

Marco de Competencias para itinerarios profesionales de empleos "verdes"

—
EU FOOD SECURITY HUB

Hacer frente a la inseguridad alimentaria promoviendo ecosistemas alimentarios y agrícolas sostenibles y socialmente inclusivos





Resumen

1)	INTRODUCCIÓN - EU FOOD SECURITY HUB	2
2)	MARCO DE COMPETENCIAS	5
2.1.	Identificación de las competencias a incluir en el marco, a partir de las experiencias de las organizaciones socias	6
2.2.	Definición de cuestionarios dirigidos a profesionales del ámbito de la seguridad y la soberanía alimentaria para la evaluación de las competencias identificadas.	9
2.3.	Identificación de buenas prácticas e iniciativas de éxito en seguridad alimentaria con las cuales las entidades socias cuentan con colaboraciones y sinergias.....	11
2.4.	Distribución de cuestionarios a profesionales y actores clave en las buenas prácticas identificadas.....	14
2.5.	Análisis de tabla de las respuestas a los cuestionarios.....	16
2.6	“FOOD FOR THOUGHT”: Encuentro Europeo de intercambio de conocimientos y experiencias.....	63
3)	IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS CLAVE DEL APRENDIZAJE.....	65
4)	INFORME DE ITINERARIOS DE OCUPACIONES “VERDES”	66
4.1	Introducción.....	66
4.2	Ocupaciones “verdes”: Principales áreas y itinerarios.....	69

1) INTRODUCCIÓN - EU FOOD SECURITY

HUB

La propuesta tiene como objetivo escalar y replicar en todo Europa las mejores prácticas y metodologías innovadoras mostradas por las organizaciones del Consorcio que abordan la inseguridad alimentaria, a la vez que promueven ecosistemas alimentarios y agrícolas sostenibles y socialmente inclusivos. La principal motivación del proyecto EU Food Security Hub es generar un marco común a nivel europeo alentando a las organizaciones formativas, de la sociedad civil, instituciones y autoridades públicas a abordar el reto de la inseguridad alimentaria desde un enfoque sostenible y socialmente inclusivo.

En este sentido, el valor añadido de esta propuesta está relacionado con su potencial de apoyo a la transformación de los sistemas alimentarios regionales, nacionales, europeos y globales, haciéndolos más seguros, sostenibles, saludables, resilientes y de confianza, a la vez que aumenta las oportunidades sociales para los grupos vulnerables a través de la formación, contribuyendo a la dimensión socioecológica de la recuperación de la UE.

La propuesta tiene en cuenta y también refuerza importantes marcos políticos de la UE. Tomando como punto de partida el nuevo Marco Estratégico de Cooperación Europea en educación y formación hacia el Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), EU Food Security Hub aborda directamente 2 de las 5 prioridades de este nuevo Marco Estratégico: 1) Mejorar la calidad, la equidad, la inclusión y el éxito a favor de un acceso justo e igualitario al sistema educativo para todo el mundo; y 2) Apoyar a la transformación verde y digital en y a través de la formación (educación y). En un marco más amplio, el proyecto también contribuye al Pacto Verde de la UE, impactando directamente en la generación de puestos de trabajo y capacitación a prueba de futuro para la transición, por un lado, y en la implementación de la Estrategia Farm to Fork, por otra. Garantizar la seguridad alimentaria y asegurar que todo el mundo tenga acceso a alimentos suficientes, seguros, nutritivos y sostenibles, como pretende la Estrategia, se encuentra en el fondo del proyecto EU Food Security Hub, y por tanto es reducir el impacto ambiental de la producción de alimentos y reforzar las estrategias de economía circular en el sector agrícola.

ACCIONES PRINCIPALES:

- Elaboración de un Marco de Competencias y un informe sobre itinerarios profesionales de formación para generar ocupaciones

"verdes" en los ecosistemas de seguridad alimentaria para categorizar por competencias un marco común para la creación de ocupaciones "verdes" dentro de los sectores de seguridad alimentaria y agricultura, reforzando así la colaboración entre las diferentes organizaciones asociadas y proporcionando una oportunidad para el despliegue de futuros itinerarios profesionales verdes, apoyando a la creación de ocupaciones "verdes" a nivel europeo.

- Diseño de un Programa de Formación intersectorial, curso abierto en línea (MOOC) y un manual dirigido a profesionales a instituciones, universidades, OSCO, Administración Pública y Empresas Sociales interesados o ya trabajando en iniciativas locales de seguridad alimentaria, agricultura social y personas en riesgo de exclusión social. Esto contribuirá a apoyar al desarrollo de profesionales, e impulsará la capacidad de las organizaciones para el despliegue de los itinerarios profesionales verdes.
- Diseño y evaluación del materiales de formación transversal (Programa de formación sobre seguridad alimentaria, un curso abierto en línea (MOOC) y el manual) a través de diferentes talleres europeos de intercambio y aprendizaje en toda Europa, que aumentará las habilidades, competencias y conocimientos de profesionales que participan en su campo de trabajo, a la hora de dirigirse a grupos vulnerables.
- Creación de las Informe de Recomendaciones para ayudar a los gobiernos locales a navegar por el proceso de adopción de un nuevo enfoque contra la inseguridad alimentaria. Esto aumentará la capacidad de las instituciones públicas interesadas para replicar y escalar fomentando su capacidad de adaptación a la transición verde de los sistemas alimentarios dentro de un enfoque de inclusión social.
- Las actividades de difusión de los resultados del proyecto, incluyendo una conferencia europea y una campaña común de concienciación, sensibilizan sobre temas relevantes para las organizaciones del consorcio del EU Food Security HUB, dirigiéndose a las instituciones de formación, las Administraciones

Públicas, el mundo académico, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas.

2) MARCO DE COMPETENCIAS

Según el CEDEFOP (2009), un marco de competencias es una descripción genérica de las habilidades, conocimientos y competencias más amplias que los profesores, profesionales de formación y líderes tendrían que poseer para permitir la educación y la formación profesional a un alto nivel. Este marco se puede utilizar cuando los planes de estudios o programas de formación están diseñados para la formación inicial y continuada de profesionales de la enseñanza.

El desarrollo de un marco de competencias para profesionales que trabajan en el ámbito de la seguridad alimentaria, tiene como objetivo proporcionar a personas formadoras y otras entidades de formación como organizaciones, instituciones y ONG, con un referente común en la hora de desarrollar cursos de formación dirigidos a colectivos vulnerables.

Para definir el Marco de Competencias el proyecto siguió este proceso:

- 1) Identificación de las competencias a incluir en el marco a partir de las experiencias de las organizaciones socias.
- 2) Definición de cuestionarios dirigidos a profesionales que trabajan en el ecosistema de seguridad alimentaria sostenible, para la evaluación de las competencias identificadas
- 3) Identificación de buenas prácticas e iniciativas de seguridad alimentaria con las cuales las entidades socias cuentan con colaboraciones y sinergias
- 4) Distribución de cuestionarios a profesionales y otros actores clave en las buenas prácticas identificadas
- 5) Análisis de las respuestas a los cuestionarios
- 6) “Food for Thought”: Encuentro Europeo de intercambio de conocimientos y experiencias. Entre las actividades de la reunión, un trabajo específico llevó a cabo una revisión participativa del marco de competencias, mediante el análisis de las respuestas a los cuestionarios y la discusión entre delegados de las organizaciones socias, iniciativas seleccionadas de seguridad alimentaria y profesionales.

Las actividades realizadas, correspondientes a los puntos mencionados, se detallan a continuación:

2.1. Identificación de las competencias a incluir en el marco, a partir de las experiencias de las organizaciones socias

Las organizaciones que forman parte del consorcio del proyecto tienen experiencias diferentes y complementarias en el ámbito de la seguridad alimentaria. Como primer paso en la construcción del marco de competencias, cada organización socia ha identificado sus propias buenas prácticas, entre las iniciativas que trabajan con personas en riesgo de exclusión social en el sector de la seguridad alimentaria sostenible y la agricultura.

A continuación se presentan las iniciativas identificadas:

- → ABD coordina el Servicio Municipal de Distribución de Alimentos de La Botiga. El objetivo principal de La Botiga es garantizar el derecho fundamental a la alimentación saludable en hogares vulnerables, a través de un servicio integral que repercute en la mejora de las condiciones de vida de las personas, empoderándolas de manera individual y comunitaria, bajo los principios de soberanía alimentaria, sostenibilidad y economía social y solidaria.
- → IASIS (Grecia). La experiencia que ha adquirido IASIS a través de proyectos europeos ha llevado a la creación de The Social kitchen, que ofrece servicios a ciudadanos vulnerables del municipio de Nueva Filadelfia – Chalkidona y está orientada a personas que se enfrentan a problemas sociales. Su objetivo principal es cubrir las necesidades básicas de las personas que se encuentran en situación de pobreza o sin hogar..
- → Land Impresa Sociale (Italia) es una empresa social fundada a partir de la experiencia CESIE. Su objetivo es desarrollar iniciativas de agricultura innovadora y sostenible e implementar proyectos enfocados a la protección del medio ambiente y la transición ecológica.
- → URGENCI (Francia) es la red internacional de base que tiene como objetivo aumentar la relevancia de los modelos de LSPA para

la justicia social y el acceso a los alimentos apoyando a los medios de vida decentes para los productores y la inclusión social de las personas consumidoras a través de diferentes iniciativas en 40 países.

- → EQU (España) es una consultora líder en gobernanza local y políticas públicas.
- → ACRA (Italia) coordina el proyecto de agricultura social Cascina San'Alberto. El proyecto tiene como objetivo apoyar a la producción agrícola sostenible; apoyar a la formación profesional y la ocupación para jóvenes vulnerables; promover la comercialización de productos agrícolas, implicando a la sociedad civil, la comunidad local y promoviendo la sensibilización sobre la economía social y la agroecología.

Partiendo de estas experiencias, a través de un proceso colaborativo entre las organizaciones, se han identificado las principales competencias que son necesarias en el desarrollo de iniciativas que trabajan con personas en riesgo de exclusión social en el sector de la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible y la creación de ocupaciones "verdes" con perspectiva de futuro.

Definimos la competencia como un sistema de valores, actitudes, creencias, habilidades y conocimientos que se pueden aplicar en tu ámbito de trabajo.

Las competencias se han dividido en dos grupos principales: competencias generales para los profesionales que trabajan con personas en riesgo de exclusión social y competencias específicas requeridas para itinerarios formativos en el ámbito de la seguridad alimentaria - ocupaciones "verdes".

La lista de competencias que proponemos tiene que considerarse un marco flexible que tiene que adaptarse a las diferentes circunstancias de formación, estrategias y contextos para futuros debates y formas de aplicación.

Por lo tanto, el conjunto de competencias no pretende ser una lista de competencias que todo profesional tiene que poseer, sino más bien una herramienta que ayude los centros de formación, instituciones, organizaciones o profesionales de formación individuales a diseñar mejor

los programas de formación para un mayor desarrollo profesional, y que también responda a las necesidades y a las realidades de los alumnos. Finalmente, es importante destacar que no se trata de un marco exhaustivo ni restringido, sino de una propuesta que se puede ampliar, revisar y enriquecer a lo largo de la ejecución del proyecto.

2.2. Definición de cuestionarios dirigidos a profesionales del ámbito de la seguridad y la soberanía alimentaria para la evaluación de las competencias identificadas.

El cuestionario se enmarca en el análisis de acción participativa para definir itinerarios profesionales de ocupación “verde” con perspectiva de futuro que se puedan desarrollar dentro de las prácticas del Consorcio y de los grupos de interés, dirigidos a profesionales de formación que trabajan con personas en riesgo de exclusión social en iniciativas de seguridad alimentaria. Esta acción definirá los factores de éxito de las mejores prácticas seleccionadas y analizará las competencias reales de profesionales en cada práctica con el objetivo de generar un marco común de competencias para los itinerarios profesionales de ocupaciones “verdes” innovadores.

En el marco del proyecto, y como base del programa formativo, el objetivo de este cuestionario de autoevaluación es:

- Evaluar el rendimiento profesional en el conjunto de competencias identificado
- Identificar la relevancia de estas competencias en el ámbito laboral
- Detectar la necesidad de formación

El cuestionario se divide en 4 apartados:

La primera parte recoge información sobre la persona que responde al cuestionario: edad, género, organización, experiencia laboral y perfil de trabajo.

La segunda parte recoge preguntas sobre las competencias generales de profesionales que trabajan con personas en riesgo de exclusión social. El objetivo del cuestionario era autoevaluar el nivel de dominio de cada competencia propuesta y determinar la relevancia de cada una para el rendimiento laboral. Se pidió a las personas encuestadas que indicaran su nivel y la relevancia dada a las competencias en una escala de Likert del 1 al 7. Para cada competencia se pide la autoevaluación del nivel de rendimiento/dominio y su relevancia o importancia en el ámbito de trabajo.

La tercera parte, siguiendo la misma metodología, recoge el nivel de competencia y relevancia de las competencias específicas requeridas para los itinerarios formativos en el ámbito de la seguridad alimentaria - ocupaciones "verdes".

El último apartado del cuestionario presenta preguntas abiertas dirigidas a:

- Identificar las necesidades de formación de profesionales de formación para mejorar su rendimiento laboral en el ámbito de la inclusión social de colectivos vulnerables en los sectores de la agricultura y la seguridad alimentaria.
- Identificar los principales obstáculos o retos a los cuales se enfrenta la hora de llegar a este colectivo.

Una primera versión del cuestionario se envió a un grupo limitado de profesionales para la revisión e integración de preguntas.

2.3. Identificación de buenas prácticas e iniciativas de éxito en seguridad alimentaria con las cuales las entidades socias cuentan con colaboraciones y sinergias

Además de las ya mencionadas, durante la fase inicial de definición del marco de competencias, las entidades socias del proyecto han identificado otras buenas prácticas y han involucrado al personal que opera en ellas, con el fin de definir las competencias que tienen que formar parte del marco y promover el intercambio de conocimientos a nivel europeo y el aprendizaje entre iguales.

Para lo cual, se han definido las directrices para la identificación de buenas prácticas en común. Las buenas prácticas identificadas son:

Nombre de la iniciativa	Implementada por	Localización
ABD		
Espigoladors	Fundació Espigoladors and El Es-Imperfect	El Prat de Llobregat, Spain
Keras Buti Cooperative	Keras Buti Association	Hospitalet de Llobregat, Spain
La Botiga	ABD, Espigoladors and El Prat de Llobregat Council	El Prat de Llobregat, Spain
Som Esqueix	Som Esqueix Association	El Prat de Llobregat, Spain
URGENCI		
Ferme de Terre de Milpa	Terre de Milpa	Saint-Didier-au-Mont-d'Or near Lyon, France
MANOS VERDES	ASDECOBA	Salamanca, Spain

Farmářská škola	AMPI	Czechia
ACRA		
Bee My Job	Associazione di Promozione Sociale "Cambalache"	Alessandria, Italy
Orto di Dadide - Orto solidale	Cosmonauti APS	Piacenza, Italy
C.S'A - Cascina Sant'Alberto - Nuovi modelli di economia solidale a sostegno dell'agricoltura sociale	ACRA	Milano, Italy
IASIS		
The Other Man	Konstantinos Polychronopoulos	Athens, Greece
Agricultural Cooperatives for Sustainable Development	Agricultural Cooperatives, in collaboration with the Ministry of Rural Development and Food	Various regions of Greece
Food Aid and Promotion of Social Solidarity Structures	Municipality of Athens, Department of Social Solidarity and Welfare	Athens, Greece
Boroume - Saving food, saving lives	Xenia Papastavrou	Athens, Greece
LAND		

Terr@ Terra	Associazione Solidarietà ODV, Associazione AIPlurale APS & Cooperativa Sociale a.r.l. "Padre Pio"	Sicani Region in Prizzi, Palermo, Sicily, Italy
Progetto AMAS Ambiente e Agricoltura Sociale Misura 16.9 PSR Sicilia	Rete Fattorie Sociali Sicilia	Different regions of Sicily (Palermo, Catania, Enna, Ragusa, Italy.
InnovaAgroWoMed	CESIE	Rural areas of Italy, Spain, Tunisia and Palestine
SuperGreenLabelFoods	CSC Danilo Dolci (Italy)	Palermo, Sicily, Italy
Moltivolti	Moltivolti	Palermo, Sicily, Italy

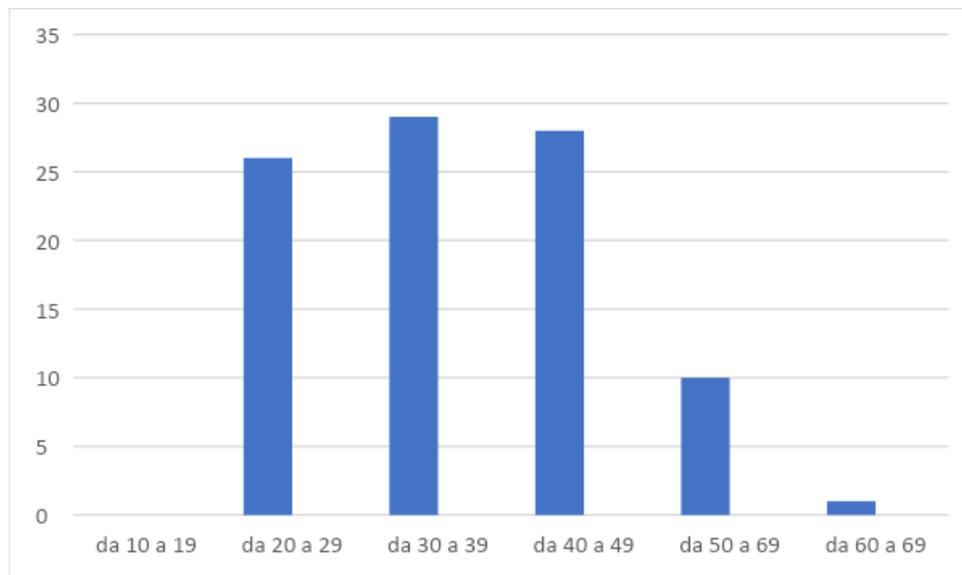
2.4. Distribución de cuestionarios a profesionales y actores clave en las buenas prácticas identificadas

Para la elaboración y validación del marco, las entidades socias difundieron un cuestionario entre sus profesionales, profesionales y otras organizaciones y actores clave implicados en proyectos, iniciativas y prácticas relacionadas con la seguridad alimentaria y la agricultura social. Estos actores clave pueden incluir participantes en cursos de formación, personas trabajando en iniciativas de seguridad alimentaria y organizaciones o instituciones de ocupación en el ámbito de la agricultura sostenible y la seguridad alimentaria.

Cada entidad socia decidió autónomamente cómo administrar los cuestionarios a su público objetivo. En la mayoría de los casos, la recogida de datos se realizó a través de Google Forms, mientras que en otros casos, las entrevistas se realizaron directamente (presencialmente o en línea).

En total, hemos recibido 99 respuestas, con el siguiente perfil de persona encuestada:

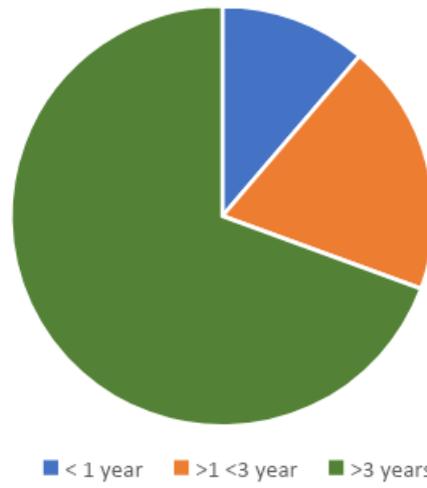
La mayoría de las personas encuestadas tienen entre 20 y 49 años, según esta distribución de grupos de edad:



En cuanto al género, el 66% de las personas encuestadas son de género femenino, mientras que el 34% son de género masculino.

Aproximadamente el 70% de las personas encuestadas tienen experiencia laboral de más de 3 años.

Job Experience



2.5. Análisis de tabla de las respuestas a los cuestionarios

Mediante el análisis de las respuestas recibidas:

- Determinamos las habilidades más relevantes, y la brecha entre el dominio y la relevancia de las competencias mencionadas. Esta indicación sirve para entender dónde se tienen que dirigir o reforzar los programas de formación.
- Analizamos las respuestas a las preguntas abiertas para establecer las necesidades más recurrentes de formación y los obstáculos detectados.

Presentamos los resultados del cuestionario a las páginas siguientes. Para cada competencia, también se indica la media de competencia de nivel y la media de competencia de relevancia.

La valoración que ha hecho cada profesional sobre cada competencia está representada en color azul, mientras que el nivel de relevancia se representa en color naranja.

En cuanto a los siguientes gráficos, aquí la leyenda:



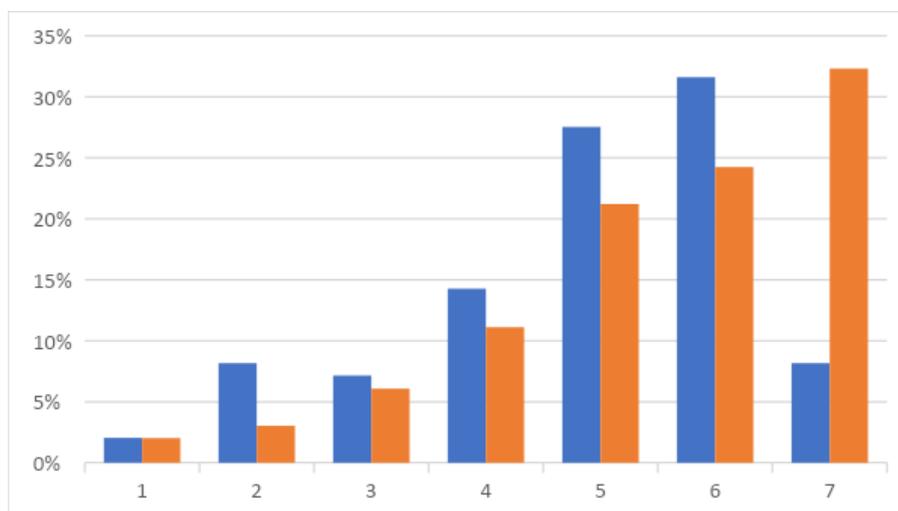
: Evaluación



: Relevancia

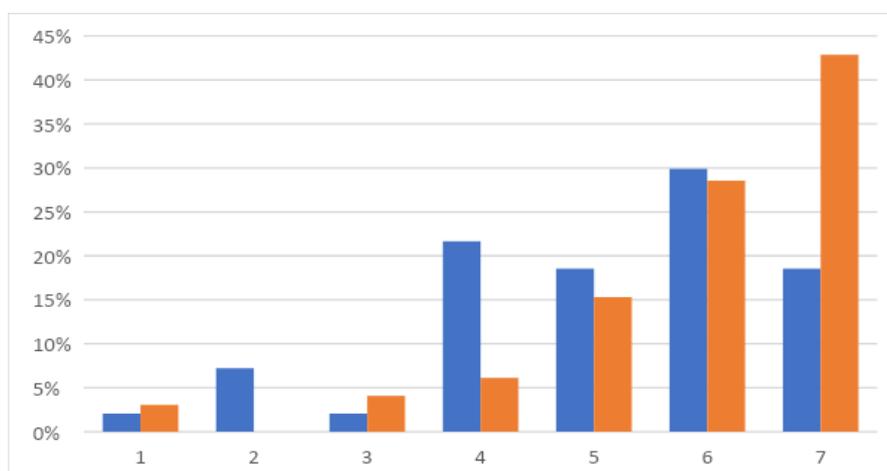
COMPETENCIA GENERAL

Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje semipresencial (aquellas que combinan el uso de las TIC con las pedagogías presenciales)



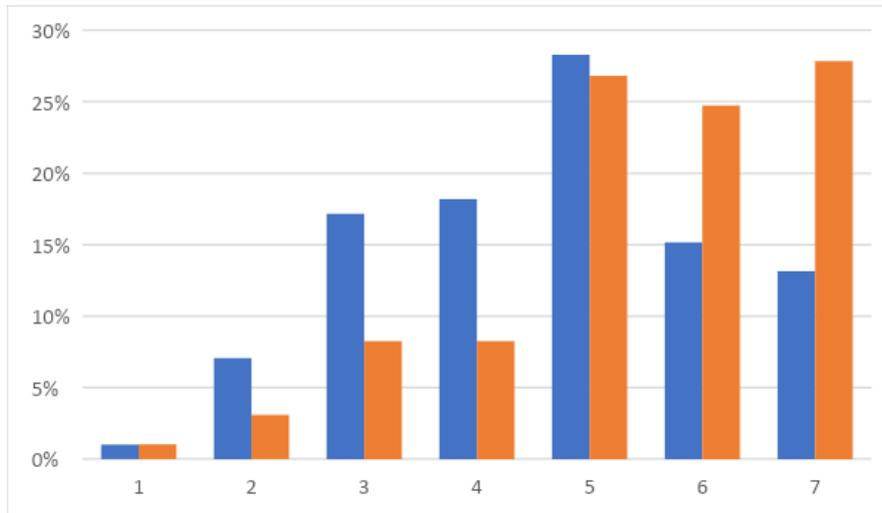
Media de valoración de la competencia: 4,89
Media de la relevancia de la competencia: 5,48

Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo (aquellas que recrean un entorno de trabajo real)



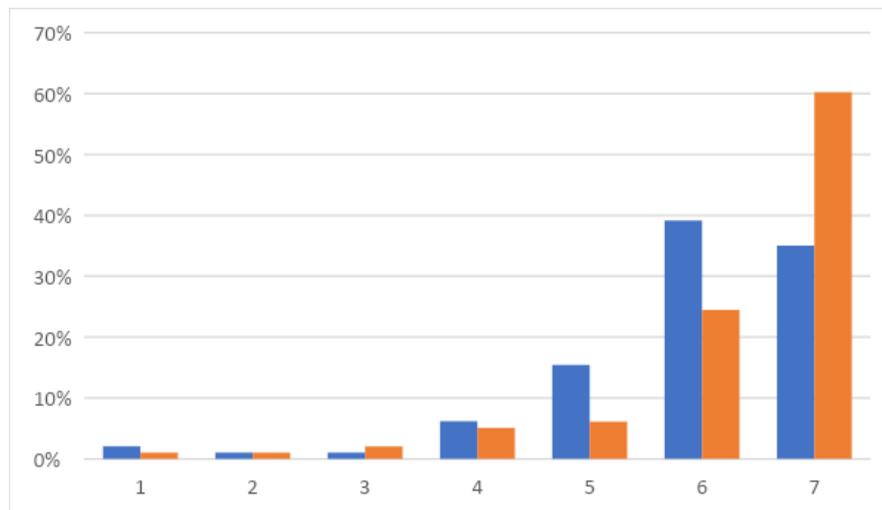
Media de valoración de la competencia: 5,11
Media de la relevancia de la competencia: 5,88

Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y de los canales de oportunidades laborales



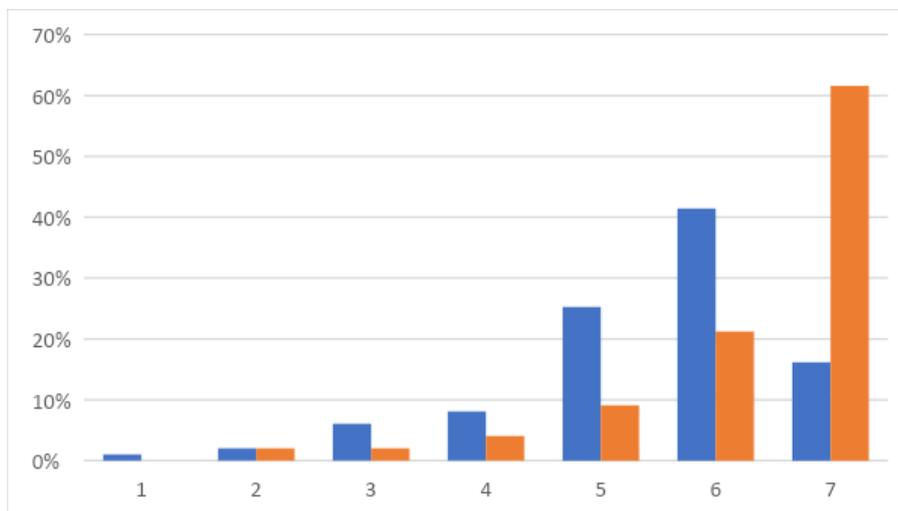
Media de valoración de la competencia: 4,64
Media de la relevancia de la competencia: 5,42

Sensibilidad intercultural (reflexiona sobre la conciencia de la persona de sus culturas y otras, su capacidad de empatía con personas otras culturas, y de mirar un acontecimiento o comportamiento desde una o más perspectivas culturales)



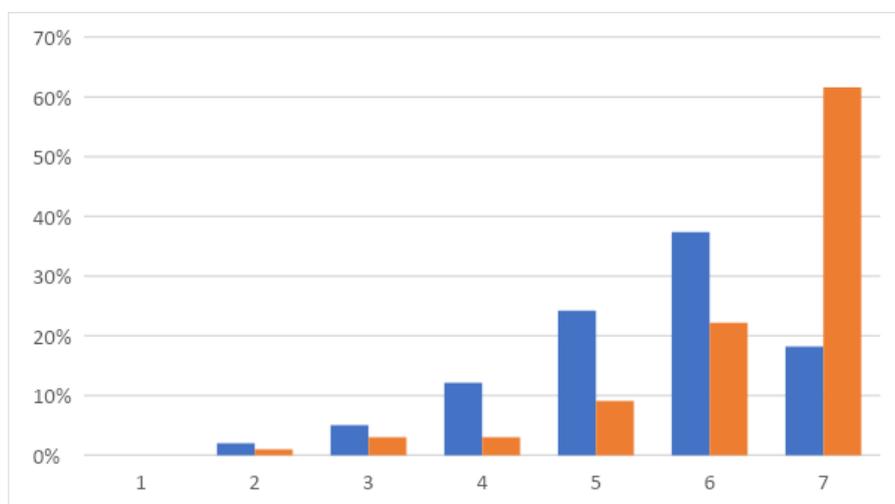
Media de valoración de la competencia: 5,90
Media de la relevancia de la competencia: 6,29

Habilidades de comunicación intercultural (entender un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse, o compartir información, con personas otras culturas y grupos sociales)



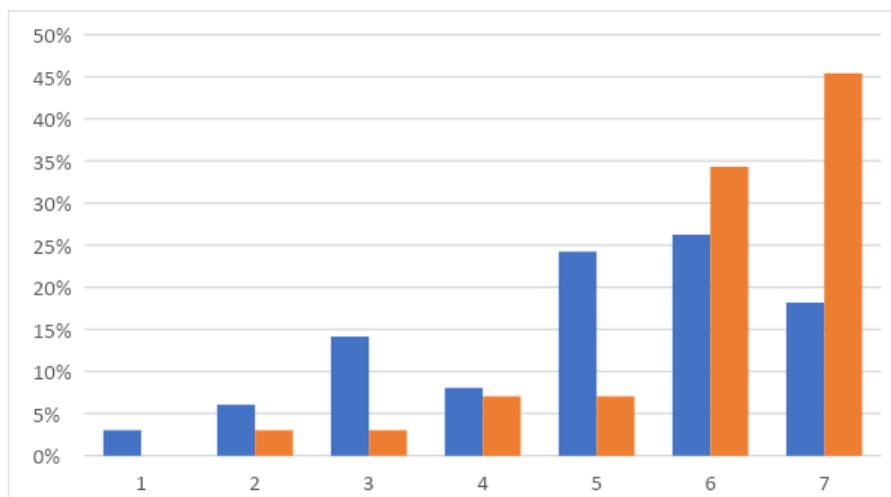
Media de valoración de la competencia: 5,43
Media de la relevancia de la competencia: 6,30

Capacidad de incorporar la diversidad social y cultural del grupo en los contenidos formativos y los procesos de aprendizaje



Media de valoración de la competencia: 5,46
Media de la relevancia de la competencia: 6,33

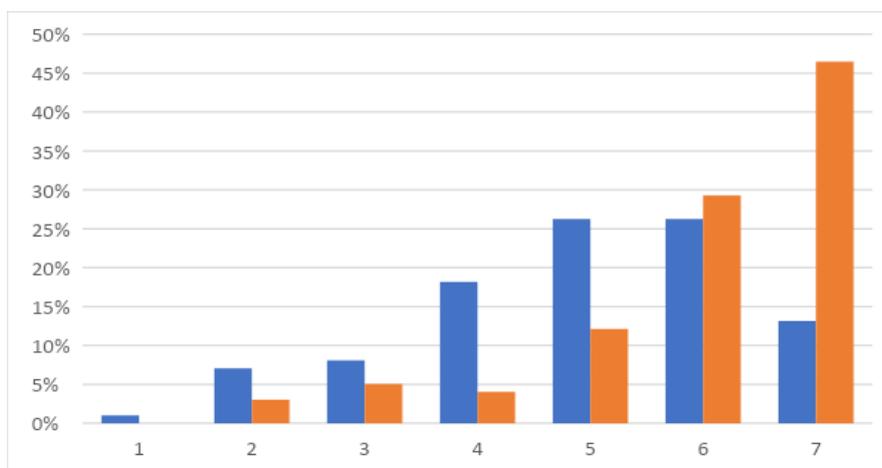
Conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y los procesos de aprendizaje



Media de valoración de la competencia: 4,96

Media de la relevancia de la competencia: 6,03

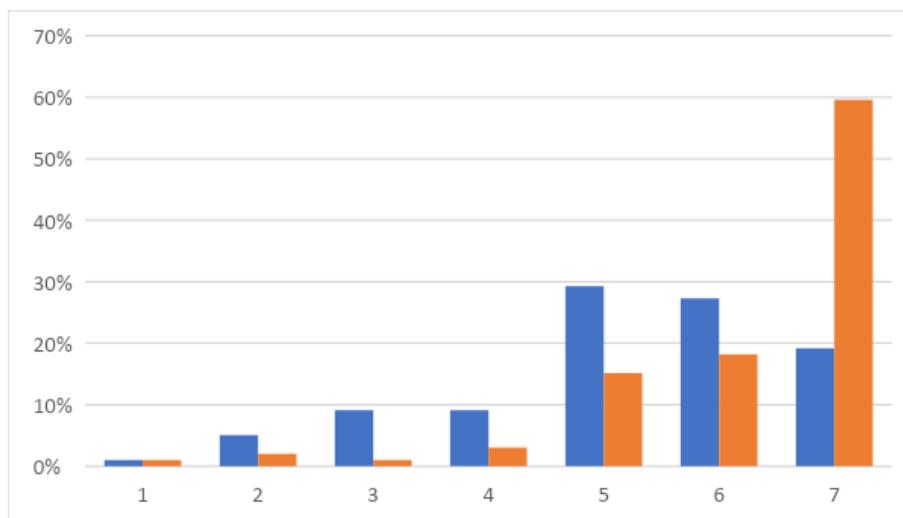
Capacidad para afrontar la desmotivación del alumnado



Media de valoración de la competencia: 4,93

Media de la relevancia de la competencia: 5,99

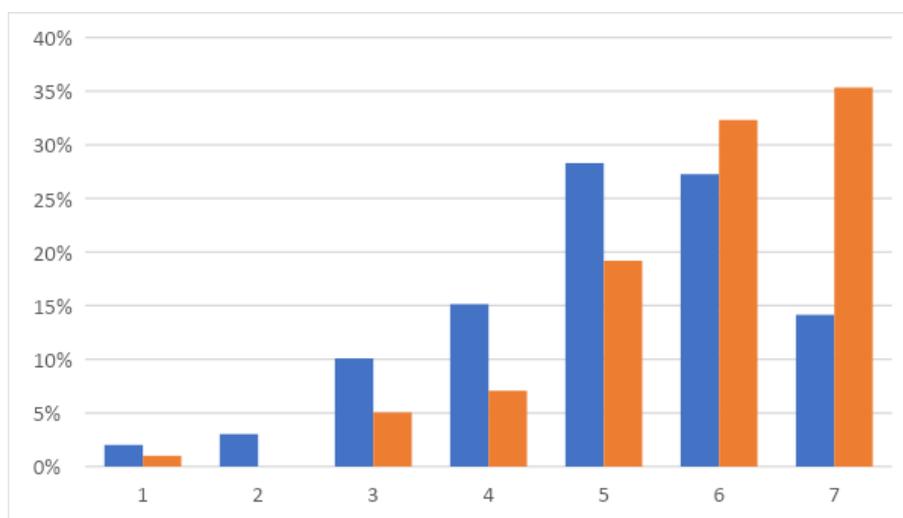
Capacidad de gestionar dinámicas de grupo (es decir, tratar conflictos y disrupciones en los grupos de aprendizaje)



Media de valoración de la competencia: 5,19

Media de la relevancia de la competencia: 6,22

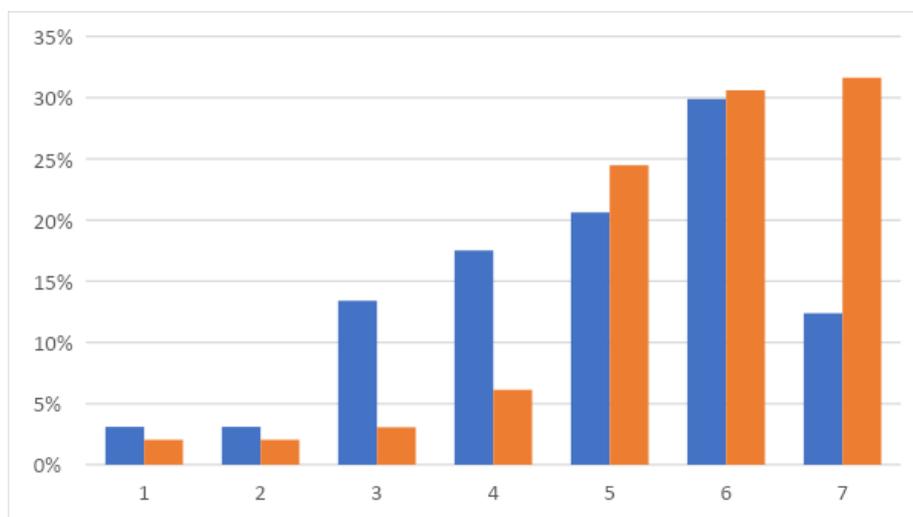
Habilidades de mentoría



Media de valoración de la competencia: 5,03

Media de la relevancia de la competencia: 5,82

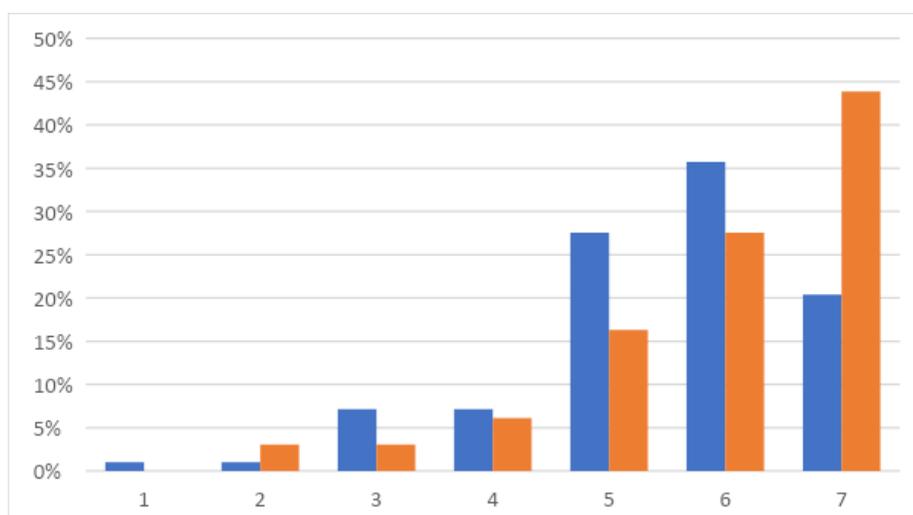
Habilidades de coaching



Media de valoración de la competencia: 4,89

Media de la relevancia de la competencia: 5,67

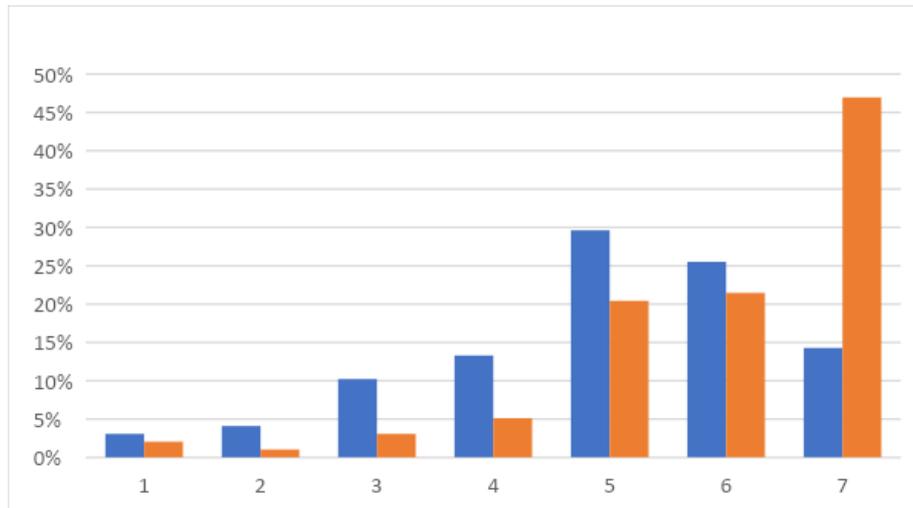
Capacidad de identificar habilidades: quién es más fuerte en las actividades manuales (productivas) y quién es más competente en gestión, relación con las personas, coordinación, planificación, etc.



Media de valoración de la competencia: 5,48

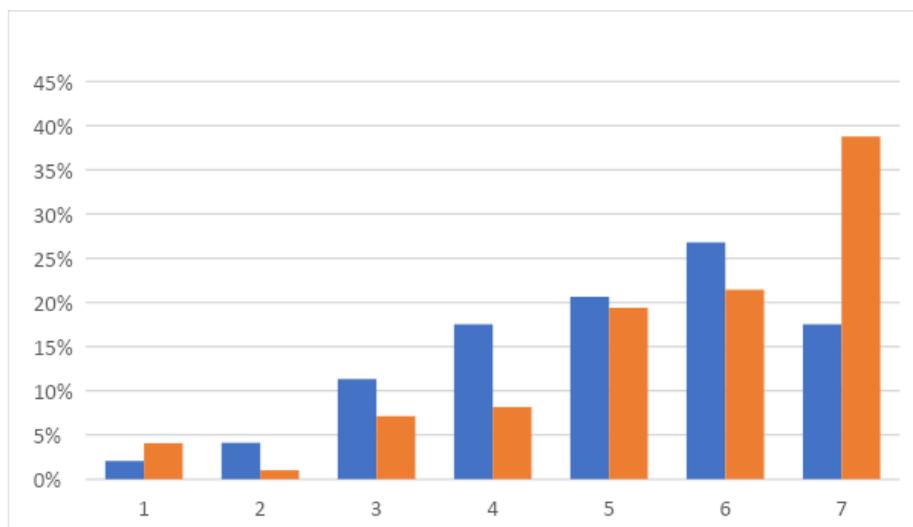
Media de la relevancia de la competencia: 5,94

Proporcionar acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales



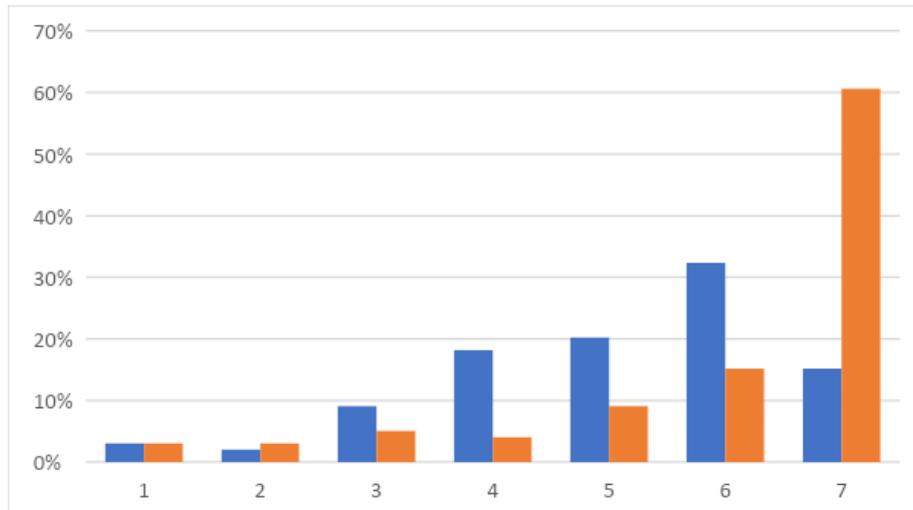
Media de valoración de la competencia: 4,96
Media de la relevancia de la competencia: 5,93

Gestión y tratamiento del voluntariado



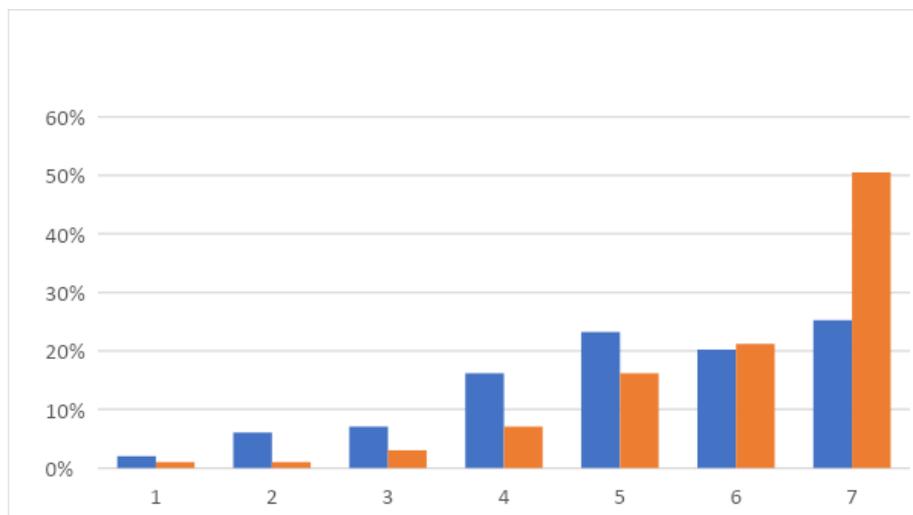
Media de valoración de la competencia: 5,01
Media de la relevancia de la competencia: 5,57

Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y de los procesos participativos



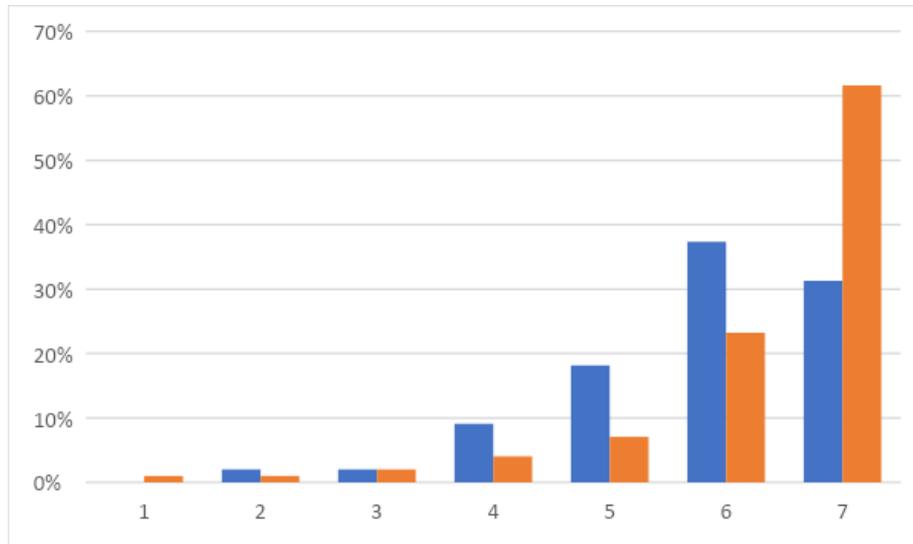
Media de valoración de la competencia: 5,08
Media de la relevancia de la competencia: 6,01

Fomento de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las acciones



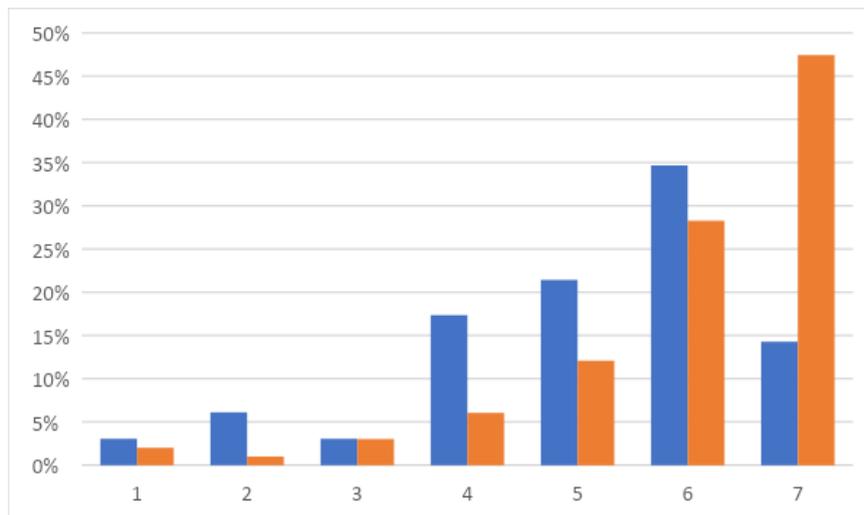
Media de valoración de la competencia: 5,14
Media de la relevancia de la competencia: 6,02

Pensamiento crítico: Habilidad de cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, incoherencias y errores lógicos.



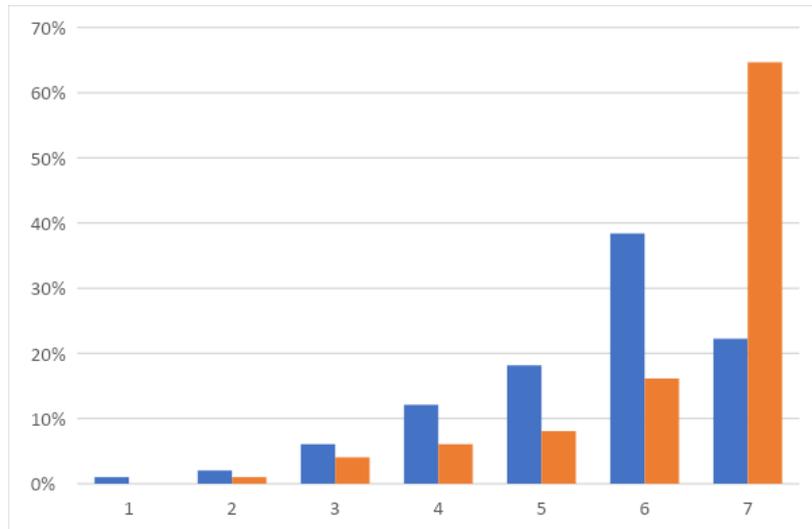
Media de valoración de la competencia: 5,81
 Media de la relevancia de la competencia: 6,31

Capacidad de liderazgo: Habilidad de cambiar el comportamiento de los otros para lograr objetivos comunes, y de ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre las personas



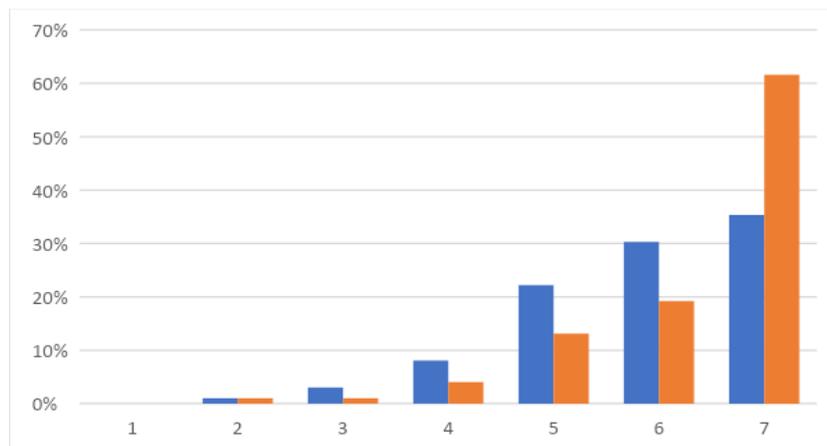
Media de valoración de la competencia: 5,09
 Media de la relevancia de la competencia: 6,00

Capacidad de planificación y organización: habilidad de definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para lograr logros, ajustarse a los presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento, etc.



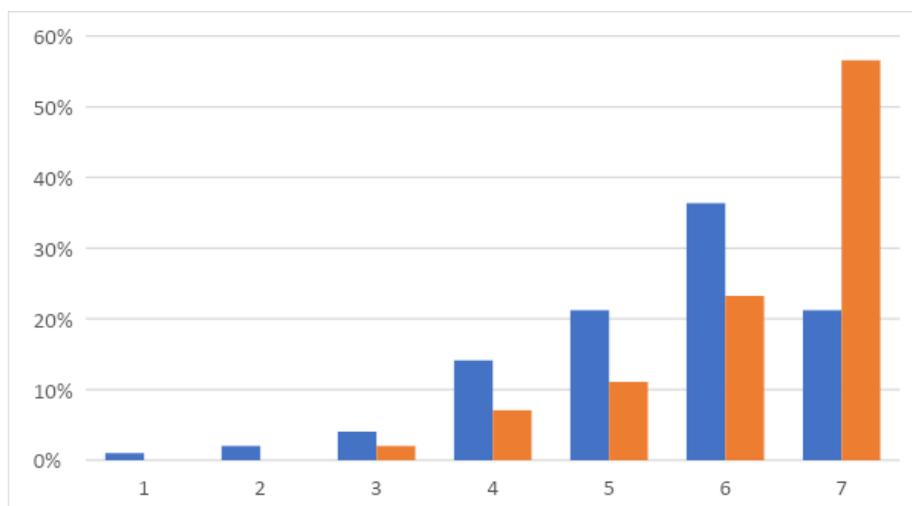
Media de valoración de la competencia: 5,48
Media de la relevancia de la competencia: 6,28

Capacidad de aprendizaje: capacidad de obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nuevas informaciones, sistemas y métodos de trabajo.



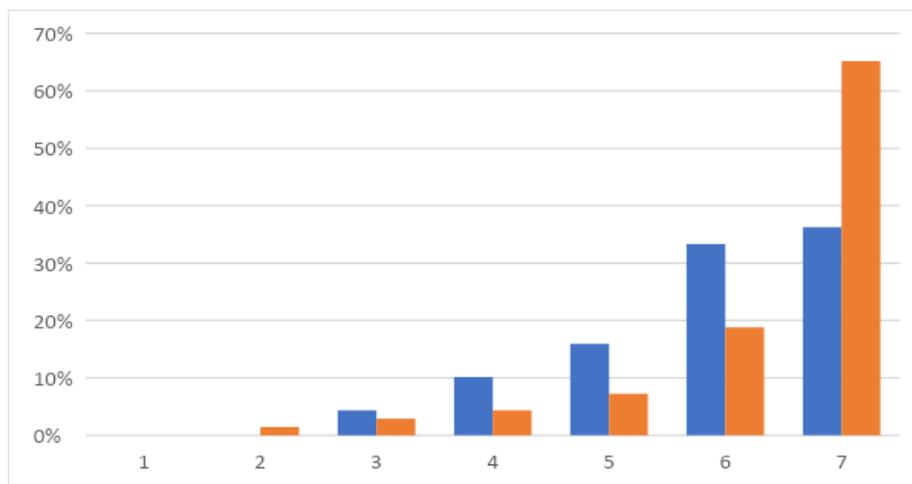
Media de valoración de la competencia: 5,84
Media de la relevancia de la competencia: 6,33

Asertividad: habilidad de expresar las propias necesidades o intereses teniendo en cuenta las otras personas, sin atacar ni evitar el conflicto, y con amabilidad y respeto.



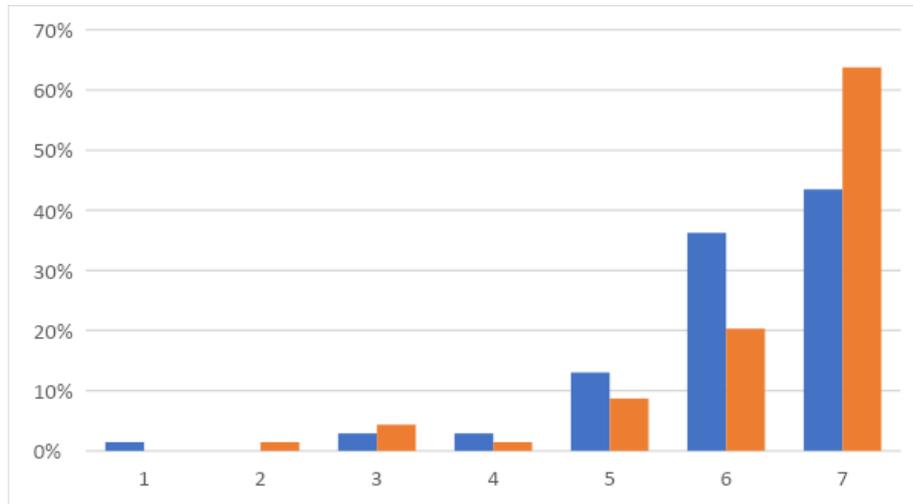
Media de valoración de la competencia: 5,46
Media de la relevancia de la competencia: 6,25

Capacidad de escuchar: habilidad de centrar la atención en lo que dice una persona o en los sonidos del entorno externo, y de entender el significado del que se escucha en el contexto real.



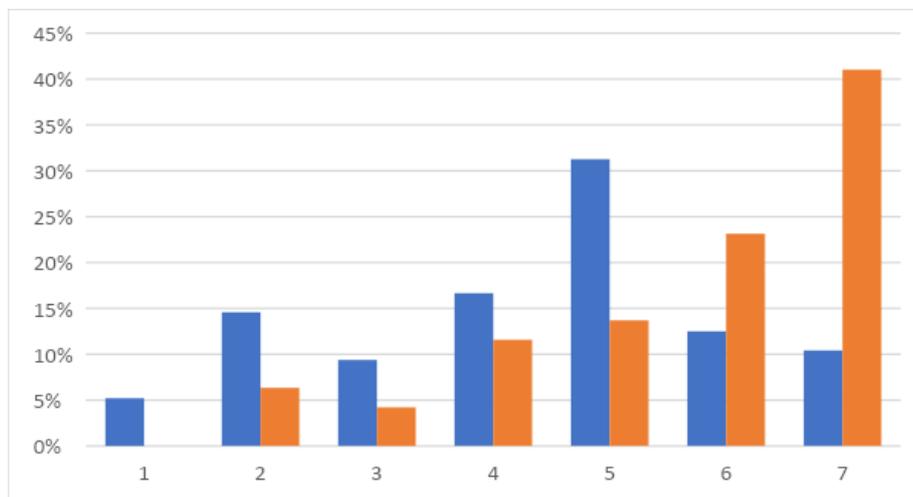
Media de valoración de la competencia: 5,87
Media de la relevancia de la competencia: 6,35

Responsabilidad: habilidad de responder a deberes y compromisos; de hacerse cargo de los actos y consecuencias personales, sociales y ambientales de estos actos, etc.



Media de valoración de la competencia: 6,09
Media de la relevancia de la competencia: 6,33

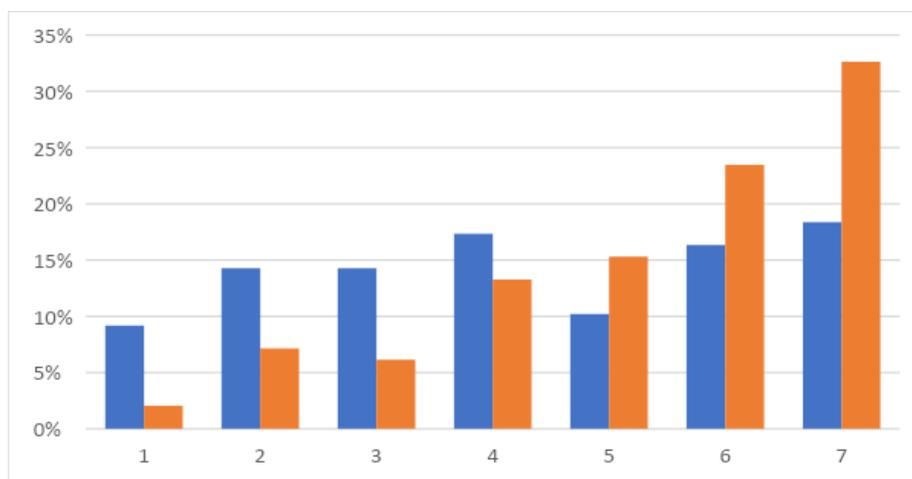
Conocimiento de la seguridad laboral: las leyes, procedimientos y criterios



Media de valoración de la competencia: 4,33
Media de la relevancia de la competencia: 5,66

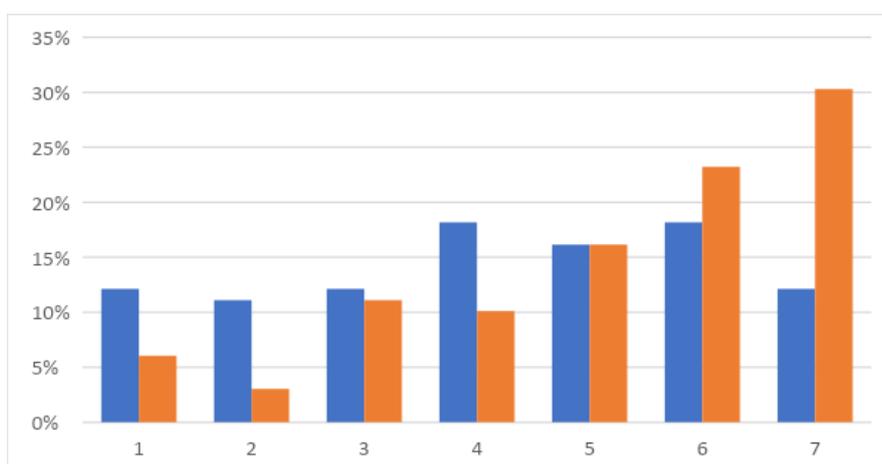
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Conocimientos básicos de principios agrarios (plantas, ciclos de producción, cimientos agrarios, herramientas y usos comunes...)



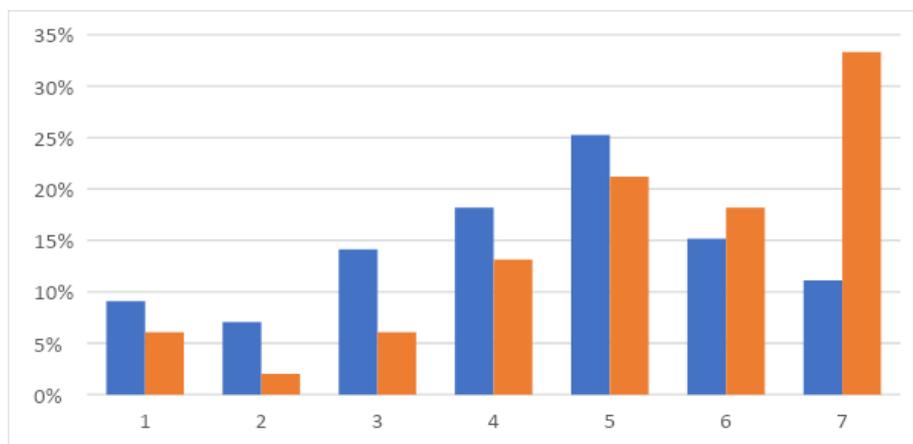
Media de valoración de la competencia: 4,28
Media de la relevancia de la competencia: 5,34

Capacidad de apoyar al desarrollo de habilidades de observación para detectar problemas en el campo, para poder ver el progreso y las limitaciones en la agricultura



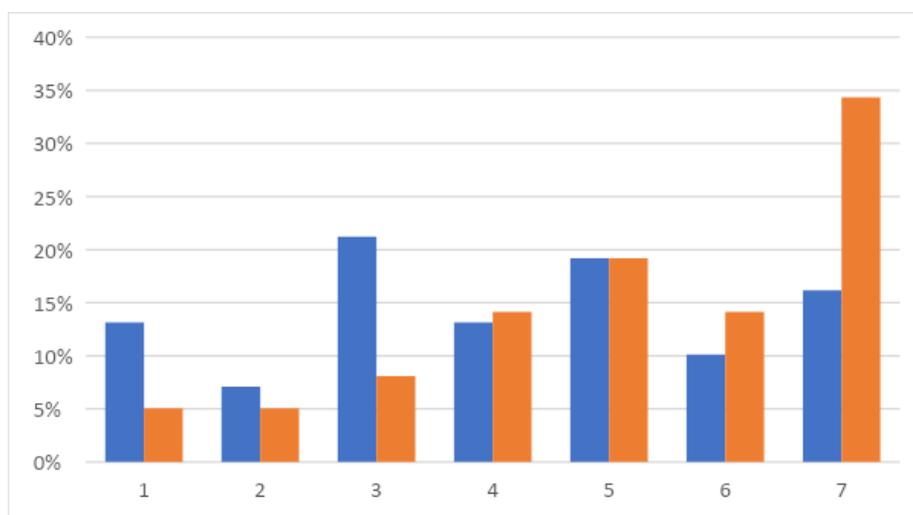
Media de valoración de la competencia: 4,18
Media de la relevancia de la competencia: 5,18

Conocimiento de las fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria



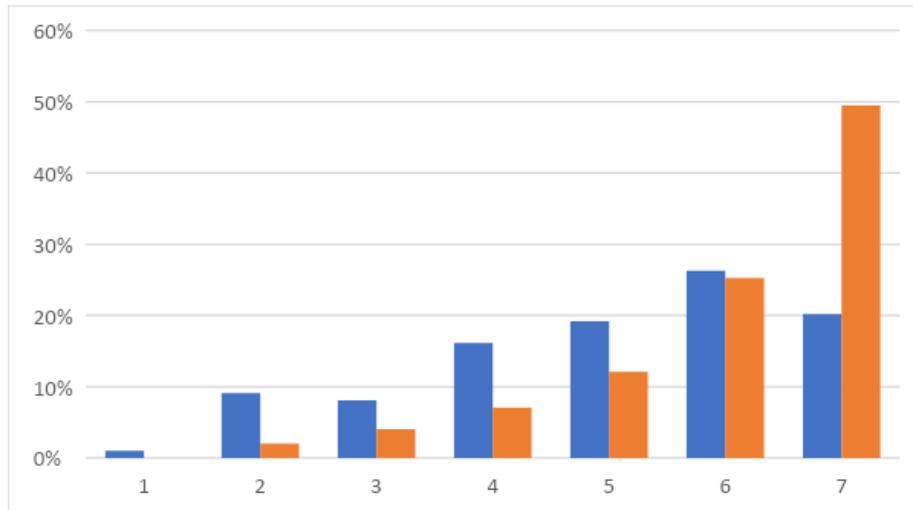
Media de valoración de la competencia: 4,33
Media de la relevancia de la competencia: 5,29

Normativa para una correcta manipulación, almacenamiento y conservación de los alimentos.



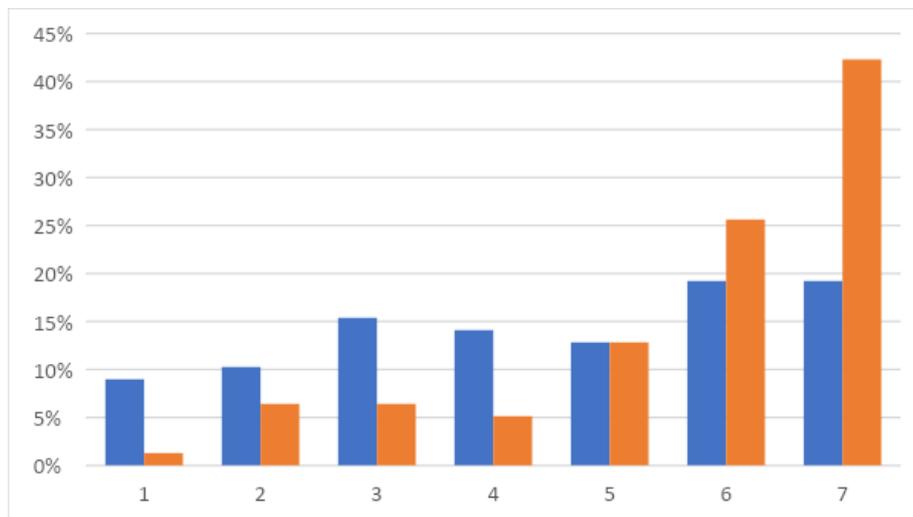
Media de valoración de la competencia: 4,13
Media de la relevancia de la competencia: 5,17

Conocimiento básico del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático



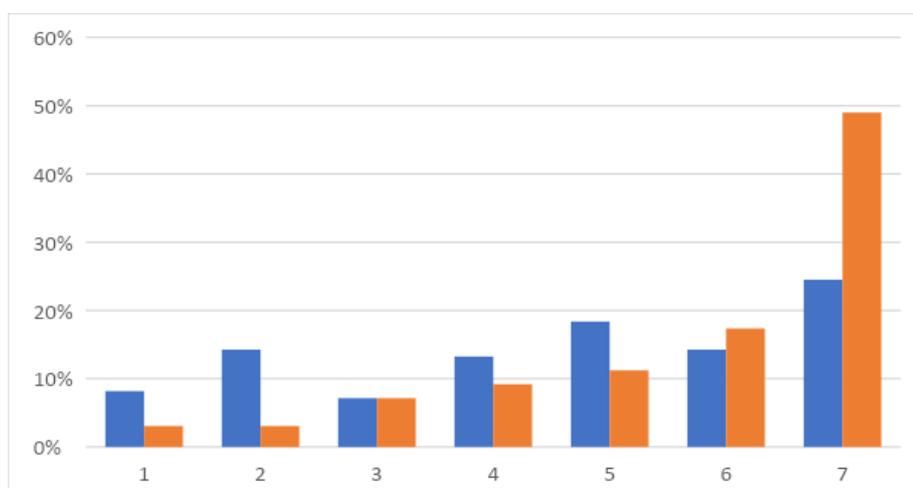
Media de valoración de la competencia: 5,03
Media de la relevancia de la competencia: 6,03

Conocimientos básicos de impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y en la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos



Media de valoración de la competencia: 4,46
Media de la relevancia de la competencia: 5,68

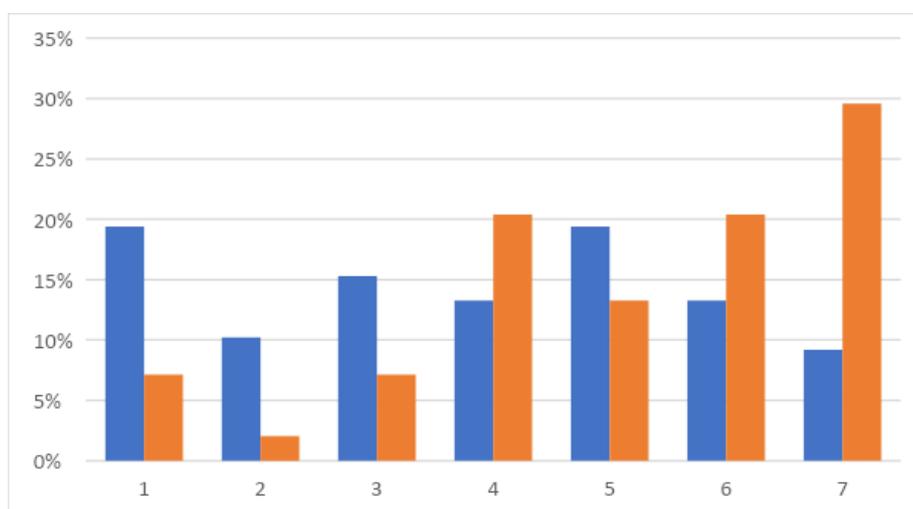
Principios de la agricultura ecológica



Medio de valoración de la competencia: 4,60

Medio de la relevancia de la competencia: 5,70

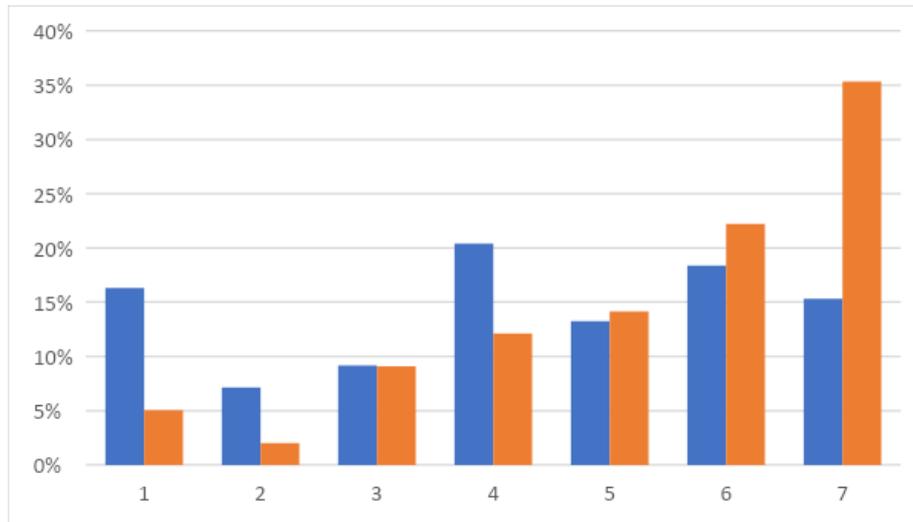
Sistemas de certificación de la producción agrícola



Medio de valoración de la competencia: 3,80

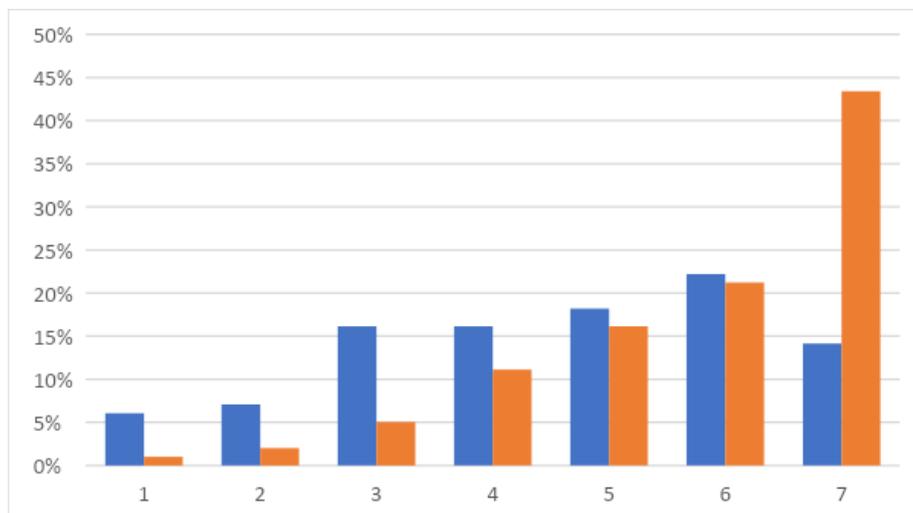
Medio de la relevancia de la competencia: 5,10

Diferentes formas de relación entre la entidad productora y la persona consumidora (AMAP, CSA, LSPA)



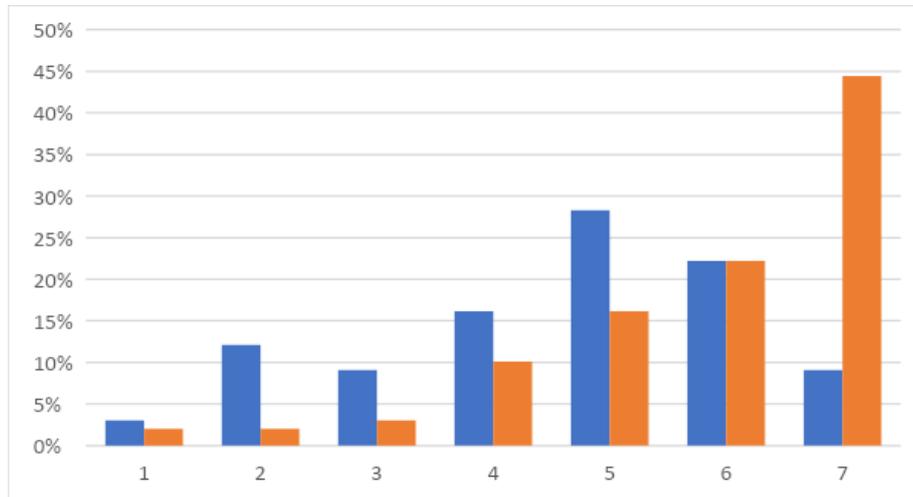
Media de valoración de la competencia: 4,23
Media de la relevancia de la competencia: 5,36

Criterios de elección de productores que cumplan los requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen tratamiento animal, etc.)



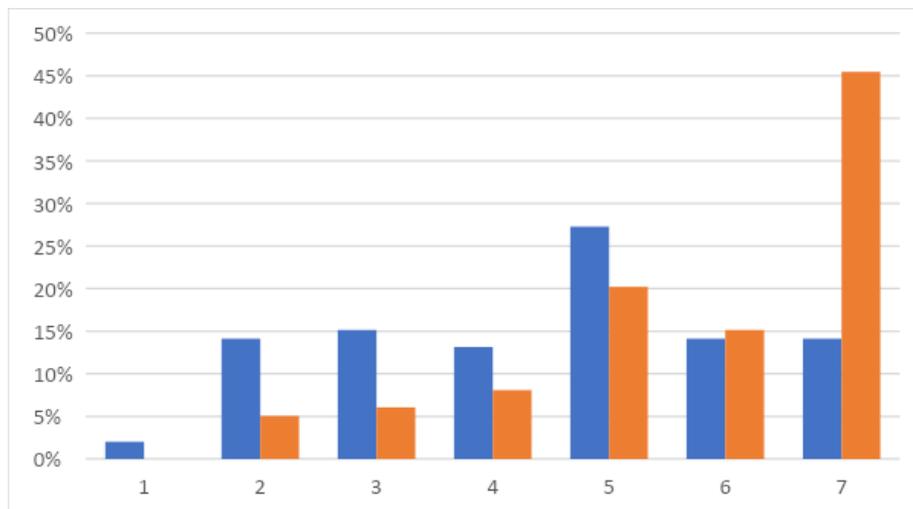
Media de valoración de la competencia: 4,57
Media de la relevancia de la competencia: 5,77

Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto de envases, innovación tecnológica



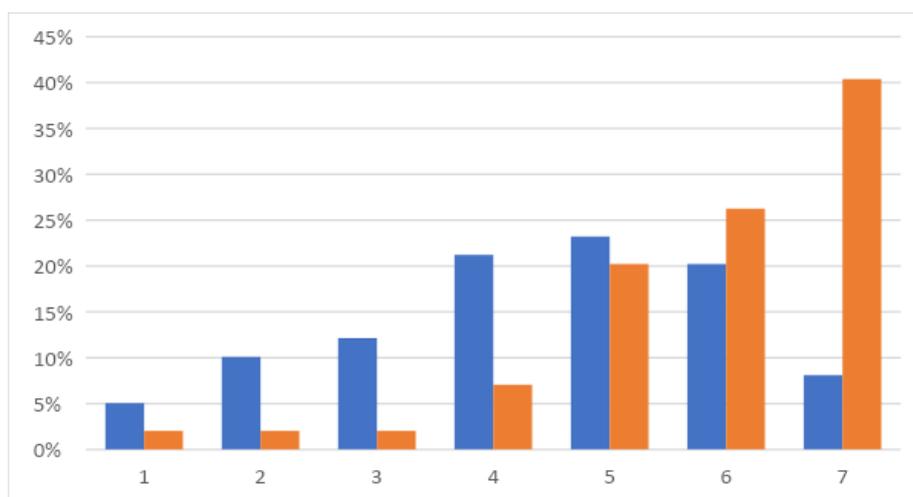
Media de valoración de la competencia: 4,58
Media de la relevancia de la competencia: 5,81

Técnicas de reutilización de alimentos



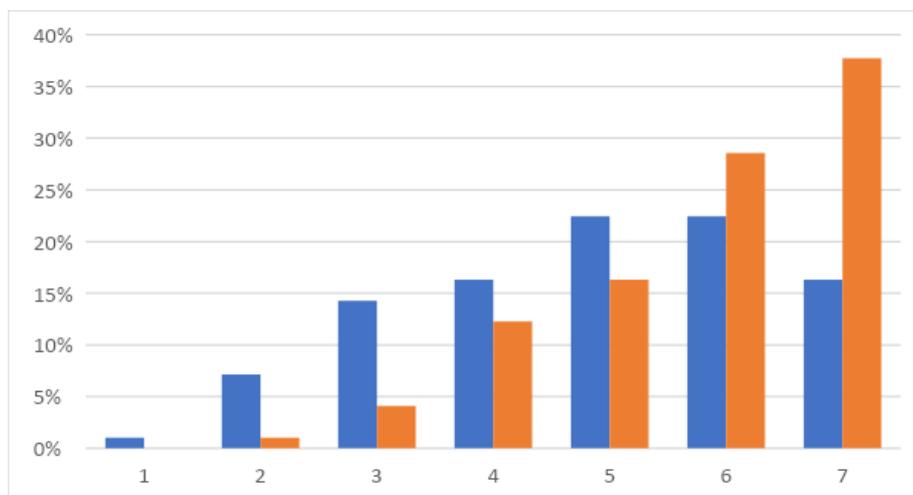
Media de valoración de la competencia: 4,48
Media de la relevancia de la competencia: 5,71

Justicia social y derechos laborales en iniciativas agroalimentarias



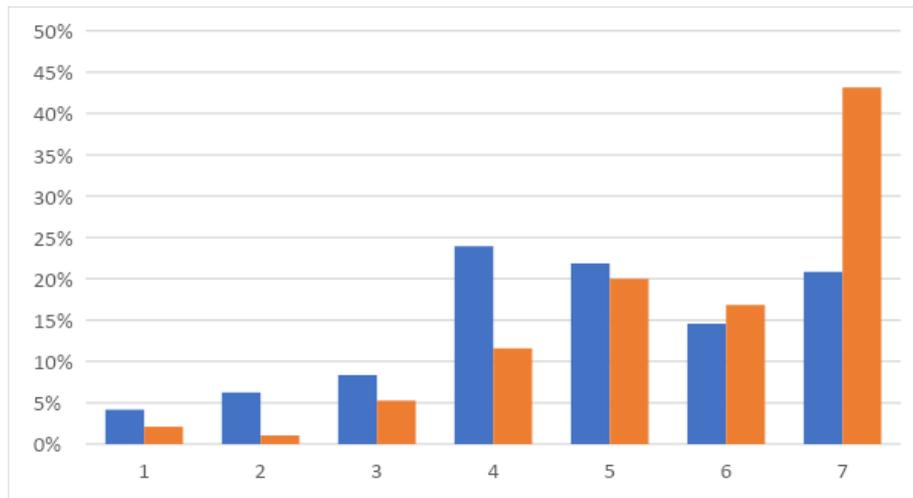
Media de valoración de la competencia: 4,40
Media de la relevancia de la competencia: 5,82

Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de los productos agroalimentarios



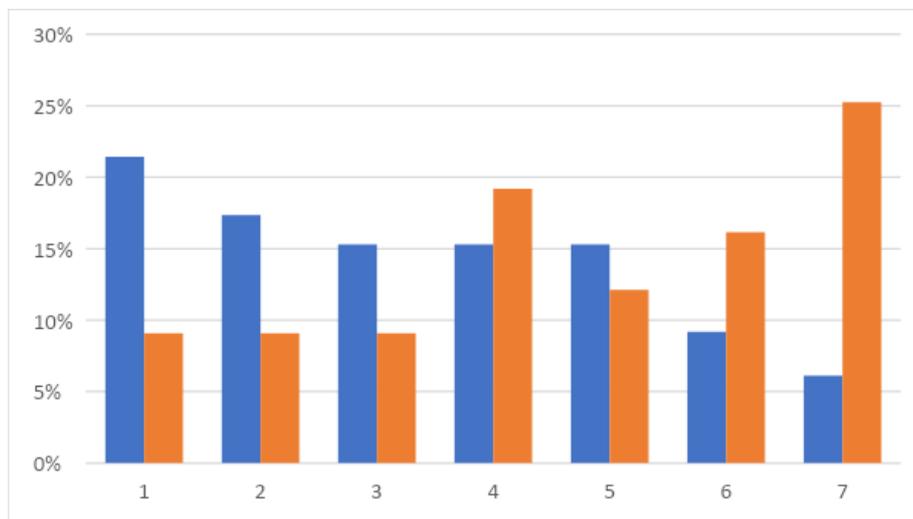
Media de valoración de la competencia: 4,85
Media de la relevancia de la competencia: 5,81

Capacidad de atención al público



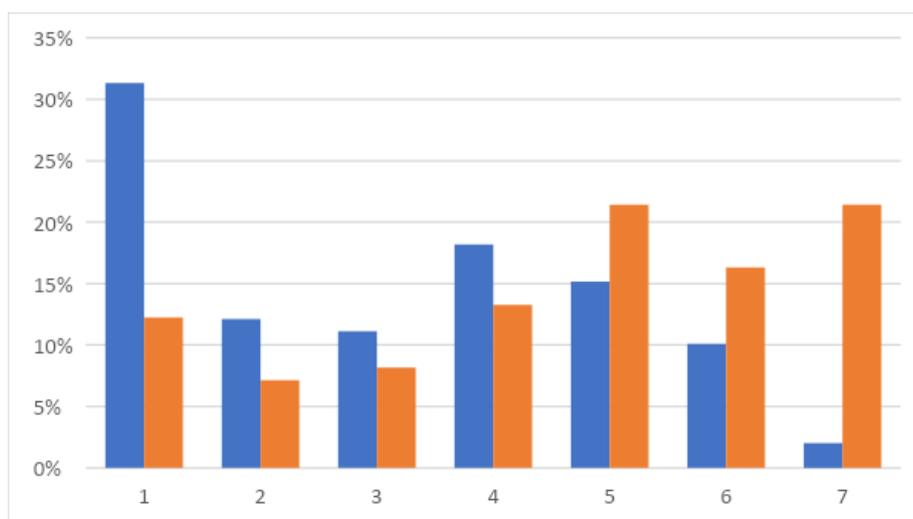
Media de valoración de la competencia: 4,80
Media de la relevancia de la competencia: 5,69

Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos (recuento de productos, inventario y control de stocks, clasificación de mercancías, colocándolas correctamente según sus características y prioridad en la distribución, manipulación de cargas, preparación de pedidos, uso y mantenimiento de refrigeradores)



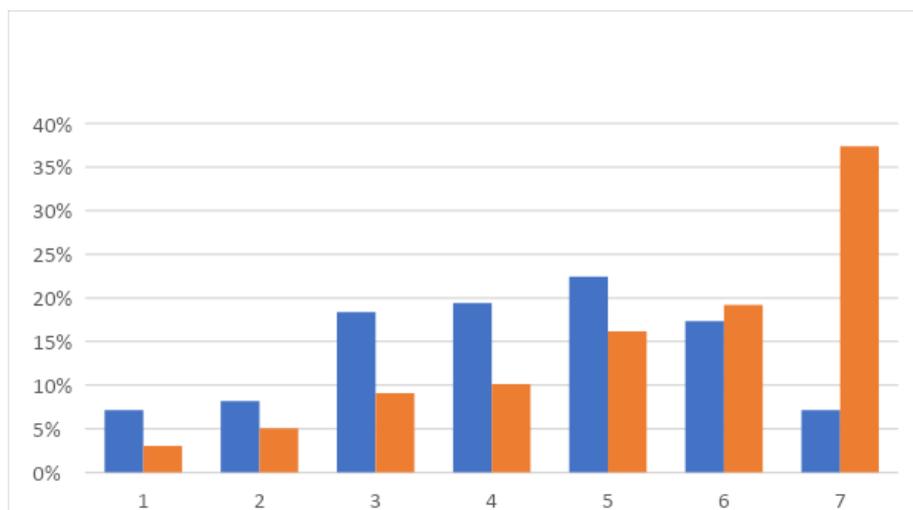
Media de valoración de la competencia: 3,38
Media de la relevancia de la competencia: 4,66

Gestión integral del transporte de la red de recogida de excedentes.



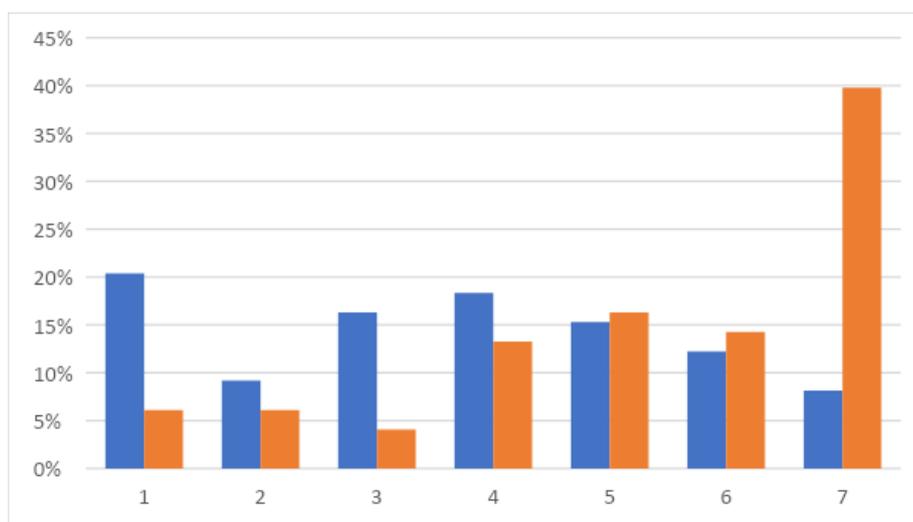
Media de valoración de la competencia: 3,12
Media de la relevancia de la competencia: 4,59

Gestión del personal



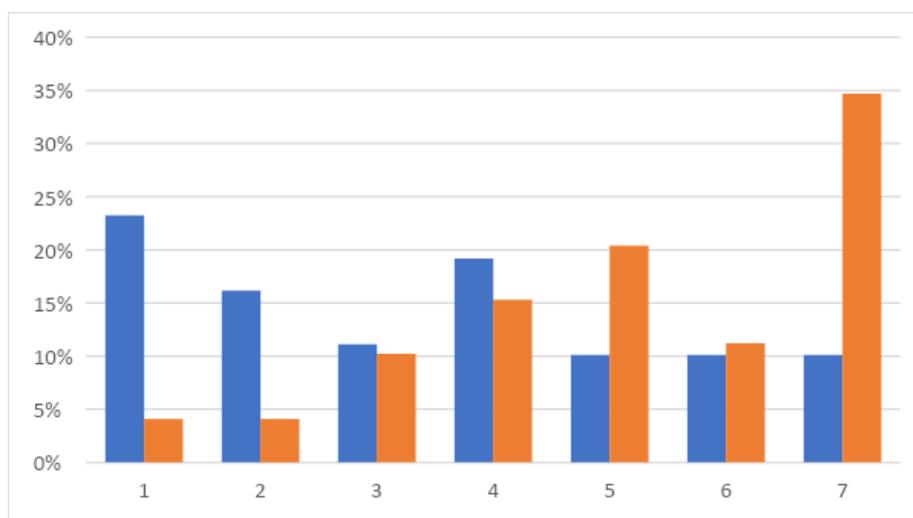
Media de valoración de la competencia: 4,22
Media de la relevancia de la competencia: 5,38

Gestión de incidencias



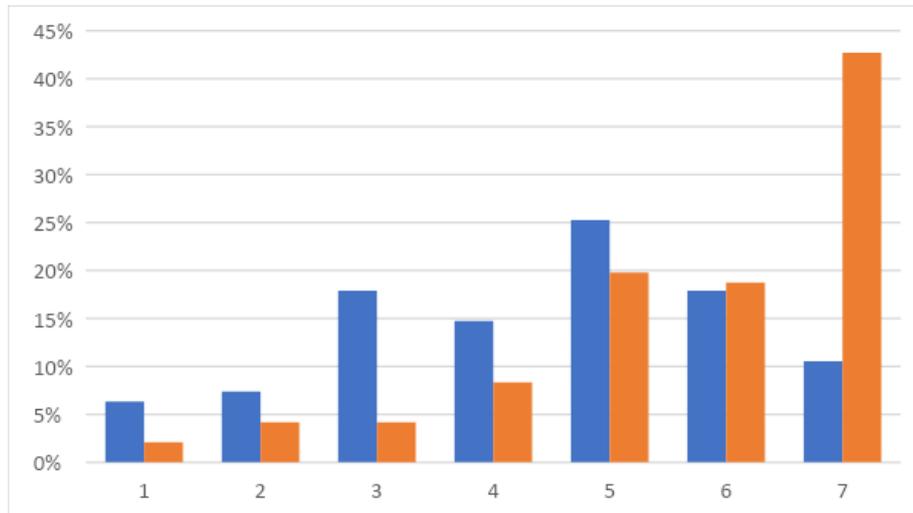
Media de valoración de la competencia: 3,68
Media de la relevancia de la competencia: 5,30

Conocimiento del Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas o similares



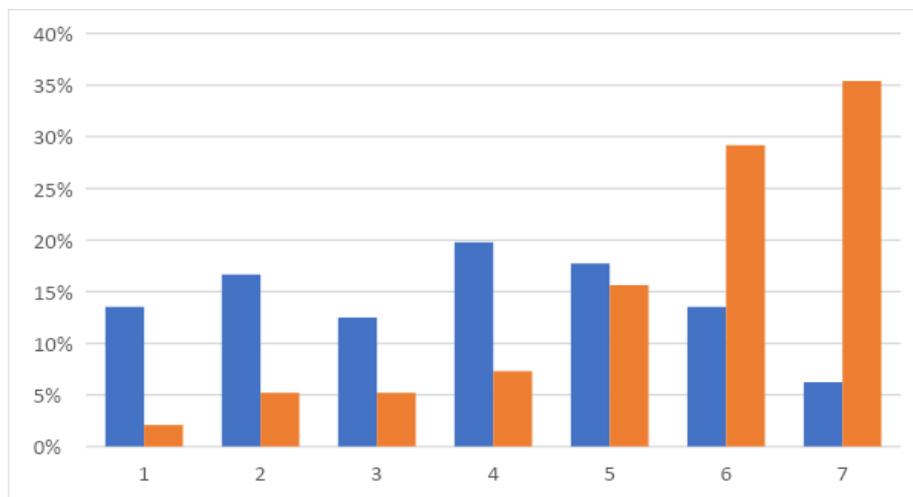
Media de valoración de la competencia: 3,47
Media de la relevancia de la competencia: 5,16

Capacidad de apoyar a la autonomía y la responsabilidad del alumnado en el trabajo de campo



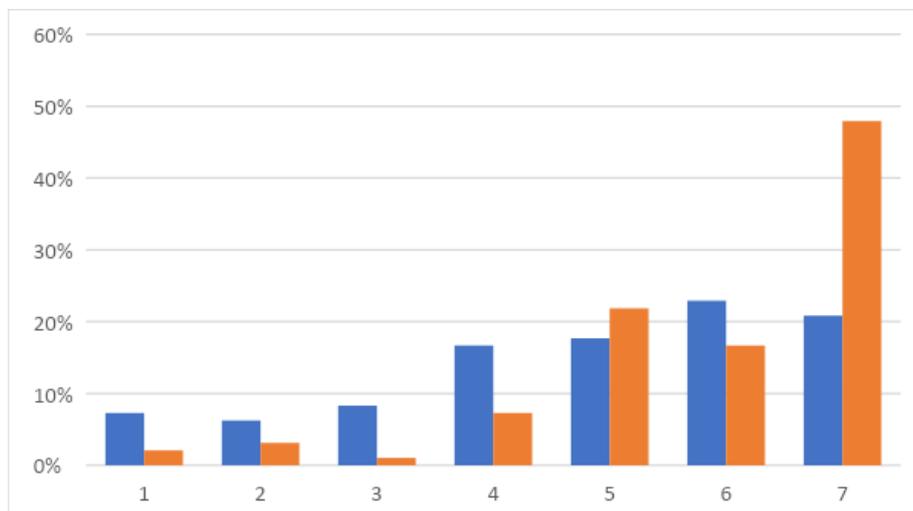
Media de valoración de la competencia: 4,41
Media de la relevancia de la competencia: 5,67

Conocimiento de oportunidades de formación profesional en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria como prácticas.



Media de valoración de la competencia: 3,77
Media de la relevancia de la competencia: 5,58

Capacidad de coordinación y cooperación con las organizaciones sociales y educativas, a cargo del alumnado desde el punto de vista educativo



Media de valoración de la competencia: 4,83

Media de la relevancia de la competencia: 5,85

Evaluar los niveles de competencia: un análisis de clasificación

Las tablas siguientes indican el nivel de pericia en cada una de las competencias propuestas, de más a menos, divididas entre competencias generales y específicas.

- **COMPETENCIAS GENERALES**

Competencia	Media
Responsabilidad	6,09
Sensibilidad intercultural (reflexiona sobre la conciencia de la persona de sus culturas y otros, su capacidad de empatía con personas otras culturas, y de mirar un acontecimiento o comportamiento desde una o más perspectivas culturales)	5,90
Capacidad de escuchar	5,87
Capacidad de aprendizaje: capacidad de obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nuevas informaciones, sistemas y métodos de trabajo	5,84
Capacidad crítica de pensamiento: habilidad de cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, incoherencias y errores lógicos)	5,81
Capacidad de planificación y organización: habilidad de definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para lograr logros, ajustarse a los presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento	5,48
Capacidad de identificar habilidades: quién es más fuerte en las actividades manuales (productivas) y quién es más capacidad de gestión, relación con las personas, coordinación, planificación	5,48
Capacidad de incorporar la diversidad social y cultural del grupo en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje	5,46

Asertividad (Habilidad de expresar las propias necesidades o intereses teniendo en cuenta las otras personas, sin atacar ni evitar el conflicto, y con amabilidad y respeto.)	5,46
	5,43
Habilidades de comunicación intercultural: un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse, o compartir información, con personas otras culturas y grupos sociales	5,19
Capacidad para gestionar dinámicas de grupo (es decir, tratar conflictos y disrupciones en los grupos de aprendizaje)	5,14
Fomento de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las acciones	5,11
Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo (aquellas que recrean un entorno de trabajo real)	5,09
Capacidad de liderazgo (Habilidad de cambiar el comportamiento de los otros para lograr objetivos comunes, y de ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre las personas de este grupo)	5,08
Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y procesos participativos	5,03
	5,01
Habilidades de mentoría	4,96
Gestión y trato del voluntariado	4,96
Conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y los procesos de aprendizaje	4,93
Proporcionar acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales	4,89
Capacidad para afrontar la desmotivación del alumnado	4,89

Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje semipresencial (aquellas que combinan el uso de las TIC con las pedagogías presenciales)	4,64
Habilidades de coaching	4,33

- **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Competencia	Media
Conocimiento básico del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático	5,03
Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de los productos agroalimentarios	4,85
Capacidad de coordinación y cooperación con las organizaciones sociales y educativas, a cargo del alumnado desde el punto de vista educativo	4,83
Capacidad de atención al público	4,80
Principios de la agricultura ecológica	4,60
Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto de envases, innovación tecnológica	4,58
Criterios de elección de productores que cumplan los requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen tratamiento animal, etc.)	4,57
Técnicas de reutilización de alimentos	4,48
Conocimiento básico de impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y en la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos	4,46
Capacidad de apoyar a la autonomía y responsabilidad del alumnado en el trabajo de campo	4,41

Justicia social y derechos laborales en iniciativas agroalimentarias	4,40
Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria	4,33
Conocimientos básicos de principios agrarios (plantas, ciclos de producción, cimientos agrarios, herramientas y usos comunes...)	4,28
Diferentes formas de relación entre productor y consumidor (AMAP, CSA, LSPA)	4,23
Gestión del personal	4,22
Capacidad de apoyar al desarrollo de habilidades de observación para detectar problemas en el campo, para poder ver el progreso y las restricciones en la agricultura	4,18
Normativa para una correcta manipulación, almacenamiento y conservación de los alimentos	4,13
Sistemas de certificación de la producción agrícola	3,80
Conocimiento de las oportunidades de formación profesional en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria (prácticas...)	3,77
Gestión de incidencias	3,68
Conocimientos del Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas o similares	3,47
Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos (recuento de productos, inventario y control de stocks, clasificación de mercancías, colocándolas correctamente según sus características y prioridad en la distribución, manipulación de cargas, preparación de pedidos, uso y mantenimiento de refrigeradores)	3,38
Gestión integral del transporte de la red de recogida de excedentes	3,12

Clasificación de las competencias en función del nivel mediano de relevancia

Las tablas siguientes indican la relevancia de cada competencia aplicada al rendimiento laboral de profesionales de enseñanza, de mayor a menor, dividida entre competencias generales y específicas.

- **COMPETENCIAS GENERALES**

Competencia	Media
Capacidad de escuchar	6,35
Capacidad de incorporar la diversidad social y cultural del grupo en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje	6,33
Capacidad de aprendizaje: capacidad de obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nuevas informaciones, sistemas y métodos de trabajo	6,33
Responsabilidad	6,33
Capacidad crítica de pensamiento: habilidad de cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, incoherencias y errores lógicos)	6,31
Habilidades de comunicación intercultural: un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse, o compartir información, con personas otras culturas y grupos sociales	6,30
Sensibilidad intercultural (reflexiona sobre la conciencia de la persona de sus culturas y otros, su capacidad de empatía con personas otras culturas, y de mirar un acontecimiento o comportamiento desde una o más perspectivas culturales)	6,29
Capacidad de planificación y organización: habilidad de definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para lograr logros, ajustarse a los presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento	6,28

Asertividad: Habilidad de expresar las propias necesidades o intereses teniendo en cuenta las otras personas, sin atacar ni evitar el conflicto, y con amabilidad y respeto.	6,25
Capacidad para gestionar dinámicas de grupo (es decir, tratar conflictos y disrupciones en los grupos de aprendizaje)	6,22
Conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje	6,03
Fomento de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las acciones	6,02
Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y procesos participativos	6,01
Capacidad de liderazgo (Habilidad de cambiar el comportamiento de los otros para lograr objetivos comunes, y de ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre las personas de este grupo)	6,00
Capacidad para afrontar la desmotivación del alumnado	5,99
Capacidad de identificar habilidades: quién es más fuerte en las actividades manuales (productivas) y quién es más capacidad de gestión, relación con las personas, coordinación, planificación	5,94
Proporcionar acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales	5,93
Conocimiento de metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo (aquellas que recrean un entorno de trabajo real)	5,88
Habilidades de mentoría	5,82
Habilidades de coaching	5,67
Conocimientos de seguridad laboral: leyes, procedimientos y criterios	5,66

Gestión y trato del voluntariado	5,57
Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje semipresencial (aquellas que combinan el uso de las TIC con las pedagogías presenciales)	5,48
Conocimiento de las necesidades del mercado de trabajo y oportunidades laborales	5,42

- **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Competencia	Media
Conocimiento básico del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático	6,03
Capacidad para coordinar y cooperar con las organizaciones sociales y educativas, a cargo del alumnado desde el punto de vista educativo: uso de recursos energéticos, impacto de envases, innovación tecnológica	5,85
Justicia social y derechos laborales en iniciativas agroalimentarias	5,82
Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto de envases, innovación tecnológica	5,81
Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de los productos agroalimentarios	5,81
Criterios de elección de productores que cumplan los requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen tratamiento animal, etc.)	5,77
Técnicas de reutilización de alimentos	5,71
Principios de la agricultura ecológica	5,70
Capacidad de atención al público	5,69

Conocimientos básicos de impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y en la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos	5,68
Capacidad de apoyar a la autonomía y la responsabilidad del alumnado en el trabajo de campo	5,67
Conocimiento de las oportunidades de formación profesional en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria (prácticas...)	5,58
Gestión de personal	5,38
Diferentes formas de relación entre productor y consumidor (AMAP, CSA, LSPA)	5,36
Conocimientos básicos de principios agrarios (plantas, ciclos de producción, cimientos agrarios, herramientas y usos comunes...)	5,34
Gestión de incidencias	5,30
Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria	5,29
Capacidad de apoyar al desarrollo de habilidades de observación para detectar problemas en el campo, para poder ver el progreso y las restricciones en la agricultura	5,18
Normativa para una correcta manipulación, almacenamiento y conservación de los alimentos.	5,17
Conocimientos del Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas o similares	5,16
Sistemas de certificación de la producción agrícola	5,10
Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos (recuento de productos, inventario y control de stocks, clasificación de mercancías, colocación correcta según sus características y prioridad en la distribución, manipulación de cargas, preparación de pedidos, uso y mantenimiento de neveras)	4,66
Gestión integral del transporte de la red de recogida de excedentes	4,59

Las diferencias detectadas entre la relevancia dada a las competencias y el nivel de valoración de cada competencia en el momento de responder la encuesta

Las tablas siguientes indican, de más a menos, las diferencias entre la relevancia dada a las competencias y el nivel de competencia autopercebida. Consideramos que las competencias que muestran un nivel de diferencia más alto son aquellas con más necesidad de ser reforzadas a través de un programa formativo.

- **COMPETENCIAS GENERALES**

Competencia	Diferencia
Conocimientos de seguridad laboral: leyes, procedimientos y criterios	1,33
Conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y los procesos de aprendizaje	1,07
Capacidad para afrontar la desmotivación del alumnado	1,06
Capacidad de gestionar dinámicas de grupo (es decir, tratar conflictos y interrupciones en los grupos de aprendizaje)	1,03
Proporcionar acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales	0,97
Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y procesos participativos	0,93
Capacidad de liderazgo (Habilidad de cambiar el comportamiento de los otros para lograr objetivos comunes, y de ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre las personas de este grupo)	0,91
Fomento de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las acciones	0,88
Capacidad de incorporar la diversidad social y cultural del grupo en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje	0,87

Habilidades de comunicación intercultural: un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse, o compartir información, con personas otras culturas y grupos sociales	0,87
Capacidad de planificación y organización: habilidad de definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para lograr logros, ajustarse a los presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento	0,80
Asertividad: Habilidad de expresar las propias necesidades o intereses teniendo en cuenta las otras personas, sin atacar ni evitar el conflicto, y con amabilidad y respeto.	0,79
	0,79
Habilidades de mentoría	0,79
Habilidades de coaching	0,79
Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y de las oportunidades laborales	0,76
Conocimiento de metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo (aquellas que recrean un entorno de trabajo real)	0,60
Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje semipresencial (aquellas que combinan el uso de las TIC con las pedagogías presenciales)	0,56
Gestión y trato del voluntariado	0,51
Capacidad crítica de pensamiento: habilidad de cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, incoherencias y errores lógicos)	0,49
Conocimiento de oportunidades de formación profesional en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria (prácticas...)	0,48
Capacidad de escuchar	0,46
Capacidad de identificar habilidades: quién es más fuerte en las actividades manuales (productivas) y quién es más capacidad	0,39

de gestión, relación con las personas, coordinación, planificación	
Sensibilidad intercultural (reflexiona sobre la conciencia de la persona de sus culturas y otros, su capacidad de empatía con personas otras culturas, y de mirar un acontecimiento o comportamiento desde una o más perspectivas culturales)	0,25

- **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Competencia	Diferencia
Capacidad de aprendizaje (Capacidad de obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo)	1,81
Conocimientos del Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas o similares	1,69
Gestión de incidencias	1,61
Gestión integral del transporte de la red de recogida de excedentes.	1,47
Justicia social y derechos laborales en iniciativas agroalimentarias	1,41
Sistemas de certificación de la producción agrícola	1,31
Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos (recuento de productos, inventario y control de stocks, clasificación de mercancías, colocándolas correctamente según sus características y prioridad en la distribución, manipulación de cargas, preparación de pedidos, uso y mantenimiento de refrigeradores)	1,28
	1,26
Capacidad de apoyo a la autonomía y responsabilidad del alumnado en el trabajo de campo	1,23

Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto de envases, innovación tecnológica	1,22
Técnicas de reutilización de alimentos	1,22
Conocimientos básicos de impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y en la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos	1,20
Criterios de elección de productores que cumplan los requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen tratamiento animal, etc.)	1,16
Gestión de Personal	1,13
Diferentes formas de relación entre productor y consumidor (AMAP, CSA, LSPA)	1,10
Principios de la agricultura ecológica	1,06
Conocimientos básicos de principios agrarios (plantas, ciclos de producción, cimientos agrarios, herramientas y usos comunes...)	1,04
Normativa para una correcta manipulación, almacenamiento y conservación de los alimentos	1,02
Capacidad de coordinación y cooperación con las organizaciones sociales y educativas, a cargo del alumnado desde el punto de vista educativo	1,00
Conocimiento básico del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático	1,00
Capacidad de apoyar al desarrollo de habilidades de observación para detectar problemas en el campo, para poder ver el progreso y las restricciones en la agricultura	0,96
Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria	0,96

Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de los productos agroalimentarios	0,89
--	-------------

Análisis de preguntas abiertas

Finalmente, a través de preguntas abiertas, los cuestionarios también hicieron que los encuestados:

- Identificar las necesidades formativas de profesionales de formación para potenciar su rendimiento laboral en el ámbito de la inclusión social de colectivos vulnerables en los sectores de la agricultura y la seguridad alimentaria.
- Identificar los principales obstáculos o retos a los cuales se enfrenta la hora de llegar a este colectivo.

● NECESIDADES FORMATIVAS

A partir de las respuestas que recibimos, aquí se muestran las necesidades de formación más frecuentemente mencionadas por profesionales y actores clave en las iniciativas de agricultura social y seguridad alimentaria:

- Resolución de conflictos y mediación - 4 veces
- Gestión de equipos - 3 veces
- Conocimientos sobre el sistema agrícola - 2 veces
- Formación sobre legislación en la cadena agroalimentaria - 2 veces
- Economía social y solidaria - 2 veces
- Gestión de proyectos - 2 veces
- Cuestiones de género e inclusión de la diversidad - 2 veces
- Principios de la hortoterapia - 2 veces
- Formación técnica en métodos agrícolas - 2 veces
- Networking, capitalización y compartición de conocimiento - 2 veces
- Comunicación con personas vulnerables - 1 vez
- Formación en espigar- 1 vez
- Enfoque interseccional de la formación - 1 vez
- Habilidades de mentoring y coaching - 1 vez
- Capacidad de planificación y organización - 1 vez
- Dinámica de grupo y construcción de comunidad - 1 vez
- Habilidades de facilitación informada en trauma - 1 vez
- Divulgación e inclusión de diferentes grupos - 1 vez
- Liderazgo receptivo con capacidad de acogida - 1 vez
- Establecer la autoridad como formador - 1 vez
- Enfoques sostenibles y conocimientos legislativos - 1 vez
- Agricultura 4.0 - 1 vez
- Creación de red - 1 vez

- Concreción de conocimientos y prácticas sobre agricultura sostenible - 1 vez
- Actividades y formaciones sobre el terreno centradas en la agricultura y la seguridad alimentaria - 1 vez
- Agropecuaria social - 1 vez
- Oportunidades de financiación existentes - 1 vez
- Uso de nuevas tecnologías en el sector agrícola - 1 vez

Estas respuestas se clasificaron en áreas temáticas y contribuyeron a determinar las áreas clave de la formación (veáis el capítulo 3).

- **PRINCIPALES RETOS**

A partir de las respuestas que obtenemos, aquí se encuentran los obstáculos o retos recurrentes identificados por profesionales de formación y actores clave, agrupados en la temática principal, y sus soluciones propuestas.

Retos	Soluciones
1. Compromiso y permanencia	
<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar y mantener beneficiarios dentro de los programas formativos. • Bajas tasas de motivación, reducir el abandono. • Dificultades en la convivencia entre diferentes grupos/colectivos participantes en el proyecto • El sector agrícola es poco atractivo para aprendices - Carencia de canales adecuados (virtuales y/o físicos) a través de los cuales se puedan promover/publicar oportunidades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover reuniones de sensibilización con empresas locales para entender el entorno laboral y todas sus facetas y potenciar la experiencia de aprendizaje de las formaciones. • Buscar alinear los objetivos del programa formativo con los objetivos personales. • Ofrecer una formación a medida según los diferentes niveles de preparación • Crear en el alumnado una conciencia con perspectiva de futuro. A veces, sienten una atracción más fuerte hacia

para aprendices de grupos vulnerables

actividades ofrecen la posibilidad de ganar dinero de manera rápida y fácil que otras que están menos estructuradas, por lo cual es importante destacar el mensaje de que estas experiencias son valiosas para sus perspectivas de futuro.

- Hay que asegurar la colaboración con empresas siempre éticas y atentas que garanticen al alumnado un entorno de aprendizaje de confianza y seguro.
- La mentoría en el puesto de trabajo y una tutorización efectiva son componentes esenciales.
- Entrevistas iniciales integrales e individuales realizadas conjuntamente por un equipo multidisciplinario.
- Formación gratuita/subvencionada, formación que tiene un resultado tangible para el alumnado en prácticas.
- Mayor cantidad y más fuertes redes locales.
- Mejores canales de comunicación.
- Colaboración con escuelas, administraciones públicas y confederaciones/cooperativas de agricultura para difundir las oportunidades formativas al sector agrícola y las futuras trayectorias profesionales.

2. Barreras culturales y de comunicación:

<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades lingüísticas • Habilidades de comunicación y resolución de incidencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la capacidad de profesionales de formación para superar las barreras culturales del alumnado. • Profesionales que sean capaces de comunicarse eficazmente con las personas y utilizar el lenguaje adecuado. • Fomentar la experimentación y la práctica es crucial. En este ámbito socio-agrícola, el aprendizaje se produce principalmente a través de la experiencia práctica. • Dar información adecuada, potenciar la comunicación y mucho esfuerzo • A través de la provisión de educación y formación, uso de la tecnología y la innovación • Apoyo para el idioma
3. Habilidades de acceso y técnicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades relacionadas con el uso de plataformas informáticas y/o el acceso a Wi-Fi. • Acceso a Internet, habilitats d'aprenentatge en línia. • Acceso insuficiente a ordenadores o tablets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con más habilidades de formación y comunicación • Ayudas para el acceso a internet/acceso a ordenador • Aprendizaje flexible para adaptarse al horario, referirse a financiación que pueda proporcionar acceso en las tecnologías digitales
4. Retos legales y administrativos	
<ul style="list-style-type: none"> • Retos relacionados con los permisos de residencia: 	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia política, acciones de incidencia política

<p>desajuste entre la formación y la integración laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza de las instituciones públicas u organizaciones de gestión por parte de las personas implicadas en el servicio/proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear alianzas con entidades y centros de acogida y otras entidades que prestan servicios •
<h3>5. Apoyo integral</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar apoyo que considere el ámbito social y profesional global de las personas, asegurando el apoderamiento y el desarrollo personal más allá de los aspectos profesionales • Superar la estigmatización de vulnerabilidades • Superar la desconfianza y ganarse la confianza de las personas más vulnerables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceder a más ayudas que contemplen el impacto social y medioambiental, no sólo el productivo. • Proyectos integrados y coordinación entre servicios. • Diálogo activo con los diferentes actores implicados, como por ejemplo los centros antiviolencia, las ONG contra la explotación y por los derechos de las personas trabajadoras, los sindicatos, las instituciones, así como los centros sociales y los grupos ciudadanos espontáneos. • Es importante no hacer promesas vacías y aportar concreción. • Potenciar las competencias transversales que pueden ser útiles en el ámbito de interés • Trabajar con la comunidad
<h3>6. Sostenibilidad y Recursos</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de proyectos que aseguren la autonomía de las personas usuarias y la sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hace falta un cambio en las narrativas sociales y gubernamentales, haciendo visible el sector

<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones de recursos, incluyendo financiación. • Dependencia en un sistema de donaciones/excedentes que restringe la libertad real de las personas a la hora de elegir lo que necesitan/prefieren. 	<p>agroalimentario como un sector con futuro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con formación, promoción de nuestras iniciativas desde las Administraciones Públicas y más inversión financiera para apoyar a pequeños proyectos agroecológicos
---	---

7. Valor y relevancia de la formación

<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a las personas beneficiarias a entender el valor educativo de las experiencias formativas más allá de las oportunidades laborales. • Hacer que las personas beneficiarias entiendan la relación entre la formación y los grandes retos globales como el cambio climático. • Simplificación de los contenidos formativos y garantía de relevancia e interés • Continuidad de la formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las clases mediante diapositivas, videos e imágenes • Organizar visitas educativas al aire libre que sean a la vez instructivas y divertidas • Utilizar software que incorpore juegos (como crucigramas y juegos interactivos) para reforzar conceptos y conocimientos • Hacer hincapié en la interdisciplinariedad de determinados temas. • Implementar planes de formación multietapa y multianual. • Desarrollar proyectos en los cuales la metodología “tú a tú” o “agricultor/a a campesino/a” como metodología para impactar y promover el apoderamiento. • En algunos casos, parte del alumnado que participa en los cursos de formación sobre el acceso a la alimentación son personas que trabajan en la agricultura. Hay que ayudarlas a trabajar conjuntamente con otros actores sociales para
--	---

	<p>llegar a las personas vulnerables, y reforzar su capacidad de acoger y acompañar el alumnado a sus granjas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buena colaboración con socios locales (centros sociales, etc.) y preparación previa. Acepta comentarios y adapta entrenamientos a medida que se avanza • Intercambios con otras personas formadoras y otras profesionales • Investigación en todos los ámbitos de información. • Las actividades formativas para profesionales pueden ayudarnos a profundizar en la materia y cómo traducirla a los diferentes colectivos con los cuales trabajamos • La formación de colectivos vulnerables no se puede separar de la experiencia directa, que se tiene que llevar a cabo en lo posible en contextos diversos. Contextos capaces de poner a disposición de toda la cadena de suministro para preparar amplias experiencias formativas
8. Contexto social y económico:	
<ul style="list-style-type: none"> • Precariedad del mercado laboral en términos salariales y de conciliación • Carencia de conciencia sobre el derecho a la alimentación y la importancia de incluir personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y empoderar a las personas vulnerables • Más vínculos entre entidades sociales y educativas • Crear mejores conexiones con los empleadores locales.

<p>vulnerables en circuitos alimentarios normalizados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Trabajar con personas desfavorecidas y mantener la motivación• Dificultad para encontrar trabajo después de la formación.	<p>Conocer mejor la red y hacer alianzas</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluar las necesidades y adaptar la formación
---	---

2.6 “FOOD FOR THOUGHT”: Encuentro Europeo de intercambio de conocimientos y experiencias

Los días 11 y 12 de julio de 2023 tuvo lugar en Milán el Encuentro Europeo “Food For Thought”, en el marco del proyecto EU Food Security HUB. Permitió a las organizaciones asociadas intercambiar ideas entre ellas junto con personas expertas en el ámbito agroalimentario sobre las necesidades de formación de las personas que trabajan en estas áreas, la conciencia social, el acceso a la financiación o garantizar el reconocimiento de la seguridad alimentaria por parte de los gobiernos locales, los grupos de interés y las agendas de redes, entre otros temas.

Las personas participantes se agruparon en tres itinerarios, en los cuales se enfrentaron diferentes retos:

- Necesidades y métodos de formación en proyectos de seguridad alimentaria/soberanía
- Cómo reforzar nuestras iniciativas de seguridad/soberanía alimentaria
- Cómo avanzar una nueva agenda de seguridad alimentaria en nuestras ciudades y Europa

El primer itinerario se centró en la validación de este Marco de Competencias y la construcción de posibles itinerarios de formación. Las personas responsables de las entidades socias del proyecto y de las buenas prácticas identificadas debatieron sobre los obstáculos o retos recurrentes identificados por profesionales de formación y actores clave que respondieron a los cuestionarios, y sus soluciones propuestas.

El debate cubrió algunas cuestiones clave que surgieron de la sistematización de los cuestionarios:

- ¿Cómo dar sostenibilidad y continuidad a los cursos de formación?
- ¿Cómo dar un apoyo integral, no solo limitado al ámbito profesional?
- ¿Cómo superar las dificultades de acceso (tecnología, internet, idioma) y las limitaciones de los recursos?

- ¿Cómo comunicar la importancia y el valor del curso de formación a las personas beneficiarias y hacer que los contenidos sean fácilmente comprensibles y relevantes?
- ¿Cómo identificar, involucrar a las personas beneficiarias y asegurarse que completen el camino formativo?
- ¿Cómo superar la estigmatización y ganarse la confianza de las personas participantes?

Se llevó a cabo un debate exhaustivo sobre las personas beneficiarias de la formación y la importancia de la vulnerabilidad o tener una condición vulnerable. El grupo abordó cuestiones relacionadas con la estigmatización de las personas beneficiarias, junto con estrategias para generar confianza entre las personas participantes en la formación. Además, la sostenibilidad del programa de formación surgió como un punto focal crucial, haciendo hincapié en la necesidad de garantizar que los beneficiarios completaran con éxito su trayecto de formación.

3) IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS CLAVE DEL APRENDIZAJE

Fruto del análisis participativo de Marco de Competencias y el intercambio de experiencias entre las entidades socias del proyecto, el Consorcio definió las áreas de aprendizaje para la construcción del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria, dirigido a profesionales de la enseñanza, instituciones, universidades, ONG, Administración Pública y Economía Social Empresas interesadas o ya trabajando en iniciativas locales de seguridad alimentaria y personas en riesgo de exclusión social.

El programa contiene los siguientes módulos:

- Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria
- Gestión inclusiva de equipos
- Formación y orientación a la inclusión laboral
- Sensibilización y activación comunitaria
- Soluciones de Economía Circular
- Emprendimiento
- Sistemas Alimentarios Sostenibles
- Agricultura Sostenible

4) INFORME DE ITINERARIOS DE OCUPACIONES “VERDES”

4.1 Introducción

El proyecto EU Food Security Hub tiene como objetivo aumentar las capacidades de los centros de formación profesional, permitiéndoles ofrecer una formación de alta calidad en el ámbito de la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. El objetivo principal es garantizar la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables. El centro de esta propuesta es el desarrollo de capacidades diseñadas para ayudar las instituciones de formación, las organizaciones de la sociedad civil, la administración pública, el mundo académico y las empresas sociales a fomentar el desarrollo socioeconómico a nivel europeo. Esto se conseguirá a través de la creación de ocupaciones "verdes", facilitadas por esfuerzos colaborativos, la capitalización de las mejores prácticas y el intercambio de conocimiento entre el Consorcio y los actores clave. La creación de puestos de trabajo ecológicos se refiere a la innovación en la ocupación que integra prácticas conscientes con el medio ambiente, promoviendo enfoques sostenibles y ecológicamente responsables dentro del ámbito de la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible.

Las organizaciones del Consorcio del EU Food Security HUB tienen una amplia experiencia en diferentes ámbitos, cada uno desafiando activamente los principales temas abordados por este proyecto en sus respectivos contextos locales. Estas cuestiones, en última instancia reconocidas como retos y preocupaciones transeuropeas, incluyen la necesidad urgente de una transición hacia sistemas alimentarios más igualitarios y sostenibles capaces de garantizar el acceso a alimentos saludables para toda la población.

En la primera fase del proyecto EU Food Security HUB, las organizaciones del Consorcio colaboraron para identificar nuevos perfiles profesionales dentro del sector de la seguridad alimentaria y la agricultura, extraer conocimientos directamente de sus propias experiencias y áreas de especialidad. Para facilitar el intercambio de conocimientos a nivel europeo

y promover el aprendizaje entre iguales, se elaboraron pautas para identificar las buenas prácticas a partir de los enfoques probados de las organizaciones del consorcio en el ámbito de la seguridad alimentaria. De acuerdo con las directrices establecidas, las entidades socias del Consorcio identificaron con éxito 21 buenas prácticas. Estas iniciativas representan principalmente iniciativas en las cuales las entidades socias poseen conocimientos de primera mano, y tienen colaboraciones en curso o compromisos con ellas en el pasado reciente. La recopilación de iniciativas identificadas, categorizadas por las entidades socias, está disponible en el capítulo 2.3 del Marco de Competencias. Además, en el Anexo 2 se proporciona una descripción detallada de estas buenas prácticas identificadas. Para determinar nuevos perfiles profesionales en los sectores de la seguridad y soberanía alimentaria y la agricultura, el análisis se centró en los detalles del personal que trabaja en estas iniciativas, como por ejemplo perfiles de personal, formación, años de experiencia, tareas específicas realizadas, y si sus roles fueron remunerados o voluntarios, entre otros factores.

Para el desarrollo del siguiente informe de los itinerarios de ocupaciones “verdes”, el paso inicial dio lugar a la identificación de macro áreas de trabajo. Estas macroáreas son comunes y alcanzan todas las iniciativas identificadas. Estas macroáreas son:

- Gestión general del proyecto y gestión de recursos
- Área de comunicación y sensibilización
- Área de producción agrícola y recogida de excedentes
- Área de transformación
- Área de almacenamiento, logística y distribución
- Ámbito educativo

A partir de aquí, el proceso consistió en la identificación y categorización de los perfiles profesionales más frecuentes dentro de cada área. Las tareas y actividades asociadas a estos perfiles se extrajeron del contexto específico de cada práctica, dando como resultado una descripción integral que es universalmente aplicable al sector de la seguridad alimentaria y la agricultura.

El siguiente informe de itinerarios de ocupaciones “verdes” ofrece una visión general completa, detallando las responsabilidades diarias de cada perfil de trabajo verde, junto con un itinerario formativo personalizado dirigido a mejorar el rendimiento profesional dentro del sector verde de los ecosistemas de seguridad alimentaria. El itinerario formativo propuesto consta de una selección de módulos disponibles en el Programa de Formación en Seguridad y Soberanía Alimentaria del proyecto, que se basa en las competencias generales y específicas clave identificadas en este informe.

4.2 Ocupaciones “verdes”: Principales áreas y itinerarios

Las siguientes ocupaciones “verdes” están integradas en iniciativas relacionadas con la seguridad alimentaria y la soberanía alimentaria.

Gestión general del proyecto y gestión de recursos	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable de coordinación y gestión de proyectos 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Esta figura engloba la coordinación y la gestión general del proyecto, asegurando su implementación efectiva. Este papel implica la gestión de los recursos materiales del proyecto y se extiende a la representación pública del proyecto, requiriendo un enfoque integral y estratégico para supervisar varias facetas de su ejecución exitosa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Formación y orientación a la inclusión laboral 4. Sensibilización y activación comunitaria 5. Soluciones de Economía Circular 6. Emprendimiento 7. Sistemas Alimentarios Sostenibles 8. Agricultura Sostenible
<ul style="list-style-type: none"> Responsable de gestión de Administración y Contabilidad 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Esta persona se ocupa de las áreas administrativas. Este papel incluye también el seguimiento económico del proyecto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos

• Responsable de voluntariado, recursos humanos o de trabajo social	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>Esta figura incluye varias tareas, que dependen de la estructura de recursos humanos de la entidad y de los perfiles que trabajan y/o hacen voluntariado.</p> <p>La persona responsable de recursos humanos se ocupa de la gestión de las personas voluntarias y las trabajadoras, planes de ocupación, y personal de proyectos en general.</p> <p>En casos de colectivos de personal vulnerable, esta figura adquiere algunas responsabilidades y habilidades de trabajo social, gestionando el colectivo vulnerable para ayudar a mantener un entorno laboral-voluntario inclusivo y seguro. Las tareas también son implementar proyectos en el ámbito, orientados al apoderamiento laboral y la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión inclusiva de equipos 2. Formación y orientación a la inclusión laboral 3. Emprendimiento
Área de comunicación, sensibilización	
• Responsable de comunicación	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
La persona responsable de comunicación coordina acciones de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización y activación comunitaria

<p>sensibilización y se encarga de involucrar las comunidades locales y la participación ciudadana. Esta figura es responsable de la imagen y posición de la entidad por parte del público y de la comunidad. Las tareas son líneas gráficas y de comunicación de la organización, líneas de contenido para los diferentes canales de comunicación, diseño y producción de materiales audiovisuales con fines informativos y corporativas y campañas de incidencia política y para redes sociales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistemas Alimentarios Sostenibles 3. Gestió d'equips inclusius.
<p>Área de producción agrícola y recogida de excedentes</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de coordinación del área de producción 	
<p>Responsabilidad</p>	<p>Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria</p>
<p>Esta persona gestiona el área de producción agrícola: a veces esta figura es una persona especializada en agronomía, especialista agrícola en general o en prácticas agroecológicas. Este perfil no funciona solo; las tareas son de gestión y coordinación de los recursos humanos agrícolas y de las personas trabajando en la producción.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agricultura Sostenible 2. Sistemas Alimentarios Sostenibles 3. Soluciones de Economía Circular 4. Formación y orientación a la inclusión laboral 5. Gestión inclusiva de equipos 6. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 7. Emprendimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de la producción agrícola/Auxiliar agrícola 	

Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Estas personas forman parte del equipo de producción agrícola. Tienen funciones y tareas agrícolas para implementar la producción de materias primas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sustainable Agriculture Training Module 2. Sustainable Food Systems Training Module 3. Circular Economy Solutions 4. Entrepreneurship 5. Inclusive Team Management.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de coordinación del área de recolección de excedentes 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Esta figura se encarga de las relaciones con los agricultores y la industria agroalimentaria y otras organizaciones, como las entidades educativas. Las tareas son la investigación de productores colaboradores y la gestión de excedentes de los proveedores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Sistemas Alimentarios Sostenibles 3. Agricultura Sostenible 4. Soluciones de Economía Circular 5. Gestión inclusiva de equipos
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de apoyo y logística 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Esta persona se encarga de las tareas logísticas en la gestión de los excedentes y apoya a la gestión logística de la zona de recogida de excedentes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemas Alimentarios Sostenibles 2. Agricultura Sostenible

	3. Soluciones de Economía Circular.
Área de transformación	
• Responsable de coordinación del área de Cocina y Transformación	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
Esta persona se encarga de la cocina, la producción de alimentos y la gestión de la restauración y restauración de alimentos con personas con entornos vulnerables. Algunas entidades se concentran en el área de cocina y otras en el área de transformación. La persona responsable del área de transformación gestiona la transformación del excedente y la materia prima en productos acabados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Soluciones de Economía Circular 4. Emprendimiento 5. Sistemas Alimentarios Sostenibles.
• Ayudante en el área de transformación	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
La persona que apoya en el área de transformación se encarga de las tareas de cocina, restauración o transformación. Este perfil ayuda a la transformación de los alimentos, excedentes y materia prima en productos acabados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Soluciones de Economía Circular 4. Emprendimiento 5. Sistemas Alimentarios Sostenibles
Área de almacenamiento, logística y distribución	

- **Responsable de la coordinación del área de almacenamiento, logística y distribución**

Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>La persona responsable del área de almacenamiento, logística y distribución se encarga de la gestión del almacén y distribución y coordina el centro logístico. Gestiona la detección, selección y vinculación de empresas locales (proveedores de producto local o proveedores de sobrantes), la comunicación y colaboración con las instituciones y organizaciones de la red comunitaria, la firma de convenios de colaboración y el mantenimiento del HUB conjuntamente.</p> <p>Las tareas de esta persona son la planificación de la cosecha, el mantenimiento de registros, el inventario de materiales, la canalización de productos acabados a servicios y la distribución, organización y gestión de alimentos para evitar el derroche alimentario.</p> <p>Este perfil también tiene la responsabilidad de la organización de los recursos personales asignados al área de autoservicio y venta asistida, y del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene laboral y alimentaria. Esta figura también colabora en la formación por la mejora de las habilidades personales y técnicas de otras personas que se encuentran en procesos personalizados de inserción social y laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Sensibilización y activación comunitaria 4. Soluciones de Economía Circular 5. Emprendimiento 6. Sistemas Alimentarios Sostenibles

• **Asistente de logística /persona encargada del almacén**

Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>La persona asistente de logística o encargada del almacén se encarga de las tareas operativas en el centro logístico. Estas figuras preparan las cajas para la distribución - según el tipo de producto/sección, se encargan de las recogidas, entregas con el camión y del stock de las mercancías entrantes.</p> <p>Ayudan con el inventario de almacenes y con la clasificación de productos.</p> <p>También tienen que mantener las condiciones de seguridad e higiene (manejo básico de alimentos, seguridad al almacén, registro de temperatura...).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Formación y orientación a la inclusión laboral 4. Sensibilización y activación comunitaria 5. Soluciones de Economía Circular 6. Emprendimiento 7. Sistemas Alimentarios Sostenibles.

• **Responsable de atención al público**

Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>Esta persona se preocupa por las relaciones con el público. Las tareas son la gestión del supermercado de autoservicio, la venta asistida y el mostrador de caja. El sector de atención al público depende de la finalidad del proyecto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Sensibilización y activación comunitaria

Área de formación	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesional de formación para personas adultas en soft-skills 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>Esta persona se encarga de organizar y ejecutar proyectos orientados al empoderamiento laboral y la inserción laboral de adultos en situación de vulnerabilidad. En particular, esta figura educa a los colectivos vulnerables en competencias transversales. Estas habilidades son las habilidades relacionales, metodológicas y personales de un individuo, como por ejemplo la capacidad de comunicarse, negociar, trabajar en equipo, la creatividad, la adaptabilidad al cambio, que tienen la función de completar y mejorar los conocimientos técnicos - habilidades duras.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Formación y orientación a la inclusión laboral 4. Sensibilización y activación comunitaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Profesional de formación para personas adultas en agricultura sostenible y sistema alimentario 	
Responsabilidad	Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria
<p>Esta persona también se encarga de la organización y ejecución de proyectos orientados al empoderamiento laboral y la inserción laboral de adultos en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Estas figuras forman grupos adultos vulnerables sobre Agricultura y Sistema Alimentario Sostenible,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Formación y orientación a la inclusión laboral 4. Sensibilización y activación comunitaria

<p>programas de soberanía y seguridad alimentaria, economía circular y Emprendimiento. Utilizan metodologías de aprendizaje inclusivas e innovadoras para transmitir las habilidades y el conocimiento a los grupos adultos vulnerables.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Soluciones de Economía Circular 6. Emprendimiento 7. Sistemas Alimentarios Sostenibles 8. Agricultura Sostenible
<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente a escuelas e institutos 	
<p>Responsabilidad</p>	<p>Itinerario de formación: Módulos del Programa de Formación de Seguridad y Soberanía Alimentaria</p>
<p>Esta persona se encarga de la organización y ejecución de proyectos en las escuelas orientados al empoderamiento laboral futuro y la futura inserción laboral para personas en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>Este perfil enseña al alumnado sobre Sistemas Alimentarios Sostenibles y Economía Circular, a través de metodologías de aprendizaje innovadoras y de apoyo a la diversidad en la educación escolar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2. Gestión inclusiva de equipos 3. Formación y orientación a la inclusión laboral 4. Sensibilización y activación comunitaria 5. Soluciones de Economía Circular 6. Emprendimiento 7. Sistemas Alimentarios Sostenibles 8. Agricultura Sostenible



2022-1-ES01-KA220-VET-000087378

Proyecto cofinanciado por el programa Erasmus+. Esta publicación fue producida con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del proyecto EU Food Security HUB y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.



Funded by
the European Union

