



Hr analytics para estrategias y políticas de personas

Modelización y machine learning en RR HH

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 1806

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

Así como la producción y los servicios de una compañía no quedan al azar, se analizan y estudian contra histórico y se definen patrones de comportamiento predictivo, que entre otras cosas permiten, dimensionar los recursos humanos y planificar las inversiones, ¿Por qué los procesos y proyectos de Recursos Humanos no se analizan y predicen de la misma manera?

El carácter probabilístico está presente en todas las funciones de la empresa. La mezcla de criterios cuantitativos y cualitativos es una oportunidad más que un problema. Este reto ya lo han desencadenado áreas de desarrollo de negocio y marketing, financieras y áreas de compras y logística. Es el momento de hacerlo en Recursos Humanos.

Objetivos de la formación

- Introducir HR Analytics, y los sistemas asociados a su puesta en marcha.
- Definir reportes significativos y relevantes mediante modelización y estadística.
- Identificar y medir la efectividad de las estrategias y políticas de recursos humanos.
- Identificar conceptos económicos para medir la aportación de valor de los RRHH.
- Modelos predictivos para tomar decisiones en estrategia y políticas de RRHH.

Dirigido a:

- Directores de Personas, Recursos Humanos o Talento.
- Responsables de Gestión de Personas:
 - Reclutamiento y Selección.
 - Formación, Compromiso, Desarrollo y Carrera.
 - Compensación y Beneficios.
 - Evaluación del Rendimiento y el Desempeño.
 - Analistas de Recursos Humanos.

Contenido

1. Introducción a HR Analytics, conceptos generales, evolución y sistemas

- Introducción a la analítica de RRHH y evolución del concepto.
- Niveles de análisis y la estadística como medio para conocer el desempeño y aportación de valor de la función de RRHH.
- La conexión de datos con la estrategia para optimizar la toma de decisiones.

2. Definición de reportes significativos utilizando herramientas de modelización y estadística

- Identificación de objetivos e indicadores para establecer reportes de valor.
- Analítica y reporting para mejorar la productividad de las personas mediante satisfacción y motivación.
- Modelización con *Power BI* (acceso y depuración, vinculación, medidas).
- Medidas reactivas y proactivas, análisis predictivo y aprendizaje automático (*Machine Learning*).

3. Medición de la efectividad de las estrategias y políticas de recursos humanos

- Medición de la efectividad de las estrategias y políticas de recursos humanos.
- Análisis del impacto y el retorno de programas de formación, planes de reconocimiento, proyectos para mejorar el compromiso.
- Análisis del impacto de procesos de RRHH y estudio de su aportación de valor.
- Análisis de regresión y aplicación de pruebas estadísticas (MS VBA Excel, Python).

4. Objetivos y conceptos económicos para medir la aportación de valor de los RRHH

- Analítica avanzada para medir la aportación de valor y el retorno de los recursos humanos.
- Relación entre indicadores críticos y la definición de patrones de comportamiento.

5. Modelos predictivos para tomar decisiones en estrategia y políticas de RRHH

- Definición de modelos predictivos para desarrollar estrategias y políticas de RRHH, con objeto de testar el comportamiento futuro de las personas.
- Introducción a Scikit-Learn, machine learning con Python.

Beneficios adicionales

- Predecir tendencias en gestión de personas.
- Anticipar eventos y testar proyectos relacionados con estrategia y políticas de RRHH.
- Prever el rendimiento y desempeño de un equipo de personas.
- Identificar modelos predictivos de formación de mayor aportación de valor.
- Pronosticar la productividad asociada a las personas mediante el ROI de proyectos.
- Testar el impacto de una nueva estrategia a través de las personas.
- Medir la rentabilidad de la compañía mediante el índice de compromiso.
- El participante será capaz de diseñar y desencadenar una estrategia de HR Analytics, mediante la organización y modelización de datos y la estadística para pronosticar tendencias y predicciones.
- Conocerá *machine learning* para usar la inteligencia artificial en apoyo y anticipación de sus estrategias y políticas.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 04 may A 05 may
De 03 nov A 04 nov

De 08 jun A 09 jun

De 07 oct A 08 oct

Barcelona

De 07 oct A 08 oct



Best

Relaciones laborales y administración de personal

Aspectos prácticos y jurídicos para la gestión las relaciones laborales

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 1656

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

best Las sucesivas reformas en el ámbito laboral, cambian el marco contractual para la empresa y los trabajadores.

Esta formación está pensada para aportar la actualidad de los apartados legales y contractuales que necesita la empresa. En un grupo reducido de 6 a 10 participantes, es un espacio único de intercambio para realizar consultas, validar interpretaciones y contrastar distintas prácticas.

Objetivos de la formación

- A partir de tu convenio colectivo, analizar las etapas de la gestión de personas de conformidad con la legislación vigente.
- Identificar y resolver las diversas situaciones que alteran la relación laboral.
- Afrontar con éxito los distintos escenarios generados por la modificación, suspensión y/o extinción de la relación laboral.

Dirigido a:

- Técnicos o responsables del área de administración de RR. HH.
- Managers de PYMES.

Contenido

1. Utilizar correctamente las modalidades de contratación

- El concepto de laboralidad, el TRADE y el falso autónomo.
- Contratos indefinidos.
- La causalidad en los contratos temporales y de formación. ¿Qué contrato me interesa más?
- El contrato a tiempo parcial y el contrato del trabajador fijo discontinuo.
- El contrato de relevo y la jubilación parcial.
- Cláusulas contractuales recomendables.

2. La retribución salarial: la retribución flexible y sus implicaciones en la retención del talento

- Salario base y complementos salariales. Los límites del salario en especie.
- Retribución flexible.
- Las implicaciones del salario en la base de cotización y en la base tributaria.

3. El desarrollo de la actividad laboral

- Tiempo de trabajo: Horas extraordinarias y complementarias.
- Descansos obligatorios. Vacaciones.
- Permisos y licencias. Análisis de su desarrollo en la negociación colectiva.
- Reducción de jornada. En especial por guarda legal.
- Excedencias: las obligaciones de la empresa en la readmisión.

4. Las incidencias en la relación laboral (derechos y deberes de las empresas)

- Breve aproximación a la limitación de la protección de datos al poder de dirección del empresario.
- Cambios de categoría y de puestos de trabajo. Los límites de la movilidad funcional.
- Traslados, desplazamientos, centro de trabajo.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Suspensión de la relación laboral. Supuestos y tramitación. En especial, maternidad/paternidad y sus implicaciones en la Seguridad Social.

5. La gestión del absentismo

- Medios de control del absentismo: El papel de las Mutuas y las empresas.
- Aspectos jurídicos de las bajas: gestión y tramitación.
- Cálculo del Subsidio de IT.
- Más allá del absentismo: el tránsito entre IT e IP y las obligaciones implícitas de la empresa.

6. Actuación impecable frente al despido

- Tramitación y plazos despidos por causas objetivas.
- Despidos colectivos, por reestructuración de plantilla.
- Despidos disciplinarios posibles riesgos. Consignación judicial.
- Motivos para calificar el despido como procedente, improcedente o nulo.
- Consecuencias económicas de la extinción del contrato de trabajo.

Beneficios adicionales

- El participante podrá resolver cualquier incidencia, gestionando con seguridad y rapidez todas las fases en la administración de personal, cumpliendo con las nuevas exigencias legales.
- Formación individualizada: los participantes podrán plantear las cuestiones de interés y recibir asesoramiento especializado.
- Estudio de casos, jurisprudencia y criterios administrativos.
- Invitación al debate, intercambio y propuestas consensuadas.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Barcelona

De 01 abr A 02 abr

De 05 oct A 06 oct

Madrid

De 06 may A 07 may

De 15 jun A 16 jun

De 26 oct A 27 oct



Organizar la comunicación interna

Cómo gestionar la comunicación interna en el ámbito de los RR HH

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 7542

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento
2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento
Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

¿Cómo transmitir los mensajes corporativos al cliente interno?

¿Cómo establecer una línea de comunicación interna eficaz ente empleados, dirección y departamentos de la empresa?

¿Qué herramientas dispone la empresa para facilitar el cambio, motivar al equipo humano y retener el potencial?

Con esta formación aprenderás las claves y herramientas para implantar una política de comunicación interna y aumentar la satisfacción de los empleados y su grado de compromiso e implicación con la dirección de la organización.

Objetivos de la formación

- Identificar los desafíos y oportunidades para afrontar la comunicación interna con eficacia.
- Saber cómo realizar el plan de comunicación interna.
- Conocer los medios y herramientas de comunicación interna.

Dirigido a:

- Gerentes y responsables de la gestión de recursos humanos.
- Personas a cargo de la comunicación interna dentro de la organización.

Contenido

1. Identificar los principios, la misión y los objetivos de la comunicación interna

- Definir posicionamientos de comunicación interna alineados con la estrategia general.
- Contenidos y públicos de la comunicación.
- Diferentes niveles de información: operativos, generales y simbólicos.

2. Integrar la dimensión humana en la difusión y dinamización de la comunicación interna

- Posicionamiento del responsable de comunicación interna.
- Empleados como embajadores de marca.
- Canales personales: escucha y comprensión.
- Establecer la red de corresponsales internos.
- Rol de gerentes y mandos intermedios: palancas y frenos de la comunicación interna.

3. Diseñar el Plan de comunicación interna

- Autodiagnóstico de la comunicación interna.
- Procedimientos y prácticas adecuados.
- Principales herramientas y métodos de comunicación interna.
- Capturar la atención del receptor.

4. Utilizar la Intranet y redes sociales corporativas.

- Problemas, oportunidades e impacto de las redes sociales corporativas.
- Estimular la comunicación interna en red.
- Herramientas y plataformas.

5. Evaluar la comunicación interna

- Qué se quiere evaluar y los objetivos de la evaluación.
- Métodos para la evaluación.

Beneficios adicionales

- Añadir valor a la gestión de la comunicación interna.
- Crear y motivar comunidades activas de corresponsales internos.
- Utilizar herramienta de la intranet y las redes sociales corporativas.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 08 jun A 09 jun

De 21 oct A 22 oct

Barcelona

De 09 nov A 10 nov



Planes de igualdad: conciliar y equilibrar la organización

Claves para gestionar y aprovechar las oportunidades de la igualdad y conciliación

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (12 horas)

Ref. : 03B31

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.560,00 €

El acceso indistinto de mujeres y hombres al mercado laboral, los nuevos modelos de convivencia y el aumento de la diversidad, hace que sea una necesidad social el desarrollo en igualdad de oportunidades, tanto en la esfera pública como en la privada.

Esta formación le permitirá conocer las claves para comprender los aspectos a tener en cuenta en las políticas de igualdad y cómo debe aplicarse en el día a día de las relaciones en la organización.

Objetivos de la formación

- Entender la diversidad como un factor inherente a la organización, que requiere una gestión proactiva.
- Visualizar los procesos de RR. HH. (selección, formación, evaluación, promoción, retribución) desde una perspectiva de género.
- Conocer las claves para elaborar un Plan de Igualdad.

Dirigido a:

- Miembros del comité de dirección, directores de RR. HH. que desean impulsar las políticas de igualdad y conciliación en su organización.
- Responsables de RR. HH. y/o miembros de comités de igualdad con responsabilidad sobre la implantación de medidas del plan de igualdad

Contenido

1. Igualdad de oportunidades vs discriminación

- Conceptos básicos sobre distintos tipos de discriminación (género, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.).
- Análisis de los orígenes de la discriminación laboral.
- La importancia de la igualdad de oportunidades.
- Medidas para luchar contra la discriminación y otros riesgos psicosociales asociados (mobbing o acoso, síndrome del burnout).

2. Igualdad de género

- Hombres y mujeres: diferentes pero iguales. Reparto de responsabilidades.
- Uso de un lenguaje no sexista.
- Contribución de hombres y mujeres al trabajo. Presentación de datos socio demográficos. El techo de cristal.

3. Marco legislativo

- La Ley de Igualdad.

4. Conciliación de la vida personal y profesional

- Situación de partida: el espacio público y privado de actividad.
- La incorporación de la mujer al mercado laboral: liderazgo femenino y el "techo de cristal".
- ¿Qué es conciliar? ¿Por qué conciliar?
- Medidas para facilitar la conciliación. Ejemplos de buenas prácticas.
- Beneficios de la conciliación desde la perspectiva empresarial y desde la perspectiva macroeconómica.
- Gestión del tiempo.

5. Claves para elaborar un plan de igualdad

- Elaboración del Diagnóstico de Igualdad: encuestas, análisis de indicadores de RR. HH. y diálogo con la Dirección.
- Diseño del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y Comunicación del Plan de Igualdad.

6. La norma EFR, referente de las empresas que concilian

- Principios de la EFR.
- Ventajas y compromisos de la organización.

Beneficios adicionales

- Comprender las obligaciones legales de la organización en materia de género y cómo cumplirlas.
- Ver la diversidad como una fuente de riqueza que bien gestionada aumenta la competitividad de la organización.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.



Identificar y desarrollar el potencial y el talento

Atraer, fidelizar y retener el potencial

 Presencial

 Perfeccionamiento

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 6752

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

Esta formación de gestión del talento y del potencial aporta las claves para enfocar la gestión y el desarrollo de carreras.

Cada organización emplea sus propios métodos. Sin embargo, la complejidad creciente de los cambios y del entorno, lleva a las empresas a repensar y equipar los procesos clave de recursos humanos.

Evaluar el talento y el potencial es un ejercicio complejo y estratégico. Supone identificar las competencias clave, identificar a las personas clave y trabajar en su desarrollo con el fin de retenerlos al tiempo que se trabaja en el relevo para asegurar el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa.

Objetivos de la formación

- Identificar las oportunidades y las diferencias entre el potencial, las competencias y el talento, experto.
- Conocer distintos enfoques de evaluación del talento y el potencial.
- Organizar las revisiones del talento y el potencial de las personas.
- Métodos y herramientas para identificar, estimular y evaluar el talento.
- Conseguir la implicación de los managers.
- Saber atraer, fidelizar y desarrollar el potencial y el talento.

Dirigido a:

- Cargos de RR. HH. implicados en las políticas de movilidad y estrategias de recursos humanos de la compañía.
- Responsables y técnicos de gestión de carreras y de talento

Contenido

1. Identificar las oportunidades de gestionar el talento y el potencial

- Identificar los desafíos de la gestión de talento.
- Tener en cuenta la diversidad.
- Diferenciar entre el alto rendimiento y el potencial en la gestión del talento.

2. Herramientas para detectar el potencial y el talento

- Construir una matriz de seguimiento de potenciales y altos potenciales.
- Identificar los criterios de diferenciación.
- Diferenciar los conceptos: desempeño, competencias, talento y potencial.

- Considerar y gestionar las diferencias entre rendimiento y potencial.

3. Organizar y realizar las revisiones de potencial y de talento

- ¿Quién participa?, ¿Quién las dirige?, ¿Cómo empezar?
- ¿Cómo llevar a cabo el seguimiento y la revisión del potencial y el talento en la organización?
- Métodos y herramientas, documentación y soportes a emplear para identificar, estimular y evaluar.

4. Reconocer y gestionar personas de alto potencial

- La gestión de los altos potenciales: ¿Un proceso específico?
- Conocer las particularidades de personas de alto potencial.
- Proponer y seguir modelos de coaching y mentoring para estimular el potencial y el talento.

5. Cambiar las prácticas y sistemas de recursos humanos

- Gestión de la diversidad y valor añadido: un caso de empresa.
- Identificar las expectativas de las distintas generaciones.
- Nuevos indicadores para valorar la política de gestión del talento en las organizaciones.

6. Atraer y estimular el talento y el potencial

- Identificar los retos de la fidelización y el compromiso.
- Localizar los factores de atracción de su organización.
- Identificar los perfiles a fidelizar y retener.
- Identificar acciones y políticas de desarrollo del talento y potencial.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 10 jun A 11 jun

De 26 oct A 27 oct

Barcelona

De 09 nov A 10 nov



La gestión del desempeño

La mejora de la competitividad a través de la gestión del desempeño

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 03B15

Precio 1er inscrito : 1.090,00 IVA exento
2º inscrito y sucesivos 872,00 € IVA exento
Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

La evaluación del desempeño permite medir la calidad del trabajo y valorar la contribución de las personas a los resultados de la organización. Un sistema de evaluación adaptado y una correcta entrevista de evaluación son la base para una correcta detección de potencial, establecimiento de planes de carrera, adecuación de personas, y demás sistemas de retribución, promoción y formación y desarrollo.

Con esta formación dispondrás del marco y de las herramientas para empezar a trabajar en tu sistema de la evaluación del desempeño.

Objetivos de la formación

- Mejorar su eficacia en la aplicación del sistema de evaluación y gestión del desempeño, mediante:
- La obtención de una visión global e integrada de la evaluación de las personas en la empresa.
- El conocimiento para diseñar e implantar el sistema de evaluación del desempeño.
- El incremento de su eficacia como evaluadores de sus colaboradores.
- La mejora de la habilidad para orientar y desarrollar a sus colaboradores.

Dirigido a:

- Managers de recursos humanos.
- Responsables de gestionar y evaluar talento.

Contenido

1. Situar la evaluación del desempeño y su gestión

- Evolución del concepto.
- Papel de la evaluación en el modelo de gestión integrada de las personas y sus competencias.

2. Establecer un sistema de evaluación del desempeño

- La evaluación de talento en la empresa: finalidad, utilidad y modelos.
- Marco de referencia: el sistema de gestión de la empresa.
- Los criterios de evaluación competencias:
 - Comportamientos esperables.
 - Objetivos.
 - Ocupación o función.

- La evaluación del potencial: desempeño y rendimiento.
- El proceso de evaluación:
 - Intervinientes.
 - Manuales.
 - Formularios y procedimientos.
- La entrevista de evaluación: Preparación y realización.
- Vínculo de la evaluación con la política de gestión y desarrollo de las personas: formación, movilidad, remuneración.

3. Gestionar el desempeño

- Identificar talento, alto desempeño y potencial.
- Detección de necesidades de formación y desarrollo.
- Orientación para la movilidad y carrera: Competencias.
- Individualización salarial, incentivos, bonus, matrices de méritos.
- La evaluación, herramienta de gestión para el manager en la mejora de su unidad.

Beneficios adicionales

- Entender y comprender la finalidad y utilidad del Sistema para la estrategia y objetivos de la empresa.
- Conocer el proceso y las fases de implantación así como diseñar los instrumentos a utilizar (plan de comunicación, manuales, procedimientos, impresos, tratamientos de datos, etc.)
- Incrementa sus competencias como evaluador en la entrevista anual.
- Saber cómo realizar las acciones de seguimiento y desarrollo de competencias de sus colaboradores.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 28 may A 29 may

De 25 nov A 26 nov

Barcelona

De 19 oct A 20 oct



Gestionar las retribuciones

Claves para diseñar e implantar con éxito la política retributiva

 Presencial

 Perfeccionamiento

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 03B27

Precio 1er inscrito : 1.190,00 IVA exento
2º inscrito y sucesivos 952,00 € IVA exento
Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

Las direcciones de RR. HH. tienen como objetivo poner en coherencia los sistemas de retribución con la estrategia de empresa; compensar a las personas en función de su contribución a los resultados de la empresa y diseñar recorridos retributivos en función de la gestión de su potencial.

Objetivos de la formación

- Desarrollar la visión global y de detalle de los procesos asociados a la retribución.
- Evaluar la competitividad del modelo y las posibilidades de flexibilización.
- Alinear la retribución con los desafíos y orientaciones estratégicas de la compañía.
- Valorar los distintos componentes de un plan retributivo global.

Dirigido a:

- Cargos ejecutivos y responsables implicados en el diseño e implantación de las políticas de retribución de la empresa.

Contenido

1. Estrategia retributiva

- Estrategia y Política Retributiva
 - Estrategia, cultura, posicionamiento, políticas, personalización, Fases del negocio.
- Plan Retributivo:
 - Compensación total, tendencias, diseño del sistema, teorías motivacionales.
 - Mix de compensación.

2. Estructuras salariales

- Valoración de Puestos:
 - Utilidad, proceso, actores, tipos de sistemas de valoración.
 - Modelo Cegos.
 - Reglas y criterios de éxito, implantación y mantenimiento.
- Diseño de estructuras salariales:
 - Fundamentos, tipos y perfiles, diseño y curvas, niveles salariales, retribución por mérito.
 - Impacto en masa salarial.

3. Retribución Variable

- Conceptos y tendencias retribución variable:
 - Conceptos básicos, Corto - medio - largo plazo, tendencias.
- Diseño de un Sistema retribución variable:
 - Criterios y elementos, objetivos, perspectivas CMI, formulación, ponderación, consecución, decisiones a tomar en la construcción.
- Otros modelos de retribución variable:
 - Modelos de retribución variable a largo plazo.
 - Retribución variable a equipos productivos: consideraciones y condicionantes.
 - Relación entre retribución variable y competencias.
 - Factores de éxito y posibles contingencias en la implantación de sistemas retribución variable.

4. Mercado y sistemas alternativos

- Retribución de Mercado:
 - Competitividad externa, encuestas salariales, interpretación.
- Programas de Reconocimiento:
 - Incentivos a equipos, programas de reconocimiento, best practices.
- Beneficios y sistemas alternativos:
 - Vehículos, vivienda, otros beneficios, Formación, RSC, diversidad.
- Retribución Flexible:
 - Planes, características, elementos y herramientas, tendencias en España.

Beneficios adicionales

- Formación concreta: El participante realizará aplicaciones sobre casos de empresa a lo largo del seminario.
- Aplicación: el programa ofrece claves de utilidad para el diseño de los planes de retribución.
- Estudio de casos que sirven de hilo conductor para poner en marcha todas las técnicas.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Barcelona

De 25 may A 26 may

De 01 dic A 02 dic

Madrid

De 05 oct A 06 oct



New

Iniciación práctica a la negociación colectiva en la empresa

Cómo preparar y conducir las negociaciones

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 403

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.860,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

La negociación colectiva en la empresa, ha cobrado auge en los últimos años ya que cada vez es mayor el número de responsables de Recursos Humanos, Mandos y Directores que han de tomar parte en negociaciones laborales en el marco de la actividad de una empresa o grupo de empresas.

En este contexto, es esencial el papel que juegan los representantes de la empresa en la gestión de las cuestiones con la Representación Legal de los Trabajadores.

Objetivos de la formación

- Afrontar con seguridad y éxito los procesos de negociación colectiva en el ámbito de empresa.
- Saber utilizar eficazmente las herramientas y técnicas de negociación en el ámbito laboral.
- Comprender la figura legal de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa, así como los procedimientos clave asociados a los mismos que tengan influencia en el ámbito de empresa.

Dirigido a:

- Gerentes de unidad.
- Responsables de Recursos Humanos.
- Managers que necesiten iniciarse en el ámbito de la negociación en el marco de las Relaciones Laborales en empresa ó conocer la mejor manera de actuar en situaciones de negociación laboral.

Contenido

1. Fase previa a las negociaciones

- Negociar ¿para qué?: nivel de cumplimiento de la legislación laboral y mejora de las condiciones de trabajo.
- Tipos de acuerdos y valor legal de los mismos.
- Interlocutores legitimados para negociar a nivel empresa y grupo de empresas.
- ¿Todo se puede negociar? Aspectos de la relación de trabajo bajo posible escenario de negociación.
- Importancia del nivel inicial de confianza. Comportamiento previo de las partes.
- Partes en la negociación: importancia de los perfiles psicológicos y profesionales.

2. Fases de la Negociación Colectiva

- Fase 1: Intercambio de Información. Definición de posturas inicial.
- Fase 2: Propuestas de las partes: realismo Vs maximalismo.
- Posibilidad de propuesta inicial por parte de la empresa: costes de la misma a corto y medio plazo.
- Oferta inicial: el soporte. Punto inicial de posicionamiento. Intereses y Criterios Objetivos.

3. Variables, Cesiones y Criterios Objetivos.

- Variables clave: alternativas y tiempo.
- Escasez de variables Vs negociación competitiva. Importancia del número de variables.
- Costes de las cesiones. Contraprestación a la cesión. Cesiones en tramos pequeños.
- El beneficio mutuo: La tercera alternativa, a vender internamente por ambas partes.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.



Best

La entrevista de selección

Profesionalizar la entrevista de selección para tener éxito con las incorporaciones

 Presencial

 Desarrollo

 4Real

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 240

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €



best Conducir una entrevista de selección no es algo que se improvise. Aprendiendo a conocerse, dominando las técnicas de la entrevista y formándose durante 2 días, el participante adquiere un verdadero conocimiento profesional de esta actividad.

Objetivos de la formación

- Conocer la estructura de la entrevista.
- Conocerse mejor como entrevistador de selección.
- Entrenarse activamente en la entrevista de selección.
- Tomar conciencia de las actitudes de escucha.
- Seleccionar sin discriminar.
- Tomar decisiones de manera objetiva.

Dirigido a:

- Profesionales que van a empezar a realizar entrevistas de selección.
- Profesionales que tienen experiencia en la realización de entrevistas de selección y quieren perfeccionar la técnica utilizada.

Contenido

1. Comprender los retos y los objetivos de la entrevista

- Entender los intereses de la empresa y del candidato.
- Tener en cuenta el principio de no discriminación.
- Identificar las condiciones de éxito.
- Beneficios de la utilización de la entrevista como herramienta de selección.

2. Definir el puesto y el perfil desde un enfoque predictivo

- Identificar las competencias conductuales requeridas para el puesto.
- Jerarquizar las competencias clave que buscamos durante la entrevista.
- Elaborar un cuestionario para facilitar la identificación de las competencias clave.
- Asegurar la no discriminación en la contratación.

3. Organizarse y estructurarse para la entrevista

- Preparar la entrevista (preparación psicológica y organizativa).
- Recibir al candidato (controlar el inicio de la entrevista y aportar claridad en la presentación determinan el desarrollo de la entrevista).
- Presentar el puesto y la empresa (identificar lo que tiene que decir y lo que no).
- Investigar a fondo la experiencia, la formación y las competencias con un banco de preguntas.
- Prever escenarios.
- Buscar las motivaciones del candidato durante la entrevista.
- Solicitar la opinión del candidato y darle la oportunidad de proporcionarle información adicional.
- Concluir la entrevista: una etapa importante.
- Aprender a tomar notas y resumir.

4. Conocer las técnicas de entrevista

- Conozca las diferentes actitudes de escucha.
- Identificar las técnicas de comunicación y motivación más adecuadas para la entrevista.
- Identificar sus propias actitudes de escucha e identificar puntos de mejora.
- Hacer las preguntas adecuadas:
 - Identificar preguntas abiertas, cerradas, directas e indirectas.
 - Hacer preguntas por incidentes críticos.
 - Eliminar las preguntas discriminatorias.
- Entrenarse a la reformulación:
 - Conocer los beneficios de la reformulación.
 - Identificar los diferentes tipos de reformulación.

5. Conocerse mejor para seleccionar mejor

- Conocer la influencia de los prejuicios en la selección.
- Motivaciones intrínsecas y extrínsecas.
- Habilidades del entrevistador.

6. Entrenarse activamente en la entrevista de selección en distintas situaciones

- Practicar con juegos de rol para cada etapa de la entrevista.
- Analizar las claves del éxito en cada etapa.
- Identificar los aspectos específicos de cada entrevista en función del perfil a seleccionar.
- Realizar diferentes tipos de entrevistas en diferentes contextos:
 - Seleccionar jóvenes o personas mayores.
 - Seleccionar comerciales, técnicos.

Beneficios adicionales

- Los asistentes podrán aprender herramientas prácticas para preparar y realizar sus entrevistas de selección de forma eficaz, tras un autodiagnóstico de sus puntos a mejorar y sus necesidades en la realización de entrevistas.
- Facilitar la toma de decisiones tras la realización de la entrevista de selección.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 03 jun A 04 jun

De 05 oct A 06 oct

De 25 nov A 26 nov

Barcelona

De 04 nov A 05 nov



Best

La selección por competencias

Un método eficaz para identificar y evaluar el talento

 Presencial

 Desarrollo

 4Real

Duración : 3 días (20 horas)

Ref. : 03A09

Precio 1er inscrito : 1.390,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 1.112,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 260,00 €

Precio In-Company : 6.115,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 2.600,00 €

best La gestión de personas por competencias nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. Para dar integridad a este proceso, debemos asegurar que la identificación y selección de personas nos permita conseguir la mayor adecuación de la persona al puesto.

En esta formación conseguirás las claves y herramientas que te ayudarán en el diseño de perfiles de competencias para los distintos puestos y a su evaluación a través de la entrevista.

Objetivos de la formación

- Desarrollar las habilidades de selección por competencias.
- Establecer un modelo o patrón de perfil de competencias para diferentes puestos de trabajo.
- Desarrollar las herramientas y técnicas destinadas a la evaluación de competencias.
- Claves para llevar a cabo una entrevista de incidentes críticos.
- Preparar el informe de competencias.

Dirigido a:

- Profesionales de la selección y evaluación de personas que dispongan de cierta base teórica y práctica y que deseen ampliar sus habilidades en el área de la selección por competencias.

Contenido

1. El proceso de selección por competencias

- Papel de la selección en el modelo de gestión por competencias.
- Etapas del proceso: diccionario de competencias.
- Diferencias fundamentales respecto a la selección tradicional.
- Aporte de la selección por competencias.

2. Perfil de competencias de puestos y/o roles

- Definición de puestos de trabajo.
- Definición de perfil de competencias.

3. Evaluación de candidatos por competencias

- Pruebas o herramientas psicotécnicas: fiabilidad, procedimientos, resultados
- Pruebas situacionales: fundamentos, ventajas y tipos de pruebas:
 - Dinámica de grupo.
 - El estudio del caso.
 - Técnicas In-Basket.
 - Presentaciones.
- Ejercicio de análisis.
- Entrevista focalizada (entrevista de incidentes críticos):
 - Aspectos técnicos y aspectos psico-sociales.
 - Preparación de la entrevista focalizada y elaboración de preguntas flash back.
 - Ejecución de la entrevista
 - Criterios de evaluación.
- Valoración post-entrevista.

4. Informes de evaluación

- Principios teóricos de elaboración de informes de competencias.
- Utilización práctica de los informes.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 03 jun A 05 jun

De 05 oct A 07 oct

De 25 nov A 27 nov

Barcelona

De 04 nov A 06 nov



New

Reclutamiento 3.0 y employer branding

Inbound talent: atraer y encontrar talento con redes sociales

 Presencial

 Perfeccionamiento

Duración : 1 día (7 horas)

Ref. : 7617

Precio 1er inscrito : 490,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 392,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 91,00 €

Precio In-Company : 2.225,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 910,00 €

Encontrar talento y contratar a las personas adecuadas figura como la principal preocupación de las empresas. Las organizaciones compiten por los mejores candidatos. Por ello, las estrategias de employer branding en combinación con las prácticas de reclutamiento 3.0 con medios y plataformas digitales son clave para alcanzar los objetivos de cualquier organización.

Esta formación aporta los fundamentos de la construcción y el desarrollo de la marca del empleador en combinación con las prácticas actuales de reclutamiento con medios digitales.

Objetivos de la formación

- Desarrollar estrategias de employer branding para captar y retener talento en la organización.
- Aprovechar las oportunidades que ofrecen el recruiting marketing y el social recruiting.
- Conocer las últimas tendencias de captación de talento a través de entornos sociales y digitales.
- Aplicar los conceptos del marketing digital para la atracción del talento.
- Crear el recruiter branding de la compañía.

Dirigido a:

- Responsables y técnicos de selección que deseen poner en practica la atracción de talento con estrategias de employer branding y recruiting 3.0 en el ejercicio de su función.

Contenido

1. Fundamentos del employer branding

- Características del nuevo empleado: horquillas generacionales.
- Producto: la organización.
- Precio: la experiencia del empleado.
- Distribución: (Placement): los modelos organizativos.
- Promotion: La diferenciación - marketing de recursos humanos.

2. Estrategia de employer branding

- El plan de acción: Planificación y comunicación con el equipo de employer branding.
- Implicar a los empleados: embajadores de la marca.

- Organizaciones referentes en estrategias de employer branding.

3. Fundamentos del social media marketing

- La importancia de la identidad digital: employer/employee branding.
- Social Media Marketing: aplicabilidad para la captación de talento.
- Taller: crear una estrategia de employer branding.

4. Recruiter branding: crear una marca como reclutador

- Características del recruiter como imagen de marca.
- Producto: incorporación a la empresa.
- Precio: la experiencia del candidato.
- Distribución: (Placement): distintas fases del proceso de selección.
- Promotion: La diferenciación - marketing personal.

5. Búsqueda de talento: claves de las principales herramientas

- Reclutamiento vs Selección.
- ¿Qué es el head hunting?
- Herramientas de búsqueda: LinkedIn Recruiter.
- Fuentes de reclutamiento 2.0: presentación de plataformas.

Beneficios adicionales

Formación práctica y operativa que combina métodos y herramientas para llevar a cabo una estrategia personalizada.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Barcelona

el 13 may

el 12 nov

Madrid

el 18 jun

el 08 oct



Planificar y gestionar la atracción y selección de talento

Cómo realizar la búsqueda de talento

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 3 días (20 horas)

Ref. : 03A01

Precio 1er inscrito : 1.390,00 IVA exento
2º inscrito y sucesivos 1.112,00 € IVA exento
Bonificable por asistente: 260,00 €

Precio In-Company : 6.115,00 € IVA exento
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 2.600,00 €

La selección de las personas que van a formar parte de la Organización es una pieza clave para conseguir los resultados de la compañía ya que van a ser los encargados de realizar las funciones de cada puesto de trabajo, conseguir objetivos, realizar mejoras, crear cultura, tratar con clientes, trasladar la imagen de compañía.

Por este motivo es importante crear un procedimiento que permita prever la adaptación de una persona a un determinado puesto de trabajo, planificar los procesos de selección tanto externos como internos, optimizar las estrategias de selección en función de las necesidades y políticas de gestión de su empresa, conocer y dominar las fases críticas del proceso de selección y estructurar y reducir los recursos invertidos.

Objetivos de la formación

- Planificar un proceso de selección de personas, tanto externo como interno, así como de lograr la puesta en marcha de un departamento de selección.
- Optimizar las estrategias de selección en función de las necesidades y políticas de gestión de su empresa.
- Conocer y dominar las fases críticas del proceso de selección.
- Estructurar y reducir los recursos invertidos en la identificación y selección de talento.

Dirigido a:

- Directores, Responsables y/o Managers de RR. HH. o responsables de área con responsabilidades de Selección.

Contenido

1. La selección y la empresa

- Adecuación hombre/puesto de trabajo:
 - Análisis del puesto de trabajo - APT.
- Políticas de RR. HH.
- Relación entre la selección y los diferentes modelos de gestión de talento
- Búsqueda de empleo en el mercado de trabajo.

2. Atracción del talento

- Análisis de necesidades y objetivos de la empresa.
- Competencias estratégicas de la empresa.
- Criterios de responsabilidad económica y social.

- Reclutamiento interno y externo, ventajas, desventajas y metodologías:
 - Selección interna: evaluación del potencial interno.
 - Selección externa: fuentes de reclutamiento.
 - Ventajas e inconvenientes de cada una de ellas.
- Métodos y técnicas de reclutamiento:
 - Preselección de candidatos.
 - Reclutamiento 3.0.
 - Employer Branding.

3. Métodos objetivos en la selección de talento

- Pruebas psicométricas:
 - Mitos y realidades.
 - Elaboración de baterías psicométricas.
- Aplicaciones informáticas en selección de talento.
- Otras técnicas de selección:
 - Assessment Center.
 - Focus Group.
 - Business Games.
 - Dinámica de grupos.

4. La entrevista de selección

- Tipos de entrevista.
- Las preguntas como factor crítico para realizar una entrevista adecuada.
- Saber escuchar.
- Variables que influyen a la entrevista.
- Evaluación de competencias.
- Tipologías de entrevistados y su tratamiento.

5. Valoración de los candidatos

- Parrilla de evaluación y decisión.
- Informe evaluativo final:
 - Objetivo del informe.
 - Contenido.
 - Presentación de candidaturas.
- Etapa de seguimiento:
 - Plan de acogida.
 - Entrevistas de seguimiento (cuándo y cómo).
 - Análisis de expectativas y consecución de objetivo.

6. Planificar un proceso de selección

- Planificar las fases críticas: Diagrama de Gantt del proceso de Selección.
- Los costes directos e indirectos de la selección.
- Vías de optimización del proceso.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 03 jun A 05 jun

Barcelona

De 04 nov A 06 nov



New

Claves de la selección en el sector público

Cómo conducir con éxito una ope - oferta pública de empleo

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 19004

Precio 1er inscrito : 990,00 IVA exento

2º inscrito y sucesivos 792,00 € IVA exento

Bonificable por asistente: 182,00 €

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

Objetivos de la formación

- Profundizar en el impacto de los principios rectores y el estatuto básico de la función pública en la ejecución de proceso de oferta pública de empleo.
- Analizar las claves para establecer las bases de convocatoria de un concurso-oposición.
- Establecer el funcionamiento correcto del tribunal de selección.
- Conocer las herramientas para evaluar el mérito y la capacidad.
- Descubrir el impacto de la digitalización en el proceso de oferta pública de empleo.

Contenido

1. Contexto normativo en la oferta pública de empleo

- Principios constitucionales.
- Igualdad, mérito y capacidad.
- Estatuto básico de la función pública:
 - Principios rectores.
 - Modelos de provisión.
- Estructura de la administración pública □ empresa pública □ sector público:
 - Impacto de la forma jurídica al modelo de selección.

2. Arranque del proceso de selección □ oferta pública de empleo.

- Constitución de los órganos de selección:
 - Tipos de tribunales.
 - Atribución de los miembros.
 - Códigos de conducta.
- Definición de las bases de convocatoria:
 - Esquema general.
 - Bases específicas. Ponderación y orden del □concurso-oposición□.
 - Pago de tasas.

3. Instrumentos de evaluación del mérito y la capacidad

- Evaluación del mérito. Sistema de auto baremo:

- Comprobación presencial vs digital.
- Evaluación de la capacidad: buenas prácticas:
 - Examen de conocimientos.
 - Pruebas psicotécnicas: aptitudes, personalidad, competencias.
 - Entrevista por competencias.
 - Ejercicios situacionales individuales y grupales.
 - Assessment Center.

4. La digitalización en el proceso de oferta pública

- Web de empleo público: mejorar la experiencia del candidato:
 - Información y notificaciones.
 - Inscripción y posible pago tasas.
 - Auto baremo y aportación documental.
 - Consulta y reclamación.
 - Convocatoria.
 - Comunicación individual por área privada y publicación listados.
- Intranet de gestión del proceso: mejorar la experiencia del empleado público al cargo del proceso:
 - Comprobación de requisitos vía digital.
 - Validación de méritos vía digital.
 - Distribución y convocatoria a pruebas y/o valoración méritos.
 - Herramienta de informes.
 - Gestión de consultas y reclamaciones.
 - Elaboración de listados provisionales y definitivos.
- APP del empleo público:
 - Bolsas de trabajo.
 - Oferta pública.
- La evaluación de la capacidad por medios digitales:
 - Sistemas de comprobación de la identidad: rostro □ huella - sonido.
 - IA aplicada al empleo público.

5. Gestión de riesgos en los proyectos de selección

- Impugnaciones a las bases de convocatoria: Jurisprudencia.
- Posibles reclamaciones críticas sobre el desarrollo:
 - Riesgos en la evaluación de capacidad.
 - Riesgos en la medición de mérito.
 - Riesgos en la comunicación del proceso.
- Recomendaciones sobre el factor humano.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2020 - Référence

Madrid

De 22 jun A 23 jun

De 14 dic A 15 dic



Desarrollar y diseñar un assessment center

Identificar competencias directivas, potencial y talento

 Presencial

 Desarrollo

Duración : 2 días (14 horas)

Ref. : 03A14

Precio In-Company : 4.170,00 € IVA exento

Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.820,00 €

En un entorno cada vez más competitivo, la exigencia en acertar en la selección es cada vez más crítico.

A lo largo de esta acción formativa, conoceremos las claves y componentes necesarios para realizar de forma efectiva un assessment center. Esta técnica de evaluación es la principal herramienta de medición de competencias y tiene multitud de aplicaciones en el ámbito de los RR. HH. (selección, formación, promoción interna, planes de carrera y evaluación del potencial).

Con un enfoque eminentemente práctico y basado en las experiencias del equipo de Cegos, el asistente adquiere ejemplos aplicables y reales e incorpora los conocimientos necesarios para organizar y llevar a cabo un Assessment Center en su entorno laboral.

Objetivos de la formación

- Al finalizar este curso los participantes serán capaces de diseñar un Assessment Centre ajustado a las necesidades y competencias de la empresa.
- Escoger y diseñar las pruebas más válidas para un Assessment Centre.
- Evaluar las competencias de los participantes en el proceso y su ajuste al perfil.

Dirigido a:

- Aquellos interesados en profundizar en la evaluación de potencial e identificación del talento.
- Aquellos que quieran buscar, encontrar y evaluar talento para su empresa a través de la planificación el proceso.
- Perfil: Directores/Responsables/Managers de RR. HH..

Contenido

1. Assessment centre: ventajas y aplicaciones posibles

- Aplicaciones comunes:
 - Selección de talento.
 - Evaluación de potencial.
 - Diseño de planes de carrera.
 - Definición de las necesidades formativas.
- Cuándo usar un assessment centre y qué esperar de la herramienta.

2. Perfil de competencias a evaluar

- Definición del perfil de competencias.
- Graduación del perfil y detección de los indicadores o comportamientos de la matriz.
- Establecimiento de la matriz de persona y competencias.

3. Diseño y elección de las pruebas

- Pruebas psicométricas: pruebas de aptitudes, pruebas de personalidad, pruebas de conocimientos profesionales y motivacionales.
- Pruebas de carácter individual: entrevistas por competencias e incidentes críticos, In Tray/ In Basket / toma de decisiones, Role Playing con actores en el papel de clientes, colaboradores, etc. Ejercicios de simulación/ solución de problemas, pruebas de presentaciones en público.
- Pruebas de carácter grupal: dinámicas de grupo, Role playing, comida o cena de negocios.
- Diseño de la matriz de observadores (pruebas/competencias).

4. Desarrollo del assessment centre

- Puntos básicos para crear un buen encuadre del Assessment Centre y estructuración de las diferentes actividades: pruebas psicométricas, situacionales y grupales.
- Conducción de cada una de las etapas del Assessment Centre.
- Fases críticas del Assessment Centre.
- Diseño de la parrilla de observación.
- Equipo de evaluadores (habilidades, formación y experiencia recomendables).

5. Análisis de los resultados obtenidos

- Estudio individualizado por competencias y pruebas, indicador total competencias / individuo, contraste, seguimiento y visión, estratégica.
- Baremado de las pruebas realizadas y análisis de la información.
- Elaboración de informes.

Beneficios adicionales

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

