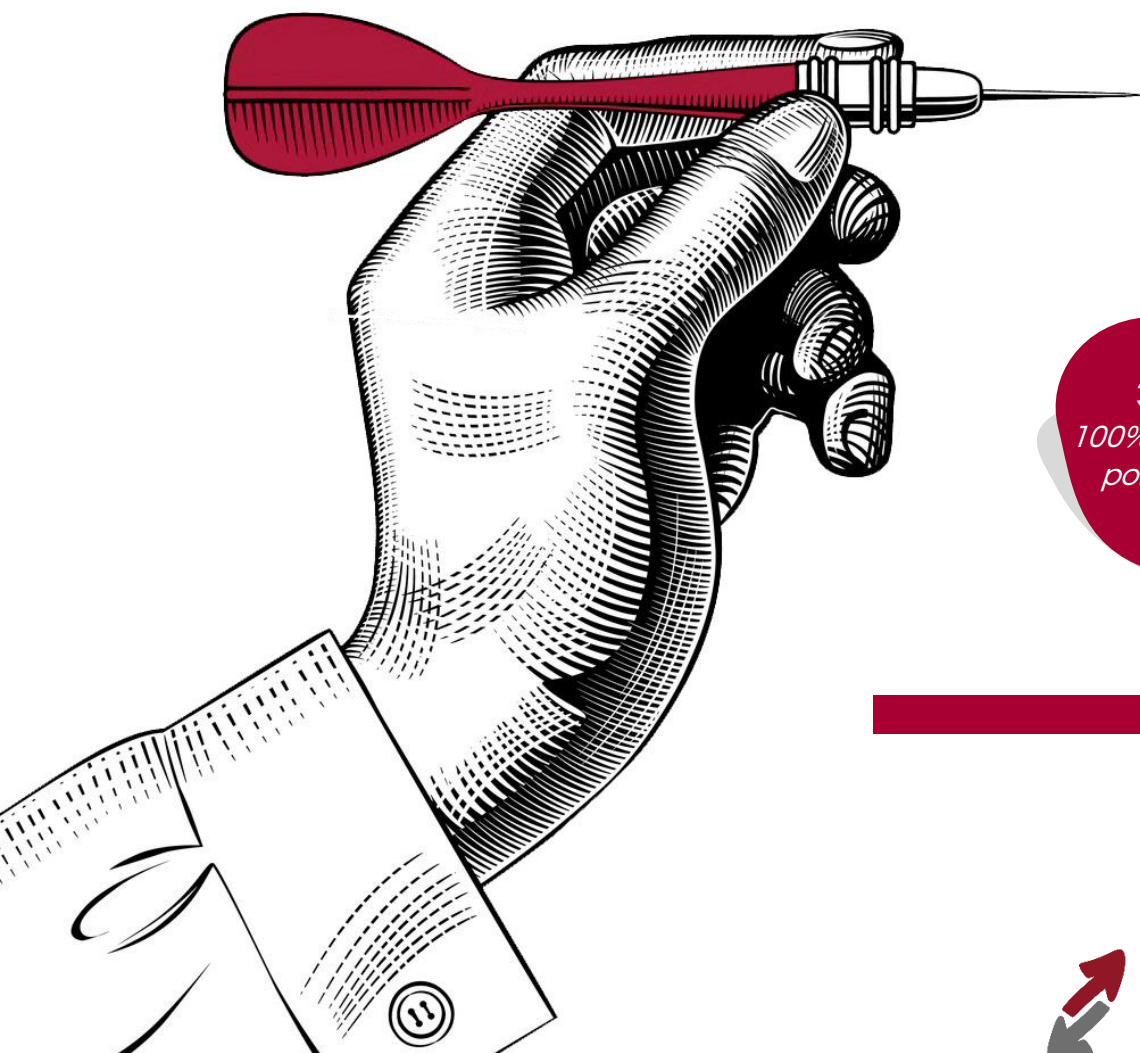


Máster de Gestión Avanzada de Recursos Humanos (MGARRHH)

10ª Promoción

2021



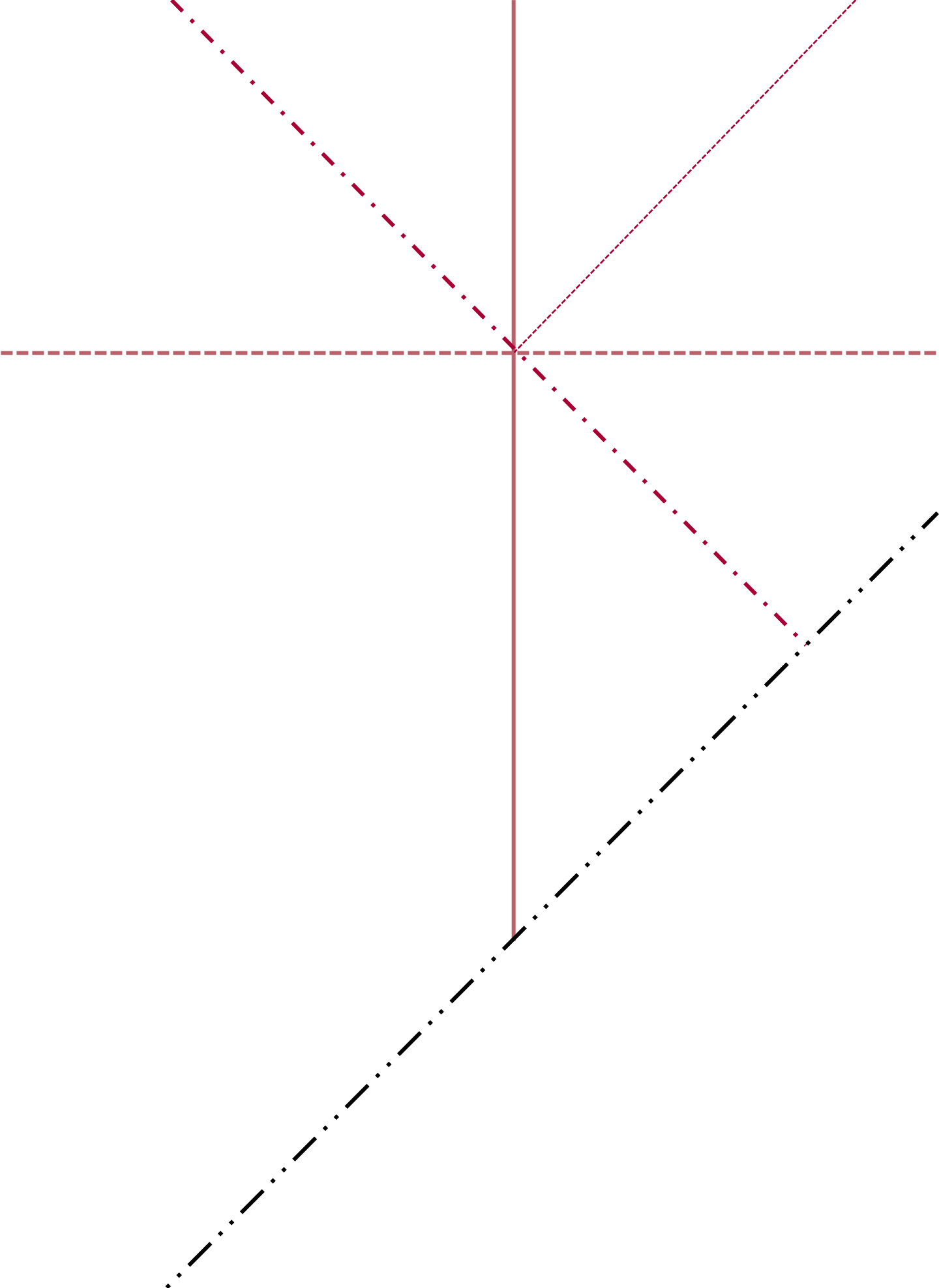
3.250€
100% bonificable
por FUNDAE

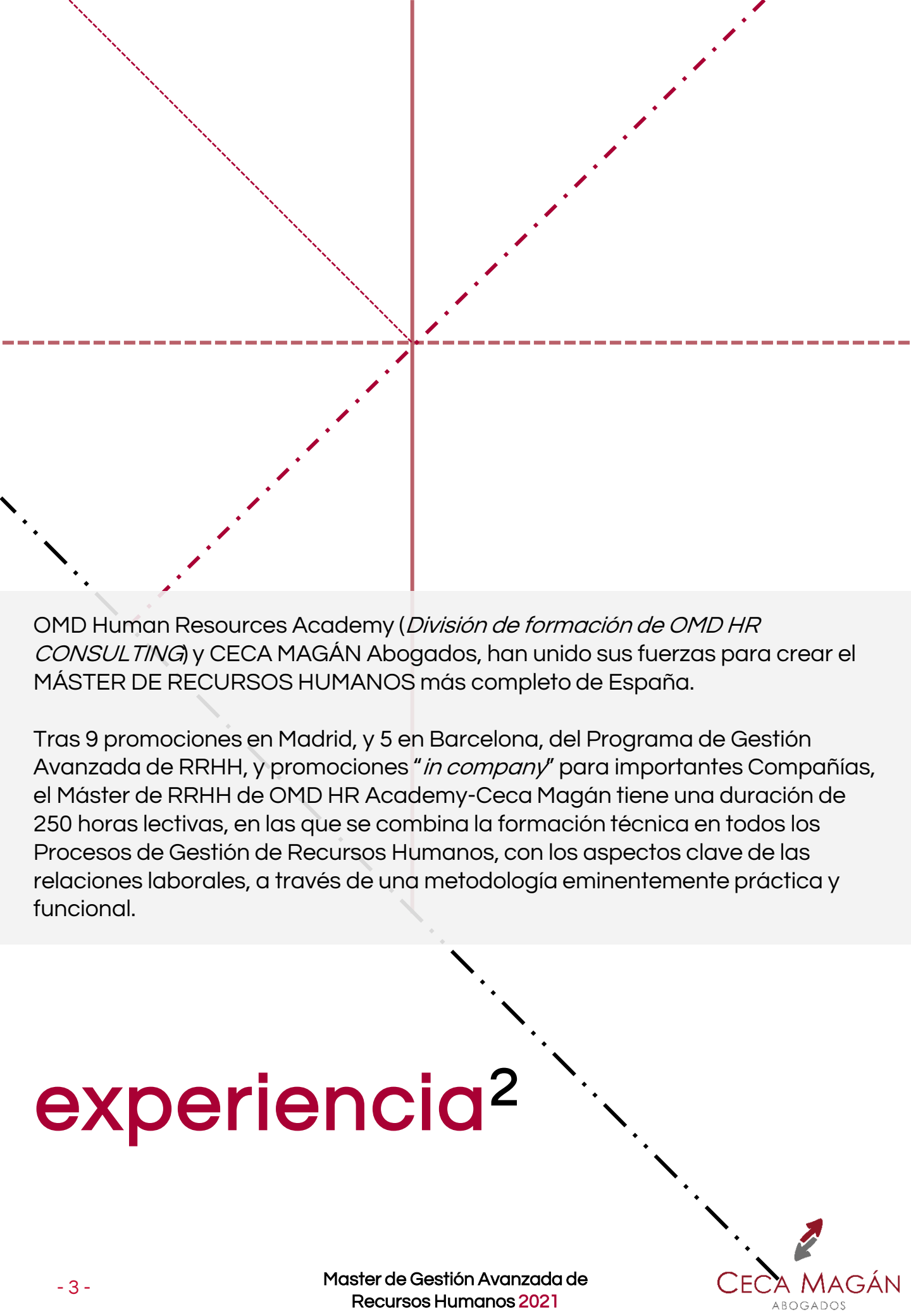
Telepresencial



OMD human
resources
academy®

CECA MAGÁN
ABOGADOS





OMD Human Resources Academy (*División de formación de OMD HR CONSULTING*) y CECA MAGÁN Abogados, han unido sus fuerzas para crear el MÁSTER DE RECURSOS HUMANOS más completo de España.

Tras 9 promociones en Madrid, y 5 en Barcelona, del Programa de Gestión Avanzada de RRHH, y promociones "*in company*" para importantes Compañías, el Máster de RRHH de OMD HR Academy-Ceca Magán tiene una duración de 250 horas lectivas, en las que se combina la formación técnica en todos los Procesos de Gestión de Recursos Humanos, con los aspectos clave de las relaciones laborales, a través de una metodología eminentemente práctica y funcional.

experiencia²

A QUIÉN VA DIRIGIDO

El Master de Gestión Avanzada de Recursos Humanos está dirigido a:

- Directores de Recursos Humanos
- Managers y Técnicos de Recursos Humanos especialistas
- HR Business Partners
- Profesionales de áreas relacionadas que deseen orientar su carrera profesional en este ámbito

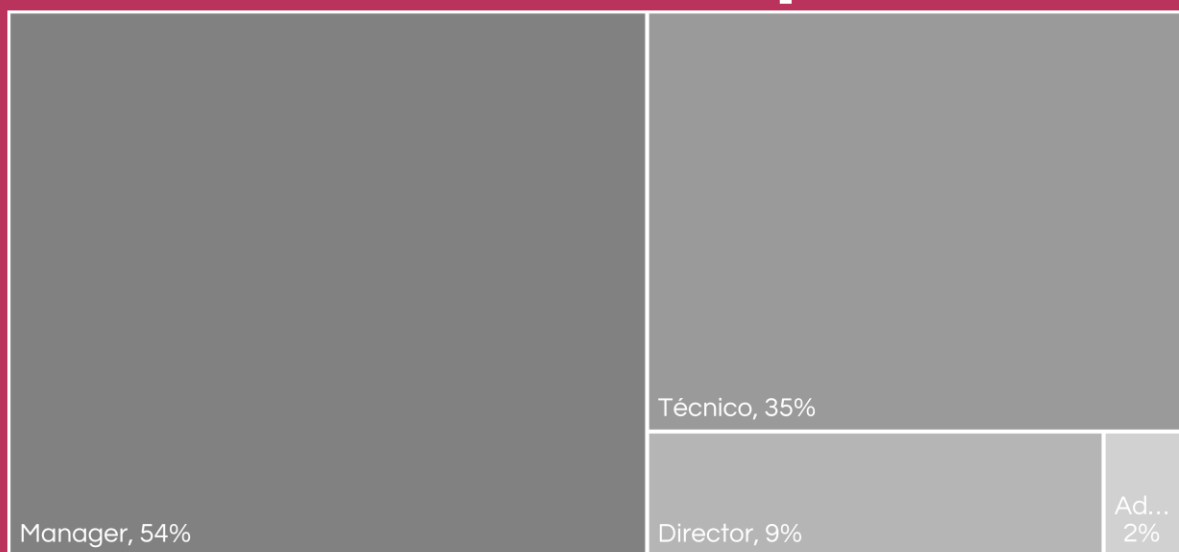
que quieran una visión integral, integrada y actualizada de la gestión de los recursos humanos.



Más de 500 alumnos han
confiado en nosotros, con los
perfiles que mostramos a
continuación.

Perfil de nuestros alumnos

\bar{x} **37** AÑOS **58%**  **42%** 



Restauración 17%

Seguros 17%

Bancario 14%

Farmacia/Salud 12%

Gran Consumo 11%

Ingeniería 8%

Servicios Prof. 6%

Retail 4%

Industrial 3%

Transporte 2%

Automoción 2%

Otros 4%

EL RETO

Nuestro programa se ha consolidado como una clara referencia para aquellos profesionales de Recursos Humanos que quieren adquirir una verdadera Excelencia Funcional, a través de una visión completa, integrada y actualizada de los Procesos Clave de Gestión de Recursos Humanos, tanto en lo relacionado con la Organización, como con las Personas, y con las Relaciones Laborales aprendiendo los aspectos más técnicos de cada uno de ellos, lo que les capacitará para poder implantarlos con solvencia y rigor.

Las mejores compañías del mundo han transformado su cultura y su organización implantando procesos de gestión de recursos humanos consistentes y coherentes, que han dado a nuestra querida función la credibilidad y confianza que el negocio nos exige.

El programa también pone el acento en el conocimiento del marco jurídico que condiciona las decisiones de gestión de personal y en las posibilidades de encontrar en su seno soluciones para los problemas que unas modernas Relaciones Laborales vienen planteando.

¿QUIERES GESTIONAR RECURSOS HUMANOS COMO LO HACEN LAS MEJORES ORGANIZACIONES DEL MUNDO?

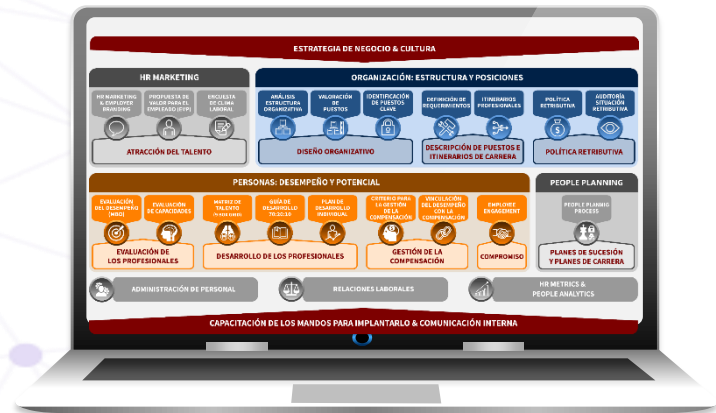
¿Sabías que menos del 20% de las empresas invierten en el desarrollo de sus profesionales de recursos humanos? ¿Que los profesionales (*y las empresas*) que sobreviven y triunfan son los que se adaptan mejor y más rápidamente al cambio? ¿Quieres atraer y comprometer a los mejores profesionales?

"Nuestra función no es una ciencia, pero sí requiere técnica. Por ello, para poder llevar a cabo una "gestión avanzada de los recursos humanos (organización y personas)", es necesario que los profesionales del área tengan una amplia y sólida excelencia funcional".

CARLOS RIVAS. CEO OMD HR CONSULTING GROUP

APRENDE CÓMO HACER FUNCIONAR TUS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS, PARA ATRAER Y COMPROMETER A LOS MEJORES PROFESIONALES

¿Tienes interés en dominar el marco legal de las Relaciones Laborales desde el punto de vista de la gestión de los Recursos Humanos en la Empresa? ¿Adquirir un conocimiento actualizado y profundo de las nuevas Relaciones Laborales para moverse con eficiencia y con solvencia profesional en un mundo cada vez más complejo e interesante?



Descubre una visión integral e integrada de la gestión de los recursos humanos. Para asegurar la gestión de Recursos Humanos de forma consistente y coherente, es imprescindible:

- Poder medir aquello que gestionamos. *Los recursos humanos no son una ciencia, pero si tienen una técnica, y debemos poder medir tanto la organización, como las personas, para tomar decisiones siempre basándonos en información, y no en opiniones.*
- Que ningún proceso de Recursos Humanos sea finalista, ya que su *output* siempre debe ser el *input* de otro. *Eso conlleva la necesidad de que estén perfectamente alineados y “engranados”. Y es entonces cuando los mandos de la compañía entienden cómo funciona todo, por qué es necesario cada proceso, y pueden asumir el rol que tienen para gestionar sus equipos profesionalmente.*

“El conocimiento y la práctica de la legislación jurídico-laboral, son herramientas absolutamente clave para gestionar personas, definir la estrategia a seguir y generar valor para la Compañía siguiendo una gestión avanzada de los Recursos Humanos”.

ENRIQUE CECA. SOCIO DIRECTOR DEL ÁREA LABORAL DE CECA MAGAN ABOGADOS

CONTENIDO

250 horas lectivas

1

Procesos de Organización
Estructura y Puestos

2

Procesos de Personas
Employee Journey

3

Relaciones Laborales

DEL MASTER

Programa detallado		Horas	Materia	Fecha
Estrategia de Negocio y Recursos Humanos		4	Estrategia de Compañía. La cadena de valor y las funciones de negocio. La aportación de valor de la función de Recursos Humanos al negocio.	05/02/2021
Procesos de Organización (Estructura y Puestos)	La estructura organizativa	8	La estructura organizativa, clave para la consecución de la estrategia de negocio. Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa. Nuevos modelos organizativos.	12/02/2021 19/02/2021
	Valoración de puestos	16	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. <i>Market pricing</i> . Cómo implicar a los directivos y mandos en el proceso de valoración de puestos para que sea transparente y comprensible.	26/02/2021 05/03/2021 12/03/2021 19/03/2021
	Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa	4	Diagnóstico de la estructura a partir de los resultados de la valoración de puestos. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos (<i>RACI</i>). Cómo eficientar tu estructura organizativa.	26/03/2021
	Definición de requerimientos de puestos de trabajo	8	Descripción de puestos de trabajo (<i>misión, funciones y responsabilidades</i>). Diseño del modelo de capacidades (<i>conocimientos, habilidades y experiencias</i>). Cómo definir los requerimientos de los puestos.	09/04/2021 16/04/2021
	Diseño de la matriz de puestos clave	4	Qué es un puesto clave. Tipos de puestos clave (<i>talento técnico y talento de gestión</i>). Cuántos son. Metodología de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave.	23/04/2021
	Diseño de la compensación	20	Filosofía, principios y estrategia de la compensación. <i>Total reward</i> . Componentes de la compensación. Retribución fija. Retribución variable (<i>corto plazo vs. medio y largo plazo</i>). Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Estructura Salarial y Mix retributivo. Segmentación de colectivos, mercado de referencia, y posicionamiento. Uso de encuestas salariales. Definición de las bandas salariales. Comunicación y transparencia de la política retributiva.	30/04/2021 07/05/2021 14/05/2021 21/05/2021 28/05/2021
	Diseño de itinerarios profesionales	4	Qué son los itinerarios profesionales. Objetivos de los itinerarios profesionales. Para qué sirve tener definidos los itinerarios profesionales. Criterios para el diseño de itinerarios profesionales a partir de los resultados de la valoración de puestos, y de los requerimientos. Reglas del juego para moverse por los itinerarios profesionales. Diseño del manual de organización.	04/06/2021

Programa detallado		Horas	Materia	Fecha
HR Marketing y Employer Branding		4	¿Qué significa? ¿Qué es? ¿Por qué es importante? La evolución del <i>Employer Branding</i> . <i>Employee Value Proposition (EVP)</i> . Cultura de compañía. Clima laboral. Diseño del <i>Employee Journey</i> .	11/06/2021
Procesos de Personas (<i>Employee Journey</i>)	Reclutamiento, selección y onboarding	4	Planificación de recursos humanos. Dimensionamiento de plantillas. Reclutamiento. Selección. Assessment Center. Contratación. Plan de acogida.	18/06/2021
	Evaluación del desempeño (<i>Dirección por objetivos</i>)	16	La dirección por objetivos como " <i>timón</i> " de la Compañía. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (<i>MBO</i>) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño. Evolución de los sistemas de evaluación del desempeño. Programas de reconocimiento y recompensa.	25/06/2021 02/07/2021 09/07/2021 16/07/2021
	Evaluación de las capacidades	16	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. <i>Feedback 360°</i> : ¿Qué es? ¿Para qué sirve? Cómo diseñar un proceso de <i>assessment center</i> .	23/07/2021 30/07/2021 03/09/2021 10/09/2021
	Diseño de la matriz de talento	4	¿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?	17/09/2021
	Diseño del plan de desarrollo individual	4	El aprendizaje continuo como ventaja sostenible en un mundo de constante cambio. El desarrollo como cambio " <i>consciente</i> ". La responsabilidad del desarrollo: empleado, mando y Empresa. Entrevista de desarrollo. El proceso de desarrollo: ¿dónde estoy?, ¿dónde quiero ir?, y ¿cómo puedo llegar? Plan de desarrollo individual 70-20-10. Guías de desarrollo 70:20:10.	24/09/2021
	Gestión de la compensación	24	¿Qué aspectos incluye la gestión de la compensación? Criterios y reglas. Análisis Política Retributiva Vs Práctica Salarial. Proceso de revisión salarial (<i>retribución fija, matrices de mérito</i>). Gestión de la Retribución Variable. Gestión de la compensación de los expatriados (<i>movilidad internacional</i>). Comunicación de condiciones salariales (<i>compensation statement</i>).	01/10/2021 08/10/2021 15/10/2021 22/10/2021 29/10/2021 05/11/2021
	Proceso de People Planning	4	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. <i>Game Planning</i> .	12/11/2021
People Analytics		8	People analytics: de la técnica a la ciencia del dato. Para qué sirve. Metodologías de people analytics: 1.- Business Intelligence (<i>anécdotas, scorecards & dashboards, benchmark análisis</i>) 2.- Estadística y econometría (<i>correlación, componentes principales, clustering, regresión, series temporales, selección automatizada de modelos</i>) 3.- Inteligencia artificial (<i>machine learning, deep learning</i>).	19/11/2021 26/11/2021
La función de recursos humanos		4	Estructura organizativa de la función de recursos humanos (<i>departamentos y puestos</i>). Cómo dimensionar la función de recursos humanos (benchmarks de mercado). HR Business Partners (<i>qué es y la importancia de su rol</i>).	03/12/2021

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Introducción. Concepto de derecho del trabajo. Fuentes. Derechos y Deberes básicos.	4	Introducción al Derecho del Trabajo. Concepto, principios informadores. Fuentes. Derechos y deberes básicos del trabajador. Poder de dirección y control de la empresa.	06/02/2021
Tiempo de trabajo. Relaciones laborales excluidas	4	Lugar, tiempo de trabajo y salario. Relaciones laborales excluidas. Especial referencia a la diferencia entre relación laboral y relación mercantil.	20/02/2021
Derechos fundamentales de los trabajadores	4	Derechos fundamentales de los trabajadores. Aproximación al uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, y el control de la prestación laboral a través de dichos medios.	06/03/2021
Modalidades contractuales y contrato de trabajo	4	El contrato de trabajo. Elementos, sujetos, modalidades contractuales y contenido.	20/03/2021
Pactos laborales, tipos de relación laboral, relaciones de consejero, y encuadramiento en Seguridad Social	4	Pactos de permanencia, exclusividad y no competencia post contractual. Tipos de relaciones laborales. Especial referencia a la Alta Dirección. Relaciones mercantiles de consejero. Encuadramiento en Seguridad Social.	27/03/2021
Flexibilidad interna	8	Movilidad Funcional. Clasificación Profesional. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Movilidad geográfica. Descuelgue de convenio. Suspensión del contrato de trabajo.	10/04/2021 24/04/2021
Garantías por cambio de empresario	8	Contrata de obras o servicios. Cesión ilegal de mano de obra. Referencia a las ETTs. Sucesión de empresa.	08/05/2021 22/05/2021
Flexibilidad externa	16	Potestad sancionadora del empresario y flexibilidad externa: introducción y causas disciplinarias. Faltas y sanciones. Prescripción. Despido disciplinario. Especial referencia a la teoría gradualista. Despido objetivo. Despido colectivo. Otras formas de extinción del contrato de trabajo.	05/06/2021 19/06/2021 26/06/2021 10/07/2021
Derechos de representación colectiva	8	Representación unitaria. Representación sindical. Proceso electoral. Convenio colectivo estatutario y extraestatutario. Huelga. Cierre patronal.	24/07/2021 04/09/2021
Convenios colectivos	4	Convenios colectivos.	18/09/2021
Huelga y cierre patronal	4	Huelga y cierre patronal.	02/10/2021
Nuevas formas de trabajo y nuevas relaciones laborales	4	Teletrabajo. La <i>GIG economy</i> y las relaciones laborales.	16/10/2021
Los efectos del Covid 19 en las relaciones laborales	4	Los efectos del Covid 19 en las relaciones laborales.	23/10/2021
Las reformas laborales	4	RDL 6 y 8/19. Las reformas por venir.	06/11/2021
Nociones básicas de Seguridad Social	4	Campos de aplicación. Cotización, altas y bajas, actos de encuadramiento y recaudación. Accidente de trabajo. Incapacidad. Jubilación.	20/11/2021
Fiscalidad y relaciones laborales	2	Fiscalidad y relaciones laborales.	04/12/2021
Simulacro de juicio	4	Simulacro de juicio.	11/12/2021

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

Marzo						
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				

Abril						
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		

Mayo						
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						

Junio						
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				

Julio						
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	

Septiembre						
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			

Octubre						
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

Noviembre						
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					

Diciembre						
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		

	Impartidas por OMD
	Impartidas por CECA MAGAN
	Examen
	Entrega de diplomas
	Festivos



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



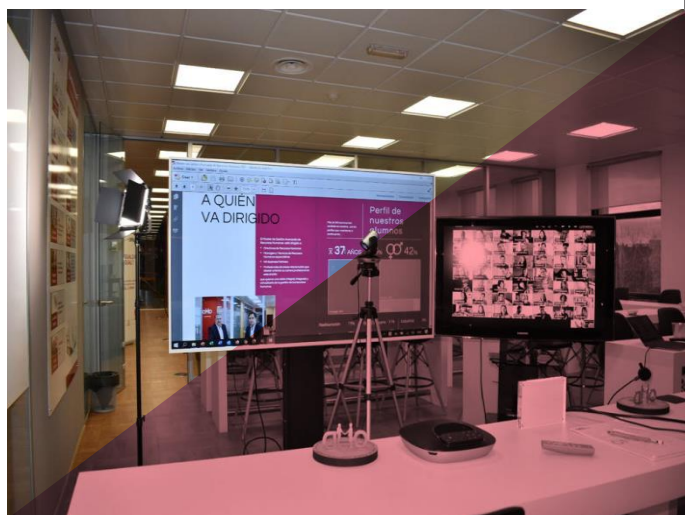
40 Viernes de 16.00 a 20.00 horas
23 Sábados alternos de 9.30 a 13.30 horas
(salvo 1 día de 9.30 a 11.30)

100% EN DIRECTO

Desde el Aula Virtual de OMD HR Academy



TelePresencial mediante Aula Virtual



Aula Virtual de muy fácil uso

Sesiones telepresenciales integradas en el Aula Virtual

Equipamiento profesional de video para hacer llegar la formación con la máxima calidad de imagen y sonido

La misma interacción durante la clase que en un aula presencial

Herramientas de comunicación y debate (*foros, chat, mensajería, avisos, calendario...*)

Con todos los requerimientos de FUNDAE para formación telepresencial y formación online

METODOLOGÍA

EL MÉTODO DEL CASO

Este método dinámico y práctico de estudio de casos es una de las principales metodologías de aprendizaje de este Master.

El método del caso permite que los alumnos apliquen los conocimientos adquiridos y desarrollar su capacidad para tomar decisiones, poniéndose en el lugar de los directivos: *¿Cómo asegurar la mejor estructura organizativa? ¿Cómo optimizar mi masa salarial? ¿Cómo asegurar la fidelización del talento? ¿Cómo asegurar la continuidad de los puestos clave? ¿Cómo gestionar las relaciones laborales para evitar la disrupción en el negocio? ¿Cómo administrar mi convenio colectivo?*

A diferencia de los métodos de enseñanza basados en las clases magistrales, el ponente facilita y guía el debate, haciendo preguntas y fomentando la intervención de todos los alumnos para enriquecer la discusión con distintos puntos de vista, experiencias de diferentes sectores y diferentes tipologías de empresas (*multinacionales, nacionales, familiares*).

La metodología se ha definido para asegurar que los profesionales adquieran una verdadera excelencia funcional en Recursos Humanos, pudiendo compaginar el Master con su actividad profesional, y hacer una utilización óptima del tiempo en el aula.

Para ello, el Máster ofrece una combinación equilibrada de teoría, que asegure la solidez técnica, y de práctica, para consolidar los conceptos aprendidos.

La metodología asegura que, al terminar cada módulo, los alumnos tendrán las herramientas necesarias para aplicarlos en sus Compañías.

También se conjuga de manera equilibrada el trabajo individual con el trabajo en equipo, a partir de la resolución de casos prácticos (*método del caso*), a partir de situaciones reales vividas por los ponentes.

LOS DATOS CLAVE DEL MASTER DE GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS

Fechas

Durante un año, de Febrero a Diciembre 2021, con un calendario diseñado para maximizar el aprendizaje haciéndolo compatible con la actividad profesional y personal de los alumnos.

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 Master.

Modalidad de impartición

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

Coste

El Master tiene un coste de 3.250€ (más 21% IVA) por alumno.

Este coste es 100% bonificable por FUNDAE.

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

Duración y horario

El Master consta de 250 horas lectivas 100% impartidas en directo, en sesiones de 4 horas, 40 Viernes de 16.00 a 20.00 horas, y 23 Sábados alternos de 9.30 a 13.30 horas (salvo 1 día de 9.30 a 11.30).

Qué más te llevas

Los asistentes obtendrán además su Evaluación 360° Feedback realizada por OMD HR CONSULTING, su informe de adecuación a los distintos roles de RRHH, y un Plan de Desarrollo Individual para mejorar su perfil de capacidades.

Certificación

La obtención del título dependerá del resultado obtenido en las pruebas, y la asistencia a un mínimo del 80 % de las sesiones lectivas.

Cómo matricularte

Puedes inscribirte en el Master contactando con nosotros en el teléfono 91 630 56 32, o en el email academy@omdhrconsulting.com.

NOTA: La reserva de plaza requiere un pago equivalente al 25% del importe del Master. Dicho pago tiene la consideración de entrega a cuenta, descontándose del importe total del programa. El Master deberá estar abonado en su totalidad antes del comienzo de éste.

LAS COMPAÑÍAS QUE HAN CONFIADO EN NOSOTROS PARA DESARROLLAR A SUS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS

POR QUÉ ELEGIR ESTE MASTER DE OMD Y CECAMAGAN experiencia²

UN PROGRAMA
EXTREMADAMENTE
PRÁCTICO Y ACTUALIZADO

LOS BÁSICOS, NO TAN BÁSICOS,
QUE SIEMPRE FUNCIONAN,
AHORA ACTUALIZADOS

CONTAMOS "LO QUE NO SE
ENCUENTRA EN LOS
LIBROS"

En **OMD HR CONSULTING** cada día diseñamos y desarrollamos procesos de gestión de recursos humanos en las mejores compañías (*Experiencia real práctica*), y estamos al día de las últimas tendencias en la gestión de recursos humanos.

Ponentes que han desempeñado cargos directivos en la función de Recursos Humanos en importantes empresas de referencia, tanto nacionales como multinacionales.

"El master facilita una comprensión completa, estructurada y actualizada de la función, donde los procesos están alineados y engranados de forma coherente para funcionar como un sistema, ya que ningún proceso de recursos humanos es finalista, sino que su output siempre es el input de otro". ALFREDO AMORES.

Director del Master

En **CECA MAGAN ABOGADOS**, como abogados en ejercicio especializados en Relaciones Laborales, entendemos que el negocio de nuestro cliente es nuestro negocio, buscando las fórmulas legales que le permitan obtener ventajas competitivas. Somos un despacho con estilo propio.



CECA MAGÁN
ABOGADOS

PARA MÁS INFORMACIÓN

CRISTINA LÓPEZ
Coordinadora de Programas
cristina.lopez@omdhrconsulting.com
telf. +34 91 630 56 32

ALFREDO AMORES
Director del Master
alfredo.amores@omdhrconsulting.com
telf. +34 630 567 098

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



HR EXECUTIVE EDUCATION

Nacimos en 2005 como el único
centro de formación de postgrado
exclusivo de Recursos Humanos.

#masteromdceca2021



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



C/ Velázquez, 150
28002 MADRID
Tel.: +34 91 345 48 25
Email: info@cecamagan.com
Web: www.cecamagan.com