Proyecto FRESH
Formación en Recursos Humanos para el Sector Agroalimentario

Volumen 1, Número 1 Junio 2018

A tener en cuenta:

- **CEDEFOP** (2015): La falta de competencias en el sector estaría relacionada con un bajo compromiso por parte de los empresarios en prácticas de Recursos Humanos.
- **El 39% de empresas en la UE** están afectadas por algún tipo de déficit de competencias aunque estos fueron encontrado en al menos el 80%.
- **La Gestión de los Recursos Humanos es un recurso que** puede ayudar a mejorar la competitividad de las empresas.

En este número:

El objetivo	2
¿Por qué FRESH?	2
FRESH, un resumen	2
Encuestas sobre las necesidades en Recursos Humanos	3
La estructura de la formación	3
El consorcio	4
Reuniones Transnacionales	4

Fresh

Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

¿Qué es FRESH?

FRESH es un Proyecto Europeo financiado por el **programa ERASMUS+** de la Comisión Europea.

El Proyecto tiene como objetivo **mejorar la competitividad de las empresas del sector agroalimentario** a través de la reducción de los déficit de competencias en Recursos Humanos.

¡Únete a nosotros!

Tanto **Directores de Recursos Humanos** como **Centros de Formación Profesional** están invitados a contribuir al Proyecto FRESH. Además, a través de su colaboración se podrán beneficiar de:

- Acceso a **Material de Formación** que apoyará el desarrollo de competencias y habilidades tanto de formadores de **Formación Profesional** como **Directores de Recursos Humanos** en Gestión de Recursos Humanos.
- Acceso a las prácticas de **Gestión en Recursos Humanos** más innovadoras para pequeñas y medianas empresas del sector agroalimentario.
- Participación en **webinars** en los que se interactuará con otros Centros de Formación Profesional de la UE donde los contenidos del curso sobre Gestion de Recursos Humanos serán discutidos.
- Participar en la **formación no-regladas desarrollada** por el Proyecto beneficiarse de conocimientos, prácticas, herramientas y metodologías de diferentes Redes de Organizaciones Europea.
- Compartir las **preocupaciones y el conocimiento** entre los interesados en Gestión de Recursos Humanos en empresas agroalimentarias.

El objetivo

FRESH contribuirá a la reducción de los deficits de competencia en las pequeñas y medianas empresas del sector agroalimentario a través del diseño de un **Estandar Europeo de Competencias Profesionales** y un Curso Online en abierto en Gestión de Recursos Humanos (GHM) dirigido a **Directores de Recursos Humanos de empresas agroaliemntarias**.

¿Por qué FRESH?

FRESH tiene la finalidad de :

- **Mejorar** el conocimiento, habilidades y competencias en la Gestión de Recursos Humanos de los gerentes de empresas agroalimentarias.
- **Facilitar** la formación permanente entre los responsables del sector agroalimentario.
- **Facilitar** la transferencia, reconocimiento y la acumulación de resultados de aprendizaje en Europa.
- **Innovar** en formación no formal ya vigente y en sus estándares de calificación.

FRESH, un resumen

Actividades del proyecto:

- Desarrollo de un **Marco de Competencias Profesional** de Estándar Europeo.
- Desarrollo de un curriculum estratégico para la **Gestión de Recursos Humanos** para empresas en el sector agroalimentario.
- Desarrollo de un **Sistema de Aprendizaje abierto** y la integración de contenidos en curso.
- La **Conferencia Final** de FRESH tendrá lugar en Paris, Octubre de 2019.

La Gestión en Recursos Humanos todavía está considertada por muchas PYMES como una función secundaria y poco relacionada al éxito de un negocio. Sin embargo, puede maximizar la calidad de las capacidades y habilidades e integrar avances competitivos a través del desarroolo y retención del talent.

Resultados Esperados

- **Concienciación y sensibilización de la falta de habilidades en Gestión de Recursos Humanos** en empresas del Sector Agroalimentario (empresas, asociaciones, Formación Profesional, entes públicos a nivel local, regional y europeo).
- **Integración** de cursos online en Gestión de Recursos Humanos en Centros de Formación Europeos.
- Incorporación de la importancia de la **formación continua en Gestión de Recursos Humanos** para la mejora de la competitividad empresarial tanto en empresas, centros de formación y organismos de políticas públicas.
- **Actividades de divulgación** en toda Europa que incorporen los resultados de la investigación y del curso de formación.

Encuestas sobre las necesidades en Recursos Humanos de las PYMES europeas

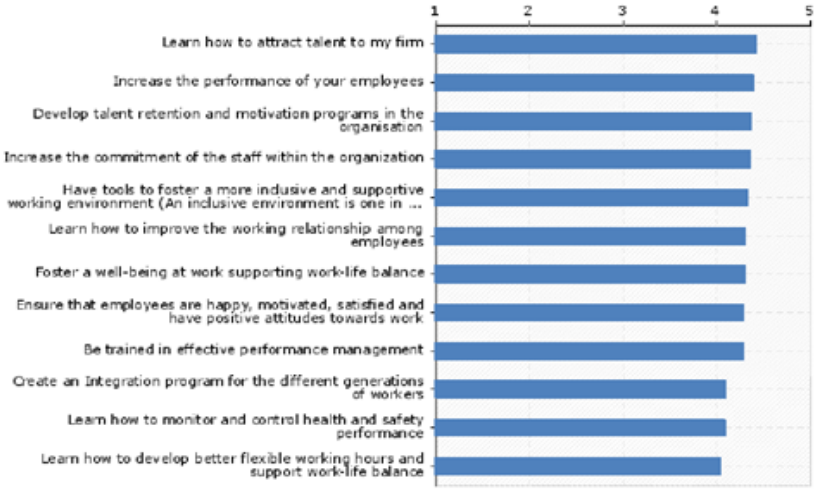
El análisis reveló que cuestiones relacionadas con **el desarrollo de herramientas de rentención** y **atracción de talento**, mejora de la **productividad, compromiso de los trabajadores** o el **desarrollo de diferentes herramientas prácticas** que fomenten un clima de trabajo más inclusivo son muy demandadas.

El conocimiento más debil entre los temas expuestos fue en el campo de la **diversidad en el lugar de trabajo** y la **planificación de personal**. Respuestas obtenidas de formadores y expertos en Recursos Humanos revelaron que competencias y herramientas prácticas relacionadas con relaciones laborales y el disfrute en el trabajo son necesarios. Otras herramientas como aquellas que atraigan y desarrollen talento, un compromiso con la empresa y mejoren el clima laboral también son demandadas.

Por otro lado, los encuestados mostraron interés en como desarrollar fundamentalmente **principios de respeto** y **generación de confianza** en la empresa.

El cuestionario fue presentado en 5 países diferentes:

- ***España***
- ***Grecia***
- ***Francia***
- ***Chipre***
- ***Eslovenia***



La estructura del curso de formación

Planificación laboral

- Planificación laboral.
- Gestión y retención del talento.

Relaciones laborales

- Relaciones laborales dependiendo de la legislación nacional.
- Relaciones entre trabajadores.
- Gestionando el absentismo laboral.
- Politicas disciplinarias, procedimientos y mejores prácticas.
- Gestión de resultados efectivo.
- Políticas, procedimientos y mejores prácticas (acorde a legislación laboral, y procedimientos de organizacion internos).
- Comunicación, cambio, negociación.

Igualdad y Diversidad

- Incorporando los principios del respeto
- Igualdad.
- Concienciación sobre la diversidad y la discapacidad.
- Entender los negocios para mejorar sus condiciones de trabajo.
- Aumentando la reserva de talentos de grupos discriminados.

Compromiso de los empleados

- Participación, implicación y voz de los empleados.
- Flexibilidad en el trabajo y equilibrio entre vida professional y familiar.
- Bienestar en el trabajo.
- Reconocimiento y recompensa.
- Trabajo en equipo.
- Formación, desarrollo y resolución de problemas.
- Liderazgo.

El consorcio

Tres Federaciones de empresas del sector agroalimentario:

- ANIA - Asociacion Nacional de Industrias Alimenticias, Franca (Coordinador)
- FEDACOVA - Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana, España
- SEVT - Federación de la Industria Agroalimentaria Helénica, Grecia

Expertos en Recursos Humanos:

- FEH - Fundación Equipon Humano, España.

Desarrollador tecnológico de la información:

- EDITC - Centro de Educación y Formación Tecnológico, Chipre

Dos centros de Formación Profesional:

- BIC Ljubljana - Centro de Educación Biotecnológico, Eslovenia.
- NEC Cerknica - Centro Ecológico Cerknica, Eslovenia.

Identidad FRESH

FRESH es un Proyecto europeo financiado por el programa ERASMUS+ de la Comisión Europea.

Número de proyecto
N°2017-1-FR01-KA202-037492

Duración
2 años
15/10/2017 - 14/12/2019

Correo electrónico:
fresherasmusplus@gmail.com

Cuenta en Twitter
@FRESH_prjct

Cuenta en LinkedIn
Fresh project

Reuniones Trasnacionales de Trabajo del Proyecto FRESH

Valencia/ 16 de noviembre- 17 2017
La **reunion inaugural del Proyecto** tuvo lugar en Valencia, los días **16 y 17 de Noviembre**, albergado en las instalaciones de **FEDACOVA**. Los socios del Proyecto supervisaron el Proyecto y planearon las actividades para los próximos 6 meses.

Atenas / 11 de mayo 2018
La **Segunda reunión del Proyecto**, tuvo lugar en Atenas, el pasado 11 de mayo y fue albergada por **SEVT**. Los resultados del cuestionario fueron presentados y la estructura del curso de formación desarrollada.