



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	3
2. Perfil de formación	4
2,1 TÍTULO DEL CURSO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	4
2,2 NIVEL DE EQF	4
2,3 EVALUACIÓN, VALIDACIÓN Y RECONOCIMIENTO	5
2,4 LA DURACIÓN ESTIMADA DEL CURSO	6
2,5 EL SISTEMA EUROPEO DE CRÉDITO PARA LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL	6
2,6 TRANSFERIBILIDAD - NOTA PARA CENTROS DE FORMACIÓN	6
2,7 INFORMACIÓN ADICIONAL	7
3. Ruta de aprendizaje	9
Módulo 1 Gestión de personal	10
Módulo 2 Relaciones laborales	16
Módulo 3 Responsabilidad social corporativa	17
Módulo 4 Compromiso de los empleados	19

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 un campo de trabajo o estudio.</p>	 <p>Una gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos</p>

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.
	<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.
	<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"> • 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.
		<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.
		<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.