



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 de educación para gestores de capital humano

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



Índice

Introducción	3
Principios de evaluación y metodología	4
Métodos y criterios de evaluación	9
MÓDULO 1 GESTIÓN DE PERSONAL.....	9
MÓDULO 2 RELACIONES LABORALES.....	11
MÓDULO 3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	13
MÓDULO 4 COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.....	15
Validación y Reconocimiento	19

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.

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,

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

En línea:

- Prueba en línea
- 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:

- 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.

Aprendizaje combinado:

- 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).

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.