

# Curso Monográfico de Recursos Humanos para Abogados Laboralistas y Profesionales de Relaciones Laborales

*Cómo diagnosticar y remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de procesos de gestión de los recursos humanos*

2021



Telepresencial

**OMD** human  
resources  
academy®

# A QUIÉN VA DIRIGIDO

Gestionar profesionalmente los recursos humanos, ha dejado de ser un *"nice to do"* para pasar a ser un *"need to do"*, por exigencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Curso Monográfico de Recursos Humanos para Abogados Laboralistas y Profesionales de Relaciones Laborales está dirigido a:

- Abogados laboralistas.
- Gestores y asesores laborales
- Departamentos de Relaciones Laborales, RSC, Auditoría y Cumplimiento Normativo, Gobierno Corporativo

que quieran aprender cómo diagnosticar y remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de procesos de gestión de los recursos humanos.



# EL RETO

¿QUIERES APRENDER, DE FORMA PRÁCTICA, A DIAGNOSTICAR Y REMOVER LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN O DIFICULTAN LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES?

La implantación del Plan de Igualdad, tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya no es una opción sino, una obligación para todas las empresas de más de 50 trabajadores.

El Curso aborda, de forma práctica, el modo de cumplir adecuadamente con las nuevas obligaciones impuestas para diagnosticar y remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de procesos de gestión de los recursos humanos.

*“El diagnóstico de la situación actual y las medidas a implementar para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres no pueden hacerse bien sin una comprensión completa y estructurada de los procesos de gestión de recursos humanos”. ALFREDO AMORES. Director del Curso*

# EL MODELO

El HR Model in One Page de OMD HR CONSULTING ofrece una visión integral e integrada de la gestión de los recursos humanos en una Empresa.

## ESTRATEGIA DE NEGOCIO & CULTURA



## CAPACITACIÓN DE LOS MANDOS PARA IMPLANTARLO & COMUNICACIÓN INTERNA



Igualdad de género



	Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
	Nuevo marco legal de igualdad de género	2	Nuevas obligaciones impuestas para diagnosticar y remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	
Procesos de Organización (Estructura y Puestos)	La estructura organizativa	1	Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa.	11 de enero 13 de enero
	Valoración de puestos	2	Qué es, principios básicos, el proceso de valoración de puestos, y principales actores. Principales sistemas y metodologías de valoración de puestos, y factores comunes a todos los sistemas. Market pricing.	
	Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa	1	Diagnóstico de la estructura a partir de los resultados de la valoración de puestos. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos (RACI). Cómo eficientar tu estructura organizativa.	
	Definición de requerimientos de puestos de trabajo	2	Descripción de puestos de trabajo ( <i>misión y funciones</i> ). Diseño del modelo de capacidades ( <i>conocimientos, habilidades y experiencias</i> ). Cómo definir los requerimientos de los puestos.	18 de enero 20 de enero
	Diseño de la matriz de puestos clave	2	Qué es un puesto clave. Tipos de puestos clave (talento técnico y talento de gestión). Cuántos son. Metodología de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave.	
	Diseño de la compensación	2	Filosofía, principios y estrategia de la compensación. Total reward. Componentes de la compensación. Retribución fija. Retribución variable (corto plazo vs. medio y largo plazo). Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Definición de las bandas salariales.	25 de enero 27 de enero
	Diseño de itinerarios profesionales	1	Qué son los itinerarios profesionales, y sus objetivos. Criterios para el diseño de itinerarios profesionales a partir de la valoración de puestos, y de sus requerimientos. Reglas del juego para moverse.	

# CONTENIDOS

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
HR Marketing y Employer Branding	0,5	Employee Value Proposition (EVP). Cultura de compañía. Clima laboral. Diseño del Employee Journey.	25 de enero 27 de enero
Reclutamiento, selección y onboarding	1,5	Planificación de recursos humanos. Dimensionamiento de plantillas. Reclutamiento. Selección. Assessment Center. Contratación. Plan de acogida.	
Evaluación del desempeño (Dirección por objetivos)	2	La dirección por objetivos como "timón" de la Compañía. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (MBO) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño.	1 de febrero 3 de febrero
Evaluación de las capacidades	2	Cómo evaluar las capacidades de los profesionales contra los requerimientos de los puestos. Cálculo de la adecuación persona-puesto, y del potencial para hacer otros puestos. Feedback 360º.	
Diseño del plan de desarrollo individual	1	El desarrollo como cambio "consciente". La responsabilidad del desarrollo: empleado, mando y Empresa. Entrevista de desarrollo. Plan de desarrollo individual 70-20-10.	
Diseño de la matriz de talento	2	¿Qué es? ¿Cómo se construye? ¿Qué caracteriza a los profesionales en cada caja de la matriz de talento? ¿Qué prescripciones de desarrollo son adecuadas en cada caja de la matriz de talento?	
Gestión de la compensación	2	Análisis Política Retributiva Vs Práctica Salarial. Proceso de revisión salarial (retribución fija, matrices de mérito). Gestión de la Retribución Variable. Comunicación de condiciones salariales.	8 de febrero 10 de febrero
Proceso de People Planning	1	Qué es el people planning, proceso y roles. Análisis de la estructura organizativa, y planes para evolucionarla. Análisis del banquillo disponible. Diseño de los planes de sucesión y de los planes de carrera. Game Planning.	

Procesos de Personas (Employee Journey)



# CALENDARIO

2021

Enero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Febrero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28



5 semanas

En directo en formato telepresencial, a través del Aula Virtual de OMD HR Academy, desde cualquier dispositivo con acceso a Internet.



De 18:00 a 20:30 horas



**OMD HR ACADEMY**  
(División de Formación de  
OMD HR CONSULTING) es  
el único centro de  
postgrado en España,  
exclusivamente dedicado  
a la formación en  
Recursos Humanos.

**HR EXECUTIVE  
EDUCATION**

# DATOS CLAVE

## Fechas

Durante 5 semanas, del 11 de enero al 10 de febrero de 2021, con un calendario compatible con la actividad profesional y personal de los alumnos.

## Modalidad de impartición

Clases en directo en formato telepresencial, 100% en directo, a través del Aula Virtual de OMD HR Academy, desde cualquier dispositivo con acceso a Internet.

## Duración y horario

El Curso consta de 25 horas lectivas 100% impartidas en directo, en 10 sesiones de 2,5 horas, Lunes y Miércoles de 18:00 a 20:30 horas.

## Certificación

La obtención del título dependerá de la asistencia a un mínimo del 80 % de las sesiones lectivas.

## Documentación

Los participantes tendrán acceso, desde el Aula Virtual, a la documentación, artículos, bibliografía, notas técnicas y casos de estudio necesarios para el seguimiento del Curso.

## Coste

El Curso tiene un coste de 430€ (más 21% IVA) por alumno.

*NOTA: Las empresas pueden recuperar el coste salarial de las horas laborales que autoricen mediante un Permiso Individual de Formación (PIF), o alternativamente recuperar todo o parte del coste de la formación mediante los créditos de que disponen para su formación programada (FUNDAE).*

## Cómo matricularte

Puedes inscribirte en el Curso contactando con nosotros en el teléfono 91 630 56 32, o en el email [academy@omdhrconsulting.com](mailto:academy@omdhrconsulting.com).



Telepresencial  
100% directo



10 días  
5 semanas



Lunes y Miércoles  
De 18:00 a 20:30 horas

## PARA MÁS INFORMACIÓN

**CRISTINA LÓPEZ**  
Coordinadora de Programas  
[cristina.lopez@omdhrconsulting.com](mailto:cristina.lopez@omdhrconsulting.com)  
telf. +34 91 630 56 32

**ALFREDO AMORES**  
Director del Curso  
[alfredo.amores@omdhrconsulting.com](mailto:alfredo.amores@omdhrconsulting.com)  
telf. +34 630 567 098

C/ Chile, 8. 28290 Las Rozas (MADRID)



### HR EXECUTIVE EDUCATION

C/ Chile, 8.  
28290 Las Rozas (MADRID)  
Tel.: +34 91 630 56 32  
Email: [academy@omdhrconsulting.com](mailto:academy@omdhrconsulting.com)  
Web: [www.omdhrconsulting.com](http://www.omdhrconsulting.com)