CIRCULAR HRM

Alineando la economía circular con la gestión de recursos humanos

Guía de evaluación del estudiante

Programa Erasmus +
Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesionales
Número de proyecto: 2019-1-BE01-KA202-050448

CIRCULAR **HRM**

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
   1.1. Comprensión de los conceptos de Circular HRM 3
2. Principios y metodología de evaluación 5
   2.1. Consideraciones de evaluación 5
   2.2. Principios de evaluación 6
   2.3. Información y proceso de evaluación: 7
   2.4. Forma de evaluación: 8
3. Métodos y criterios de evaluación 10
   3.1. Módulo 1 - Concepción ecológica 10
   3.2. Módulo 2 - Reciclar 14
   3.3. Módulo 3 - Reparación 17
   3.4. Módulo 4 - Reutilización 20
   3.5. Módulo 5 - Ecología industrial 23
   3.6. Módulo 6 - Economía funcional 26
   3.7. Módulo 7– Segunda mano y economía colaborativa 28
4. Validación y reconocimiento 31

1. Introducción

Esta guía de evaluación se preparó para ayudar al estudiante con los principios de evaluación y la metodología del curso Circular HRM, Alineación de la economía circular con la gestión de recursos humanos.

El curso está diseñado dentro del nivel 5 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y tiene los resultados del aprendizaje como principio fundamental.

El propósito de la evaluación es evaluar 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 EQF.

Los objetivos de aprendizaje se transfirieron a los resultados de aprendizaje de los estudiantes que articulan lo que un estudiante debe saber o puede hacer después de completar el curso. Por lo tanto, la evaluación de los resultados del aprendizaje del estudiante es en realidad la evaluación del conocimiento, las habilidades y las competencias (unidades de resultados del aprendizaje) del estudiante que se presentan en el Estándar Europeo de Competencia Profesional (ESPC) para gerentes de recursos humanos para pequeñas empresas y documentos del sector circular. 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. Evaluación *principios y metodología*) describe los principios y la metodología de evaluación con los ejemplos de exámenes de evaluación.
- La segunda parte (3. Métodos y criterios de evaluación) describe los criterios para la evaluación del curso en el aspecto más amplio, dando sugerencias para la evaluación en el tipo de aprendizaje mixto del curso.
- La tercera parte (4. Validación y *reconocimiento*) describe los principios de validación y reconocimiento.
- La cuarta parte (5. Online *Evaluación examen respuestas*) presenta el examen de evaluación en línea con respuestas. Esta parte solo se incluye para la Guía del profesor.

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

1.1. Comprensión de los conceptos de Circular HRM

Uno de los objetivos del curso será que el alumno pueda comprender y aplicar los 7 conceptos a sus organizaciones, por eso el tutor o formador debe ser capaz de comprender el alcance y significado de los conceptos.

Estos conceptos tienen como objetivo mejorar el clima laboral, así como ayudar a mejorar las habilidades de los trabajadores, por lo tanto, estos conceptos no están enfocados al reciclaje, ni a la reutilización de personas como mero desperdicio, así es como funciona una economía lineal, además, el propósito de estos conceptos es todo lo contrario, se trata de recalificar las habilidades de los trabajadores, para que puedan sacar todo su potencial dentro de la misma empresa, por ello HRM Circular está enfocado a la retención del talento y el bienestar de los trabajadores, por medio de de utilizar los recursos disponibles de la empresa, de forma circular, integrándose en todas las áreas de esta, entendiendo que estos recursos no son las personas, sino sus habilidades y potencialidades.

2. Principios y metodología de evaluación

La docencia requiere valoración y la valoración implica siempre el trabajo de los alumnos. Este capítulo explicará los principios y la metodología de evaluación utilizados para evaluar el curso de aprendizaje en línea o semipresencial.

Alentamos a los estudiantes y a los profesores en el curso de aprendizaje mixto a echar un vistazo a la ruta de aprendizaje, las metas de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en el Estándar Europeo de Competencia Profesional (ESPC) de este curso, donde los resultados del aprendizaje se describen como conocimientos, habilidades y competencias que un estudiante debe poseer al finalizar el curso.

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

La plataforma electrónica puede proporcionar cualquier evaluación previa en línea de conocimientos, habilidades o competencias. Los estudiantes pueden realizar una autoevaluación y verificación cruzada a través de la plataforma con actividades y contenidos combinados. Según la percepción, puede decidir realizar los exámenes en línea directamente. Sin embargo, recomendamos encarecidamente que revise las conferencias, los recursos y el libro del estudiante. Se invita a los profesores y formadores del curso semipresencial a realizar la evaluación previa de los estudiantes antes de la unidad de aprendizaje para determinar el nivel de conocimiento en temas particulares. Antes del inicio del curso, se puede realizar la evaluación para determinar el estilo de aprendizaje o las preferencias de un estudiante. ¿Contener una pre-evaluación ??; Se incluirán preguntas, por parte del formador, que determinen la edad, nivel y tipo de estudios, así como los objetivos del alumno,

2.1. Consideraciones de evaluación

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

1. **Auto evaluación**, con cuestionarios durante las unidades de aprendizaje, para dar retroalimentación a los estudiantes y hacer que la experiencia de aprendizaje sea más interactiva. Las preguntas no usan pesos ni puntos. Sirve como refuerzo del conocimiento y actividad interactiva.
2. Evaluación como examen final en línea con cuestionarios al final de cada módulo, para determinar el nivel de comprensión que ha alcanzado el alumno. Estas preguntas se encuentran al final de cada módulo en la plataforma.

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 en 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, intentamos optimizar el rendimiento del curso y la evaluación para que sean transferibles tanto como sea posible a la luz de la

difusión y sostenibilidad de la UE del proyecto Circular HRM y no perder el rendimiento basado en competencias. Enfoque de diseño.
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, en casos y en proyectos. Algunos de estos enfoques se transfirieron a 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 casos. Se espera que los estudiantes sepan cómo utilizar los recursos proporcionados y demuestren el uso aplicable a través de los estudios de casos proporcionados en las evaluaciones en línea.

Para aprovechar al máximo el curso, el alumno tiene acceso al material de estudio más importante de la plataforma:

- 7 módulos que incluirán los contenidos teóricos en diapositivas PPT y como documento PDF descargable (parte del Student Book, a continuación)
- 10 preguntas o actividades en cada módulo
- Actividades de aprendizaje mixto
- Libro del alumno (El alumno puede descargar el pdf en cada módulo de la plataforma)
- Estudios de caso para cada módulo
- Documento EQF
- Evaluación: guía de evaluación (PDF) para capacitadores
- Evaluación: guía de evaluación (PDF) para estudiantes

2.2. Principios de evaluación

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 puede esperar que los estudiantes completen los exámenes). Aproximado 1h y 20 minutos para el autoaprendizaje y 2h para el aprendizaje mixto.
- Las instrucciones de evaluación y la redacción de las preguntas deben ser comprensibles.
- Deben considerarse las limitaciones técnicas de la plataforma.
- Siempre que sea posible, debe proporcionarse 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 conocimientos y un enfoque basado en competencias prácticas.
- La evaluación debe diseñarse de manera coherente y, a nivel, EQF 5 en el que el estudiante está estudiando.

2.3. Información y proceso de evaluación:

Alcance del examen:	Siete exámenes individuales, uno al final de cada módulo.
El número de intentos:	El participante puede realizar los exámenes tantas veces como desee, no hay límite. Esto incluye tanto la evaluación de conocimientos como la evaluación de habilidades y competencias.
Limitación de tiempo:	El examen no tiene limitación de tiempo.
Método de clasificación:	Los puntos más altos del intento contarán para la calificación.
Calificación:	La calificación consta de puntos (10 puntos) por cada pregunta. 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 80% de puntos o más en la evaluación de cada módulo. Para ello el alumno debe obtener más de 80 puntos o haber respondido 8 preguntas online en cada módulo, y haber completado un total de 7 módulos.
Certificado de finalización:	Al finalizar el curso, el alumno podrá imprimir el diploma y desde la plataforma. El estudiante podrá incluir su diploma de rendimiento en el suplemento del certificado Europass. https://europa.eu/europass/en/europass-certificate-supplement-examples
Evaluación del curso de aprendizaje mixto	En la evaluación del BLC se recomienda que la evaluación online represente el 60% de la nota, y la evaluación del trabajo en grupo (actividades Blended learning) represente (si lo hay) el 40% de la nota. Para los estudiantes online, las actividades prácticas (blended learning) no puntuarán, pero se recomienda que las realicen para reforzar sus conocimientos. Para grupos de trabajo guiados por un formador, esto determinará el valor o puntuación de las actividades en función de su dificultad.

2.4. Forma de evaluación:

El examen se realiza en forma de cuestionarios. Estos cuestionarios evalúan los conocimientos, las habilidades y las competencias. Las habilidades y competencias se evalúan en la medida en que lo permite 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 preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, rellenos de espacios, ejercicios de arrastrar y soltar, emparejar y ordenar. Estos ejercicios aparecen como Autoevaluación (sin puntos) durante las unidades de aprendizaje y tal vez puedan repetirse en el examen final en orden aleatorio.
La evaluación en línea de habilidades y competencias se centra en la comprensión de la materia y los ejemplos del curso y el recurso. El estudiante debe mostrar la aplicación, análisis y evaluación de la materia del curso en relación con el caso de estudio de los módulos. El caso de estudio aparecerá como la última diapositiva de cada unidad. Eso significa que el estudiante tiene que demostrar la comprensión del conocimiento, el uso de las plantillas proporcionadas (habilidades) y la utilización en el contexto del estudio de caso. Además, los cuestionarios están diseñados como enunciados de los contenidos teóricos de cada módulo.

Ejemplo:

El alumno elige la respuesta correcta basándose en los pasos proporcionados en "Cómo implementar la gestión del cambio:". El alumno debe demostrar que comprende qué es la gestión del cambio y el significado de ese orden, no solo memorizando sino siguiendo un orden lógico, en el que cada paso tiene un significado. Tiene que revisar los recursos teóricos, así como todo el contenido relacionado con la gestión del cambio, para comprender la secuencia y seleccionar el orden correcto que define un buen plan de gestión del cambio. Debe comprender el contexto de los estudios de caso que le sirvan de ejemplo y casos prácticos de medidas que puede implementar en su organización. El alumno debe demostrar una sólida comprensión de cuáles son las verdaderas características de la gestión del cambio como práctica circular.

Pregunta de secuencia

Especifique el orden correcto, (ejemplo) ejemplo	
3	Establecer una hora de entrega ...
2	Explique los cambios de lo antiguo a lo nuevo.
1	Háblales. Es vital reconocer las habilidades y pasiones del empleado.
6	Realice una reunión de departamento.
4	Proporcionar la formación adecuada.
5	Crea metas para el nuevo puesto

7 Iniciar una transición lenta

Inicio y finalización de la evaluación en línea:

En la plataforma se puede ir directamente al apartado de evaluación y realizar las actividades, se recomienda una lectura y comprensión de los módulos teóricos para realizar las actividades.

Limitación de la evaluación en línea y recomendaciones para el curso semipresencial:

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 las materias del curso. No podemos probar la aplicación en el nivel de creación más alto 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 mixto 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 los estudiantes en formación continua. En este caso,

3. Métodos y criterios de evaluación

Los métodos y criterios de evaluación están diseñados para que tanto formadores como estudiantes dispongan de una guía general y completa de los contenidos, objetivos de aprendizaje, tanto online como presencial con las actividades propuestas en el aprendizaje mixto, de forma individual y colectiva.

Por tanto, es necesario que tanto los alumnos como los formadores tengan abierta la guía de evaluación durante la realización de los módulos, para que puedan consultar las actividades propuestas.

3.1. Módulo 1 – Eco-concepción

Módulo 1 **Eco-concepción** El diseño de prácticas de trabajo y espacios de trabajo, enfatizando el máximo impacto positivo en un trabajador durante su experiencia laboral, se considera un componente central de las prácticas de Circular HRM.
Unidad de aprendizaje 1: **Eco-concepción de RRHH para una organización circular**
Métodos
Cuestionario de evaluación en línea: ● Ejercicio correspondiente ● Arrastrar la pregunta del elemento ● Preguntas de verdadero-falso ● Pregunta de opción múltiple Aprendizaje mixto: ● Trabajo en proyectos individuales o grupales
Criterios seleccionados para la evaluación
En línea: ● Entender la ecoconcepción: ¿Cuál es el tema que no aborda la eco-concepción de los recursos humanos? ● Verdadero-falso en flexibilidad ● Emparejar equipos remotos ● Verdadero-falso en habilidades ejecutivas ● Arrastre la tubería general para el diseño del plan de capacitación. ● Saber: ejemplos de las formas en que los trabajadores pueden demostrar flexibilidad

- Saber: los ejemplos de flexibilidad del gerente incluyen
- Comprender los beneficios de la flexibilidad en el lugar de trabajo y su relación con los recursos humanos circulares. gestión o ecoconcepción de RR.HH.
- La importancia de los equipos autoorganizados en Agile
- Emparejar los factores identificados de éxito o fracaso de los equipos autoorganizados
- Autoevaluación: pregunta de opción múltiple ¿Qué función no necesita equipos autoorganizados?

Aprendizaje mixto (actividades prácticas):

- Cree un borrador general de un programa sostenible para su organización
- Aplicar consejos para un plan de flexibilidad en el lugar de trabajo
- Reconozca los tipos de equipos remotos e identifique el correcto para su organización
- Una historia de éxito de un equipo autoorganizado: evolución de Bridge como una organización impulsada por los empleados (piense en el caso propuesto)
- Establecer misión y visión en la organización en el caso.
- definir valores comunes en la organización sobre el caso
- proponer soluciones sobre la formación de la cultura organizacional en el caso
- Desarrollar contenido, texto e imágenes sobre las diferentes estructuras organizativas del caso.
- proponer soluciones alternativas con respecto al tipo de estructura organizativa del caso
- preparar una especificación de lo flexible en función de las necesidades y la estrategia organizativa y circular de gestión de recursos humanos
- preparar la planificación del personal en función de las diferentes situaciones de una organización y calcular la planificación del personal a largo, medio y corto plazo y presentarla en el plan de personal
- Aplicar consejos: cómo crear un equipo autoorganizado
- Cree un plan flexible simple en el caso: escriba un plan flexible para negociar con el empleado (piense en las preguntas)
- ¿Por qué el empleado quiere un horario flexible?
- ¿Cómo beneficiará un horario flexible tanto al empleador como al empleado?
- Descripción de la oficina de trabajo a domicilio del empleado y el equipo.
- Descripción del proceso de comunicación con compañeros de trabajo, gerentes y clientes.
- Descripción del proceso de trabajo vinculado a objetivos de desempeño específicos
- Descripción del proceso de evaluación y períodos de presentación de informes
- Tipo de apoyo que el empleado necesita para que el arreglo flexible sea exitoso.
- Cualquier otra necesidad específica que demande el puesto y las responsabilidades laborales.

- **Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en flexibilidad en el lugar de trabajo**
  - Análisis y evaluación de estudios de caso
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e

indirectos

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir la estructura jerárquica y el área de especial atención necesaria.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 2:
Cómo diseñar un Ambiente de Trabajo basado en la ecoconcepción de RRHH o RRHH circular

Métodos

Prueba en línea:

- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Identificar factores de cómo mejorar el ambiente de trabajo.
- Identificar factores a nivel europeo
- Conocer diferentes ejemplos de actividades, estrategias o ideas de cómo mejorar el entorno laboral
- Conozca los tipos de equipos remotos.
- Cómo crear un equipo autoorganizado (consejos)
- Preparar la evaluación de competencias y el análisis de necesidades en el equipo autoorganizado.
- Proponer soluciones para atraer talento en el caso
- Proponer soluciones para retener y motivar a los equipos en el caso.
- Dar un ejemplo de evaluación de competencias en el equipo autoorganizado
- Elaborar estrategias y métodos para desarrollar talento y un plan de promoción del talento en el caso.
- Utilizar los diferentes enfoques para la selección de candidatos y preparar un plan de selección para constituir un equipo autoorganizado.
- Preparar y ejecutar un equipo autoorganizado en base a las competencias, habilidades y habilidades que abordan.
- Aprendizaje mixto:
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en el entorno laboral
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la propuesta del entorno de trabajo

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el entorno de trabajo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora del entorno laboral.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en el entorno de trabajo.
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3:

Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. con principios de gestión positivos

Métodos

En línea:

- Cuestionario en línea
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta de secuencia
- Pregunta verdadero-falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione las características incorrectas del bucle de retroalimentación de los empleados
- Conozca los componentes de los circuitos de retroalimentación de los empleados
- Aplicar el proceso de bucles de retroalimentación de los empleados en su plan estratégico de recursos humanos
- ¿Qué son las habilidades de delegación y el tipo de habilidades de delegación?
- saber cómo diferenciar los tipos de habilidades de delegación en su organización
- Aprendizaje mixto:
- Cómo integrar una concepción ecológica de RR.HH. o una mentalidad circular de los empleados de RR.HH. utilizando principios de gestión positivos
- Conozca las partes clave de los bucles de retroalimentación
- Consejos sobre cómo calcular la tasa de rotación
- Proponer calcular la tasa de rotación de su propia empresa
- Análisis y evaluación de nuevas tendencias de evaluación de desempeño - Examinar y definir la implementación de nueva evaluación de desempeño en la organización
- Definir criterios para la evaluación del desempeño en términos de competencias,

responsabilidades y otras condiciones y diseñar la evaluación del desempeño en el caso

- Proponer el sistema de evaluación continua del desempeño más apropiado y paquetes de pago según su caso.
- Desarrollar un plan de capacitación para el caso.
- Utilizar los diferentes enfoques para el proceso de gestión del conocimiento en el caso.

3.2. Módulo 2 - Reciclar

Módulo 2 **Reciclar** La tutoría de un trabajador que está considerando dejar la empresa (por ejemplo, debido a la jubilación o la finalización de un 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) se considera un componente central de las prácticas circulares de HRM
Unidad de aprendizaje 1: **Orientación profesional y estrategias de recalificación para optimizar el redespliegue en la empresa.**
Métodos
En línea: ● Pregunta Verdadero-Falso ● Preguntas de respuestas múltiples ● Pregunta coincidente ● Pregunta de secuencia Aprendizaje mixto: ● Trabajo en proyectos individuales o grupales
Criterios seleccionados para la evaluación
En línea: ● Conocer y definir un análisis de trabajo circular ● Conocer y definir características del análisis circular de puestos ● Seleccione las características incorrectas del análisis de trabajo circular. ● Combina diferentes habilidades circulares ● Reconocer diferentes pasos en el proceso circular de análisis de puestos. ● Consejos de inclusión de habilidades circulares ● Reciclaje: hacer coincidir el talento adecuado con los roles adecuados ● Autoevaluación: Elija la oración correcta: ¿Qué problema puede resolver un buen análisis de trabajo?

Aprendizaje mixto:

- Elaborar estrategias de orientación profesional y recalificación para optimizar el redespliegue en la empresa.
- Presentar información, elementos y pasos relevantes sobre el análisis de trabajo circular.
- Aplicar análisis de trabajo circular en los procesos de su organización
- Consejos: cómo desarrollar un inventario de habilidades para las habilidades circulares
- Cree un inventario de habilidades para su organización
- Conozca los beneficios del inventario de habilidades
- Conoce seis tipos de habilidades circulares
- Preparar un ejemplo práctico de procedimientos con un inventario de habilidades: aplicaciones relevantes, herramientas correctas.

Unidad de aprendizaje 2:
Cómo ofrecer formación para desarrollar la empleabilidad dentro de la organización

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Seleccione verdadero o falso sobre la definición de empleabilidad
- Comprender la definición de empleabilidad
- Conocer formas de formación para la empleabilidad interna
- Cómo impulsar el reconocimiento de habilidades blandas
- Conoce las 10 acciones de la Agenda de Competencias para Europa
- Conocer herramientas para la formación en habilidades digitales
- Seleccione lo que no es una práctica para retener empleados.
- Seleccione verdadero o falso acerca de proporcionar capacitación en habilidades genéricas.
- Cómo mejorar las habilidades digitales de los empleados
- Estrategias circulares y de gestión para una transición de carrera interna
- Autoevaluación: seleccione verdadero o falso sobre el talento interno

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique los siguientes consejos para la contratación interna en su organización
- Considerar y solicitar una estrategia adecuada en la transición profesional.

- Elaborar un plan para su organización que incorpore buenas prácticas para retener el talento presentado
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en la formación laboral interna
  - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en la formación laboral interna.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la formación laboral interna
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para el empleado

Unidad de aprendizaje 3:
Elaboración de trabajos para explorar oportunidades dentro de la empresa.

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender que es la elaboración de trabajos
- Conozca los beneficios de la elaboración de trabajos
- Seleccione lo que no es una ventaja de la elaboración de trabajos.
- Conocer el tipo de autoconocimiento como herramienta de satisfacción laboral
- Comprender el orden de Cómo implementar la gestión del cambio.
- Combina tres áreas en la elaboración del trabajo
- Autoevaluación verdadero-falso en la técnica de elaboración del trabajo

Aprendizaje mixto:

- Elaborar diferentes estrategias para realizar Job Crafting para su empresa

Unidad de aprendizaje 4:
Readaptación: Cambios de roles dentro de la empresa

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia: cómo implementar la gestión del cambio

Aprendizaje mixto:

- trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender qué es la gestión del cambio en un contexto circular.
- Conozca los equipos y roles de gestión del cambio.
- Seleccione lo que no es una ventaja de la elaboración de trabajos.
- Saber cómo implementar la gestión del cambio: la visión del gerente para una transición de empleados internos

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de gestión del cambio: inspirado en la visión del gerente para una transición de empleados internos para su organización.
- Estudios de caso circulares de gestión de recursos humanos en Cambio de roles
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de función de cambio
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de roles de cambio en su organización
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de cambio de roles

3.3. Módulo 3 - Reparación

Módulo 3 **Reparar** En HRM, el concepto de reparación apoya la reintegración de un empleado, para que luego de un período de baja (corto / largo plazo), pueda continuar trabajando en su función original, o en un nuevo rol dentro de la misma empresa.
Unidad de aprendizaje 1: **¿Cómo desarrollar la reintegración de los empleados después de un largo período de ausencia en un enfoque circular de recursos humanos?**
Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta coincidente
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir un proceso de reintegración
- Conocer y aplicar un marco de competencias para que los gerentes respalden el regreso al trabajo
- Match Rehabilitación y 5 escenarios de reintegración
- Reconocer el contexto europeo de reintegración
- Conozca y aplique una buena rutina de entrevistas de regreso al trabajo
- Consejos ¿Cómo realizar una entrevista de regreso al trabajo?
- Conocer y aplicar una vuelta al trabajo por etapas
- Mapeo de la experiencia del empleado

Aprendizaje mixto:

- Estudio de caso circular de gestión de recursos humanos en reintegración
  - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades de reintegración.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la reintegración
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para la reintegración del empleado.
- Piense en el plan de reintegración
  - Prepare un ejemplo práctico de procedimientos con un mapa de viaje de experiencia del empleado: aplicaciones relevantes, herramientas correctas

Unidad de aprendizaje 2:
¿Cómo gestionar el absentismo de los empleados?

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir el concepto y las causas del absentismo.
- Reconocer la historia reciente de absentismo en la Unión Europea

- Aplicar ideas creativas para el plan de mejora de la asistencia de los empleados
- Comprender los enfoques circulares para reducir el absentismo en el lugar de trabajo.
- Conocer formas de reducir el absentismo

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan y calcular para la herramienta de cuantificación del absentismo de los empleados: Tasa de absentismo o KPI de absentismo
- Estudio de caso circular HRM en absentismo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades en absentismo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir el uso de los consejos para el absentismo.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación en seguridad y salud para reducir el ausentismo de los empleados.

Unidad de aprendizaje 3:
¿Cómo prevenir y controlar el estrés y el agotamiento?

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender las causas del estrés laboral y la importancia del manejo del estrés dentro de la empresa.
- Aplicar enfoques circulares para gestionar el estrés en el lugar de trabajo
- Conozca los enfoques circulares para la gestión de la carga de trabajo
- Aplicar estrategias que ayudarán a gestionar eficazmente la carga de trabajo de su talento.
- Consejos: cómo acabar con el síndrome de agotamiento

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de estrategias de prevención del agotamiento.
- Crea una encuesta de clima laboral

Unidad de aprendizaje 4:
¿Cómo manejar las adicciones para mantener la relación profesional?

Métodos

En línea:

- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender Fit for Work
- Conocer y aplicar el modelo de apoyo al empleado
- Sepa cuando un empleado no es apto para trabajar

Aprendizaje mixto:

- Elaborar y definir pautas para personas no aptas para trabajar.
- Estudio de caso circular de HRM sobre gestión de adicciones
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión de la adicción
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la prevención de la adicción en su organización.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de prevención de la adicción de los empleados

3.4. Módulo 4 - Reutilización

Módulo 4
Reutilizar
En HRM, el concepto de "reutilización" se entiende como la capacidad tanto de las empresas como de los empleados, de saber reinventarse y mejorar sus habilidades sin perder productividad a nivel organizacional e individual.

Unidad de aprendizaje 1:
Mentoría y movilidad de empleados

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el programa de tutoría y la movilidad de los empleados.

- Conozca los mecanismos de tutoría para la movilidad de los empleados
- Reconocer un programa de tutoría eficaz para la movilidad de los empleados
- Ordene los siguientes elementos para construir: Canalización general para el diseño del programa de tutoría
- Seleccione verdadero o falso "Para promover el programa de mentores es malo desarrollar una campaña de comunicación interna".

Aprendizaje mixto:

- Aplicar y elaborar un programa de tutoría exitoso
  - Definir la estrategia y el modelo operativo del programa de mentoría.
  - Desarrollar el apoyo de toda la empresa y la aceptación del liderazgo para el programa de mentores.
  - Promoción del programa de tutorías
  - Administrar el programa de tutoría
  - Medir los resultados del programa de tutoría.
- Casos de estudio circulares de gestión de recursos humanos en tutoría para la movilidad de los empleados
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la tutoría para la movilidad de los empleados
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la tutoría para la movilidad de los empleados en su organización
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas formas de tutoría para la movilidad de los empleados

Unidad de aprendizaje 2:
Coaching y / o formación de empleados para fomentar la empleabilidad interna

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el coaching y la formación para la empleabilidad interna
- Conozca las ventajas y desventajas del programa de coaching organizacional interno
- ¿Cómo abordar un programa de Coaching interno?
- Conozca el coaching externo versus el interno

- Sugerencia del programa de formación interna
- Conozca las nuevas tendencias en la impartición de formación
- Conocer y aplicar la estrategia In-Placement en Edenred
- Seleccione verdadero-falso ¿Es necesario iniciar un programa de Coaching Interno de escucha activa?
- Solicitar el pipeline general para el diseño del plan de formación

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique ¿Cómo abordar un programa de Coaching interno?
- Considere y aplique los pasos de ¿Cómo desarrollar un buen plan de capacitación?
  - Desarrollar una tubería general para el diseño del plan de capacitación.
- Cómo podemos mejorar la transferencia al ámbito laboral de las acciones formativas
- (Experiencia Equipo Humano)
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en formación y aprendizaje permanente
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades de formación y aprendizaje permanente
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para la formación y el aprendizaje permanente
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la organización de la formación y el aprendizaje permanente

Unidad de aprendizaje 3:
Programa de colocación como herramienta para fomentar la movilidad interna de los empleados

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender el concepto de implantación y su conexión con el enfoque circular.

Aprendizaje mixto:

- Elaborar un plan de trayectorias profesionales y escaleras para empleados
  - Factores de aplicación e identidad que indican la necesidad de utilizar trayectorias profesionales
- Estudios de casos circulares de HRM de programas internos

- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para los programas internos
- Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir programas internos en la organización

Unidad de aprendizaje 4: **Retención y / o capacitación de empleados a punto de jubilarse o dejar la empresa para compartir su experiencia dentro de la empresa**
Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la retención y la 'reutilización' de empleados en las organizaciones
- Conocer y aplicar estrategias de base amplia frente a estrategias específicas
- Conocer y definir la gestión de la Retención y la Edad en la empresa
- Conocer y definir la mentoría inversa
- Consejos sobre la retención de empleados y la gestión de la edad

Aprendizaje mixto:

- Enumere las buenas prácticas de Retención de Empleados y Gestión de la Edad en su empresa.
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos sobre retención y gestión de la edad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la retención y la gestión de la edad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de la retención y la gestión de la edad en su organización.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de retención y gestión de la edad.

3.5. Módulo 5 - Ecología industrial

Módulo 5 **Ecología industrial**

En HRM, el concepto implica categorizar el conjunto de habilidades de los trabajadores, para la planificación e implementación de estrategias centradas en el trabajador para optimizar estas habilidades dentro de un ecosistema empresarial. También puede significar evitar el derroche de recursos locales que las empresas no tendrían en cuenta.

Unidad de aprendizaje 1:
¿Cómo detectar talentos ocultos en su empresa?

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples
- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la diferencia entre la gestión del talento y la gestión tradicional de recursos humanos.
- Identificación de talento interno dentro de la organización / empresa
- Conoce y aplica la gamificación
- Reconocer como la gamificación puede ¿Impulsar y desarrollar talentos ocultos en la empresa?
- Comprender las principales ventajas de la aplicación de estrategias de gamificación en RRHH
- Fomentar la innovación a través del intraemprendimiento

Aprendizaje mixto:

- Definir pasos sobre cómo fomentar el intraemprendimiento en una empresa
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en iniciativas de talento
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir iniciativas de talento
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examine y defina el uso de iniciativas de talento en su organización
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir nuevas estrategias de iniciativas de talento

Unidad de aprendizaje 2:
¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?

Métodos

En línea:

- Pregunta coincidente
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Entender que es la diversidad
- Comprender la gestión de la diversidad
- Comprender los beneficios de la gestión de la diversidad
- ¿Cómo promover la diversidad en la contratación, la gestión y la asignación de personal?
- Conozca los tipos de gestión de la diversidad
- Conozca las 10 mejores prácticas de diversidad e inclusión
- Conozca las características de la gestión de la diversidad
- Saber medir iniciativas de diversidad e inclusión
- Conocer los elementos de desempeño de los programas de diversidad e inclusión
- Definir y aplicar estrategias circulares de RR.HH. y ecología industrial para promover la diversidad.
- Reconocer las ventajas de la marca de los empleados
- Reconocer la diversidad y las iniciativas para el bienestar

Aprendizaje mixto:

- Considere y aplique los siguientes elementos clave necesarios para cualquier estrategia de gestión de la diversidad
- Estudio de caso en diversidad
    - Análisis y evaluación de estudios de caso - Examinar y definir las actividades sobre diversidad Análisis y evaluación de estudios de casos - Examinar y definir el uso de los consejos para la gestión de la diversidad

Unidad de aprendizaje 3:
¿Cómo desarrollar una trayectoria profesional circular o de experiencia?

Métodos

En línea:

- Pregunta de secuencia

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la trayectoria profesional basada en la gestión

- Comprender la trayectoria profesional circular o basada en la experiencia
- Ordene los puntos de ruta principales para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.

Aprendizaje mixto:

- Considerar y aplicar los principales puntos de ruta para desarrollar una trayectoria profesional circular o basada en la experiencia.
- Estudios de casos circulares de gestión de recursos humanos en una trayectoria profesional circular
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las actividades en la trayectoria profesional circular
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir el uso de los consejos para una trayectoria profesional circular.

3.6. Módulo 6 - Economía funcional

Módulo 6 **Economía funcional** Cuando el concepto de "economía de la funcionalidad" se aplica a los recursos humanos, su propósito puede ser muy similar. En HRM, el concepto implica la priorización de la optimización centrada en el ser humano sobre la obligación contractual. El principal objetivo de la economía funcional es crear el mayor valor de uso posible durante el mayor tiempo posible y consumir la menor cantidad de recursos materiales y energía posible.
Unidad didáctica 1 Economía funcional **Unidad didáctica 2 Movilidad. ¿Cómo gestionar el talento?**
Métodos
En línea: ● Pregunta Verdadero-Falso ● Preguntas de respuestas múltiples ● Pregunta de secuencia Aprendizaje mixto: ● Trabajo en proyectos individuales o grupales
Criterios seleccionados para la evaluación
En línea: ● Conocer y definir el concepto de "economía funcional" ● Sepa cómo gestionar el talento en o entre proyectos ● Reconocer la movilidad interna desde un punto contractual

- Aplicar las mejores prácticas para la movilidad interna
- Entender al empleado en comisión de servicio
- Entender la adscripción externa

Aprendizaje mixto:

- Cree una comisión de servicio con ocho pasos para una comisión de servicio exitosa
- Estudios de caso sobre movilidad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la propuesta de movilidad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la movilidad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la movilidad.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en la movilidad.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.
- Prepare un ejemplo práctico de cómo gestionar el talento en o entre proyectos.

Unidad de aprendizaje 3: Tercerización / Subcontratación
Unidad de aprendizaje 4: Autoempleo (autónomo)

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Preguntas de verdadero / falso

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Comprender la subcontratación / subcontratación (razones y ventajas)
- Entender el trabajo por cuenta propia (autónomo)
- Considere las ventajas y desventajas del trabajo por cuenta propia.
- Reconocer las plataformas de trabajo compartido

Aprendizaje mixto:

- Considerar y aplicar Razones y ventajas en la subcontratación / subcontratación

Unidad de aprendizaje 5: Plataformas de trabajo compartido
Unidad didáctica 6: Flexibilidad. Trabajo a distancia

Métodos
En línea: ● Pregunta de opción múltiple ● Pregunta coincidente ● Pregunta verdadera / falsa Aprendizaje mixto: ● Trabajo en proyectos individuales o grupales
Criterios seleccionados para la evaluación
En línea: ● Reconocer las ventajas y desventajas de las plataformas de trabajo compartido. ● Conozca las herramientas colaborativas ● Conozca la diferencia entre el trabajo flexible y el teletrabajo ● Comprender y reconocer la legislación de la Unión Europea sobre flexibilidad. Aprendizaje mixto: ● Busque nuevos tipos de plataformas de trabajo compartido y considere cómo aplicarlas
Unidad didáctica 7: Pluriactividad
Métodos
En línea: ● Pregunta de secuencia ● Pregunta de respuesta múltiple Aprendizaje mixto: ● Trabajo en proyectos individuales o grupales
Criterios seleccionados para la evaluación
En línea: ● Comprender el concepto de pluriactividad. ● Conoce Multi-empleo y multi-actividad: principales diferencias ● Conocer y aplicar la gestión total de la fuerza laboral ● Conozca y aplique la planificación de la fuerza laboral Aprendizaje mixto: ● Considere y piense en cinco pasos para la fuerza laboral estratégica

3.7. Módulo 7– Segunda mano y economía colaborativa

Módulo 7

Segunda mano y economía colaborativa

En HRM, el concepto de “economía de segunda mano y compartida” describe un proceso que apoya la transición de un trabajador al mercado laboral externo donde un empleado ya no cumple con los requisitos de sus obligaciones contractuales actuales o cuando las necesidades de la empresa cambian

Unidad de aprendizaje 1: Economía compartida

Unidad de aprendizaje 2: Cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos de notificación contractuales

Métodos

En línea:

- Pregunta Verdadero-Falso
- Preguntas de respuestas múltiples

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Conocer y definir el término "economía de segunda mano y compartida"
- Comprender cómo apoyar la transición del trabajador cuando existen períodos contractuales

Aprendizaje mixto:

- Estudio de caso sobre economía compartida
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la economía compartida
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos en la mejora de la economía compartida
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la economía compartida.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad de aprendizaje 3: Proceso de gestión de carrera proactiva o consideraciones implementadas dentro de la empresa para los empleados

Unidad didáctica 4: Cómo apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo (coaching, proceso de reestructuración de las empresas, recolocación, etc.)

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Definir y comprender el concepto de gestión profesional proactiva.
- Conoce el proceso de Outplacement
- Saber apoyar la transición de un trabajador al mercado laboral externo
- Comprender el desafío de la adaptabilidad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.
- Conozca el Reglamento sobre el TFUE y las políticas de ajuste del mercado laboral
- Consejos: mejores prácticas en Europa: tipos de sistemas nacionales de tratamiento de reestructuración
- Conocer y definir sistemas de reestructuración

Aprendizaje mixto:

- Considere cómo se podrían mejorar las sinergias entre empresas, autoridades locales y otros actores locales.
- Estudio de caso sobre gestión profesional proactiva
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir una gestión profesional proactiva
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión profesional proactiva.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención necesaria en la gestión proactiva de la carrera.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

Unidad didáctica 5: Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años

Unidad didáctica 6: Cómo terminar el contrato en paz

Métodos

En línea:

- Pregunta de opción múltiple
- Pregunta coincidente
- Pregunta verdadera / falsa

Aprendizaje mixto:

- Trabajo en proyectos individuales o grupales

Criterios seleccionados para la evaluación

En línea:

- Orientación sobre el empleo de trabajadores mayores y el trabajo después de los 50 años
- Conoce los beneficios de contratar personas mayores de 50 años
- Aplicar reclutamiento. Mejores prácticas
- Definir la gestión de la salud y la discapacidad
- Saber salir del empleo y transición a la jubilación
- Conozca y considere los servicios de colocación especial para trabajadores mayores
- Entender por qué una carta de recomendación
- Consejos: características de una recomendación fuerte

Aprendizaje mixto:

- Crear una entrevista de salida
  - Aplicar: consejos para realizar una entrevista de salida de empleados eficaz y errores comunes
- Estudio de caso sobre orientación sobre el empleo de trabajadores mayores
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la gestión proactiva de la edad
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los beneficios directos e indirectos de la gestión de la edad.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir los valores, la comunicación y el tiempo
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir la estructura y el área de especial atención que se necesita en la gestión de la edad.
  - Análisis y evaluación de estudios de caso: examinar y definir las soluciones circulares de gestión de recursos humanos a corto y largo plazo.

4. Validación y reconocimiento

La validación de los resultados del aprendizaje logrados se basa en una evaluación en línea. Los socios del proyecto han elaborado un marco de evaluación común, lo han traducido a los idiomas respectivos y son responsables de la operación de la evaluación en línea del curso Circular HRM, Alineación de la economía circular con la gestión de recursos humanos.

La formación se realiza en un marco no formal, donde los socios participantes y otros colaboradores reconocen la formación y otorgan el Diploma y el Suplemento del Certificado Europass a los usuarios que completan la formación. Los socios expiden 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 un futuro próximo.

El diploma y el suplemento del certificado Europass son emitidos y reconocidos de manera mutante por los socios del proyecto Circular:

Representantes sectoriales:

Pour la Solidarité: Fundada en 2002, la organización sin fines de lucro "Pour la Solidarité" (PLS) es un grupo de expertos independiente que trabaja a favor de una Europa inclusiva y sostenible. Comprometida a reflexionar y construir la mejora social, PLS ofrece y comparte con los responsables políticos sus pensamientos centrados en el valor de la solidaridad. Como THINK and DO THANK especializado en asuntos europeos, PLS se dedica a la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas sobre políticas públicas, asesoramiento personalizado y apoyo a actores públicos y privados en materia de consultoría, formación, formulación y gestión de proyectos, la redacción de publicaciones. , conferencias.

SGS TECNOS es líder en certificación y regulación. También es una reconocida empresa de formación con una dilatada experiencia en seguridad y bienestar en el trabajo. Trabajan para lograr una mejora en las condiciones laborales. SGS TECNOS pertenece al Grupo SGS, una empresa multinacional con presencia en más de 100 países y más de 90.000 empleados en todo el mundo.

Desde 2005, SGS cuenta con un departamento específico para realizar numerosos proyectos Nacionales e Internacionales en todas las actividades y sectores, para aplicar su experiencia en convocatorias públicas. En estos proyectos, SGS tiene diferentes roles (coordinación, revisión pedagógica, Proyectos TIC, Proyectos de I + D + i, HSE (seguridad y salud en el trabajo), medio ambiente, energía, formación profesional, etc.
SGS tiene una larga experiencia en el desarrollo de materiales de formación para empresas. A través de su división de proyectos innovadores, han creado formación innovadora en el marco de proyectos europeos para contribuir a terceras entidades a mejorar las condiciones laborales de sus empleados, y afrontar los retos del envejecimiento activo en los trabajadores.

Parque científico y tecnológico de Kaunases el mayor socio de cooperación científica y empresarial de este país báltico. Aquí se han incubado más de 350 empresas con una tasa de éxito superior al 90%. En la actualidad, integramos más de 100 empresas del sector de TI, sector de alta tecnología, consultorías, empresas publicitarias y editoriales y miembros asociados. Más del 90% de los empleados de las empresas del Parque Científico y Tecnológico de Kaunas son graduados, estudiantes o personal académico actual de la Universidad Tecnológica de Kaunas.

Park es un socio experimentado y calificado de más de 50 instituciones científicas y asociaciones empresariales de 23 países. Hemos desempeñado funciones como Asistente en E-Learning para PYMES innovadoras, Mediador de 500 asociaciones comerciales, Autor de Estrategia de innovación regional, Facilitador de empresas de nueva creación, Conector de actividades de generación diferente en Creación de espacios innovadores y Coordinador nacional para la UE. escalar el proyecto de datos espaciales y muchos más. La asociación internacional se realiza mediante la participación en redes y asociaciones europeas y mundiales: IASP, BASTIC, SPICE group, WAINOVA. La asociación nacional representa la asociación con redes de apoyo empresarial, la Cámara de Comercio, Industria y Artesanía

de Kaunas, la Agencia de Desarrollo Regional de Kaunas y la Confederación de Industriales de Lituania, universidades.

Kaunas STP tiene como objetivo aumentar la competitividad de las empresas tecnológicas a nivel mundial proporcionando servicios de apoyo a la innovación del más alto nivel, haciendo un uso eficiente de los recursos del ecosistema de innovación, desarrollando la comunidad de empresas innovadoras y fomentando la cultura de la innovación en la región de Kaunas. Kaunas STP es un componente del ecosistema de innovación de Lituania y, como organización, se esfuerza por satisfacer las necesidades actuales de las empresas.

HR Square: Desde 2003, HR Square, una red para las relaciones laborales y la gestión de personal, comprende una revista impresa, un sitio web, boletines y una gama cada vez mayor de seminarios y conferencias. HR Square se ha reenfocado durante los últimos cinco años para convertirse en una red que sirve a sus miembros con información independiente al facilitar el contacto, el intercambio y la interacción a través de todos los canales posibles. Hoy, HR Square cuenta con casi 1500 miembros activos en Bélgica.
Nuestros miembros son directores y gerentes de RR.HH. de los sectores público y privado, de empresas locales y multinacionales. Como parte de nuestra misión, organizamos y facilitamos grupos focales de profesionales de RR.HH. en temas de actualidad (Gestión del Cambio, Durabilidad, RR.HH. basados en evidencias, por ejemplo…) o sector específico (Salud, autoridades locales, etc.). Tenemos asociaciones estructurales con organizaciones de empleadores relevantes, sindicatos y asociaciones profesionales de recursos humanos locales, así como con universidades y grupos de investigación notables. HR Square es el canal principal en Bélgica a través del cual los directores de recursos humanos, gerentes y profesionales obtienen información en el campo del trabajo, las relaciones laborales y los nuevos desarrollos en recursos humanos.

Fundación Equipo Humano es una fundación privada sin ánimo de lucro fundada en 2010. El objetivo de la Fundación es la integración social y laboral de las personas. La Fundación fue creada por profesionales experimentados del campo de la consultoría de RRHH. En la actualidad trabajan en nuestra organización 20 personas de diferentes procedencias, entre psicología, ciencias políticas, ciencias del trabajo, relaciones laborales, derecho, etc.
En particular, FEH se ha especializado en la implementación de técnicas y estrategias innovadoras enfocadas en Recursos Humanos en áreas como, engagement de los empleados, gestión de procesos internos y toma de decisiones, desarrollo y planificación de estrategias y métodos organizacionales, relaciones con clientes y proveedores, estudios de clima laboral. y capacitaciones al aire libre y capacitación experiencial en habilidades transversales como liderazgo, creatividad, emprendimiento y gestión del tiempo, entre otras.
La Fundación también trabaja en proyectos de empleo y empleabilidad vinculados como las Comunidades Autónomas de la Comunitat Valenciana y Galicia. Los usuarios a los que se dirige son desempleados de todas las edades, así como la población en riesgo de exclusión social (minorías étnicas, víctimas de violencia doméstica, migrantes y trabajadores jóvenes y ancianos poco cualificados).

Otros socios - VET y centros de formación:

Aris Formazione e Ricerca (Aris - formación e investigación profesional) fue fundada en 1987 con el objetivo de entregar y diseñar proyectos integrados en el campo de la formación profesional, la investigación avanzada y el asesoramiento. Las principales áreas de especialización son:

- VET, coaching y mentoring con el objetivo de mejorar las habilidades de gestión en el sector cooperativo;
- estudios y cursos innovadores destinados a mejorar las habilidades y competencias individuales, relacionadas con el desarrollo local;
- Inclusión social gracias a políticas laborales activas; Acciones integradas y sinérgicas a nivel regional, nacional y europeo;
- Acciones específicas encaminadas al desarrollo curricular de una nueva profesionalidad en el sector servicios.

ARIS asocia muchas empresas sociales y cooperativas y actúa para compartir el conocimiento y el saber hacer adquirido por cada una, como un valor común entre sus socios. Una de las principales peculiaridades exitosas de ARIS es la capacidad de estudiar, comprender y abordar las necesidades específicas de las cooperativas y empresas, las personas que trabajan y los territorios en los que operan.

NUIGALWAYfue fundada en 1845 como QCG y, de 1904 a 1997, fue conocida como UCG antes de cambiar a su título actual. La universidad tiene 17.500 estudiantes en cinco facultades con agendas muy activas en la enseñanza y la investigación. El 15% de los estudiantes están realizando estudios de posgrado y 2,300 estudiantes internacionales provienen de 92 países. Fue reconocida como Universidad Irlandesa del Año 2018 por el Sunday Times.

NUIGALWAY es el hogar del programa de desarrollo empresarial TechInnovate (techinnovate.org). Irlanda está en una posición ideal para aprovechar la revolución de la puesta en marcha de biorresiduos debido a su herencia agroalimentaria y su floreciente sector tecnológico. Basado en el espíritu empresarial disciplinado del MIT, TechInnovate sumerge a un equipo de ingenieros, empresarios y diseñadores en un entorno agroalimentario para encontrar necesidades / realizar estudios de mercado primarios. El equipo desarrolla un plan de negocios invertible para comercializar una innovación tecnológica adecuada para resolver la necesidad clave identificada. El equipo de TechInnovate trabaja con estudiantes en todos los niveles de educación, desde el nivel primario hasta los programas de posgrado y más allá en la industria.

El Centro de Gestión del Conocimiento (CKM) es un centro de investigación establecido en 2008, con el objetivo de mejorar y mejorar los procesos de gestión del conocimiento en todas las esferas sociales en la República de Macedonia y la región SEE. Cubriendo una amplia área de actividades realizadas en colaboración con el sector civil, el estado y la administración pública y el sector lucrativo, la visión de

CKM es convertirse en un actor activo en el desarrollo institucional y económico del país y de la región en general. En particular del trabajo, las actividades de CKM se pueden clasificar en varias áreas:

- A nivel macro, CKM realiza investigaciones y análisis en el área de desarrollo local, nacional y regional con el propósito de explorar y proponer nuevas políticas, medidas y proyectos en el área de desarrollo económico, ciencia y tecnología, entorno propicio para los negocios y emprendimiento. .
- A nivel micro, CKM trabaja para apoyar la transferencia de tecnología, la innovación y la competitividad en las industrias y sectores dominantes en el país y la región SEE, con proyectos que apoyan el uso de nuevas tecnologías y permiten la cooperación de las instituciones científicas con otros actores de la sociedad. .
- A nivel organizativo, CKM permite a los jóvenes, las empresas emergentes, las PYME y otras organizaciones de Macedonia mejorar su potencial de innovación, así como su capacidad de toma de decisiones. - www.ilab.mk

CIRCULAR HRM

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.