

You're receiving this newsletter because you bought widgets from us.
Having trouble reading this email? [View it in your browser](#). Not interested anymore? [Unsubscribe Instantly](#).

ASE-RH

El éxito esta en las personas



Abril 2015



Índice...



Procesos de Selección Actuales...

ASE-RH Procesos de Selección ...

El éxito está en las personas

Responsable de Compras
Búsqueda y Selección de proveedores,
negociación precios
Ingeniero o similar
Experiencia 5 años sector automoción.
Conocimientos SAP e Inglés alto

Jefe fábrica textil
Implantar programas de
fabricación, planes de mejora
Ingeniero o LADE
Nivel muy alto de Francés
Experiencia 3 años en puesto
similar (entorno internacional)

Otros puestos...
Ingeniero Automatización
Responsable Delegación seguros
Jefe de Equipo Televenda
Director Comercial Formación
Consultor ETT



Contactar: jadediego@aserh.com
www.aserh.com



Síguenos en Facebook, Twitter y LinkedIn para mantenernos informados de los nuevos procesos.

Inscríbete

Formación

GESTIONAMOS TU PLAN DE FORMACIÓN...

ASE-psiké

buscar, captar y evaluar el talento

CURSOS INTENSIVOS DE IDIOMAS

Para directivos y profesionales

elearning / presencial

INGLÉS – FRANCÉS – ALEMÁN – PORTUGUÉS – ESPAÑOL



En ASE psIKé Consultores de RRHH somos conscientes de la importancia de los idiomas para el desarrollo de tu organización. Por ello lanzamos esta convocatoria de formación intensiva en los idiomas más demandados.

Ponemos a tu alcance una **metodología** didáctica eficaz y amena, un **ambiente profesional** y un **equipo de profesores con experiencia y dedicación**.

Comienzo Inmediato
¡INFÓRMATE SIN COMPROMISO!

Escribenos a formacion@aserh.com
indicando el idioma, el nivel y el horario
de tu preferencia.

➤ LO MÁS DESTACADO

- Niveles a elegir (desde A1 a C2).
- Elearning / presencial.
- Grupos reducidos.
- Inmersión lingüística.
- Pregunta por nuestros outdoor.

Avda. Reyes Católicos Nº 7 – Ofc. 6, 09005 Burgos
Teléfono 947.21.96.93 / www.asepsike.com

Artículos de Interés

Reclutamiento 2.0

Que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han llegado al mundo de los Recursos Humanos es una evidencia, pero dentro de este ámbito donde más ha influido ha sido en el reclutamiento de personas, lo que se denomina como Reclutamiento 2.0.

El reclutamiento 2.0 es un proceso que tiene como objetivo la atracción del talento de fuera de la organización a través de las herramientas y plataformas que nos brinda internet.

Esto ha supuesto una revolución tanto para las empresas como para los candidatos debido a la gran cantidad de ventajas que presenta:

1. Mayor ámbito de actuación al publicar la oferta, ya que la empresa no tendrá que verse resignada a un público que como máximo alcance su provincia. El uso de internet rompe esta frontera
2. Reducción de distancias entre el candidato y el entrevistador, ya que se crea un ambiente más distendido y cercano.
3. Mayor facilidad a la hora de encontrar talento, ya que con las herramientas 2.0 podremos realizar búsquedas por palabras clave, como la experiencia, formación, etc. Sin olvidarnos de los candidatos pasivos, que a veces son una fuente potencial de posibles aspirantes al puesto.



Es por esto que el reclutamiento a través de internet representa una gran ventaja competitiva para aquellas empresas que lo utilicen. Eso sí, no debemos olvidarnos que para que este proceso sea llevado a cabo de manera eficaz, la organización deberá apoyar y creer en el procedimiento, además de formar a los profesionales de RRHH que se encarguen de esta nueva tendencia.

Autor: Víctor Cítores (Consultor ASE RH)

Pregúntale sobre el tema

Evaluación del Talento

Son muchos los artículos que leo últimamente que hacen alusión a la importancia del talento, de su adecuado reclutamiento, selección, evaluación y claro retención y desarrollo; incluso se habla de que la principal función del área de RRHH en esta época es esto precisamente el TALENTO.

Quiero detenerme en la Evaluación psicológica, tenemos reciente el accidente de Barcelona- Dusseldorf y me encuentro con muchos profesionales Psicólogos o no que dudan o al menos cuestionan la utilización de test como herramientas de evaluación. Muchas veces existe desconocimiento, otras un uso inadecuado, pero los test junto con el rigor en la entrevista son excelentes métodos para una adecuada evaluación psicológica.

A muchos profesionales (policías, pilotos, bomberos...etc) se les hacen pruebas aptitudinales y de personalidad en los procesos de selección, reconocimiento médico..... pero si bien el reconocimiento medico se viene haciendo cada año, no así las valoración psicológica, y de todos es conocido que la personalidad cambia, no solo con una vida normal, también con los cambios afectivos, perdidas, accidentes,....que inevitablemente acontecen en la vida de cada uno de nosotros.

Si esto es conocido es así, pero ¿por qué no se utiliza esta Evaluación que tanto aporta?

Hoy sin duda tenemos unas pruebas con elevada validez y fiabilidad, la Comisión de Test del Colegio de Psicólogos vela por el rigor y correcto uso de los mismos.



En RRHH contamos con pruebas de evaluación de Competencias, Personalidad, Aptitudes, Creatividad, Inteligencia, que contribuyen a esa correcta evaluación del talento con lo que supone para mejorar el clima laboral, la productividad, estabilidad...etc.

Autora; Jesus de Diego Vallejo (Gerente ASE RH)

Pregúntale sobre el tema

Cambios en la formación Profesional

Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral - BOE 23/03/2015.

La publicación de la citada normativa implica novedades y modificaciones respecto a la anterior (Real Decreto 395/2007 y Orden TAS 2307/2007) en la formación programada por las empresas (antes formación de demanda o bonificada).

1. Las modificaciones o novedades que afectan a la formación cuyo inicio se comunique desde el 24 de marzo de 2015 (incluido) son las siguientes:

- **Duración mínima de las acciones formativas:** Las empresas podrán desarrollar formación con una duración mínima de una hora y no se considerará formación las actividades de índole informativa o divulgativa. La aplicación telemática de acciones formativas en las empresas permite actualmente comunicar el inicio de estas acciones.
- **Módulos económicos:** se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública.
- **Cofinanciación privada:** las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación, en función de su tamaño:
 - a. Empresas de 1 a 9 trabajadores: 5 por ciento
 - b. De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento
 - c. De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento
 - d. De 250 o más trabajadores: 40 por ciento

La cofinanciación privada se justificará, por tanto, con la cantidad resultante de la diferencia entre el coste total de la formación y el importe que la empresa se bonifique y los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral; a estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

2. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley (24-03-2015) es de aplicación lo siguiente:

- **Entidades organizadoras:** las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por si mismas o podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa que será la que contrate a la entidad o entidades que imparten la formación, salvo que la entidad organizadora sea a su vez la entidad formativa que imparta la formación.

En este último caso, la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente. Para la inscripción para impartir formación distinta de las especialidades formativas previstas en el Catálogo de especialidades del SEPE, las entidades de formación deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable con arreglo al modelo específico que se desarrolle. Para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad ello requerirá la previa acreditación por parte de la Administración competente. Las entidades no acreditadas para los correspondientes certificados deberán presentar la oportuna solicitud de acreditación ante la Administración competente.

Será Administración competente para efectuar la citada acreditación y/o inscripción la Comunidad Autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada. Corresponde al SEPE la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación que dispongan de instalaciones y recursos formativos permanentes en más de una Comunidad Autónoma.



En la iniciativa de formación programada por las empresas no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del Catálogo de especialidades formativas, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización. Hay que tener en cuenta que ni la actividad de organización, ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación; no considerándose subcontratación la obligación que tiene la entidad organizadora de contratar a la entidad o entidades que imparten la formación, ni la contratación del personal docente.

Las entidades a las que se encomiende la organización que accedan por primera vez a la aplicación telemática de acciones formativas en las empresas deben indicar de qué tipo son, según el siguiente detalle:

- . Organizaciones empresariales.
- . Organizaciones sindicales.
- . Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.
- . Asociaciones de trabajadores autónomos.
- . Asociaciones de la economía social.
- . Entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro.
- . Otras entidades externas.

A medida que se vayan implantando los cambios en la aplicación telemática se irán comunicando a los usuarios. Teniendo en cuenta que algunas de las modificaciones recogidas en el Real Decreto- ley 4/2015 deben ser aplicadas en función de la plantilla de la empresa, con el fin de evitar confusiones entre los usuarios con recálculos de costes que afectan actualmente a datos de empresas pendientes de validar, las modificaciones relativas a los costes, para la formación cuyo inicio se comunique desde el 24 de marzo (incluido) se aplicarán en el momento en el que se actualicen los datos de cuota y plantilla de las empresas por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que dichos datos deben ser validados por dicho organismo. Asimismo, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo está trabajando en cuadernos de ayuda que se irán publicando en la página web.

Autor: Laura Gonzalez (Consultora ASE RH)

[Pregúntale sobre el tema](#)

Noticias

Proximamente nos podréis encontrar colaborando con la ASIRE, una asociación dedicada al asesoramiento, investigación y renovación educativa, dentro de la celebración del II Congreso Psicoeducativo que tendrá lugar en Burgos los próximos días 17 y 18 de Abril.

Estaremos presentes ofreciendo información sobre nuestras pruebas relacionadas con los contenidos del congreso como las escalas NEPSI-II, BASC, SENA, EDAH, AULA NESPLORA, WPPSI-IV... y muchos mas.

Infórmate



Nos complace anunciaros la llegada del NUEVO Catálogo de Pearson Clinical 2015...
Aqui os lo presentamos.

Solicitalo



ALWAYS LEARNING

PEARSON

Síguenos...



ESTRATEGIA DE
EMPREDIMIENTO Y
EMPLEO JOVEN

campus ASE-RH

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Fusce pulvinar, eros tristique hendrerit tempor, ipsum mauris tristique metus, in luctus enim massa at diam. Sed eu augue eros. Duis sed velit ac risus mollis molestie.