

Proyecto FRESH

Volumen 1, Número 2 Enero 2019



Visita la [página web de FRESH!!!!](#)

En este número

Previsión de habilidades: tendencias y retos hasta el 2030.	2
Otros proyectos Erasmus+ relacionados	2
El Contenido del Curso de Formación	3
La evaluación del contenido del curso de formación	3
El Consorcio	4
Identidad FRESH	4
La 3ª Reunión de trabajo del Proyecto FRESH.	4

¿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 Ges-

ción de Recursos Humanos serán discutidos.

- Participar en la **formación no-reglada 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.



Muchas PYMEs aún consideran que la gestión de recursos humanos es una función periférica, débilmente relacionada con el éxito empresarial, aunque la gestión de recursos humanos estratégica puede maximizar la calidad de la competencia en las empresas e incorporar una ventaja competitiva mediante la atracción, el desarrollo y la retención de talento.

Previsión de habilidades: tendencias y retos hasta el 2030

Se ha publicado el informe conjunto del Cedefop y Eurofound sobre el pronóstico de habilidades. Las proyecciones de la oferta y la demanda de habilidades del Cedefop proporcionan información completa sobre la estructura del mercado laboral europeo y las posibles tendencias futuras. El informe presenta los hallazgos de las proyecciones actualizadas más recientemente junto con el análisis de Eurofound sobre el contenido de la tarea del empleo, utilizando el enfoque de monitoreo de empleos.

Se espera que la población en edad de trabajar aumente, pero hay una gran variación en las tendencias entre los países. Se proyecta un crecimiento moderado del empleo en general, pero se espera una disminución en algunos países. Se espera que los sectores de servicios sean los principales impulsores del crecimiento del empleo en 2016-30, mientras que se espera que el empleo de manufactura básica disminuya.

Las tendencias de empleo pronosticadas impulsarán la polarización continua en el mercado laboral. Se espera un crecimiento significativo en el empleo para ocupaciones altamente calificadas (gerentes, profesionales y profesionales asociados), junto con un cierto crecimiento para empleos menos calificados relacionados con las ventas, seguridad, limpieza, restauración y cuidados. Las pérdidas de empleos se proyectan en ocupaciones de habilidades medias, como los trabajadores manuales calificados (especialmente en la agricultura) y para empleados administrativos. Consulte el [nuevo informe](#) y la visualización de los [datos del pronóstico](#) de habilidades.

Otros proyectos Erasmus+ relacionados

HR4AD—Gestión de la fuerza laboral diversa por edad para gerentes de recursos humanos

[HR4AD](#) tiene como objetivo desarrollar recursos de formación CVET actualizados para ayudar a los gerentes de recursos humanos y proveedores de EFP europeos a construir y ofrecer cursos que aborden los desafíos modernos del envejecimiento de la fuerza laboral, mejorando su acceso a la formación de CVET de alta calidad a través de recursos educativos abiertos innovadores y una pedagogía original basada en juegos. Por último, para facilitar la explotación mutua y el reconocimiento de los resultados de aprendizaje desarrollados, los planes de estudio y las pedagogías en línea en toda la UE.

BIOTECH—Habilidades biotecnológicas para la innovación y sostenibilidad de la industria agroalimentaria

[BIOTECH](#) tiene como objetivo aumentar la movilidad de los jóvenes e introducir la dimensión transnacional como un elemento básico para su calificación y profesionalidad, para mejorar sus habilidades transversales y comunicativas en una lengua extranjera, para calificar a los estudiantes a través de una pasantía de la UE que los hace más competitivos en el trabajo mercado y contribuir a la consolidación del sistema para transferir y validar los resultados de aprendizaje en un marco compatible con ECET.

ESCAPE—Mejora de la capacidad de venta de productos agroalimentarios en Europa

[ESCAPE](#) tiene como objetivo desarrollar e implementar una metodología de aprendizaje mixto innovadora para capacitar a los estudiantes de tecnología alimentaria en técnicas de ventas.

APPETITE—Asociación Agroalimentaria Promoviendo la Educación para la Transición de la Industria hacia Modelos de Negocio Duraderos

[APPETITE](#) tiene como objetivo concienciar a los empresarios agroalimentarios experimentados sobre su necesidad de adaptación e innovación para hacer una transición hacia un modelo de negocio sostenible y al desarrollo de nuevas competencias para jóvenes y desempleados para aplicar innovación y planes sostenibles al sector agroalimentario.

Los Contenidos del Curso de Formación

BLOQUE 1 - Gestión del Personal

1.1 Planificación del Personal

Plan de Negocios

Modelo de Plan de negocio Canvas

- Cultura Organizacional

Misión, visión, y valores

- Organigrama

Ejemplos de organigramas y sus estructuras

- DPT - Descripción del puesto de trabajo

Modelos de Descripción de puestos de trabajo

- Planificación del Personal

Planificación del personal y dimensionamiento de un proceso de trabajo Tipos de jornadas repartidas - turnos de trabajo. Ejemplos de plantillas

1.2 Gestión del Talento

- Atraer
- Retener - motivar
- Desarrollar
- Valorar

1.3 Políticas de Gestión de Personal

- Selección y Reclutamiento

Plan de selección Fases del proceso Ficha tipo y guión de entrevista - Ejemplos de fuentes de reclutamiento - Incidentes críticos - Oportunidades de contratación a nivel europeo

- Evaluación del Desempeño

Análisis de competencias - Cuales son las competencias que hacen falta en cada puesto de trabajo

- Formación

Plan de formación - Desarrollo de planes de formación internos y de renovación - Planes de relevo/sucesión - Planes de carrera.

BLOQUE 2 - Relaciones Laborales

2.1 Legislación

- Legislación Europea

Visión general de relaciones laborales en la UE

- Legislación Nacional

Una visión general de la legislación nacional y sus enlaces.

2.2 Prevención de Riesgos Ocupacionales

Conoce los componentes de la Prevención de Riesgos Laboral.

BLOQUE 3 - Responsabilidad Social Corporativa

3.1 Equidad

- Legislación Europea
- Legislación española en materia de bonificaciones y subvenciones por la contratación de diferentes colectivos.

Subvenciones.

3.2 Diversity and Capacity and Good Practices

- Casos de Estudio

Casos de éxito de empresas reales.

3.3 Comparte tus mejores Prácticas en Recursos Humanos

BLOQUE 4 - Compromiso del Empleado

4.1 Detección y Análisis

- Componentes de una buena comunicación interna en la empresa

4.2 Participación e Implicación

- Estrategias de participación e implicación en la empresa

4.3 Liderazgo

- Tipos de liderazgo en tu empresa

4.4 Políticas de Bienestar

- Comunicación

La comunicación como proceso organizacional.

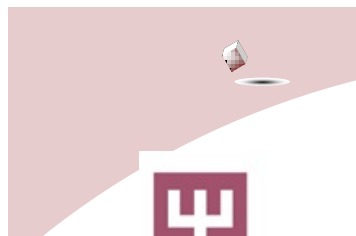
- Trabajo en equipo

La evaluación del contenido del curso de formación

Colaboraron con el proyecto diferentes entidades y empresas agroalimentarias de diferentes grupos objetivo (gerentes de recursos humanos de pequeñas empresas de la industria agroalimentaria y empresas de la industria agroalimentaria, asociaciones de empresas agroalimentarias, centros de capacitación, etc.) de los países socios.

Una vez que se desarrolló la primera estructura del curso, ANIA, SEVT y FEDACOVA contactaron a las principales partes interesadas para conocer su opinión sobre la estructura del curso. De las 23 compañías que participaron, alrededor del 80% estuvo de acuerdo en que los concursos del curso me ayudarían a mejorar y desarrollar un Departamento de Recursos Humanos en su propia empresa. Además, todos estuvieron de acuerdo en que los ejercicios prácticos, la información sobre las herramientas disponibles y los conceptos teóricos de recursos humanos los ayudarían a desarrollar sus departamentos de recursos humanos.

Además, las compañías de grifood indicaron que el contenido del curso ayudará a las compañías a mejorar y desarrollar un Departamento de Recursos Humanos. Todos los bloques del contenido fueron evaluados como muy buenos. Con respecto al tipo de ejercicios y materiales que ayudarán a las empresas a desarrollar o mejorar su departamento de recursos humanos, consideraron que todas las opciones son de igual importancia para la ejecución del curso.



FUNDACIÓN **equipo humano**



El consorcio

Federaciones de empresas del sector agroalimentario:

- **ANIA** - Asociación Nacional de Industrias Alimenticias, Francia (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

Nº2017-1-FR01-KA202-037492

Duración

2 años

15/10/2017 - 14/12/2019

Página web:

<http://fresh.projectsgallery.eu/>

Correo electrónico:

fresherasmusplus@gmail.com

Cuenta en Twitter

@FRESH_prjct

Cuenta en LinkedIn

[Proyecto FRESH](#)

La 3ª Reunión de trabajo del Proyecto FRESH

Liubliana 9 de noviembre, 2018

La **tercera reunión** del proyecto organizada por **BIC** en **Ljubljana**, el **9 de noviembre de 2018**. Se presentó el contenido del curso de capacitación y se discutieron los siguientes pasos para el desarrollo del material de capacitación. Además, se discutió la evaluación del contenido de la capacitación y se presentó la estructura del sitio web de FRESH y las actividades de difusión realizadas.

La **2ª reunión del proyecto** organizada por **SEVT** en **Atenas**, el **11 de mayo de 2018**. Se presentaron los resultados del análisis del cuestionario y se desarrolló la estructura del curso de capacitación.

