



CIRCULAR HRM

Alineando la economía circular con la gestión de recursos humanos

Norma europea de competencia profesional

Programa Erasmus +

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

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



CIRCULAR HRM



Kaunas Science and
Technology Park



NUI Galway
OÉ Gaillimh



HR.square
Centre for Knowledge
Management

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



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

Índice

1. Introducción	3
2. Nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)	5
3. Síntesis de la ocupación y los roles profesionales	7
1.1. Habilidades circulares básicas	8
1.2. Habilidades circulares avanzadas	9
4. Estándar circular de cualificación profesional de director de recursos humanos en el marco europeo de cualificaciones (EQF)	13

1. Introducción

Esta Norma Europea de Competencia Profesional para Directores de Recursos Humanos de las empresas de la eco industria es la actividad A1 del resultado **IO2 - Desarrollo de un curso de formación para los directores de RR.HH., empleados y empleadores de las eco empresas y una guía de formación para formadores de FP**. El objetivo de este documento es desarrollar un estándar para las actividades ocupacionales y tareas laborales de los gerentes de recursos humanos (RRHH) para eco empresas o empresas que tengan como objetivo pasar a una Gestión Circular de Recursos Humanos. Este estándar servirá de base para la configuración del curso de formación y los materiales de aprendizaje.

Este primer resultado tiene la función de crear un marco común para las cualificaciones en el ámbito de un esquema europeo de habilidades, competencias y conocimientos que deben adquirirse en el lugar de trabajo. La principal referencia es, por tanto, el **Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)**, que servirá como estructura básica para la construcción de un plan de estudios de evaluación final al finalizar el curso de formación.

HRM Circular se basa en el marco europeo con el fin de proporcionar una herramienta común de la UE para responder a los desafíos transfronterizos. La movilidad laboral transfronteriza ha aumentado con el tiempo, pero los viajeros transfronterizos siguen siendo una proporción muy pequeña (alrededor del 0,9%) de la población activa europea total. Las tasas más altas de movimiento transfronterizo tienden a agruparse en el centro de Europa, con regiones fronterizas que van desde el norte de Francia, los países del Benelux, Alemania y Suiza, así como las fronteras en Eslovaquia, Hungría, Eslovenia y Croacia. Los impulsores clave para el movimiento transfronterizo incluyen condiciones socioeconómicas complementarias, en las que se encuentran disponibles buenas diferencias salariales y oportunidades de empleo que coinciden con las habilidades de los posibles trabajadores al otro lado de la frontera.

Los factores adicionales incluyen los aspectos prácticos del movimiento transfronterizo, incluidos los enlaces de transporte prácticos y las opciones de vivienda asequible. La investigación muestra un amplio consenso sobre una serie de barreras para los trabajadores transfronterizos. Estos son diversos e interrelacionados e incluyen la falta de información sobre puestos vacantes; intransferibilidad de cualificaciones; diferencias lingüísticas y socioculturales; y diferencias en los sistemas de seguridad social, pensiones e impuestos entre el país de trabajo y el país de residencia. También se han citado como barreras la falta de confianza entre los diferentes lados de la frontera y la falta de voluntad de las autoridades públicas para trabajar juntas. Aunque no se ha identificado una jerarquía definitiva de barreras al buscar en la literatura disponible sobre el tema,

El EQF sentará las bases para los módulos de capacitación que ayudarán a los gerentes de recursos humanos a diseñar trabajos que puedan enfrentar los desafíos del mercado actual. Esto está sujeto a la innovación constante y las actualizaciones tecnológicas y los riesgos de desperdiciar las habilidades de los menos calificados. y trabajadores mayores a veces porque los modelos de negocio de las empresas no implican un plan circular de renovación de habilidades, como la planificación constante del aprendizaje a lo largo de la vida, los cambios personales y organizativos con los directores de recursos humanos.

Pero la pérdida de habilidades no se centra solo en los trabajadores mencionados, sino que todos los trabajadores de este mercado pueden ser susceptibles de desperdiciar sus habilidades, asumiendo que un desperdicio puede ser desde un punto de vista intelectual, mental, físico, emocional y financiero.

De esta manera, el programa de capacitación podría ser transferible, implementado por otros capacitadores o actualizar otros cursos de capacitación sobre gestión de recursos humanos (HRM).

Este documento se basa en las diversas actividades implementadas en el resultado anterior del proyecto, **Destacando la circularidad en la empresa**, son casos de estudio donde las empresas han dado sus opiniones y ejemplos de lo que significa una **Gestión Circular de Recursos Humanos (HRM)** para ellas. Esto siguió el método Delphi modificado (MDM). Se presentaron y discutieron siete conceptos que constituyen un modelo de circularidad en la Gestión de Recursos Humanos (HRM). Con una serie de rondas, los conceptos presentados fueron ajustados, refinados y aclarados. Las ideas compartidas a lo largo de las tres rondas se han tenido en cuenta dentro del EQF y los contenidos finales del curso de formación.

2. Nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)

La elaboración de un estándar europeo de competencia profesional se basa tanto en el conocimiento de todos los socios como en los resultados de las contribuciones de las investigaciones / estudios de caso en los respectivos países de los socios. Este caso de estudio tiene el objetivo de identificar las prácticas actuales de HRM en las que los socios también pueden convertirse en objetivos de aprendizaje, siguiendo las pautas de ECVET. **El Marco Europeo de Cualificaciones para gerentes de RRHH circulares** se describe en el marco del EQF (nivel 5). La titulación resultante utiliza un glosario recomendado por CEDEFOP (resultados de aprendizaje, conocimientos, habilidades y competencias).

¿Qué es un marco de cualificaciones?

Un marco de cualificaciones clasifica las cualificaciones de acuerdo con un conjunto de criterios para niveles específicos de aprendizaje alcanzados. Su objetivo es integrar y coordinar las cualificaciones, así como mejorar la transparencia, accesibilidad y calidad de las cualificaciones en relación con el mercado laboral, el sistema de educación y formación y la sociedad civil. Los marcos de cualificaciones apoyan el aprendizaje permanente (es decir, todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida), con el objetivo de mejorar los conocimientos, las habilidades y las competencias desde una perspectiva personal, cívica, social y / o relacionada con el empleo. Esta definición cubre la gama completa de aprendizaje formal, no formal e informal.

EQF: los resultados del aprendizaje como principio fundamental

Tradicionalmente, las cualificaciones han proporcionado información sobre la duración del aprendizaje y la institución o lugar donde se ha realizado el aprendizaje. La información sobre qué esperar del titular de la cualificación, en términos de conocimientos, habilidades y competencias, ha sido menos común y transparente. El EQF y todos los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) a los que se ha hecho referencia siguen un enfoque de resultados de aprendizaje. Esto significa que tanto el contenido como el nivel de una cualificación reflejan lo que se espera que los titulares sepan, comprendan y sean capaces de hacer (resultados de aprendizaje).

El cambio a los resultados del aprendizaje aumenta la transparencia de una cualificación y mejora su comparabilidad entre países y dentro de los países (por ejemplo, entre diferentes tipos de cualificaciones del mismo nivel o diferentes niveles de cualificaciones del mismo tipo). Al centrarse en los resultados del aprendizaje, el EQF puede ayudar a los ciudadanos a orientarse en un panorama de cualificaciones cada vez más diverso y complejo. Un enfoque de resultados del aprendizaje apoya además una mejor correspondencia entre las necesidades de habilidades del mercado laboral y la oferta de educación y formación, al mismo tiempo que facilita la validación del aprendizaje adquirido en diferentes entornos. Al centrarse en lo que un alumno sabe, puede hacer y puede comprender, los resultados del aprendizaje ayudan a abrir las cualificaciones a una variedad más amplia de trayectorias y experiencias de aprendizaje.

Los conocimientos, habilidades y competencias del nivel 5 del EQF se describen como:

CONOCIMIENTO	HABILIDADES	RESPONSABILIDAD AUTONOMÍA	Y
Nivel 5			
Conocimientos completos, especializados, fácticos y teóricos dentro de un campo de trabajo o estudio y conciencia de los límites de ese conocimiento.	Una amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos.	Ejercicio de gestión y supervisión en contextos de trabajo o actividades de estudio donde hay cambios impredecibles; revisar y desarrollar el desempeño de uno mismo y de los demás	

Los socios buscaron ejemplos de las figuras profesionales afectadas por las actividades de "Circular HRM para el sector ecológico" o ejemplos de formación en el alcance de nuestro proyecto. Nos dimos cuenta de que la formación centrada en un campo de gestión circular de recursos humanos en este nivel de EQF es rara, o incluso inexistente. La capacitación no formal cubre solo temas parciales relacionados con los recursos humanos. En este momento, no hay ningún ejemplo de EQF nivel 5 o formación similar para los gerentes de recursos humanos de Circular en los países participantes.

3. Síntesis de la ocupación y los roles profesionales

Síntesis de la ocupación

Los Gerentes de Recursos Humanos Circular se encargan de gestionar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización y las necesidades de la organización, cumplir con los requisitos legales, las políticas de gestión de personal, fomentar la gestión del talento, el compromiso de los empleados, incluidas las prácticas corporativas socialmente responsables y la prevención de riesgos laborales. Pero él / ella no solo hace eso.

Un Gerente de Recursos Humanos Circular también incluye **el principio básico de la Economía Circular** con el fin de **cambiar las políticas de recursos humanos a nivel de empresa de un modelo de HRM lineal tradicional, a uno circular**. La característica principal, pero también la diferencia, entre un gerente de RRHH estándar y un gerente de RRHH circular es que este último mejora la regeneración de habilidades y competencias en el lugar de trabajo y favorece los negocios circulares y los modelos organizacionales.

Todas las actividades y responsabilidades del Circular HR Manager tienen en cuenta un enfoque diferente que se sintetiza y se basa en los **siete principios de la Economía Circular**. En la siguiente tabla se puede encontrar una comparación entre las descripciones tradicionales de estos principios. En el lado derecho, se incluye el HRM Circular adaptado.

Estas definiciones se basan en el trabajo realizado en el caso de estudio y la investigación de la encuesta realizada por Circular HRM. También se han tomado como referencia los resultados y la retroalimentación obtenida en la formación a formadores. Otras líneas de pensamiento han sido adelantadas por expertos como Emmanuel Mossay (experto en economía circular) o Emmanuel Raufflet (HEC Montréal).

PRINCIPIOS de la economía circular	Definición	
	Economía circular	Recursos humanos circulares (CHM)
Concepción ecológica	Minimizar los impactos ambientales desde la elaboración de un producto.	El diseño de 'prácticas laborales' y 'espacios de trabajo', enfatizando el máximo impacto positivo en un trabajador durante su experiencia laboral.
Reciclar	Re-imaginar / Re-Aplicar Organización que optimiza el uso de recursos.	Procesos de comprensión y respuesta a las necesidades de los trabajadores para optimizar el redespliegue dentro de la misma empresa.
Reparar	Reintegración al lugar de trabajo con el fin de preservar la relación laboral.	Apoyo en la reintegración de un trabajador para que, tras un período de baja (corta / larga duración) pueda seguir trabajando en su función original o en una nueva función dentro de la misma empresa.
Reutilizar	Reorientar (interno) Volver a poner en el circuito económico productos que ya no satisfacen	Proceso de tutoría de un trabajador que está considerando dejar la empresa (por ejemplo, debido a la jubilación o la finalización de un

	las necesidades de los primeros consumidores.	proyecto) para aplicar su conjunto de habilidades en un rol diferente dentro de la empresa (por ejemplo, uso proactivo del conjunto de habilidades antes de la jubilación, o -orientar el conjunto de habilidades a un nuevo proyecto).
Ecología industrial	Optimizaciones en ecología Productos que pueden encontrar una nueva forma de volver al mercado.	Categorización del conjunto de habilidades de los trabajadores con miras a la planificación e implementación de estrategias centradas en el trabajador que optimicen los conjuntos de habilidades categorizados dentro de un ecosistema empresarial.
Economía funcional	Economía de compromiso Los componentes de un producto se pueden reparar o desmontar y algunas piezas operativas se pueden revender.	Priorización de la optimización centrada en el ser humano sobre la obligación contractual.
Economía de segunda mano y colaborativa	Reorientación (externo) Reutilización de materias primas de residuos en circuito cerrado o abierto.	Transición de un trabajador al mercado laboral externo donde un trabajador ya no cumple con los requisitos de sus obligaciones contractuales actuales.

Por otra parte, un Gerente Circular de Recursos Humanos es también quien planifica, organiza, coordina, dirige y evalúa el desempeño de los recursos humanos y participa en la elaboración de la política laboral de la organización, además de brindar soluciones a los conflictos y problemas laborales que se presenten, seleccionar al personal, identificar las necesidades de capacitación y representar a la organización ante el sindicato y las organizaciones laborales de acuerdo con los lineamientos, políticas, procedimientos y criterios de calidad establecidos. Los principios circulares son la columna vertebral de todas estas responsabilidades y actividades, siguiendo los principios de **Recursos Humanos Circulares (CHM)**.

1.1. Habilidades circulares básicas:

Gestión de esquemas de incentivos:

- Apreciar las necesidades de los empleados, particularmente en términos de expectativas psicológicas del contrato.
- Brindar asesoramiento y asesoramiento para identificar y resolver problemas de empleados individuales.
- Fomente la confianza de los empleados en una organización.
- Asegúrese de que los empleados estén felices, motivados, satisfechos y tengan actitudes positivas hacia el trabajo.

Comunicación:

- Comunicar la filosofía, las implicaciones legales y las estrategias de las relaciones con los empleados.
- Garantizar un trato coherente y equitativo de todos los empleados.
- Asegurar relaciones laborales cooperativas con los sindicatos.
- Brindar asesoramiento y asesoramiento a la gerencia sobre la política de personal y problemas relacionados.
- Comunicar la política sobre acoso sexual y otra filosofía y objetivos generales de igualdad de oportunidades.
- Involucrar a la gerencia de línea en las decisiones estratégicas de HRM.
- Transparencia en las decisiones.

Gestión:

1. Monitorear y controlar el desempeño en salud y seguridad.
2. Gestionar el ciclo estratégico de HRM (encontrar buenas personas, utilizarlas en todo su potencial, orientarlas hacia el cumplimiento de objetivos, integrar sus esfuerzos en la organización, capacitarlas y desarrollarlas, promoverlas / degradarlas y retenerlas / despedirlas).
3. Apoyar a todos los departamentos funcionales en sus decisiones estratégicas de gestión de recursos humanos.
4. Tomar decisiones informadas.
5. Negociar con personal e instituciones dentro y fuera de la organización.
6. Mantener la confidencialidad de la información.
7. Liderar el trabajo de equipos y personas para lograr objetivos y repensar constantemente estos objetivos.
8. Manejar conflictos.
9. Regulación de las relaciones laborales.

Habilidades periféricas a los principios

- Comercialización / venta de la Circular HRM modelo a el Directorio, el comité ejecutivo, gerentes de personas y empleados.
- Desarrollar habilidades de medición de KPI / ROI relacionadas con la adopción de Circular HRM.
- Explique cuáles son los beneficios para la empresa en comparación con el modelo lineal.

1.2. Habilidades circulares avanzadas:

- Difundir el mensaje por toda la organización.
- Utilización de talleres y otras actividades educativas para demostrar que el pensamiento circular es más que reciclar y reutilizar; incluye el uso de plataformas de intercambio, la extensión de la vida de las habilidades y el uso de insumos sostenibles.
- Revisión de todos los procesos y actividades de su empresa usando circular Pensando.
- Hacer un análisis circular de la cartera y las actividades de su empresa para comprender qué función se cubre dentro del ecosistema: *es donde el gerente puede identificar cualidades circulares*

que anteriormente se ignoraron y, al mismo tiempo, comprender qué modelos de negocios deben mejorarse y qué modelos de negocios deben ser explorados más a fondo y cómo los otros actores del ecosistema pueden apoyar e influir en la transformación circular.

- Evaluar el Nivel Circular de su empresa e identificar objetivos de mejora en formación, redespliegue etc ...

Por otro lado, **habilidades en un Empleado Circular:**

- Recapacitar significa buscar personas con 'habilidades adyacentes', que estén cerca de las nuevas habilidades que la empresa requiere, lo que proporciona una experiencia de aprendizaje lateral.
- La mejora de las habilidades es una tendencia en el lugar de trabajo que facilita el aprendizaje continuo al brindar programas de capacitación y oportunidades de desarrollo que amplían las habilidades de un empleado y minimizan las brechas de habilidades.
- Design Thinking (Empatía, Definición, Ideación, Prototipo y Pruebas).
- Aprovechar las oportunidades de recalificación.
- Mentalidad flexible y equilibrio entre el trabajo y la vida.

Beneficios para empleados:

- Satisfacción laboral, motivación y desempeño laboral.
- Seguridad laboral y contrato psicológico confiable.
- Desarrollo profesional y profesional eficiente.
- Equilibrio trabajo-vida (trabajo desde casa, lugares de trabajo digitales e híbridos, etc).

Como resultado de la formación, podrá proporcionar asesoramiento y asesoramiento a la dirección sobre la política de personal y problemas relacionados.

La siguiente figura representa el resumen de las responsabilidades del Responsable de Recursos Humanos de Circular en línea con los contenidos del curso de formación y del Responsable de Recursos Humanos de Circular.

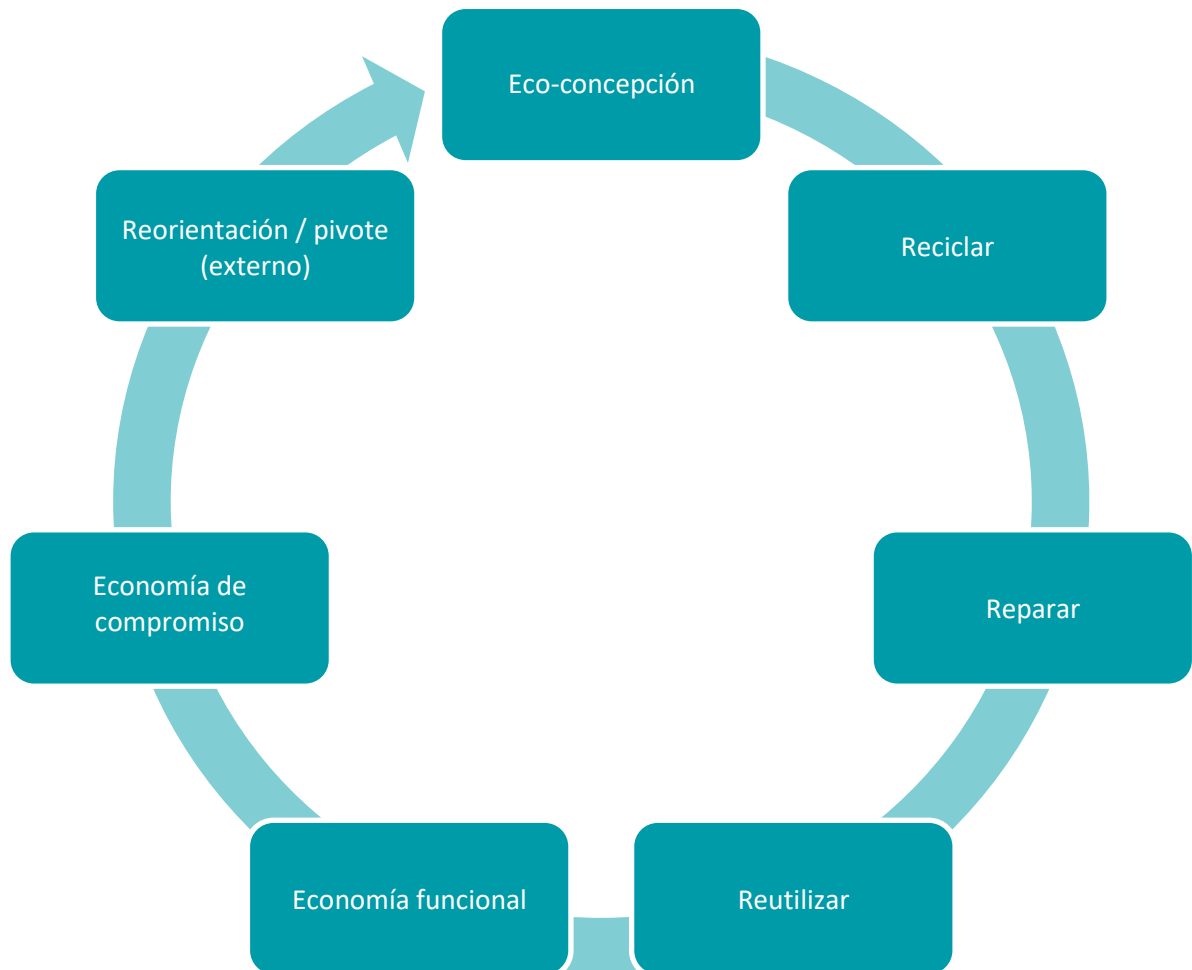


Figura: Ilustración esquemática de la economía circular

El sector del gerente circular de recursos humanos puede asumir varios roles profesionales como:

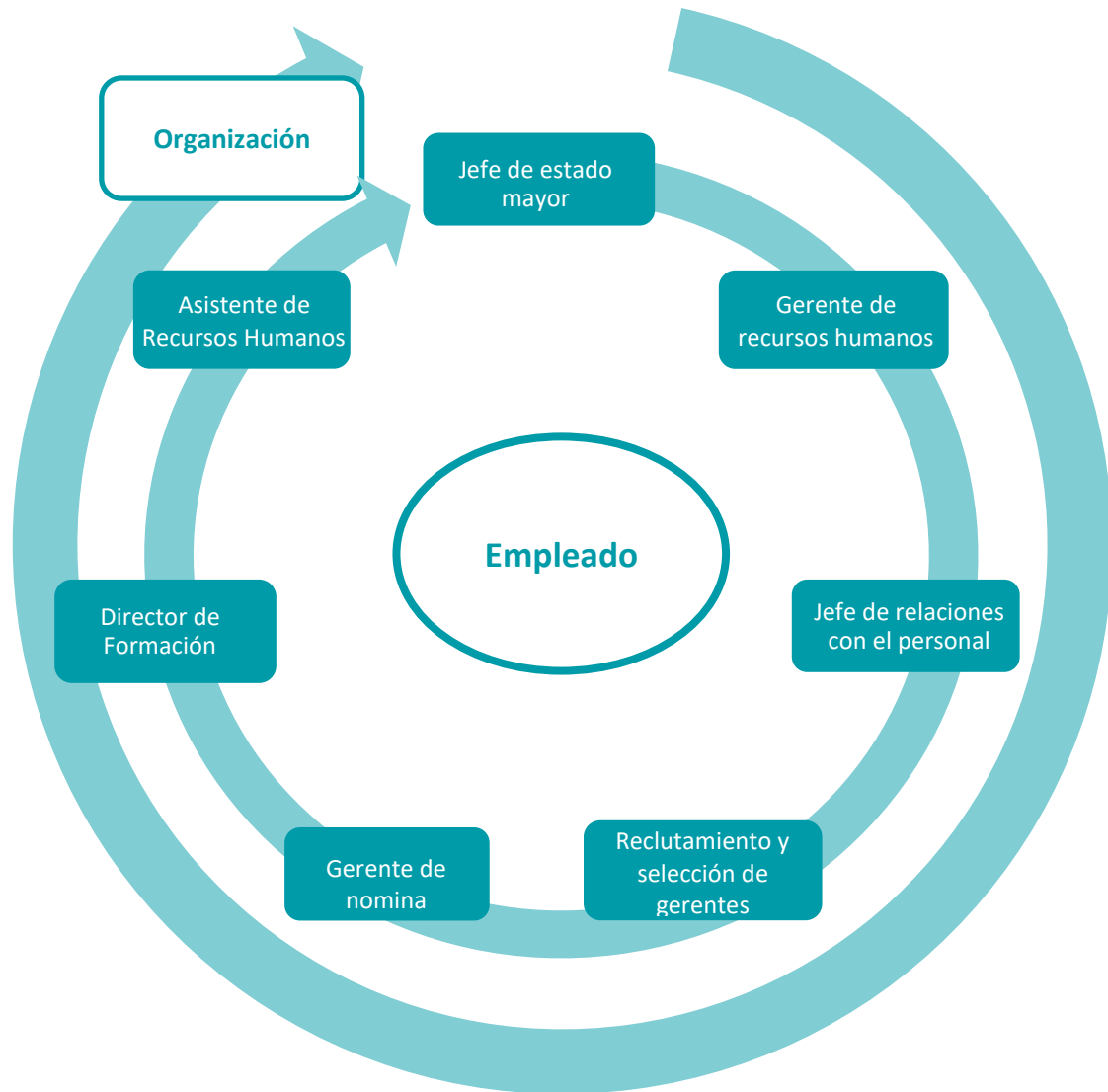


Figura: concepto circular de un gestor de recursos humanos circular en una organización que debe estar centrada.

Disciplinas relacionadas y / o competencias verificables:

- Administración de recursos humanos
- Administración de Empresas
- Psicología organizacional
- Filosofía
- Pedagogía
- Educación
- Economía circular

- Otros

4. Estándar circular de cualificación profesional de director de recursos humanos en el marco europeo de cualificaciones (EQF)

Área de actividad:

Concepción ecológica

COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y saber que la gestión circular de RR.HH. en general y la ecoconcepción de RR.HH. en particular, es un ingrediente fundamental para abordar el principal desafío asociado a la implementación exitosa de la responsabilidad social corporativa en las empresas.

Sección:

1. Ecoconcepción para una organización circular

Básico: Definición y Concepto de Responsabilidad Social Corporativa y bienestar de los empleados.

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ..
• El concepto, definición y elementos de bienestar, salud, seguridad y conciliación con la vida personal de los empleados. • El concepto, definición y elementos de la Responsabilidad Social Empresarial • Diferentes tipos de éxito o fracaso de equipos autoorganizados. • Principios y pautas para el diseño del plan de formación.	• Diferenciar entre varios equipos de flexibilidad en el lugar de trabajo, carreras flexibles, horarios flexibles, trabajo remoto, autoorganización o de empleados. • Aplicar técnicas para el aprendizaje y el crecimiento de los empleados. • Proponer soluciones para formar la diversidad e inclusión de los empleados • Reconozca los tipos de equipos remotos e identifique el correcto para su organización

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Aplicar técnicas y comprender los beneficios de la Flexibilidad en el lugar de trabajo y su relación con la gestión circular de RR.HH. o la eco-concepción de RR.HH.

Sección:

2. Cómo diseñar un Ambiente de Trabajo basado en la eco-concepción de RRHH o RRHH circular

Centro:

Definición y concepto de entorno laboral

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos del entorno laboral.	• Crea ambientes saludables • Aplicar técnicas de estudios de casos de

- Reconocer Enfoques a nivel de la Unión Europea (UE) - Diferentes tipos Diferentes ejemplos de actividades, estrategias o ideas sobre el entorno laboral	gestión de recursos humanos circulares en el entorno de trabajo
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Aplicar técnicas y elementos que contribuyan al bienestar de los empleados dentro del lugar de trabajo físico en un sentido circular.	
Sección: 3. Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. utilizando principios de gestión positivos	
Centro: Definición y concepto de la mentalidad de los empleados de recursos humanos utilizando principios de gestión positivos	
Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de los circuitos de retroalimentación de los empleados. - Reconocer los enfoques a nivel de la Unión Europea (UE) - Reconocer los tipos de habilidades de delegación	- Diferenciar y aplicar entre las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño. - Implementar bucles de retroalimentación de los empleados en su rutina de trabajo. - Proponer soluciones para evitar la rotación - Cómo calcular la tasa de rotación - Diferenciar los tipos de habilidades de delegación en su organización
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
- Analizar y evaluar nuevas tendencias de evaluación del desempeño. - Proponer el sistema de evaluación continua del desempeño más apropiado y paquetes de pago según su caso.	

Área de actividad:
Reciclar
COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y conocer cómo se aplica el concepto de "reciclaje" a los recursos humanos, y aplicar el reciclaje para lograr diferentes objetivos: En tiempos 'normales', en reorganización, en transformación y reestructuración.

Sección:
1. Orientación profesional y estrategias de recalificación para optimizar el redespliegue en el empresa
Centro:
Definición y concepto de análisis de trabajo circular

Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ..

- El concepto, la definición y los elementos del análisis de trabajo circular
- Elementos de un inventario de habilidades
- Diferentes tipos de cultura organizacional
- Principios y directrices para el análisis circular de puestos

- Diferenciar entre varios elementos del análisis circular de puestos.
- Aplicar técnicas para hacer coincidir el talento adecuado con los roles adecuados.
- Aplicar técnicas para evitar el desajuste entre la expectativa y la realidad en el trabajo.
- proponer soluciones para reinventar la organización a través de su gente

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Cree un inventario de habilidades para su organización y prepare un ejemplo práctico de procedimientos con aplicaciones relevantes para el inventario de habilidades, herramientas correctas.
- Combina diferentes habilidades circulares

Sección:

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

Centro:

Definición y concepto de empleabilidad interna

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...

- El concepto, definición y elementos de empleabilidad
- El concepto, definición y elementos de empleabilidad interna
- Conoce las 10 acciones de la Agenda de Competencias para Europa

HABILIDADES - Puede ...

- Reconocer los tipos de habilidades blandas
- Aplicar técnicas para hacer coincidir el talento adecuado con los roles adecuados.
- Proponer soluciones para mejorar las habilidades digitales de los empleados

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Aplicar estrategias de gestión para una transición profesional interna
- Elaborar un plan para su organización que incorpore buenas prácticas para retener el talento presentado

Sección:

3. Elaboración de trabajos para explorar oportunidades dentro de la empresa.

Centro:

Definición y concepto de elaboración de trabajos

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...

- El concepto, la definición y los elementos de la elaboración de trabajos
- Conocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral.
- Conozca los beneficios de la elaboración de trabajos

HABILIDADES - Puede ...

- Reconocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral.
- Aplicar técnicas para el proceso circular como transición profesional y transición exitosa.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Elaborar diferentes estrategias para realizar Job Crafting para su empresa

Sección:
4. Readaptación: cambios de roles dentro de la empresa
Centro:
Definición y concepto de cambios de roles
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos de la gestión del cambio. • Conocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral. • Conozca los beneficios de la elaboración de trabajos	• Reconocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral. • Aplicar estrategias en Cambio de roles
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
• Elaborar diferentes estrategias para implementar la gestión del cambio.	

Área de actividad:
Reparar
COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y saber que el concepto de reparación apoya la reintegración de un empleado en absentismo, tras una larga baja (enfermedad, accidente, maternidad...) y aplicar la prevención y el manejo del estrés y las adicciones en el lugar de trabajo para preservar la relación laboral.

Sección:
1. ¿Cómo desarrollar la reintegración de los empleados después de un largo período de ausencia en un enfoque circular de recursos humanos?
Centro:
Definición y concepto de proceso de reintegración
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• Conoce el contexto europeo de la reintegración • Elementos del marco de competencias para que los gerentes apoyen el regreso al trabajo • Diferentes tipos de reintegración tras un largo período de ausencia • Principios y pautas para la rutina de entrevistas de regreso al trabajo	• Diferenciar entre varios elementos de rehabilitación e identificar los 5 escenarios de reintegración • Aplicar técnicas de Retorno al trabajo por etapas • Aplicar técnicas para mapear la experiencia del empleado • Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades de reintegración.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
• Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con un Mapa de viaje de experiencia del empleado: aplicaciones relevantes, herramientas correctas.	

Sección:
2. ¿Cómo gestionar el absentismo laboral?
Centro:
Definición y concepto de absentismo laboral

Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos del absentismo - Conoce el contexto europeo actual del absentismo - Conoce la historia reciente del absentismo en la Unión Europea	- Reconocer las causas del absentismo - Aplicar enfoques circulares para reducir el absentismo en el lugar de trabajo. - Proponer soluciones para mejorar la asistencia y formas de reducir el absentismo.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Elaborar un plan y calcular para la herramienta de cuantificación del absentismo de los empleados: Tasa de absentismo o KPI de absentismo	

Sección:
3. ¿Cómo prevenir y controlar el estrés y el agotamiento?
Centro:
Definición y conceptos de estrés y agotamiento

Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de las causas del estrés laboral y la importancia de la gestión del estrés dentro de la empresa. - Conocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral. - Conozca los beneficios de la elaboración de trabajos	- Reconocer los enfoques circulares para la gestión de la carga de trabajo - Aplicar enfoques circulares para gestionar el estrés en el lugar de trabajo - Aplicar 5 estrategias que ayudarán a gestionar eficazmente la carga de trabajo del talento - Definir estrategias de prevención
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
- Elaborar un plan de estrategias de prevención del agotamiento. - Crea una encuesta de clima laboral	

Sección:
4. Cómo manejar las adicciones para mantener la relación profesional
Centro:
Definición y concepto de idoneidad para el trabajo

Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de Fit for Work - Comprender por qué la aptitud para el trabajo podría usarse para manejar adicciones.	- Elaborar y definir pautas para personas no aptas para trabajar. - Aplicar estrategias de prevención de adicciones en su organización

- Conozca el modelo de apoyo al empleado

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Examinar y definir nuevas prevenciones sobre la adicción de los empleados.

Área de actividad: Reutilizar

COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y conocer la formación de CHRM y como resultado de la reutilización en HRM circular;
- Involucrar a los empleados en un programa de tutoría
- Ofrecer coaching o formación para realizar otra función.
- Retención y / o formación de los empleados a punto de jubilarse, para que compartan su experiencia.
- o habilidades dentro de la empresa
- Introducción de un programa de colocación o de colocación laboral u otro tipo de
- Promoción de la movilidad interna

Sección:

1. Mentoría y movilidad de los empleados

Centro:

Definición y concepto de movilidad de los empleados

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos de la movilidad de los empleados • El concepto, la definición y los elementos del programa de tutoría. • diferentes tipos de éxito o fracaso de equipos autoorganizados • principios y pautas para diseñar una tutoría para la movilidad de los empleados	• Construir una canalización general para el diseño del programa de tutoría. • Reconocer un programa de tutoría eficaz para la movilidad de los empleados • Aplicar mecanismos de tutoría para la movilidad de los empleados • Aplicar pasos para lanzar un programa de tutoría exitoso • Promoción del programa de tutorías

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Aplicar y elaborar un programa de tutoría exitoso
- Examinar y definir el uso de la tutoría para la movilidad de los empleados en su organización.

Sección:

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

Centro:

Definición y concepto de coaching y formación

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
---------------------------------------	-------------------------

- El concepto, definición y elementos del Coaching y la Formación para la Empleabilidad Interna - Reconocer Coaching externo versus interno - Conozca las nuevas tendencias en la impartición de formación.	- Solicitar Sugerencia del programa de formación interna - Aplicar Solicitar el pipeline general para el diseño del plan de formación
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Desarrollar una tubería general para el diseño del plan de capacitación.	
Sección:	
3. Programa de colocación como herramienta para fomentar la movilidad interna de los empleados	
Centro:	
Definición y concepto de programa de colocación	
Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de la colocación - Comprender el concepto de colocación y su conexión con el enfoque circular. - Reconocer los desafíos comunes con escaleras y caminos tradicionales.	- Diferenciar entre el plan de trayectorias profesionales y escaleras - Factores de aplicación e identidad que indican la necesidad de utilizar trayectorias profesionales. - proponer la reutilización de las competencias del personal interno a otros contextos
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
- Elaborar un plan de trayectorias profesionales y escaleras para empleados - Aplicar métodos no tradicionales de progresión profesional	
Sección:	
4. Retención de empleados y gestión de la edad	
Centro:	
Definición y concepto de La retención de empleados	
Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, definición y elementos de la Retención de Empleados - El concepto, la definición y los elementos de la gestión de la edad - Comprender la retención y la 'reutilización' de empleados en las organizaciones - Conocer y definir la mentoría inversa	- Diferenciar y aplicar entre las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño. - Aplicar consejos sobre retención de empleados y gestión de la edad - Proponer soluciones para la retención y la gestión de la edad en la empresa. - Diferenciar las estrategias de base amplia frente a las específicas
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Proponer buenas prácticas en Retención de Empleados y Gestión de la Edad en su empresa	

Área de actividad:
Ecología industrial
COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y aplicar el cambio de paradigma que propone el enfoque circular de RRHH también implica el cambio de perspectiva en el concepto de talento. Pasando de una definición clásica y estática en la que el Talento es visto como un recurso limitado a una visión más dinámica y naturalista del Talento en la que se define como una predisposición natural.

Sección:
1. ¿Cómo detectar talentos ocultos en su empresa?
Centro:
Definición y concepto de talentos ocultos
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos de los talentos ocultos. • El concepto, definición y elementos del intraemprendimiento • El concepto, la definición y los elementos de la gamificación • Principios y pautas sobre cómo la gamificación puede impulsar y desarrollar talentos ocultos en la empresa. • Comprender la diferencia entre la gestión del talento y la gestión tradicional de recursos humanos. • Qué es la gamificación y su relación con los enfoques circulares de RRHH y la ecología industrial.	• Construir una canalización general para el diseño del programa de tutoría. • Reconocer, examinar y definir iniciativas de talento. • Definir pasos sobre cómo fomentar el intraemprendimiento en una empresa • Aplicar aplicación de estrategias de gamificación • Identificación de talento interno dentro de la organización / empresa

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Aplicar y elaborar un programa exitoso para fomentar la innovación a través del intraemprendimiento y la gamificación.

Sección:
2. ¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?
Centro:
Definición y concepto de diversidad
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos de la diversidad • El concepto, definición y elementos de la gestión de la diversidad • Reconocer los beneficios de la gestión de	• Identificar y aplicar estrategias circulares de RRHH y ecología industrial para promover la diversidad. • Solicitar Diversidad e iniciativas para el bienestar

la diversidad	Diferenciar tipos de gestión de la diversidad
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
- Aplicar los siguientes elementos clave necesarios para cualquier estrategia de gestión de la diversidad - Mejorar la estrategia de gestión de la diversidad de la organización con un modelo circular	
Sección:	
3. ¿Cómo desarrollar una trayectoria profesional circular o de experiencia?	
Centro:	
Definición y concepto de pista de carrera circular	
Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de una carrera circular - Comprender la trayectoria profesional basada en la gestión	- Aplicar una trayectoria profesional basada en la gestión - Aplicar los puntos de ruta principales para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Realizar un proceso de evaluación del desempeño basado en pista de carrera circular	

Área de actividad:	
Economía funcional	
COMPETENCIAS - Es capaz de ...	
Comprender y conocer el concepto de “economía funcional” en los recursos humanos y conocer sus elementos, como la priorización de la optimización centrada en el ser humano sobre la obligación contractual.	
Sección:	
1. Economía funcional	
2. ¿Cómo gestionar el talento?	
Centro:	
Definición y concepto de empleado adscrito	
Unidades de resultados de aprendizaje	
CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, definición y elementos de la economía funcional - El concepto, la definición y los elementos del empleado en comisión de servicio - El concepto, la definición y los elementos de la adscripción externa	- Reconocer y aplicar la movilidad interna desde un punto contractual - Aplicar estrategias de gestión del talento.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Prepare y cree una comisión de servicio con ocho pasos para una comisión de servicio exitosa	

Sección:
3. Tercerización / Subcontratación
4. Autoempleo (autónomo)
Centro:
Definición y concepto de Outsourcing / Subcontratación y autoempleo
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, definición y elementos de Outsourcing / Subcontratación - El concepto, definición y elementos del Autoempleo (Freelance) - Conocer las perspectivas culturales de los autónomos	Considere las ventajas y desventajas del trabajo por cuenta propia.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Criterios para evaluar e identificar cuál (Outsourcing / Subcontratación, Autoempleo) es el más adecuado según los clientes, la actividad y las necesidades de la empresa	

Sección:
5. Plataformas de trabajo compartido
6. Flexibilidad. Trabajo a distancia
Centro:
Definición y conceptos de plataformas de trabajo compartido y flexibilidad
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
- El concepto, la definición y los elementos de las plataformas de trabajo compartido - Conocer el tipo de Plataformas de Trabajo Compartido y su relación con la flexibilidad. - Comprender y reconocer la legislación de la Unión Europea sobre flexibilidad.	- Reconocer los enfoques circulares para la gestión de la carga de trabajo - Solicitar y kahora herramientas colaborativas - Busque nuevos tipos de plataformas de trabajo compartido y considere cómo aplicarlas.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
Criterios para evaluar plataforma de trabajo compartido, identificar cuál es la más adecuada según los clientes, la actividad y las necesidades de la empresa	

Sección:
7. Pluriactividad
Centro:
Definición y concepto de pluriactividad
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
Comprender el concepto de pluriactividad.	- Diferenciar el multi-empleo y multi-actividad: - Identifique cinco pasos para la fuerza laboral estratégica en su empresa
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	

- Aplicar la mano de obra de gestión total

Área de actividad:
Segunda mano y economía colaborativa
COMPETENCIAS - Es capaz de ...

- Comprender y conocer el concepto “Economía de segunda mano y colaborativa” y cómo es compatible la transición de un trabajador al mercado laboral externo utilizando elementos como el coaching, el proceso de reestructuración de las empresas, la recolocación y su relación con la gestión de recursos humanos circular.

Sección:
1. Economía compartida
2. Cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos de preaviso contractuales
Centro:
Definición y concepto de economía compartida
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, la definición y los elementos de la economía compartida • Conocer y definir el término "economía colaborativa y de segunda mano"	• Solicitar estrategias para la transición del trabajador de apoyo cuando existen períodos contractuales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Examinar y definir soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo sobre la transición del trabajador.

Sección:
3. Proceso de gestión de carrera proactivo o consideraciones implementadas dentro de la empresa para los empleados.
4. Cómo apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo (coaching, proceso de reestructuración de las empresas, recolocación, etc.)
Centro:
Definición y concepto de gestión de carrera proactiva
Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• El concepto, definición y elementos de Desplazamiento • El concepto, la definición y los elementos de la gestión proactiva de la carrera • Conocer las mejores prácticas en Europa: tipos de sistemas nacionales de tratamiento de reestructuración	• Identificar y aplicar sistemas de reestructuración de forma circular. • Identificar el desafío de la adaptabilidad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...

- Considere cómo se podrían mejorar las sinergias entre empresas, autoridades locales y otros

actores locales.

Sección:

5. Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años

6. Cómo terminar el contrato en paz

Centro:

Definición y conceptos de empleo para personas mayores

Unidades de resultados de aprendizaje

CONOCIMIENTO - Conoce y comprende ...	HABILIDADES - Puede ...
• Conoce los beneficios de contratar personas mayores de 50 años • Saber y definir Gestión de la salud y la discapacidad • Comprender y reconocer la legislación de la Unión Europea sobre flexibilidad. • conocer la importancia de la carta de recomendación	• Aplicar reclutamiento. y mejores prácticas de contratación de personas mayores de 50 años • Aplicar un buen programa de salida del empleo y transición a la jubilación.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - Es capaz de ...	
• Cree una entrevista de salida y aplique consejos para realizar una entrevista de salida de empleados eficaz y cometer errores comunes	