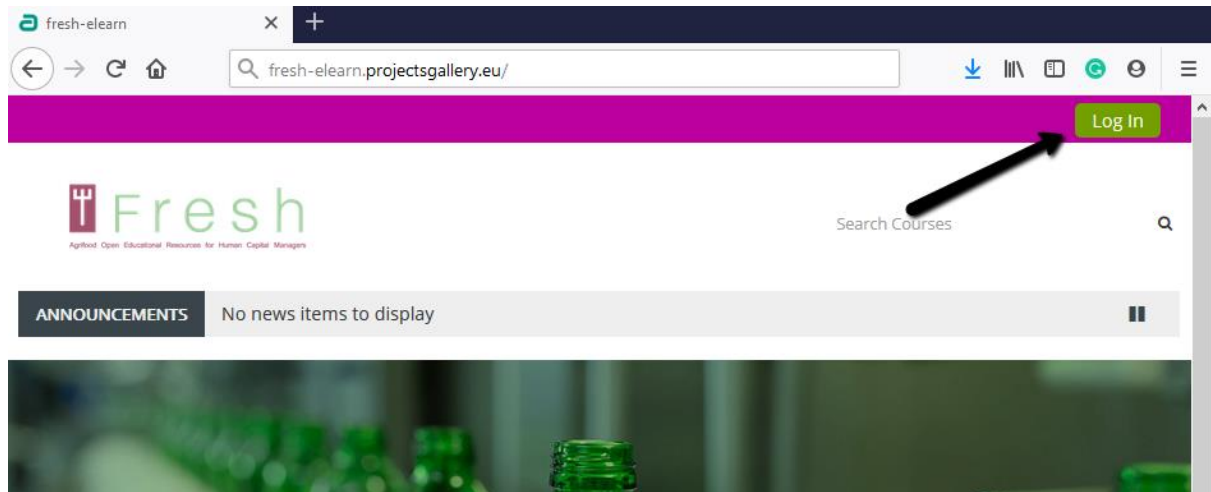
4.3 | Inicie sesión en la plataforma FRESH e inscribese en un curso

4.3.1 Para iniciar sesión

Siga los pasos a continuación para iniciar sesión en la plataforma:

1. Haga clic en Iniciar sesión en la esquina superior derecha de su pantalla.
2. Ingrese su nombre de usuario y contraseña.

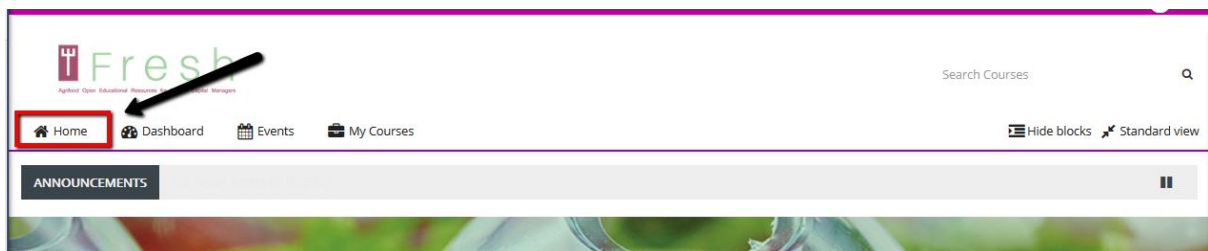
Nota: el nombre de usuario y la contraseña distinguen entre mayúsculas y minúsculas.



4.3.2 Para inscribirse en un curso

Para inscribirse en un curso, siga los pasos a continuación:


1. Ir a casa



2. Seleccione el curso en su idioma preferido como se muestra a continuación:



3. Haz clic en Inscribirse.

 > [Courses](#) > [FRESH_FR](#) > [Enrol me in this course](#) > [Enrolment options](#)

Enrolment options

 [FRESH - Cours en français](#)

▼ [Self enrolment \(Student\)](#)

No enrolment key required.

 Enrol me

5. Cómo funciona la plataforma

5.1 | Navegación

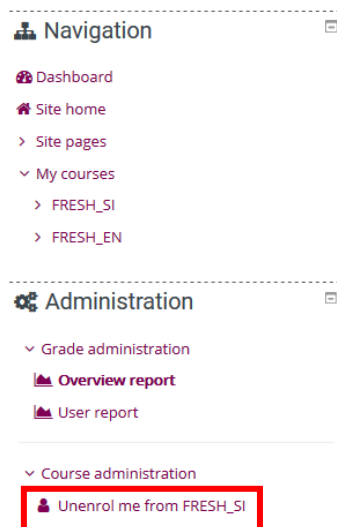
Los principales botones de navegación son:

- Inicio - Donde encontrarás los cursos disponibles.
- Panel de control: donde puede ver los cursos inscritos.
- Mis cursos: donde puede seleccionar el curso al que desea asistir en este momento.
- Este curso: donde puede ver otros participantes, calificaciones, recursos y su informe en función de los módulos.



Siéntase libre de explorar la plataforma. Así como el panel de navegación y administración.

Si desea cancelar la inscripción en el curso, puede hacerlo en la administración del curso.



5.2 | Leer las unidades de cada módulo

Al ingresar al curso, se mostrarán los cuatro módulos. Por favor, lea todo el contenido de las unidades. El módulo consta de unidades y sus recursos, y puede leer las unidades ilimitadamente. Cada unidad se completa si lee todas las diapositivas y revisa todos los recursos. También puede marcar una unidad manualmente para completarla haciendo clic en el cuadro junto a la unidad (a la derecha).

Tenga en cuenta que hay dos pruebas al final de cada unidad para evaluar sus conocimientos, habilidades y competencias. Para completar el curso, debe pasar las pruebas de los cuatro módulos.

Module 1: Staff Management

- 📁
M1 Unit 1: Staff Planning

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it: Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.
- 📁
Resources for M1 Unit 1
- 📁
M1 Unit 2: Talent Management

In this unit you will learn how to manage the talent of an organisation in the way to utilise them to their full potential: how to attract, retain and boost talent in an organisation.

This means understanding of the implementation of Talent Management in the Organisation and knowing selection and recruitment processes strategies so that you may attract the best talent around you.
- 📁
Resources for M1 Unit 2
- 📁
M1 Unit 3: Staff Management Policies

In this unit you will learn how to design staff management policies and how to apply the appropriate performance assessment depending on each case.

Also, how practically implement the learning organisation concept and lifelong learning by taking into account various aspects of knowledge management and training in the organisation. Two main aspects will be dealt with in this unit: performance assessment and training programmes.
- 📁
Resources for M1 Unit 3
- 📁
M1: Test your knowledge
- 📁
M1: Test your skills and Competences

Para ingresar a la unidad, debe presionar el enlace y presionar entre (consulte la página siguiente). Se abrirá una nueva ventana y luego podrá navegar por las diapositivas y los ejercicios interactivos.

M1 Unit 1: Staff Planning

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

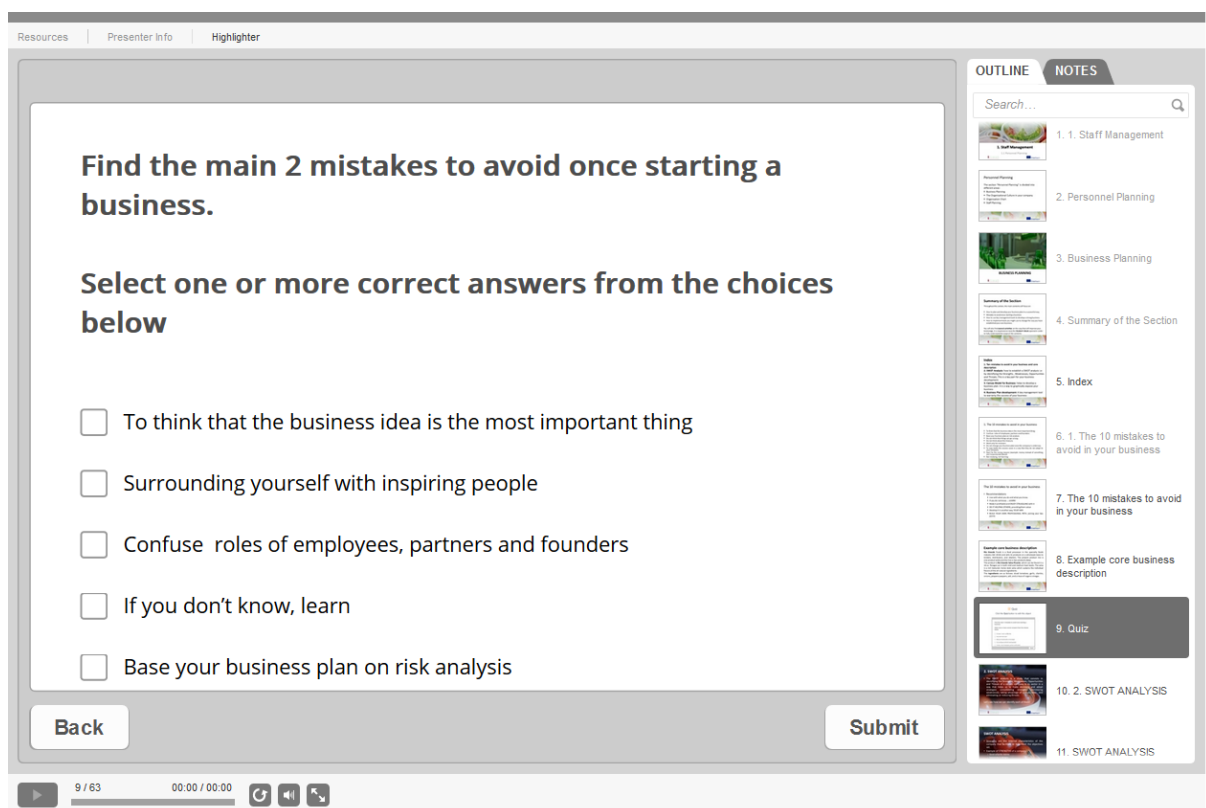
Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it; Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.

Number of attempts allowed: Unlimited
 Number of attempts you have made: 1
 Grade for attempt 1: 100%
 Grading method: Highest attempt
 Grade reported: 100%

Start a new attempt



Durante la unidad, aparecerán cuestionarios. Serán en forma de ejercicios o preguntas.



Resources | Presenter info | Highlighter

Find the main 2 mistakes to avoid once starting a business.

Select one or more correct answers from the choices below

- To think that the business idea is the most important thing
- Surrounding yourself with inspiring people
- Confuse roles of employees, partners and founders
- If you don't know, learn
- Base your business plan on risk analysis

Back Submit

9 / 63 00:00 / 00:00

OUTLINE NOTES

Search ...


1. Staff Management
2. Personnel Planning
3. Business Planning
4. Summary of the Section
5. Index
6. 1. The 10 mistakes to avoid in your business
7. The 10 mistakes to avoid in your business
8. Example core business description
9. Quiz
10. 2. SWOT ANALYSIS
11. SWOT ANALYSIS

5.3 | Tomando la evaluación en línea

La evaluación está disponible al final de cada módulo y cubre todas las unidades de aprendizaje del módulo.

Para comenzar la evaluación, el alumno hace clic en el "icono de prueba" al final del párrafo, justo después de los últimos recursos del módulo. Tenga en cuenta que hay dos pruebas al final de cada unidad para evaluar sus conocimientos, habilidades y competencias. Para completar el curso, debe pasar las pruebas de los cuatro módulos. Para tomar el examen final, siga los pasos a continuación:

Haga clic en el enlace para tomar los exámenes finales del módulo.

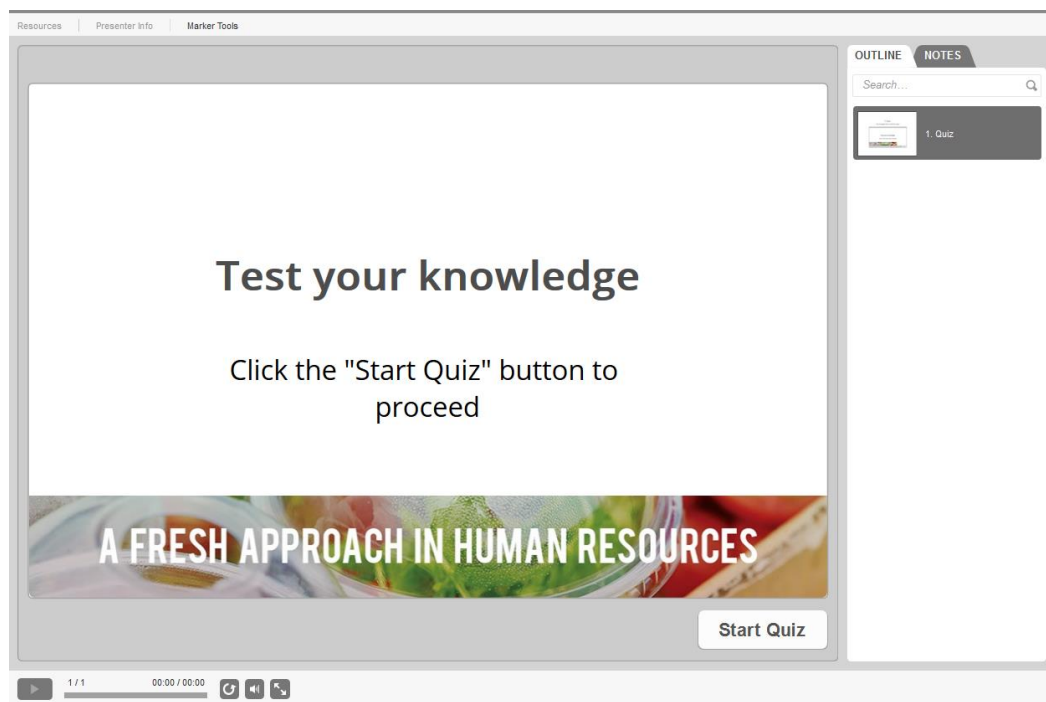
 **M1: Test your knowledge**

 **M1: Test your skills and Competences**

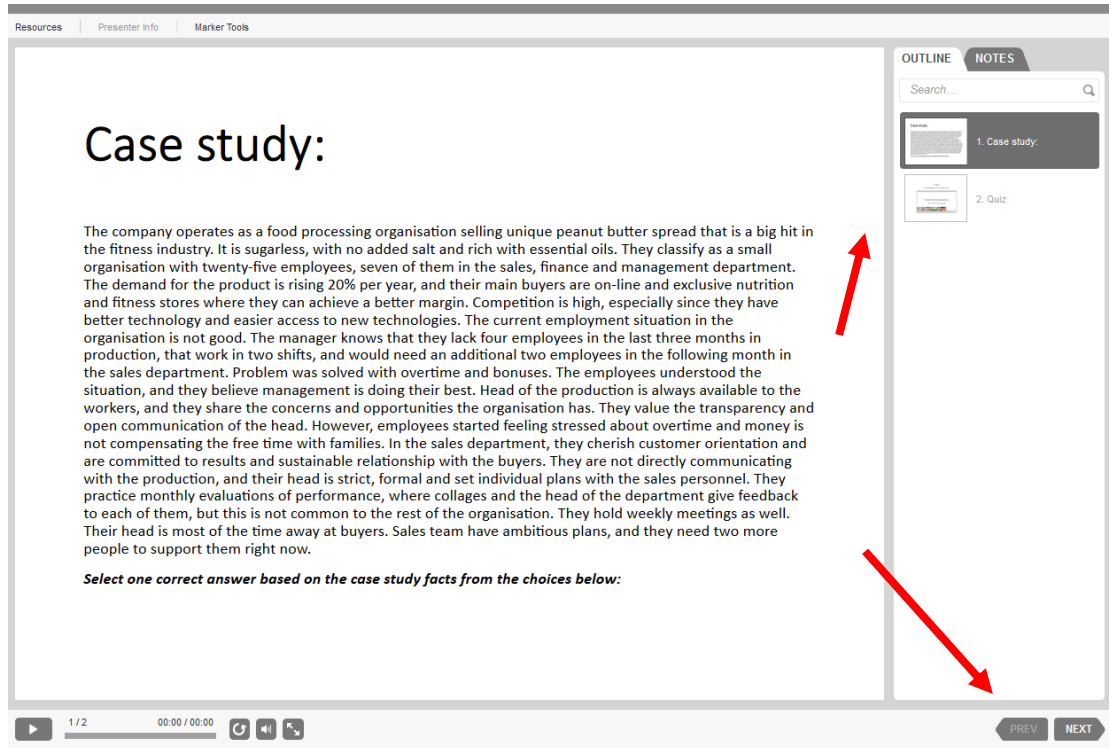
Tenga en cuenta que puede intentar el examen 5 veces. Si no pasó la primera vez, le recomendamos que revise los módulos antes del segundo intento. Tenga en cuenta que cada vez que ingresa al examen, esto cuenta como un intento.

Se abrirá una subpágina donde el estudiante puede ver la cantidad de intentos permitidos, la cantidad de intentos realizados, la calificación de cada intento y la calificación informada que contiene el resultado más alto del intento.

Se debe hacer clic en el botón "Intro" para comenzar el examen. Posteriormente, se abre la nueva ventana y se debe presionar el botón "Iniciar prueba".



Quando decida participar en la "Prueba de sus habilidades y competencias", siga los mismos pasos que para "Pruebe su conocimiento". Después de ingresar al cuestionario, aparecerá el caso de estudio. Para comenzar a responder las preguntas, presione siguiente o el "2. Prueba "diapositiva en el lado derecho. Puede volver al Estudio de caso haciendo clic en "1. Estudio de caso "en el panel del lado derecho. Puede devolver u omitir preguntas. Cuando decida terminar el examen, presione el botón "Enviar todo". Encontrará un ejemplo en la siguiente página.

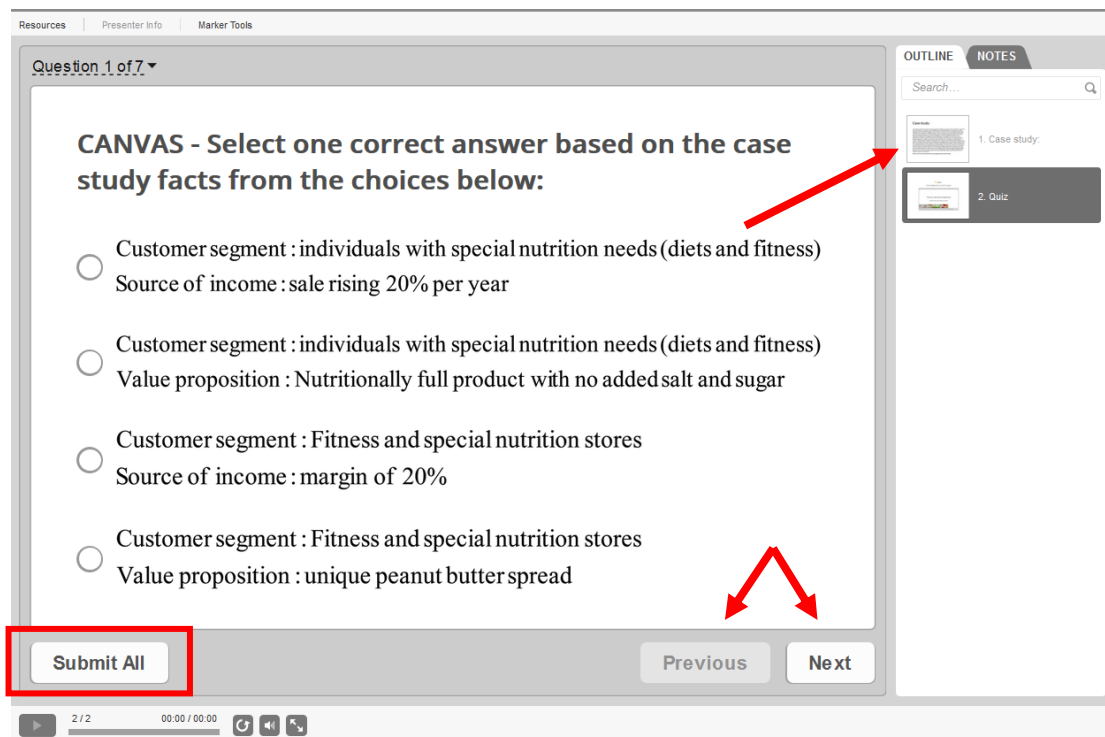


Case study:

The company operates as a food processing organisation selling unique peanut butter spread that is a big hit in the fitness industry. It is sugarless, with no added salt and rich with essential oils. They classify as a small organisation with twenty-five employees, seven of them in the sales, finance and management department. The demand for the product is rising 20% per year, and their main buyers are on-line and exclusive nutrition and fitness stores where they can achieve a better margin. Competition is high, especially since they have better technology and easier access to new technologies. The current employment situation in the organisation is not good. The manager knows that they lack four employees in the last three months in production, that work in two shifts, and would need an additional two employees in the following month in the sales department. Problem was solved with overtime and bonuses. The employees understood the situation, and they believe management is doing their best. Head of the production is always available to the workers, and they share the concerns and opportunities the organisation has. They value the transparency and open communication of the head. However, employees started feeling stressed about overtime and money is not compensating the free time with families. In the sales department, they cherish customer orientation and are committed to results and sustainable relationship with the buyers. They are not directly communicating with the production, and their head is strict, formal and set individual plans with the sales personnel. They practice monthly evaluations of performance, where collages and the head of the department give feedback to each of them, but this is not common to the rest of the organisation. They hold weekly meetings as well. Their head is most of the time away at buyers. Sales team have ambitious plans, and they need two more people to support them right now.

Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:

1 / 2 00:00 / 00:00 PREV NEXT



Question 1 of 7

CANVAS - Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:

- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread

Submit All Previous Next

2 / 2 00:00 / 00:00

5.4 | Imprimir su certificado

Para imprimir el certificado:

1. Si obtuvo un puntaje del 60% y superior al enlace para imprimir, su certificado está habilitado.
2. Haga clic en el enlace y luego haga clic en descargar. El certificado se descarga en formato pdf.
3. Abra el certificado para imprimir.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesional.

Número de proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

Recursos Agroalimentarios Abiertos para Gestores de Capital Humano

Guía de evaluación | Por BIC Ljubljana y NEC, Cerknica
Enero 2020



Índice

1. Introducción	45
2. Principios de evaluación y metodología	46
3. Métodos y criterios de evaluación	51
MÓDULO 1 GESTIÓN DE PERSONAL	51
MÓDULO 2 RELACIONES LABORALES	53
MÓDULO 3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	55
MÓDULO 4 COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.....	57
4. Validación y Reconocimiento	61
5. Respuestas del examen de evaluación en línea	64
MÓDULO 1 GESTIÓN DE PERSONAL	64
MÓDULO 2 RELACIONES LABORALES	76
MÓDULO 3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	82
MÓDULO 4 COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.....	87

1. Introducción

Esta guía de evaluación fue preparada para ayudar al capacitador o maestro con los principios y la metodología de evaluación de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos para pequeñas empresas en el curso del sector agroalimentario.

El curso está diseñado dentro del Marco 4 de Calificación Europea (EQF) y tiene los resultados del aprendizaje como su principio principal.

El propósito de la evaluación es la evaluación de 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 Perfil de capacitación.

Los objetivos de aprendizaje se transfirieron a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, que articulan lo que un estudiante debe saber o hacer después de completar el curso. Por lo tanto, la evaluación de los resultados de aprendizaje del estudiante es en realidad la evaluación de los conocimientos, habilidades y competencias del estudiante (unidades de resultados de aprendizaje) presentados en el Estándar europeo de competencia profesional para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas en el documento del sector agroalimentario. 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. Principios y metodología de la evaluación) describe los principios y la metodología de evaluación con los ejemplos de exámenes de evaluación.
- La segunda parte (3. Métodos y criterios para la evaluación) describe los criterios para la evaluación del curso en el aspecto más amplio, dando sugerencias para la evaluación en el tipo de aprendizaje combinado del curso también.
- La tercera parte (4. Validación y reconocimiento) describe los principios de validación y reconocimiento.
- La cuarta parte (5. Respuestas al examen de evaluación en línea) presenta el examen de evaluación en línea con respuestas. Esta parte solo se incluye para la Guía del profesor.

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

2. Principios de evaluación y metodología

La enseñanza requiere evaluación y la evaluación siempre involucra el trabajo de los estudiantes. Este capítulo explicará los principios y la metodología de evaluación utilizados para evaluar el curso de aprendizaje combinado o en línea.

Alentamos a los estudiantes y maestros en el curso de aprendizaje mixto a que echen un vistazo a la ruta de aprendizaje, las metas de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje de este curso en el documento Perfil de capacitación y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en el Estándar Europeo de Competencia Profesional (ESPC) de este curso, donde los resultados de aprendizaje se describen como conocimiento, habilidades y competencias que un estudiante debe poseer al completar el curso.

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

La plataforma electrónica no proporciona ninguna evaluación previa en línea de conocimientos, habilidades o competencias. Los estudiantes pueden realizar una autoevaluación y verificación cruzada a través de The Training profile y ESPC. Basado en la percepción, él o ella puede decidir tomar los exámenes en línea directamente. Sin embargo, recomendamos encarecidamente pasar por conferencias, recursos y el libro del alumno. Los maestros y entrenadores del curso de aprendizaje combinado están invitados a realizar una evaluación previa de los estudiantes antes de la unidad de aprendizaje para determinar el nivel de conocimiento en temas particulares. Antes del comienzo del curso, se puede realizar la evaluación para determinar el estilo de aprendizaje o las preferencias de un estudiante.

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

- **Evaluación formativa**, con cuestionarios durante las unidades de aprendizaje, para dar retroalimentación a los estudiantes y hacer que la experiencia de aprendizaje sea más interactiva.
- **Evaluación sumativa** como el examen final en línea al final de cada módulo, para determinar el nivel de comprensión que el alumno ha alcanzado.

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 a través de 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, tratamos de optimizar el rendimiento del curso y la evaluación para que sea lo más transferible posible a la luz de la difusión y sostenibilidad del proyecto FRESH en la UE y no perder el diseño basado en competencias Acercarse.

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, casos y proyectos. Algunos de estos enfoques fueron transferidos en 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 en casos. Se espera que los estudiantes sepan cómo usar los recursos proporcionados y mostrar el uso aplicable a través de los estudios de caso proporcionados en las evaluaciones en línea.

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 espera que los estudiantes completen los exámenes).
- Las instrucciones de evaluación y la redacción de las preguntas deben ser comprensibles.
- Se deben considerar las limitaciones técnicas de la plataforma.
- Siempre que sea posible, se debe proporcionar 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 conocimiento y enfoque práctico basado en competencias.
- La evaluación debe diseñarse de manera consistente y, en el nivel, EQF 4 en el que el estudiante está estudiando.
- La evaluación debe incluir distractores razonables y relevantes para minimizar el potencial de adivinanzas.

Información y proceso de evaluación:

Alcance del examen:	Cuatro exámenes individuales, uno al final de cada módulo.
El número de intentos:	El participante puede tomar el examen cinco veces (se permiten cinco intentos). Esto incluye tanto la evaluación del conocimiento como la evaluación de habilidades y competencias.
Limitación de tiempo:	El examen no tiene límite de tiempo.
Método de calificación:	Los puntos más altos del intento contarán para calificar.
Grado:	La calificación consta de puntos (xx puntos) para cada módulo. La calificación final es la suma de las calificaciones de cada módulo.
Evaluación en línea:	La evaluación en línea representa el 100% de la calificación del estudiante. El curso se completa si el estudiante logra alcanzar el 60% de puntos o más en cada evaluación del módulo. El estudiante acumula 2 ECVET con la finalización de este curso.
Certificado de	Al finalizar el curso, el estudiante podrá imprimir el diploma y el Suplemento del

finalización:	Certificado Europass desde la plataforma.
Evaluación del curso de aprendizaje combinado	<p>En la evaluación BLC se recomienda que la evaluación en línea represente el 60% de la calificación, y la evaluación del proyecto o trabajo grupal representa el 40% de la calificación.</p> <p>El estudiante acumulará 2 ECVET con la finalización del curso en línea y 1 ECVET adicional por cada 30 horas de carga de trabajo.</p>

Forma de evaluación:

El **examense** prepara en forma de cuestionarios. Estas pruebas evalúan los conocimientos, habilidades y competencias. Las habilidades y competencias se evalúan en la medida en que lo permita 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 las preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, rellenos de huecos, ejercicios de arrastrar y soltar, emparejar y ordenar. Estos ejercicios aparecen como evaluación formativa (sin puntos) durante las unidades de aprendizaje y se repiten durante el examen final en orden aleatorio.

La evaluación en línea de habilidades y competencias se centra en la comprensión del material del curso y ejemplos del uso de plantillas de recursos. El estudiante tiene que mostrar la aplicación, analizar y evaluar la materia del curso en relación con el caso de estudio de los módulos. El caso de estudio aparecerá como la primera diapositiva durante la evaluación. Eso significa que el estudiante tiene que mostrar la comprensión del conocimiento, el uso de las plantillas proporcionadas (habilidades) y la utilización en el contexto del estudio de caso. Las pruebas están diseñadas como cuatro declaraciones sobre el estudio de caso, y el estudiante tiene que seleccionar una.

Ejemplo:

El alumno elige la respuesta correcta en función del estudio de caso proporcionado sobre "Análisis de la competencia en el plan de negocios". El estudiante tiene que mostrar la comprensión de la competencia. análisis como parte del plan de negocios. Él o ella tiene que revisar los recursos del curso, donde se proporciona la plantilla del plan de negocios, y seleccionar la respuesta correcta que define a los competidores directos e indirectos. Él o ella tiene que entender el contexto del estudio de caso y reconocer la competencia correcta entre tres respuestas incorrectas. El estudiante tiene que mostrar una comprensión sólida de quiénes son los verdaderos competidores. La organización de procesamiento de alimentos está vendiendo untado único de mantequilla de maní que es un gran éxito en la industria del acondicionamiento físico.

No	<p>Competencia directa: otros productores de mantequilla de maní, otros productores de productos para untar</p> <p>Competencia indirecta: tiendas de alimentos, supermercados.</p>
-----------	--

Si	<p>Competencia directa: otros productores de mantequilla de maní, otros productores de productos para untar.</p> <p>Competencia indirecta: productores de nueces, productores de barras energéticas.</p>
No	<p>Competencia directa: tiendas de fitness, tiendas especializadas en nutrición en línea.</p> <p>Competencia indirecta: tiendas de alimentos, supermercados.</p>
No	<p>Competencia directa: tiendas de fitness, tiendas especializadas en nutrición en línea.</p> <p>Competencia indirecta: productores de nueces, productores de barras energéticas.</p>

Inicio y finalización de la evaluación en línea:

- La evaluación está disponible al final de cada módulo y cubre todas las unidades de aprendizaje del módulo.
- Para comenzar la evaluación, el alumno hace clic en el "icono de prueba" al final del párrafo, justo después de los últimos recursos del módulo.
- Se abrirá una subpágina donde el estudiante puede ver la cantidad de intentos permitidos, la cantidad de intentos realizados, la calificación de cada intento y la calificación informada que contiene el resultado más alto del intento.
- Para comenzar el examen, se debe hacer clic en el botón "Intro". Posteriormente, se abre la nueva ventana y se debe presionar el botón "Iniciar prueba".
- Existe la posibilidad de moverse libremente entre las preguntas. Por lo tanto, puede omitir una pregunta y volver a ella más tarde.
- Tenga en cuenta que debe desplazarse hacia arriba o hacia abajo durante algunas de las preguntas. La pantalla del examen no se puede extender. La barra deslizante en el lado derecho indicará el espacio de la pregunta del examen.
- Para completar la prueba después de responder todas las preguntas, presione "enviar todo" para finalizar y confirmar nuevamente.
- Tenga en cuenta que para leer algunas de las opciones en los ejercicios (coincidencia; secuencia; opciones múltiples) tiene un pequeño icono de una lupa para que las opciones sean más grandes.
- La retroalimentación se mostrará de inmediato. El puntaje del examen se presenta como el porcentaje de respuestas correctas y los puntos logrados y el puntaje de aprobación esperado (porcentaje y puntos).

Limitación de la evaluación en línea y las recomendaciones para el curso de aprendizaje combinado:

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 los asuntos del curso. No podemos probar la aplicación en el nivel de creación más alto y 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 combinado 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 que los estudiantes continúen la FP. En este caso,

3. Métodos y criterios de evaluación

Módulo 1 | Gestión de personal

Módulo: GESTIÓN DE PERSONAL
Unidad de aprendizaje 1: 1.1 Planificación del personal en la organización
Métodos
<p>En línea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba en línea • Ejercicio correspondiente. • Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio. <p>Aprendizaje combinado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en proyectos individuales o grupales.
Criterios seleccionados para la evaluación
<p>En línea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuentre los dos errores principales que debe evitar al comenzar un negocio. • Empareje los factores identificados de éxito o fracaso empresarial. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el segmento de clientes CANVAS y la propuesta de valor. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el DAFO. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la competencia directa e indirecta. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los valores, la comunicación y el tiempo. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la estructura jerárquica y el área de atención especial necesaria. • Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina las soluciones del ciclo HRM a corto y largo plazo. <p>Aprendizaje combinado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar análisis FODA en el caso. • Diseñe el modelo comercial de Canvas en la caja. • Cree un plan de negocios simple sobre el caso. • Preparar misión y visión en la organización en el caso. • Definir valores comunes. en la organización en el caso. • Proponer soluciones para formar el ocultura organizacionalen el caso. • Desarrollar contenido, texto e imágenes sobre los diferentes estructuras organizacionales en el caso. • Proponer soluciones alternativas con respecto al tipo de estructura organizativa. en el caso. • Preparar identificación del perfil del trabajo en el caso.

- Prepare una especificación de la descripción del trabajo basada en las necesidades y la estrategia organizacional y de gestión de recursos humanos.
- Prepare la planificación del personal en función de diferentes situaciones en una organización y calcule la planificación del personal a largo, mediano y corto plazo y preséntela en el plan del personal.

Unidad de aprendizaje 2:

1.2 Gestión del talento

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas verdaderas / falsas.
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Ejercicio de pedido.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Empareje los factores identificados de cómo atraer talento.
- Empareje los factores identificados de cómo retener el talento.
- Seleccione verdadero o falso sobre la gestión del talento.
- Seleccione verdadero o falso sobre las partes clave del talento de desarrollo.
- Seleccione verdadero o falso sobre las partes clave de la gestión del talento.
- Seleccione verdadero o falso sobre el efecto sobre el absentismo.
- Seleccione verdadero o falso sobre el objetivo de la gestión del talento.
- Seleccione las tres fases correctas que se incluyen en un proceso de selección.
- Haga coincidir la pregunta de entrevista identificada con la habilidad o competencia correspondiente que se busca con ella.
- Seleccione tres opciones correctas que correspondan con la definición de una entrevista por incidentes críticos.
- Organice en orden del 1 al 7 las fases de un proceso de selección.

Aprendizaje combinado:

- Preparar la evaluación de competencias y el análisis de necesidades en la organización.
- Proponer soluciones a atraer talento en el caso.
- Proponer soluciones a retener y motivar talentos en el caso.
- Dé un ejemplo de evaluación de competencias en el caso.
- Proponer soluciones en motivación y cómo abordar el absentismo.
- Preparar estrategias y métodos para desarrollar talento y una plan de promoción de talento en el caso.
- Utilice los diferentes enfoques para el selección de candidatos y preparar un plan de selección

- Prepare y ejecute la entrevista en función de las competencias, habilidades y capacidades que abordan.

Unidad de aprendizaje 3:

1.3 Políticas de gestión del personal

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Ejercicio de pedido.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Une diferentes modelos de evaluación de desempeño con su nombre.
- Haga coincidir los pasos identificados de gestión del rendimiento con la descripción.
- Seleccione las cuatro características correctas de una evaluación de desempeño.
- Organice en orden del 1 al 7 las fases de una entrevista en una Evaluación de desempeño.
- Organice en orden del 1 al 8 las fases del desarrollo de un programa de capacitación.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la Evaluación de desempeño de implementación en la Organización.

Aprendizaje combinado:

- Proponer habilidades de análisis.
- Definir criterios para la evaluación del desempeño en términos de competencias, responsabilidades y otras condiciones y diseñar la evaluación del desempeño en el caso.
- Da un ejemplo de Realización de entrevistas de personal y evaluaciones anuales.
- Proponer el más apropiado sistema de evaluación de desempeño y paquetes de pago basado en su caso.
- Desarrolle un plan de capacitación para el caso.
- Prepare y evalúe un programa de capacitación para el caso.
- Utilice los diferentes enfoques para el proceso de gestión del conocimiento en el caso.

Módulo 2 | Relaciones laborales

Módulo

RELACIONES LABORALES

Unidad de aprendizaje 1:

2.1 Legislación

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Ejercicio de arrastrar y soltar.
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Ejercicio de pedido.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Arrastra y suelta diferentes palabras sobre la relación laboral.
- Seleccione las tres características correctas de la legislación laboral europea.
- Relacionar diferentes directivas con su contenido.
- Organice en orden del 1 al 6 los acuerdos de acuerdo con la normativa nacional aplicable.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el despido de trabajadoras procedentes de la licencia de maternidad.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el proceso de trabajo durante las vacaciones de verano.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los requisitos de los trabajadores fronterizos.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los requisitos del trabajador desplazado.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la duración del permiso de vacaciones para los trabajadores en función de las normas colectivas y de otro tipo; ejemplo 1.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examine y defina Examine y defina la duración de las vacaciones para los trabajadores en función de las normas colectivas y de otro tipo - ejemplo 2.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir el protocolo de redundancias colectivas - ejemplo 1.
- Análisis y evaluación de casos de estudio - Examinar y definir el protocolo de redundancias colectivas - ejemplo 2.

Aprendizaje combinado:

- Elaborar los procedimientos de empleo de acuerdo con el términos de la legislación laboral europea (contratos, horarios de trabajo, despidos colectivos, seguridad social, protección y seguridad de la salud y otras condiciones).
- Presentar legal y relevante acuerdos colectivos hechos.
- Administrar administrativamente los procedimientos de empleo, incluidos los contratos, las leyes laborales y los procedimientos de relación gubernamental en el caso

- Procedimientos disciplinarios y de compensación, terminación del procedimiento de contrato de trabajo.
- Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con un empleado - procedimiento de empleo, solicitudes relevantes en procedimientos ante autoridades de seguridad social - seguridad social (contexto nacional).

Unidad de aprendizaje 2:

2.2 Prevención de riesgos laborales.

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas verdaderas / falsas.
- Ejercicio correspondiente.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione verdadero o falso sobre los diferentes contratos laborales.
- Seleccione verdadero o falso sobre Prevención de riesgos laborales.
- Seleccione verdadero o falso sobre los riesgos laborales.
- Seleccione verdadero o falso sobre el sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Seleccione verdadero o falso sobre la integración del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Haga coincidir diferentes infracciones con la gravedad.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la obligación de asumir actividades de prevención.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el uso de la lista de accidentes laborales.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la organización de la capacitación en seguridad y salud para el empleado.

Aprendizaje combinado:

- Elaborar sobre elPrevención de riesgos laborales.
- Elaborar sobre el Sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Prepare un ejemplo práctico de capacitación en seguridad y salud para el empleado.

Módulo 3 | Responsabilidad social corporativa

Módulo

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Unidad de aprendizaje 1:

3.1 Igualdad y diversidad

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione las dos respuestas correctas sobre la definición de Responsabilidad Social Corporativa.
- Seleccione las cuatro respuestas correctas sobre las categorías de personas de riesgo social o exclusión.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los aspectos de los informes de sostenibilidad corporativa.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la implementación de un modelo de negocio más sostenible.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examinar y utilizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDG de las Naciones Unidas).
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina las materias básicas de la RSE.

Aprendizaje combinado:

- Evalúe el nivel de RSE con una herramienta de autoevaluación para la RSE en el caso (políticas de lugar de trabajo, políticas ambientales, políticas de mercado, políticas comunitarias, valores de la empresa).
- Desarrollar Hoja de ruta de CRS para el caso.
- Dé un ejemplo de selección y uso de diferentes herramientas y plataformas que las pymes pueden usar para acercarse a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
- Encuentre y muestre los ejemplos del uso de legislación y subsidios en el campo de SCR y la contratación de diferentes grupos objetivo (por ejemplo, discapacidad, menores de 30 años, mayores de 45 años, riesgo de exclusión social, violencia de género).
- Elaborar los procedimientos de empleo para los grupos destinatarios (por ejemplo, discapacidad, menores de 30 años, mayores de 45 años, riesgo de exclusión social, violencia de género).

Unidad de aprendizaje 2:

3.2 Capacidad y buenas prácticas

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas verdaderas / falsas.

- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Ejercicio de pedido.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione verdadero o falso sobre la iniciativa de la Carta de Diversidad.
- Seleccione verdadero o falso sobre los objetivos de Diversity Charter.
- Seleccione verdadero o falso sobre los principios de la Carta de Diversidad.
- Seleccione verdadero o falso sobre la participación en la iniciativa de la Carta de Diversidad.
- Seleccione verdadero o falso sobre las herramientas, información y orientación de Diversity Charter.
- Seleccione las cinco respuestas correctas sobre la entrega de la diversidad en el trabajo.
- Relacione cada uno de los tipos de acciones en un plan de igualdad con las actividades propuestas.
- Organice en orden del 1 al 8 las fases de implementación de un Plan de igualdad.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la Carta de diversidad y el plan de igualdad.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los factores clave para medir el impacto de la diversidad de las empresas.

Aprendizaje combinado:

- Diseño plan de igualdad en el caso.
- Proponer métodos alternativos para implementar el plan de igualdad en el caso.
- Aplicar los diferentes enfoques a filosofía y objetivos de igualdad de oportunidades en el caso.
- Elaborar y los conceptos de las mejores prácticas de recursos humanos.

Módulo 4 | Compromiso de los empleados

Módulo

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Unidad de aprendizaje 1:

4.1 Detección y análisis

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Ejercicio de pedido.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione las cinco características y objetivos correctos de una Encuesta de clima laboral.
- Organice en orden del 1 al 10 las fases del Estudio del clima laboral.
- Relacionar diferentes fases en el análisis de la encuesta climática.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el objetivo común de la reunión (Detección y análisis).
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el elemento de buen clima laboral en la organización.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina a los ausentes.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina la rotación.

Aprendizaje combinado:

- Elaborar sobre bien comunicación interna.
- Seleccionar y proponer el más adecuado. herramientas para fomentar la estrategia de comunicación a corto y largo plazo.
- Preparar un plan y una estrategia de implementación para un estudio del clima laboral.
- Elaborar y obtener la información necesaria sobre ejemplos positivos de ambiente de trabajo.

Unidad de aprendizaje 2:

4.2 Participación y participación

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione las cinco afirmaciones correctas sobre la motivación.
- Relacionar las características de liderazgo transformador con sus descripciones.
- Relacione los elementos con las descripciones sobre cómo aumentar la motivación de los empleados.
- Haga coincidir los elementos con las descripciones sobre cómo desmotivar a los empleados.
- Haga coincidir los elementos con las descripciones sobre cómo desmotivar a los empleados.
- Haga coincidir los elementos con las descripciones sobre cómo la empresa puede motivar a los empleados.
- Seleccione las cinco declaraciones correctas sobre las opciones que ayudan a motivar a los

empleados de una empresa.

- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los factores de motivación inherentes.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los factores de motivación externa.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina las necesidades según la teoría de McClelland.

Aprendizaje combinado:

- Defina criterios para la selección del tipo de participación más apropiado y herramientas para fomentar la participación en el nivel esperado.

Unidad de aprendizaje 3:

4.3 Liderazgo

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Combina diferentes tipos de liderazgo.
- Seleccione las cuatro respuestas correctas sobre el liderazgo situacional.
- Emparejar diferentes características del liderazgo transformador.
- Combina diferentes tipos de organización con el liderazgo ideal.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina las características del jefe y líder.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los estilos de liderazgo transaccional.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los tipos de liderazgo transaccional.

Aprendizaje combinado:

- Autoevaluar el estilo de liderazgo.
- Dé un ejemplo de estilos de liderazgo que reflejen los tipos de organización.

Unidad de aprendizaje 4:

4.4 Políticas de bienestar

Métodos

En línea:

- Prueba en línea
- Preguntas de respuestas múltiples.
- Ejercicio correspondiente.

- Ejercicio de pedido.
- Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio.

Aprendizaje combinado:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales.

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Empareja diferentes tipos de roles de equipo.
- Une diferentes tipos de conflictos con su descripción.
- Organice en orden del 1 al 9 los pasos del proceso de resolución de conflictos.
- Seleccione las cinco declaraciones correctas de todo el módulo 4: redes formales, trabajo en equipo, tipos de conflictos, líder de equipo, conflictos.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los tipos de comunicación.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina los tipos de colaboración (trabajo en equipo / grupo).
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina diferentes tipos de conflictos
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina enfoque para resolver el conflicto.
- Análisis y evaluación de casos de estudio: examine y defina el enfoque para medir el impacto de la diversidad.

Aprendizaje combinado:

- Definir criterios para el bienestar y presentarlo en el caso.
- Da un ejemplo de técnicas de asertividad.
- Dé un ejemplo de los diferentes tipos de comunicación en una empresa: comunicación externa, comunicación interna, comunicación formal e informal, comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal, comunicación unidireccional y bidireccional, redes informales y redes formales.
- Proponer el plan de comunicación más apropiado.
- Proponer estrategias y formas de persuasión de los trabajadores en diferentes casos.
- Proponer estrategias y formas de negociación con trabajadores en diferentes casos.
- Nombra, describe, elige y establece diferentes roles en el equipo en función de un caso.
- Proponer métodos y técnicas alternativas para resolver conflictos.
- Use los diferentes enfoques para diseño estrategia de relación entre el personal.
- Elaborar sobre cómo manejar los conflictos en el lugar de trabajo (pasos para abordar los conflictos).

4. Validación y Reconocimiento

La validación de los resultados de aprendizaje logrados se basa en una evaluación en línea. Los socios del proyecto han elaborado un marco de evaluación común, traducido al idiomas respectivos, y son responsables del funcionamiento de la evaluación en línea de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos para pequeñas empresas en el curso del sector agroalimentario.

La capacitación se realiza en un marco no formal, donde los socios participantes y otros colaboradores reconocen la capacitación y otorgan el Diploma y el Suplemento al Certificado Europass para los usuarios que completan la capacitación. Los socios emiten 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 el futuro cercano.

El diploma y el suplemento del certificado Europass son emitidos y reconocidos por mutantes por los socios del proyecto FRESH:

Representantes sectoriales:

- ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES - Asociación nacional francesa que representa el sector de la industria de alimentos y bebidas.
- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) - Federación de Industrias de Alimentos de la Comunidad Valenciana, España
- SYNDESMOS ELLINIKON VIOMICHANION TROFIMON SOMATEIO - Federación que representa los intereses de Hellenic Food and Drink Industries, Athene, Grecia.

Otros socios - FP y centros de formación:

- Biotehniški izobraževalni centre Ljubljana - Biotechnical Educational Center Ljubljana es una institución de educación pública, Ljubljana, Eslovenia.
- EDITC LTD - Centro educativo y de formación, Nicosia, Chipre.
- Fundación Equipo Humano - fundación que trabaja en la integración social y laboral de las personas, Valencia, España.
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Centro de competencia para emprendimiento, desarrollo sostenible, gestión de proyectos, desarrollo rural e industrias creativas, Cerknica, Eslovenia.

El Sistema Europeo de Crédito para la Educación y Formación Profesional(ECVET) difieren de un país a otro. Los socios acordaron que el estudiante acumula 2 ECVET con la finalización de este curso.

Se pueden designar puntos de crédito ECVET para:

- 25-30 horas - 1 ECVET (Eslovenia, España)
- 29 horas - 1 ECVET (Francia)
- 30 horas - 1 ECVET (Grecia, Chipre)

Calificación complementaria u otras calificaciones a nivel nacional:

Basado en el contexto nacional, la gestión de recursos humanos y el análisis de validación (IO1) sobre los marcos nacionales de calificación, el sistema esloveno permite calificaciones adicionales, para entrenamiento de 30-80h, en diferentes niveles en contraste con otros países socios, que no tienen este tipo de calificación formal. La calificación complementaria es una calificación que complementa la competencia de un individuo en el nivel alcanzado en un campo profesional específico y está vinculada a las necesidades del mercado laboral. BIC Ljubljana y NEC Cerknica pueden ser el organismo de evaluación. El organismo adjudicador solo puede ser el proponente (empleador, grupo de empleadores o la oficina nacional de empleo). Al finalizar el proyecto, NEC y BIC tratarán de encontrar la sugerencia nacional para el reconocimiento y el premio de calificación complementaria. Para más consultas, comuníquese con el socio esloveno NEC, Cerknica después de mediados de 2020. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional, para una formación de 20 a 50 horas en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional, para una formación de 20 a 50 horas en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. Existe la posibilidad de obtener una calificación formal: un certificado profesional, para una formación de 20 a 50 horas en España. Para hacer esto, la entidad de capacitación debe solicitar la acreditación primero para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. la entidad de capacitación debe solicitar primero la acreditación para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. la entidad de capacitación debe solicitar primero la acreditación para poder brindar capacitación oficial y luego proponer el programa y hacerlo aceptable. Es poco probable que este proyecto alcance este nivel de acreditación. Otros países socios no otorgan la calificación formal por la duración de este curso. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La

evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones. El estudiante tiene la posibilidad de verificar con otros proveedores de calificaciones si las competencias obtenidas contribuyen a la acumulación de ECVET en su programa. La evaluación, validación y reconocimiento dependen del proveedor de calificaciones.

5. Respuestas del examen de evaluación en línea

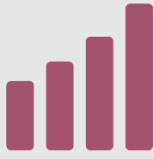



Módulo 1 | Gestión de personal

Unidad 1. Planificación del personal en la organización

Ejercicio 1

Respuesta correcta	Encuentra los 2 principales errores que debes evitar al comenzar un negocio. Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones.
	Base su plan de negocios en el análisis de riesgos.
	Si no sabes, aprende.
	Rodéate de personas inspiradoras.
X	Confundir los roles de los empleados, socios y fundadores.
	Si no funciona, intente de manera diferente.
X	Pensar que la idea de negocio es lo más importante.

Ejercicio 2

Encuentra la descripción apropiada para cada parte.	
	Tratar las situaciones que presenta el entorno de la empresa y que pueden afectar negativamente el logro de los objetivos establecidos.
	Son las situaciones que presenta el entorno de la empresa y que pueden ayudar a lograr los objetivos establecidos.
	Es una característica interna de la empresa que facilita o ayuda a cumplir los objetivos establecidos.
	Son las características internas de la empresa las que pueden convertirse en barreras y complicar el cumplimiento del conjunto de objetivos.

Unidad 2. Gestión del talento

Ejercicio 1

Haga coincidir los siguientes elementos:	
	Calcule nuestra marca de todas las maneras.
	Conviértase en todos los empleadores en embajadores de su empresa.
	Definir claramente el tipo de talento (puestos de trabajo) que estoy buscando.
	Buscando mis nuevos talentos en ferias, foros y universidades.
	Mantenga actualizada una base de datos de candidatos.
	Dar una imagen poco realista de la empresa hacia el exterior.
	No cuidar a los empleadores y desacreditar a la empresa.
	Quédese solo con los candidatos que postulan.
	No publique los perfiles y valores que estoy buscando en mis candidatos.

Ejercicio 2

Haga coincidir los siguientes elementos:	
	Pregunte a los empleados y hable con ellos sobre sus necesidades.
	Detectar motivaciones a través de puestos de trabajo atractivos.
	Asegúrese de que los empleados tengan los recursos necesarios (herramientas y tecnologías).
	Reconocer el trabajo bien hecho.
	Estrategia coherente como empresa que permite desarrollar un sentido de pertenencia.
	Ofrezca capacitación continua para crecer profesionalmente.

Ejercicio 3

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. En la gestión del talento, es indispensable encontrar un lugar común entre las necesidades del empleador y el empleado.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 4

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. La evaluación del desempeño, la descripción de la oferta de trabajo y la estrategia de reclutamiento son partes clave del desarrollo del talento.
---------------------------	---

	Cierto
X	Falso

Ejercicio 5

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. Definir, atraer, valorar, desarrollar y retener son las partes clave de la Gestión del Talento.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 6

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. La capacitación, la seguridad laboral, la flexibilidad, los pagos de salarios puntuales y las buenas condiciones no tienen ningún efecto sobre el absentismo.
	Cierto
X	Falso

Ejercicio 7

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. Talent Management tiene como objetivo retener los activos más valorados en nuestra empresa con el objetivo de mantener el talento a su alcance.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 8

Respuesta correcta	Opción múltiple (respuestas múltiples). Seleccione la respuesta correcta de las opciones a continuación. ¿Cuáles son las fases que se incluyen en un proceso de selección?
X	Entrevista final.
X	Necesita analisis.
	Entrevista intermedia
X	Selección de candidatos.
	Planificacion
	Encuesta de ambiente de la empresa.
	Evaluación del lugar de trabajo.

Ejercicio 9

Une los siguientes elementos. Puede encontrar varias preguntas que podrían hacerse en una entrevista. Relacione cada pregunta con la habilidad o competencia que corresponda.

 Customer orientation	<p>¿Recuerda algún tipo de mejora que haya tenido que implementar debido a la insatisfacción de un cliente?</p>
 Teamwork	<p>¿Con qué grupos de personas te has sentido más cómodo y te has desempeñado mejor?</p>
 Motivation	<p>¿Qué esperas que esta empresa pueda contribuir a tu estilo de vida? ¿Qué crees que puedes contribuir?</p>
 Tolerance to pressure	<p>Describe la situación más tensa que hayas tenido. ¿Cómo se resolvió?</p>
 Leadership	<p>¿Qué tipo de decisiones delega en su equipo y cuáles no?</p>
 Adaptability	<p>¿Cuáles son las situaciones más importantes que has enfrentado recientemente? ¿Qué lección de aprendizaje tomaste de ellos?</p>

Ejercicio 10

Respuestas correctas	<p>Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones. Seleccione las opciones que correspondan con la definición de una entrevista por incidentes críticos.</p>
X	<p>El entrevistador le pedirá al candidato una situación reciente significativa para él o un representante de su trabajo anterior.</p>
	<p>Trata de encontrar una serie de indicaciones que indiquen que la persona entrevistada tiene una serie de competencias.</p>
X	<p>El candidato debe presentar una situación concreta que haya experimentado. El entrevistador hará preguntas que prueben el conocimiento del candidato.</p>

X	El candidato muestra qué elementos da importancia, así como la forma de tomar decisiones y razonamiento.
---	--

Ejercicio 11

Organice los siguientes elementos en el orden correcto.	
Ordene las siguientes fases de un proceso de selección de la manera que considere más apropiada:	
1	Necesito análisis.
2	Reclutamiento.
3	Pantalla curricular.
4 4	Pre-selección de candidatos.
5 5	Entrevista personal
6 6	Dinámica de grupo
7 7	Decisión final

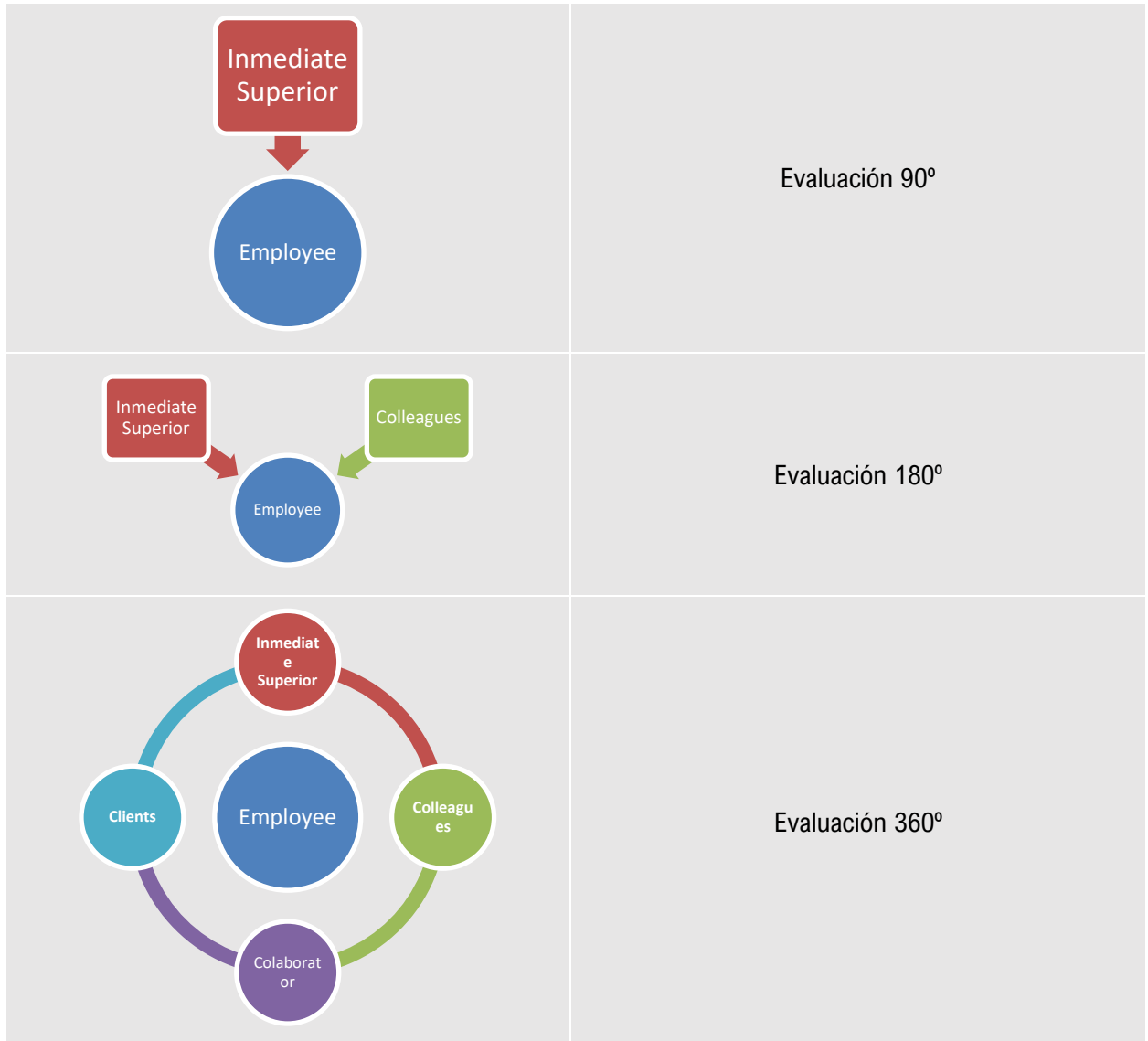
Unidad 3. Políticas de gestión del personal

Ejercicio 1

Respuestas correctas	Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones con respecto a las características de una Evaluación de desempeño. Elija lo correcto como cree que hay:
	Una evaluación de desempeño se caracteriza por:
X	Tener como objetivo final la mejora del desempeño de la empresa a través de sus empleados.
	Tener una única forma / estrategia para llevarlo a cabo.
X	Siendo un proceso continuo en el tiempo.
	Siendo un proceso destructivo. Solo destaca los aspectos negativos de una empresa.
	Involucra exclusivamente a los superiores inmediatos de cada departamento.
X	Siendo beneficiosos tanto los empleados, la empresa como los responsables de la empresa / departamentos.
	Siendo realmente difícil que tenga sesgos en su desarrollo.
X	Usando la entrevista como herramienta principal.

Ejercicio 2

Aquí tienes tres modelos diferentes de evaluación de rendimiento. Haga coincidir los siguientes elementos:







Ejercicio 3

Organice los siguientes elementos en el orden correcto con respecto a las fases de una entrevista en una Evaluación de desempeño:

1	Recopilación de información, hechos, datos y pruebas.
2	Previendo un ambiente confortable y agradable.
3	Recordando el objetivo de la evaluación.
4 4	Resumen de la evaluación de desempeño de este año.
5 5	Plan de acción futuro: nuevos objetivos a cumplir.
6 6	Acuerdo de los nuevos objetivos.
7 7	Descripción informal continua del progreso.

Ejercicio 4

Haga coincidir los siguientes elementos:

 Diagnosis of needs	Estudio de número de áreas, personas y entorno laboral de la empresa.
 Development of a training plan	Partes principales: presupuesto, calendario, objetivos y evaluación.
 Implementation of the training	A tener en cuenta: Número de personas, contenidos, horarios de trabajo, tipo de formación.
 Training Evaluation	Puntos principales: Impacto, trayectoria de aprendizaje, reacción y comportamiento.

Ejercicio 5

Organice los siguientes elementos en el orden correcto
 Ordene las siguientes oraciones, teniendo en cuenta el desarrollo completo de un programa de capacitación:

1	Identifique el número de personas que se capacitarán y las áreas de capacitación.
2	Creación del plan de formación.
3	Desarrollo del presupuesto, objetivos y calendario.
4 4	Selección de tipos de capacitación: en el sitio, en línea, mixta, a medida u otras.
5 5	Formas de proporcionar la formación: fuentes internas y externas.
6 6	Desarrollo del cuestionario de impacto.
7 7	Seguimiento de los resultados a largo plazo de la formación.
8	Redirección de la estrategia de formación.

Caso de estudio Módulo 1

La compañía opera como una organización de procesamiento de alimentos que vende crema de mantequilla de maní única que es un gran éxito en la industria del fitness. Es sin azúcar, sin sal añadida y rica en aceites esenciales. Se clasifican como una organización pequeña con veinticinco empleados, siete de ellos en el departamento de ventas, finanzas y administración. La demanda del producto

aumenta un 20% por año, y sus principales compradores son tiendas de nutrición y fitness en línea y exclusivas donde pueden lograr un mejor margen. La competencia es alta, especialmente porque tienen una mejor tecnología y un acceso más fácil a las nuevas tecnologías. La situación laboral actual en la organización no es buena. El gerente sabe que les faltan cuatro empleados en los últimos tres meses en producción, que trabajan en dos turnos, y necesitaría dos empleados adicionales en el mes siguiente en el departamento de ventas. El problema se resolvió con horas extras y bonificaciones. Los empleados entendieron la situación y creen que la gerencia está dando lo mejor de sí. El jefe de producción siempre está disponible para los trabajadores, y comparten las preocupaciones y oportunidades que tiene la organización. Valoran la transparencia y la comunicación abierta de la cabeza. Sin embargo, los empleados comenzaron a sentirse estresados por las horas extra y el dinero no compensa el tiempo libre con las familias. En el departamento de ventas, valoran la orientación al cliente y están comprometidos con los resultados y la relación sostenible con los compradores. No se comunican directamente con la producción, y su jefe es estricto, formal y establece planes individuales con el personal de ventas. Practican evaluaciones mensuales de desempeño, donde los collages y el jefe del departamento brindan retroalimentación a cada uno de ellos, pero esto no es común al resto de la organización. También tienen reuniones semanales. Su cabeza es la mayor parte del tiempo de los compradores. El equipo de ventas tiene planes ambiciosos y necesitan dos personas más para apoyarlos en este momento.

Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

CANVAS: seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	<ul style="list-style-type: none"> • Segmento de clientes: tiendas de fitness y nutrición especial. • Propuesta de valor: crema de mantequilla de maní única.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Segmento de clientes: tiendas de fitness y nutrición especial. • Fuente de ingresos: margen del 20%.
si	<ul style="list-style-type: none"> • Segmento de clientes: personas con necesidades nutricionales especiales (dietas y estado físico). • Propuesta de valor: Producto nutricionalmente completo sin sal ni azúcar añadidos.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Segmento de clientes: personas con necesidades nutricionales especiales (dietas y estado físico). • Fuente de ingresos: Venta en aumento del 20% anual.

FODA - Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas: La demanda está aumentando en un 20%. • Amenazas: La competencia tiene un mejor acceso a las nuevas tecnologías. • Debilidades: falta de recursos humanos de la empresa. • Oportunidad: los clientes valoran el producto debido a que es único. características y posicionamiento en la industria del fitness.
si	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas: Los clientes valoran el producto debido a sus características y posicionamiento únicos en la industria del fitness. • Amenazas: La competencia tiene un mejor acceso a las nuevas tecnologías. • Debilidades: falta de recursos humanos de la empresa. • Oportunidad: la demanda está aumentando en un 20%.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas: La demanda está aumentando en un 20%.

	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas: falta de recursos humanos de la empresa. • Debilidades: La competencia tiene un mejor acceso a las nuevas tecnologías. • Oportunidad: los clientes valoran más el producto debido al posicionamiento en la industria del fitness.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas: los clientes valoran más el producto debido al posicionamiento en la industria del fitness. • Amenazas: la demanda está aumentando en un 20%. • Debilidades: falta de recursos humanos de la empresa. • Oportunidad: la competencia tiene un mejor acceso a las nuevas tecnologías.

Análisis de la competencia en el plan de negocios: seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia directa: otros productores de mantequilla de maní, otros productores de productos para untar. • Competencia indirecta: tiendas de alimentos, supermercados.
si	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia directa: otros productores de mantequilla de maní, otros productores de productos para untar. • Competencia indirecta: productores de nueces, productores de barras energéticas.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia directa: tiendas de fitness, tiendas especializadas en nutrición en línea. • Competencia indirecta: tiendas de alimentos, supermercados.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia directa: tiendas de fitness, tiendas especializadas en nutrición en línea. • Competencia indirecta: productores de nueces, productores de barras energéticas.

Cultura organizacional - Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	<ul style="list-style-type: none"> • Valores: Orientación al cliente, compromiso con los resultados. • Comunicación: Comunicación abierta a través de toda la organización. • Tiempo: la frecuencia de quedarse hasta tarde es demasiado alta.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Valores: Orientación al cliente, compromiso con la sostenibilidad. • Comunicación: Comunicación abierta a través de toda la organización. • Tiempo: la frecuencia de quedarse hasta tarde es demasiado alta.
No	<ul style="list-style-type: none"> • Valores: Orientación al cliente, compromiso con la sostenibilidad. • Comunicación: es limitada en el departamento de ventas y más abierta en la producción. • Tiempo: el tiempo libre se valora y no se considera tiempo perdido.
si	<ul style="list-style-type: none"> • Valores: Orientación al cliente, compromiso con los resultados. • Comunicación: es limitada en el departamento de ventas y más abierta en la producción. • Tiempo: la frecuencia de quedarse hasta tarde es demasiado alta.

Identificación de diagrama de flujo adecuado y estructuras de organización - Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

si	<p>Estructura jerárquica (niveles):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente 2. Finanzas; ventas; producción <p>Se necesita atención especial: el jefe de ventas está trabajando principalmente en tareas operativas y no en tareas de gestión.</p>
No	<p>Estructura jerárquica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente

	<p>2. Finanzas; ventas</p> <p>Se necesita atención especial: el jefe de ventas está trabajando principalmente en tareas operativas y no en tareas de gestión</p>
No	<p>Estructura jerárquica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente 2. Finanzas; ventas <p>Se necesita atención especial: el jefe de ventas está trabajando principalmente en tareas de gestión y no en tareas operativas</p>
No	<p>Estructura jerárquica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente 2. Finanzas; ventas; producción <p>Se necesita atención especial: el jefe de ventas está trabajando principalmente en tareas de gestión y no en tareas operativas.</p>

Planificación del personal y gestión del ciclo estratégico de gestión de recursos humanos - Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	<p>Soluciones propuestas a corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento adicional de horas extras y bonificaciones para todos. <p>Soluciones propuestas a largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de producción que faltan. • Aumento adicional de horas extras y bonificaciones para el personal de ventas.
si	<p>Soluciones propuestas a corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de producción que faltan. • Aumento adicional de horas extras y bonificaciones para el personal de ventas. <p>Soluciones propuestas a largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El gerente de recursos humanos debe encontrar los empleados de producción adicionales. • El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de ventas que faltan.
No	<p>Soluciones propuestas a corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa necesita asignar más funciones de gestión al jefe de ventas y capacitar a los empleados de ventas existentes. • Aumento adicional de horas extras para empleados de producción. <p>Soluciones propuestas a largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de producción que faltan. • El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de ventas que faltan.
No	<p>Soluciones propuestas a corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento adicional de horas extras y bonificaciones para el personal de ventas. • los La empresa necesita asignar más funciones de gestión al jefe de ventas y capacitar a los nuevos empleados de ventas. <p>Soluciones propuestas a largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El gerente de recursos humanos debe encontrar a los empleados de producción que faltan. • El gerente de recursos humanos debe encontrar los empleados de producción adicionales.

Implementación de la evaluación del desempeño en la organización - Seleccione una respuesta correcta basada en los hechos del estudio de caso de las siguientes opciones:

No	La evaluación del desempeño en el caso se realiza a través del cuestionario.
No	La evaluación del desempeño en el caso está integrada en el sistema de la compañía y se realizó para todos los empleados.
si	Los empleados son informados sobre los resultados que obtienen en el caso.
No	Una persona diferente realiza la Evaluación de desempeño de cada empleado en el caso.

Módulo 2 | Relaciones laborales

Unidad 1. Legislación

Ejercicio 1

Arrastra las palabras correctas para completar la oración
¿Qué es una relación laboral?

Acciones - Capital - Proceso de producción - salida - términos - legislación laboral - directiva - contrato de trabajo - relación laboral - inversionistas - socios.

Se determinan las relaciones laborales que se ubican entre el capital y el trabajo en el proceso de producción.

En esta relación, la persona que aporta el capital o los medios de producción es un empleador específico; en cambio, la persona que contribuye con el trabajo se considera un trabajador. Estas relaciones laborales están reguladas por el contrato de trabajo, es decir, el contrato de trabajo es la norma que regula la relación laboral entre empleador-trabajador.

Ejercicio 2

Respuestas correctas	Familiarizarse con la legislación laboral europea Seleccione las respuestas correctas sobre las características de la legislación laboral europea. Seleccione las respuestas que considere correctas. La legislación laboral europea se caracteriza por:
	Establecer un marco legal claro, pero no de obligaciones.
X	La legislación europea está fuertemente relacionada con el mercado único.
	Debe tener en cuenta la libre circulación de bienes, servicios y capitales.
	Los estados solo pueden implementar las condiciones mínimas de la Unión Europea.
X	La estrategia europea de empleo forma parte de la estrategia de crecimiento Europa 2020.
X	Una de las prioridades de la legislación laboral europea es el despido colectivo.

Ejercicio 3

Haga coincidir los siguientes elementos:

Directive
91/533 / EEC

Las obligaciones mínimas que tiene el empleador al informar a los empleados sobre las condiciones de su contrato.

Directive 1999/70 / EC	Derechos de información y consulta, principios de no discriminación y mínimos para evitar el uso repetitivo y el abuso de estos contratos.
Directive 1997/81 / EC	Contratos temporales a tiempo parcial donde se establece una definición específica de trabajador a tiempo parcial y los principios de no discriminación entre estos y otros tipos de contrato.
Directive 1989/391/EEC	Incluye información relacionada con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
Directive 2003/88 / EC	Organización del tiempo de trabajo.
Directive 98/59 / EC	Las condiciones y obligaciones de información y consulta que las empresas tienen al ejecutar un despido colectivo.

Ejercicio 4

Organice los siguientes elementos en el orden correcto.
Solicite los acuerdos de acuerdo con la normativa española aplicable, en el orden que considere más autorizado:

1	Acuerdo de empresa.
2	Acuerdo sectorial local o regional.
3	Acuerdo sectorial provincial o interprovincial.
4	Acuerdo del Sector Autónomo.
5	Acuerdo del sector estatal.
6	Estado de los trabajadores.

Tema 2. Prevención de riesgos laborales.

Ejercicio 1

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. Es posible que existan varios contratos laborales diferentes según la legislación nacional.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 2

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. La prevención de riesgos laborales es la disciplina que promueve la salud y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 3

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. En los riesgos laborales no se incluye un accidente de trabajo causado por una falla humana o de otro tipo, durante el día laboral.
	Cierto
X	Falso

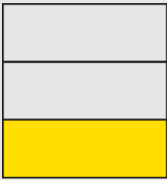
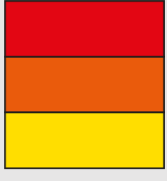
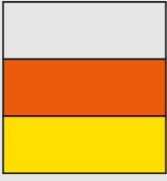
Ejercicio 4

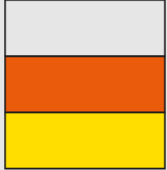
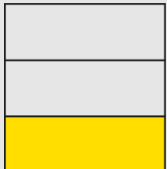
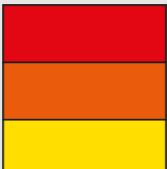
Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. Todas las organizaciones y administraciones públicas deben tener un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 5

Respuesta correcta	Elija si la afirmación es verdadera o falsa. La Prevención de Riesgos Laborales debe integrarse en el sistema de gestión de la organización, todas las actividades y todos los niveles jerárquicos.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 6

Haga coincidir los siguientes elementos dependiendo de si las infracciones son leves, graves o muy graves:	
 Minor	La compañía ha estado 2 semanas sin limpiar el laboratorio.
 Very Serious	La mujer embarazada está expuesta a productos químicos tóxicos.
 Serious	La empresa se negó a implementar regulaciones de riesgos laborales.

 Serious	El trabajador no conoce los resultados de las pruebas médicas.
 Minor	Se abrió una nueva oficina después del colapso, pero las autoridades no tenían antecedentes.
 Very Serious	Aunque la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requiere que detengan las actividades contaminantes en el trabajo, la empresa no lo hizo.

Caso de estudio Módulo 2

La empresa tiene 42 empleados. El gerente sabe que les faltan cuatro empleados en los últimos tres meses en producción, que trabajan en dos turnos, y que necesitarían dos empleados adicionales en el mes siguiente en el departamento de ventas. Hasta ahora, el problema se resolvió con horas extras y bonos. Siete empleados en la producción tienen un contrato de forma temporal, y su prolongación legalmente posible terminará en el mes y medio. Deben obtener contratos regulares a tiempo completo o ser despedidos. Cinco de los trabajadores están empleados a tiempo parcial. Dos trabajadoras regresarán de la licencia de maternidad en 1 mes. El jefe de producción no está contento con eso, ya que espera bajas por enfermedad y no sabe si trabajarán en un turno o incluso en un contrato a tiempo parcial.

Como gerente de recursos humanos, se le pidió que despidiera a los trabajadores que venían de la licencia de maternidad si es posible. ¿Cuáles son las opciones del caso de estudio presentado?

No	Estar de acuerdo con el supervisor y despedirlos por razones comerciales.
si	Ofrecer un contrato a tiempo parcial a las madres y organizar el trabajo en un turno y despedirlas más tarde.
No	Deje la situación por ahora y deje que continúen trabajando en un trabajo de tiempo completo en dos turnos y despídalos más tarde.
No	Abandone la situación y permítales continuar trabajando a tiempo completo en dos turnos, ya que están protegidos.

El gerente del caso de estudio presentado le pide que organice el proceso de trabajo durante las vacaciones de verano. No se contratarán nuevos empleados en dos meses. Dado que los trabajadores a tiempo parcial tienen más descanso que a tiempo completo, él le pide que organice los turnos para que cubran a los trabajadores a tiempo completo desaparecidos, lo que incluye darles más horas extras.

No	Planifico el trabajo sin consultar a trabajadores individuales sobre sus vacaciones y planifico horas extras para todos. Programo a dos trabajadoras que vienen de la licencia de maternidad en las partes faltantes de los dos turnos.
No	Programo horas extras para cubrir a los trabajadores a tiempo completo ausentes de una manera que los trabajadores a tiempo parcial trabajan más en este período, y trabajarán menos en los meses siguientes.
si	Planifico el trabajo de los empleados y planifico horas extras para todos, excepto los empleados con limitaciones. Programo a dos trabajadoras que vienen de la licencia de maternidad en el primer turno.
No	Programo horas extras para cubrir a los trabajadores a tiempo completo desaparecidos de una manera que todos los trabajadores trabajen más en este período, y trabajarán menos en los próximos meses.

Uno de tus **trabajadores** del caso de estudio presentado, viva al otro lado de la frontera y trabaje a tiempo completo en su organización:

No	Esto se llama trabajador desplazado, y los beneficios de seguridad social del empleado son responsabilidad del país de residencia.
si	Esto se llama trabajador fronterizo, y los beneficios de seguridad social del empleado son nuestra responsabilidad.
No	Esto se llama trabajador fronterizo, y los beneficios de seguridad social del empleado son responsabilidad del país de residencia.
No	Esto se llama un trabajador desplazado, y los beneficios de seguridad social del empleado son nuestra responsabilidad.

Uno de tus **trabajadores** del caso de estudio presentado se envía como representante de ventas de la organización a Noruega durante seis meses:

No	Esto se denomina trabajador desplazado, y los beneficios de seguridad social del empleado son responsabilidad del país de trabajo temporal.
No	Esto se llama trabajador fronterizo, y los beneficios de seguridad social del empleado son nuestra responsabilidad.
No	Esto se llama trabajador fronterizo y los beneficios de seguridad social del empleado son responsabilidad del país de trabajo temporal.
si	Esto se llama un trabajador desplazado, y los beneficios de seguridad social del empleado son nuestra responsabilidad.

La relación de trabajo actúa como un documento general para las relaciones laborales cambiadas de manera que el empleado tenga un mínimo de 24 días de vacaciones. El convenio colectivo que sigue establece un mínimo de 22 días de vacaciones. Debe establecer el tiempo de vacaciones para sus empleados a partir del caso de estudio presentado.

No	Estableceré 22 días para trabajadores a tiempo completo y 11 días para mediotrabajadores a tiempo.
No	Estableceré 24 días para trabajadores a tiempo completo y 12 días para medio trabajadores a tiempo.
si	Estableceré 24 días para trabajadores a tiempo completo y 24 días para medio trabajadores a tiempo.
No	Estableceré 22 días para trabajadores a tiempo completo y 22 días para medio trabajadores a tiempo.

La relación de trabajo actúa como un documento general para las relaciones laborales cambiadas de manera que el empleado tenga un mínimo de 20 días de vacaciones. El convenio colectivo que sigue establece un mínimo de 24 días de vacaciones. Debe establecer el tiempo de vacaciones para sus empleados a partir del caso de estudio presentado.

No	Estableceré 20 días para trabajadores a tiempo completo y 10 días para medio trabajadores a tiempo.
No	Estableceré 24 días para trabajadores a tiempo completo y 12 días para medio trabajadores a tiempo.
si	Estableceré 24 días para trabajadores a tiempo completo y 24 días para medio trabajadores a tiempo.
No	Estableceré 20 días para trabajadores a tiempo completo y 20 días para medio trabajadores a tiempo.

El gerente del caso de estudio presentado decidió no prolongar el empleo de siete trabajadores con un contrato temporal en la producción. Ya despidió a dos empleados en ventas la semana pasada y doce en una producción hace poco más de treinta días.

No	Tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos en función del número de empleados despedidos en los últimos 30 días.
No	No tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos basados en 21 despidos de empleados en los últimos 30 días.
No	Tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos en función del número de empleados despedidos en los últimos 90 días.
si	No tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos en función del número de empleados despedidos en los últimos 90 días.

(los contratos temporales no cuentan)

El gerente del caso de estudio presentado tiene que despedir a siete trabajadores dentro de la producción debido a la falta de pedidos. Ya despidió a dos empleados en ventas la semana pasada y doce en una producción hace poco más de un mes.

No	Tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos en función del número de empleados despedidos en los últimos 30 días.
No	No tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos basados en 21 despidos de empleados en los últimos 30 días.
si	Tengo que notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos en función del número de empleados despedidos en los últimos 90 días.
No	yo no tener para notificar a las autoridades sobre los despidos colectivos basados en el número de empleados despedidos en los últimos 90 días.

(21 en 90 días)

Seleccione la respuesta más adecuada según el caso de estudio:

No	Según el número de empleados en el caso de estudio, estamos obligados a asumir actividades de prevención. Dado que el empleador contrató servicios externos competentes para la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, libera al empleador de sus responsabilidades en esta área. La empresa contratada asume la responsabilidad.
No	Según el número de empleados en el caso de estudio, no estamos obligados a asumir actividades de prevención desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo y la prevención

	de riesgos laborales.
si	Según el número de empleados en el caso de estudio, estamos obligados a asumir actividades de prevención y, a pesar de contratar servicios externos competentes para la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, no libera al empleador de sus responsabilidades en esta área.
No	Según el número de empleados en el caso de estudio, estamos obligados a asumir actividades de prevención desde el punto de vista de los riesgos de seguridad en el trabajo. Somos responsables en esta área y no podemos tener un servicio externo competente para ello.

Uno de sus empleados se lesionó durante el trabajo. El empleado estuvo en casa los cuatro días. ¿Qué haces?

No	No ingreso el caso a la lista de accidentes laborales porque el trabajador no es apto para trabajar por menos de cinco días hábiles.
No	No incluyo el caso en la lista de accidentes laborales porque empleamos a menos de 50 personas y el trabajador no debe estar preparado para trabajar durante más de cinco días hábiles en este caso.
No	No ingreso el caso a la lista de accidentes laborales porque empleamos a menos de 50 personas.
si	Entro en el caso a la lista de accidentes laborales porque el trabajador no es apto para trabajar por más de tres días hábiles.

Tengo que organizar una capacitación adecuada en seguridad y salud para el empleado:

No	Cuando recluto a un empleado.
No	Cuando recluto empleados y en el caso de la introducción de nuevos equipos de trabajo o un cambio en el equipo.
No	Cuando recluto a un empleado, en el caso de una transferencia o un cambio de trabajo / posición en la organización, en el caso de la introducción de nuevos equipos de trabajo o un cambio en el equipo.
si	Cuando recluto a un empleado, en el caso de una transferencia o un cambio de trabajo / posición en la organización, en el caso de la introducción de un nuevo equipo de trabajo o un cambio en el equipo, en el caso de la introducción de cualquier nueva tecnología.

Módulo 3 | Responsabilidad social corporativa

Unidad 1. Igualdad y Diversidad

Ejercicio 1

Respuestas correctas	<p>Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones con respecto a la definición de Responsabilidad Social Corporativa. Elija todas las casillas que considere correctas.</p> <p>Una responsabilidad social corporativa se caracteriza por:</p>
X	Una empresa que ofrece una contribución constante voluntaria y activa para mejorar su economía, social, medioambiental ...
	Centrándose en la venta de nuevos productos que ofrecen beneficios ambientales y sociales a los clientes.

	Dando más visibilidad a su negocio.
	Siendo un proceso destructivo. Solo destaca los aspectos negativos de una empresa.
X	Es cómo una gestión empresarial genera un impacto positivo en sus clientes, empleados, partes interesadas, comunidades locales, medio ambiente y sociedad en general.
	Se trata de cumplir con la legislación nacional e internacional existente relacionada con las condiciones de trabajo, la seguridad social (...).

Ejercicio 2

Respuestas correctas	Seleccione entre las siguientes opciones, aquellas que considerarían personas de riesgo social o exclusión:
	Personas desempleadas de más de 1 año.
	Personas entre 30 y 35 años sin hijos.
X	Destinatarios de renta mínima o similar.
X	Personas entre 18 y 30 años de edad de instituciones de protección infantil.
X	Personas de centros de alojamiento alternativos.
X	Personas en la cárcel cuya situación les permite acceder a un trabajo.
	Personas mayores de 50 años.

Unidad 2. Capacidad y buenas prácticas

Ejercicio 1

Respuesta correcta	Elija si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas de acuerdo con los contenidos de Diveritsy Charter vistos hasta ahora. La Carta Diveritsy es una iniciativa del Consejo de Europa que promueve la igualdad económica entre los empleados.
	Cierto
X	Falso

Ejercicio 2

Respuesta correcta	Elija si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas de acuerdo con los contenidos de Diveritsy Charter vistos hasta ahora. La Carta de Diveritsy tiene como objetivo extender y comunicar estándares mínimos para todos los empleados.
X	Cierto
	Falso

Ejercicio 3

Respuesta correcta	Elija si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas de acuerdo con los contenidos de Diveritsy Charter vistos hasta ahora. Promoción de la inclusión; La reconciliación y el reconocimiento de la diversidad de los clientes son algunos de los principios de la Carta de la Diversidad.
---------------------------	--

X	Cierto
	Falso

Ejercicio 4

Respuesta correcta	Elija si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas de acuerdo con los contenidos de Divertisy Charter vistos hasta ahora. Solo unas pocas empresas en la UE pueden ser parte de esta iniciativa.
	Cierto
X	Falso

Ejercicio 5

Respuesta correcta	Elija si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas de acuerdo con los contenidos de Divertisy Charter vistos hasta ahora. Las empresas en la UE pueden encontrar herramientas, información y orientación sobre cómo implementar la diversidad en su lugar de trabajo.
	Cierto
X	Falso

Ejercicio 6

Respuestas correctas	Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones. Elija de la lista de palabras que cree que debería considerar para brindar diversidad en el trabajo.
X	Ofreciendo igualdad de oportunidades.
X	Personas con diferentes características (género, edad, antecedentes culturales, orientación sexual, educación ...).
	Trabajadores capaces de hacer todo.
	Formación en gestión.
X	Se trata de seguir la ley de diversidad (X).
X	Declarar compromiso corporativo con la diversidad.
	Compartir comida de diferentes países.
	Aprender a ser más tolerante.
	Tener un tratamiento especial para algunas personas.
X	Incluir a todos los trabajadores de la empresa.

Ejercicio 7

Une los siguientes elementos. Relacione cada uno de los tipos de acciones en un plan de igualdad con las actividades propuestas. Hay tres de cada tipo.	
Corrective actions	Incorporar el género menos representado en algunas posiciones.
Preventive actions	Llevar a cabo procesos de selección lo más transparentes posible y con acceso total a toda la información.
Enabling actions	Intercambiando horarios y horarios entre empleados de acuerdo a su disponibilidad.

Corrective actions	Establecer un porcentaje mínimo de mujeres en todos los departamentos de la empresa.
Preventive actions	Fomentar el uso del currículum anónimo en el proceso de selección.
Enabling actions	Implementar cursos de capacitación en gestión del tiempo.
Corrective actions	Trate de equilibrar los contratos a tiempo parcial y completo entre hombres y mujeres.
Preventive actions	Proponer conferencias, eventos y charlas centradas en la igualdad de género para los empleados.
Enabling actions	Horarios flexibles o horarios de trabajo intensivos para permitir la conciliación

Ejercicio 8

Organice los siguientes elementos en el orden correcto. Tenga en cuenta las fases de implementación de un Plan de igualdad y ordene las siguientes acciones.

1	Estrategia de diagnóstico.
2	Entrevistas; cuestionarios acceso a datos formales.
3	Definición del Plan de Igualdad.
4	Identificar acciones correctivas, preventivas y habilitadoras.
5	Definir el calendario de las acciones.
6	Identificar al personal responsable del seguimiento.
7	Seguimiento del plan.
8	Comunicar resultados.

Caso de estudio Módulo 3

La compañía trabaja como una empresa social en el campo del envasado de alimentos con veinte empleados a tiempo completo, diez de ellos son mayores de 58 años. La prisión local tiene un acuerdo para enviar hasta diez prisioneros durante el verano y hasta 5 en primavera y otoño. Los trabajadores empacan los productos locales de granjas y pequeños productores en cajas de papel y envolturas de plástico. La empresa supervisa el uso de materiales. Sin embargo, en los últimos dos años, están aumentando la cantidad de material de embalaje de plástico y basura. Están legalmente obligados a informar el tráfico de los materiales de embalaje. La compañía sigue todas las regulaciones relacionadas con el negocio operativo. Calculan que pueden producir con esta cantidad de material durante otro año antes de que aumenten las sanciones. Otro aspecto de su trabajo es dar la oportunidad a grupos en riesgo. Han obtenido varios subsidios gubernamentales del desarrollo rural y social encontrado. Están orgullosos de estar profundamente conectados con la comunidad local y brindar un servicio con el valor agregado a la sociedad que fue reconocido por el ayuntamiento. La empresa se compromete a promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y la ha compartido con sus proveedores.

Según el caso de estudio, elija una de las cuatro declaraciones con respecto a los informes de sostenibilidad corporativa:

No	La compañía está en el aspecto ambiental más allá del nivel de cumplimiento legal, y ya actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Para informar a nuestros grupos de interés, sugiero los estándares GRI.
No	La compañía se encuentra en el aspecto ambiental en un nivel de cumplimiento legal y no actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, sugiero implementar la supervisión de situaciones de incumplimiento.
si	La compañía se encuentra en el aspecto ambiental en un nivel de cumplimiento legal y no actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, sugiero implementar un esquema voluntario de auditoría ambiental (por ejemplo, EMAS).
No	La compañía está en el aspecto ambiental más allá del nivel de cumplimiento legal, y ya actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Las partes interesadas pueden verlo cuando nos visitan.

Según el caso de estudio, elija una de las cuatro afirmaciones sobre la implementación de un modelo de negocio más sostenible:

No	La compañía está en el aspecto ambiental más allá del nivel de cumplimiento legal, y ya actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, recomiendo ir hacia formas más sostenibles de envasado.
si	La compañía se encuentra en el aspecto ambiental en un nivel de cumplimiento legal y no actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, recomiendo ir hacia formas más sostenibles de envasado.
No	La compañía se encuentra en el aspecto ambiental en un nivel de cumplimiento legal y no actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, sugiero invertir en paneles solares para producir nuestra propia energía.
No	La compañía está en el aspecto ambiental más allá del nivel de cumplimiento legal, y ya actúa hacia la sostenibilidad ambiental del negocio. Por lo tanto, sugiero invertir en paneles solares para producir nuestra propia energía.

¿Cuál de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDG de las Naciones Unidas) se aborda más en el caso de estudio?

No	Consumo y producción responsables.
si	Reducción de las desigualdades.
No	Ciudades y comunidades sostenibles.
No	Industrias, innovación e infraestructura.

Según el caso de estudio, elija una de las cuatro declaraciones sobre la responsabilidad social corporativa de la organización. La RSE tiene siete temas centrales, y el caso de estudio aborda los dos siguientes:

No	El medio ambiente y las prácticas de operación justas.
No	Derechos humanos y participación y desarrollo de la comunidad.
si	Participación comunitaria y desarrollo y prácticas laborales.
No	El medio ambiente y los problemas del consumidor.

Según el caso de estudio, elija una de las cuatro declaraciones:

No	La organización no tiene un plan de igualdad.
No	La organización no tiene la Carta de Diversidad.

si	La organización tiene la Carta de la Diversidad.
No	La organización tiene un plan de igualdad.

¿Cuáles serían los factores clave para medir el impacto de la diversidad de las empresas en el caso de estudio presentado?

si	Conocimiento de la diversidad, datos de diversidad, indicadores de diversidad y aprender a revelar el impacto.
No	Datos de diversidad, análisis de diversidad, indicadores de diversidad y aprendizaje para revelar el impacto.
No	Datos de diversidad, Análisis de diversidad, Indicadores de diversidad.
No	Conocimiento de la diversidad, datos de diversidad, indicadores de diversidad.

Módulo 4 | Compromiso de los empleados

Unidad 1. Detección y análisis.

Ejercicio 1

Respuestas correctas	Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones Seleccione las opciones que están vinculadas a las características y objetivos de una Encuesta de clima laboral.
X	El objetivo de la Encuesta de clima laboral es conocer la opinión y la percepción de los empleados de una empresa.
	Los gerentes en una Encuesta de clima laboral apuntan a tener un equipo de empleados más integrado.
X	Una Encuesta de clima laboral obtiene información valiosa sobre las actividades diarias de una empresa y sus empleados.
	Utiliza reuniones cara a cara como el único método de análisis.
	Es importante involucrar solo a los empleados.
	Las fases que integran un Estudio del clima laboral son la planificación, la recopilación de información y la comunicación.
X	Es importante prever un Plan de acción después del Estudio del clima laboral.
X	El método más adecuado para analizar los resultados en pequeñas empresas es una estadística expuesta a los empleados.
	Un Estudio del clima laboral utiliza una perspectiva positiva con el objetivo de mejorar la satisfacción de los empleados.
X	Es importante contextualizar el Estudio del clima laboral explicando sus objetivos, metodologías y posibles acciones futuras.

Ejercicio 2



Organice los siguientes elementos en el orden correcto A continuación, puede encontrar las diferentes oraciones que mencionan el proceso de un Estudio del clima laboral. Secuenciarlos teniendo en cuenta el orden normal de las diferentes fases.	
1	Prepare el escenario para que tanto los gerentes como el público objetivo tengan claro lo

	que está por suceder y lo que implica.
2	Establezca los objetivos antes de comenzar; El nivel de participación de los empleados y la información a proporcionar.
3	Identifique la metodología y los pasos a seguir para llevar a cabo el Estudio del clima laboral.
4 4	Cree y entregue a cada uno de los empleados el cuestionario, explicando las razones y para qué sirve.
5 5	Garantice el anonimato mientras recopila los resultados del cuestionario.
6 6	Analizar los resultados y la información obtenida.
7 7	Evaluar y analizar dónde están las insatisfacciones de los empleados, así como qué los produce.
8	Desarrollo de un plan de actividades o estrategia para un cambio en el clima laboral a cambio.
9 9	Comunicar los resultados a los empleados.
10	Haga que todos los empleados y miembros de la empresa participen y brinde la oportunidad de dar su opinión.

Ejercicio 3

Une los siguientes elementos. Se refieren a fases en el análisis de la encuesta climática.

 <p>Planning</p>	<p>Involucra a todo el equipo; Definir objetivos y deberes; Identificar la metodología.</p>
 <p>Information gathering</p>	<p>Desarrollo y presentación de cuestionarios; Entrega de explicaciones; Seguimiento de respuestas y respuestas.</p>
 <p>Development of questionnaires</p>	<p>Garantizar el anonimato; Dar tiempo para participar; Sugerencia de buzón de correo; Estrés en la evaluación.</p>
 <p>Diagnosis</p>	<p>Análisis de resultados; Evaluar la insatisfacción; Análisis a medida para cada caso.</p>

 <p>Action Plan</p>	<p>Estrategia de implementación; Distribución de responsabilidades dentro del equipo; Flexibilidad; Resultados medibles</p>
 <p>Communication of results</p>	<p>Difusión de resultados; Participación de todo el equipo; Futuras acciones definidas.</p>

Unidad 2. Participación y participación

Ejercicio 1

Respuestas correctas	Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones Seleccione las opciones relacionadas con los contenidos vinculados a la motivación vista hasta ahora:
X	Si los miembros de la organización están motivados y se sienten reconocidos en el desempeño de sus tareas.
	Hay dos dimensiones de implicaciones con el trabajo: sentimiento de deber y obligación hacia el trabajo e identificación psicológica con el trabajo.
X	La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento de una persona o equipo hacia el trabajo, para lograr la meta u objetivo deseado o propuesto. Solo hay tres factores ambientales: relación y gestión, comunicación, entorno laboral.
X	La motivación laboral es energía interna que activa el comportamiento e impulsa a las personas a trabajar para lograr una meta o un resultado deseado, e implica un compromiso con su trabajo.
	Algunas motivaciones externas son la autoestima y los logros personales.
X	Los factores externos son factores que provienen del extranjero. Normalmente comienzan desde la organización y deben ser facilitadores que ponen a disposición de las personas los elementos necesarios para que puedan alcanzar los objetivos.
X	Teoría de Alderfer: La motivación es una función de tres estados básicos: existencia, relación y crecimiento. La frustración en un nivel superior implica no tener en cuenta lo inmediato inferior.

Ejercicio 2

Haga coincidir los siguientes elementos con respecto al liderazgo transformador con una de sus

características.	
Intervención	Se puede definir de esta manera que los empleados están incluidos en sus intereses. Es un apego de base individual y es directo. La gerencia toma la iniciativa con empleados individuales y se incluye para lograr un objetivo común específico.
Participación	En este proceso, intente unirse con otros en todas las actividades que importan en la empresa.
Factores internos	Acciones llevadas a cabo por el individuo marcado por su propia voluntad para lograr los objetivos y satisfacer sus necesidades siempre en línea con sus habilidades / destrezas.
Teoría de Maslow	La motivación es función de cinco necesidades psicológicas básicas: fisiológica, seguridad, amor, reconocimiento y autodesarrollo.


Ejercicio 3

Une los siguientes elementos. Se refieren a lo que una empresa puede impulsar para motivar a los empleados.	
	Deseo de actividades.
	Deseo de poder.
	Deseo de membresía.
	Deseo de competencia.
	Deseo de alcanzar metas.
	Deseo de reconocimiento.

Ejercicio 4

Une los siguientes elementos. Se refieren a lo que puede desmotivar a los empleados de una empresa.	
	Expectativas incumplidas.
	Reuniones improductivas.
	Cambios constantes
	Ocultar información
	Respuestas desalentadoras.
	Esfuerzos inútiles.

Ejercicio 5

Une los siguientes elementos. Se refieren a lo que una empresa puede hacer para motivar a sus empleados.	
	El Consejo de Administración de la empresa apoya el buen desempeño.

	Impulsar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
	Inculcar a los empleados la creencia del valor de su trabajo.
	Asegúrese de que los objetivos sean alcanzables.
	Brinde a los empleados la oportunidad de usar su inteligencia y habilidades para resolver problemas diarios.
	Busque equidad relacionada con personas y recompensas.
	Mantenga a los empleados productivamente ocupados.
	Nunca ignore el salario.
	Hacer una efectiva comunicación interna y externa.

Ejercicio 6





Respuestas correctas **Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones. Seleccione las opciones que ayudan a motivar a los empleados de una empresa.**




X	Brinde a los empleados la oportunidad de usar su inteligencia y habilidades para resolver problemas diarios.
	Cambios constantes en el trabajo en equipo para que nuevas personas puedan aportar nuevas ideas.
X	Hacer una efectiva comunicación interna y externa.
	Dales abrazos gratis todas las mañanas.
X	Las diferencias individuales deben reconocerse entre los empleados.
	Ocultar información y bajas expectativas.
X	Un buen desempeño realizado por cualquiera de los empleados apoyados por el Consejo de Administración.
X	Implemente actividades que puedan hacer que los empleados deseen alcanzar sus metas.

Unidad 3. Liderazgo

Ejercicio 1

Haga coincidir los siguientes elementos con respecto al liderazgo transformador con una de sus características.

 <p>Autocrat Leadership</p>	Preocupado por su propia persona y considera su propia satisfacción como el objetivo principal. Sus colaboradores deberían entenderlo sin explicaciones.
 <p>Bureaucrat Leadership</p>	Los procedimientos bien definidos, las regulaciones bien estipuladas y el respeto por ellos son una condición necesaria y suficiente para garantizar el funcionamiento de la empresa. Trate de tener una respuesta preparada para cualquier situación que pueda surgir.
 <p>Democratic Leadership</p>	Colaboradores como los más importantes. Muestra preocupación por sus sentimientos y opiniones. Delega mucho pero sin organización ni control.
 <p>Demagogue Leadership</p>	Piensa que tiene la verdad o las soluciones, y que son producto de sus propias habilidades. Desprecie a los colaboradores que no admiten sus puntos de vista o cumplen sus voluntades.


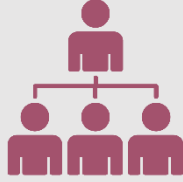


 <p>Paternalistic Leadership</p>	<p>Centrado en los colaboradores pero preocupado por el funcionamiento del sistema. No define bien los objetivos ni controla su logro.</p>
 <p>Accompanying Leadership</p>	<p>Lo más importante es el ambiente de trabajo y las buenas relaciones con el equipo. Quiere evitar tensiones y conflictos.</p>
 <p>Effective Leadership</p>	<p>Considera que el éxito y la efectividad a largo plazo pasa por la dosificación correcta entre las funciones de gestión y los colaboradores responsables, preparados y motivados.</p>

Ejercicio 2

Respuestas correctas	Seleccione una o más respuestas correctas de las siguientes opciones.
	El "liderazgo situacional" se caracteriza por:
X	Un comportamiento del líder que cambia según las circunstancias.
	No tener en cuenta las opiniones de los empleados.
X	Adopta un enfoque similar entre líderes y empleados que padres e hijos: cuanto más autonomía tienen los empleados, más varía su control.
	Uno de sus principales factores es la inspiración que transmiten a sus empleados.
X	Se basa en cuatro estilos de gestión: ordenar, persuadir, participar y delegar.
	Es un liderazgo cuya primera preocupación es, principalmente, la situación del empleado.
X	Describe el liderazgo como una línea curva, no de forma lineal.
	El líder toma en cuenta la opinión de todos antes que la suya.

Ejercicio 3

Haga coincidir los siguientes elementos con respecto al liderazgo transformador con una de sus características.

 Charismatic leadership	<p>Quienes tienen este liderazgo ganan fácilmente la confianza y el respeto de sus empleados. Los empleados se identifican fácilmente con ellos.</p>
 Individualized consideration	<p>Los líderes se centran en el diagnóstico y las capacidades de los empleados para atender sus necesidades. La retroalimentación es recíproca.</p>
 Intellectual stimulation	<p>Impulsa la creatividad y concéntrate en el interior de los problemas. Utilizan la intuición, la lógica y les encanta usar métodos innovadores.</p>
 Inspirational leadership	<p>Dan coraje, aumentan el optimismo y el entusiasmo y pueden comunicar sus visiones.</p>

Ejercicio 4

<p>Une los siguientes elementos. Haga coincidir cada tipo de organización con su liderazgo ideal.</p>	
Organización formal	El Liderazgo Burocrático considera que un procedimiento bien definido, regulaciones bien estipuladas y respeto suficiente para garantizar un buen funcionamiento del equipo.
Organización informal	Liderazgo transaccional, generalmente vinculado a esta organización, ya que el interés común es impulsado por prácticas motivacionales promovidas por el líder.
Organización jerárquica	Liderazgo situacional, donde existe una gran dependencia entre líder y seguidores.
Organización funcional	Liderazgo transformacional, que promueve un alto conocimiento / habilidades de temas clave para el grupo y la organización. Promueven un papel más técnico de los empleados en cada puesto.
Organización mixta	Liderazgo efectivo, que acepta y define una estructura de marco clara y deja un margen de iniciativa y maniobra a los colaboradores.

Unidad 4. Políticas de bienestar

Ejercicio 1

Haga coincidir los siguientes elementos con respecto al liderazgo transformador con una de sus características.

 <p>Driver</p>	<p>Dinámico, atrevido, tiene iniciativa. A veces puede ser provocativo y a menudo ofensivo.</p>
 <p>Implementer</p>	<p>Planes de acción concretos. Les lleva a aceptar el cambio y tener una reacción lenta. Son planificadores eficientes, estratégicos y naturales.</p>
 <p>Finisher</p>	<p>Responsable de realizar tareas específicas. Comprometido. Ansioso. Perfeccionista. Preocupado. No delegar.</p>
 <p>Cohesive</p>	<p>Cooperativa, perceptiva, tranquila, apacible, y diplomático Ayuda al equipo a unir fuerzas. Difícil de tomar decisiones.</p>
 <p>Resources researcher</p>	<p>Desarrolla contactos, extrovertidos, comunicativos, relaciones públicas. No traiga ideas originales, fácilmente pierde los estribos.</p>
 <p>Coordinator</p>	<p>Tolerante, seguro de sí mismo; impulsar los procesos de toma de decisiones. Puede ser percibido como manipulador; delega demasiado.</p>
 <p>Mastermind</p>	<p>Creativos Soluciones no convencionales para problemas difíciles. Ignora incidentes. No es un buen comunicador.</p>
 <p>Evaluator</p>	<p>Punto de vista lógico. Imparcial. Preciso. Estrategia. Carece de iniciativa para inspirar a otros.</p>
 <p>Specialist</p>	<p>Cualidades y conocimientos específicos. Contribuye solo cuando conoce el problema. Habla mucho en términos técnicos.</p>

Ejercicio 2

Haga coincidir los siguientes elementos con respecto a los diferentes tipos de conflictos vistos hasta ahora.	
Percepciones Conflicto	Hay diferentes puntos de vista, rumores, diferencias entre grupos.
Conflictos por goles	Hay varias metas y objetivos dentro de la empresa.
Conflicto de recursos	El líder trata de hacer que todos usen los recursos de manera eficiente prevaleciendo el interés del equipo.
Conflicto de estilos	Es necesario tener en cuenta las diferentes personalidades y necesidades al asignar roles de trabajo.
Conflicto de presión	Hay emergencias que promueven el estrés. Ocurre cuando no es posible avanzar en el trabajo porque hay una fecha límite para la entrega.
Conflicto de roles	Se pueden generar luchas de poder o confrontaciones entre los trabajadores porque las funciones se superponen.
Conflicto sobre valores	Debe hacer una buena selección de personal, teniendo en cuenta la alineación empleado-empresa a contratar.
Conflicto sobre las políticas de la compañía.	Las reglas deben estar claramente escritas para evitar confusión y consistencia entre lo escrito y lo aplicado.

Ejercicio 3

Ordene las siguientes declaraciones de acuerdo con el proceso de resolución de conflictos.	
1	Defina el problema (¿Qué pasa?).
2	Analizar sus causas (¿Por qué?)
3	Definir objetivos para actuar (¿Qué queremos lograr?).
4 4	Generar alternativas (¿Qué podemos hacer?).
5 5	Elija la alternativa más óptima (¿Qué debemos hacer?).
6 6	Opere la solución elegida (¿Cómo lo hacemos?).
7 7	Ponlo en práctica (Hazlo).
8	Evaluar (¿Cómo lo hemos hecho?).
9 9	Defina el problema (¿Qué pasa?).

Ejercicio 4

Respuestas correctas	Seleccione las respuestas que, después de haber estudiado el contenido del módulo, considere correcta.
	En el trabajo en equipo, cada persona es responsable de su propio trabajo y tiene objetivos e intereses individuales e independientes para los demás.
X	Las redes formales son cuando los mensajes toman las rutas oficiales que marcan la jerarquía o el organigrama.
	La comunicación descendente es lo que trae la información de los subordinados a sus

	superiores.
X	El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de cierta manera, que cooperan para lograr un objetivo común que es la ejecución de un proyecto.
X	Los tipos de conflictos según su estado, pueden ser latentes o manifiestos.
	El conflicto se basa en dos pilares básicos: uno emocional y otro racional.
X	El líder del equipo debe ser una persona con un alto grado de empatía, capaz de ponerse en el lugar de cualquier compañero de trabajo.
X	Un conflicto abarca esa situación en la que una parte de los miembros de un grupo adopta una posición significativamente diferente del resto de los miembros, disminuyendo o eliminando la cohesión.
	Al implementar una política de bienestar en el trabajo, las organizaciones pueden crear culturas de apoyo en el lugar de trabajo que fomenten el absentismo.

Caso de estudio Módulo 4

La Sra. Green es la jefa del departamento de ventas y dirige su equipo de diez empleados en la empresa con 148 empleados. Ella reporta directamente al CEO, y tiene plena autoridad para realizar tareas dentro de la empresa. Sus objetivos de ventas se establecen a nivel de empresa y sus bonos se basan en el éxito de su equipo. El CEO está supervisando su trabajo mensualmente, y están corrigiendo los planes trimestralmente. Es ambiciosa y sus supervisores le permiten pasar hasta diez días al año en ventas, liderazgo y capacitación en gestión de ventas. Ella usó diez días en los últimos cinco años. En su tiempo libre, ella prefiere correr y escalar libremente. Cuando trabaja con su equipo, ella rinde homenaje al equipo en su conjunto y nunca señala a las personas en el equipo, ya que cree que el equipo en su conjunto contribuye al éxito general. En las reuniones individuales, ella establece las expectativas de ventas y los indicadores clave de rendimiento (KPI) para el empleado y conecta los pagos y las recompensas trimestrales. La última reunión del departamento que celebró no fue diferente de las demás. Envío el cronograma con anticipación, y su equipo informó problemas regulares y sus desafíos diarios. Existe una alta competencia entre los miembros del equipo. Todos los miembros del equipo se centran en sus KPI personales. Una de las cosas que señaló en la reunión fue que había adoptado un nuevo enfoque para medir la contribución individual a la empresa. Ella comenzará a medir el absentismo, y se conectará a la bonificación anual. Nadie estaba contento con eso, especialmente dos de los miembros que tienen niños pequeños y ambos están entre los tres primeros en ventas anuales. Adicionalmente, Explicó que debido a las rotaciones en la organización en los diferentes departamentos, el CEO prometió un bono de 5000 EUR para una persecución exitosa de un nuevo empleado. Si el empleado se queda un año, 30% y si al menos dos años, 100% de la bonificación. Uno de los tres principales empleados se molestó visiblemente en la reunión e impone que no tiene control si su hija se enfermó en el jardín de infantes y que es una gran trabajadora que alcanza todos los KPI. La Sra. Green respondió que tener hijos era su propia decisión, y no puedo ser una circunstancia atenuante para la comparación de otros empleados. Las reglas son las mismas para todos. La Sra. Green puede estar de mal humor con respecto a las respuestas que recibe de su equipo, y es aguda en la comunicación. El compañero de trabajo más viejo se refiere a ella como un demonio de rojo cuando no está cerca, porque ella usa mucho rojo. En general, Todos los empleados tienen beneficios en la empresa que resultan en un horario flexible y un plan de desarrollo profesional. La compañía es una organización bien organizada con 40 años de tradición; Los empleados perciben que trabajar en él es un trabajo seguro. El departamento de recursos humanos está promoviendo esto a través de sus valores.

¿Cuál es el objetivo común de los jefes de reuniones de ventas en el estudio de caso?

No	Conocer la percepción del empleado.
No	Hacer que los empleados sean participantes activos.
si	Obtenga información valiosa sobre el trabajo diario.
No	Desarrollar líneas de acción destinadas a optimizar el trabajo diario.

¿Qué elemento de buen clima laboral en la organización no reconoce en el caso de estudio?

No	En la naturaleza del trabajo, ya que los empleados tienen autonomía y desarrollo personal.
No	En horas de trabajo, con la flexibilidad y distribución de horas de trabajo.
si	En cohesión y relaciones en el grupo de trabajo.
No	En incentivos como salario, recompensas y estatus.

Cuando la jefa de ventas se refería al absentismo en el estudio de caso, se refería a ...

No	Porcentaje de salidas de empresas sobre el total de personas.
si	Promedio de días de licencia por año por persona.
No	Tiempo de retraso promedio por persona.
No	Días perdidos por año debido a huelgas, paros, asambleas, etc.

Cuando la jefa de ventas se refería a la rotación en el estudio de caso, se refería a ...

si	Porcentaje de salidas de empresas sobre el total de personas.
No	Promedio de días de licencia por año por persona.
No	Tiempo de retraso promedio por persona.
No	Días perdidos por año debido a huelgas, paros, asambleas, etc.

¿Cuáles son los factores de motivación inherentes que no son específicos del jefe de ventas?

si	Autodesarrollo / Crecimiento personal.
No	Autonomía.
No	Respeto a ti mismo.
No	Logros personales.

¿Cuáles son los factores de motivación externos que no son específicos para los miembros del equipo?

No	Recompensas
si	Alabanzas
No	Pagos
No	Atención.

Las necesidades basadas en la teoría de McClelland son las menos abordadas en la organización:

No	Pertenencia
si	Poder.
No	Competencia.
No	Logro.

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta según el caso de estudio:

No	La jefa de ventas es una líder ya que su posición es impuesta por la autoridad y proviene de la jerarquía.
No	La jefa de ventas es una líder ya que no trata a las personas como cosas o medios de ventas.
No	La jefa de ventas es la jefa ya que obtiene el consentimiento en las actividades laborales.
si	La jefa de ventas es la jefa, ya que en su mayoría asigna las tareas.

¿Cuál de las siguientes transaccional Los estilos de liderazgo son importantes para el jefe de ventas según el caso de estudio:

si	Líder activo
No	Líder pasivo.
No	Líder Laissez-Faire.
No	No desde arriba.

¿Cuál de los siguientes tipos de liderazgo es importante para el jefe de ventas en función del caso de estudio:

si	Liderazgo de autócratas.
No	Liderazgo efectivo.
No	Liderazgo demagogo.
No	Liderazgo acompañante.

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta según el caso de estudio:

No	Las redes informales se utilizan para distribuir información descendente sobre los bonos de caza de cabezas.
si	El jefe de ventas utiliza principalmente comunicación descendente en el departamento.
No	Parte del caso de estudio es sobre comunicación externa.
No	El jefe de ventas utiliza principalmente comunicación ascendente en el departamento.

¿El caso de estudio se refiere al "equipo" justo cuando se habla del jefe de ventas y los empleados de ventas?

No	Sí, practican el trabajo en equipo.
si	No, practican el trabajo en grupo.
No	No, los empleados de ventas practican el trabajo en equipo sin el jefe de ventas.
No	No puedo decir por el caso de estudio.

Conocemos diferentes tipos de conflictos. ¿Qué tipo de conflicto ocurrió entre el jefe de ventas y uno de los mejores trabajadores?

No	Conflicto sobre las políticas de la empresa.
si	Conflicto de percepciones.
No	Conflictos por objetivos.
No	Conflicto sobre valores.

El enfoque correcto para resolver el conflicto en el caso de estudio sería:

si	Analizar sus causas, definir objetivos para actuar, generar alternativas, elegir la alternativa más óptima, operar la solución elegida, ponerla en práctica, evaluar.
No	Definir objetivos para actuar, generar alternativas, elegir la alternativa más óptima, preparar la solución alineada con sus objetivos personales, ponerla en práctica, evaluar.
No	Definir objetivos para actuar, generar alternativas, elegir la alternativa más óptima, preparar una solución alineada con sus objetivos personales, ponerla en práctica.
No	Analice sus causas, defina objetivos para actuar, genere alternativas, elija la alternativa más óptima, opere la solución elegida, póngala en práctica.

¿Cuáles serían los factores clave para medir el impacto de la diversidad de las empresas en el caso de estudio presentado?

si	Conocimiento de la diversidad, datos de diversidad, indicadores de diversidad y aprendizaje para revelar el impacto.
No	Datos de diversidad, análisis de diversidad, indicadores de diversidad y aprendizaje para revelar el impacto.
No	Datos de diversidad, Análisis de diversidad, Indicadores de diversidad.
No	Conocimiento de la diversidad, datos de diversidad, indicadores de diversidad.