

MÁSTER DE **GESTIÓN AVANZADA** DE RECURSOS HUMANOS

14ª PROMOCIÓN
2025-2026

METODOLOGÍA HYFLEX



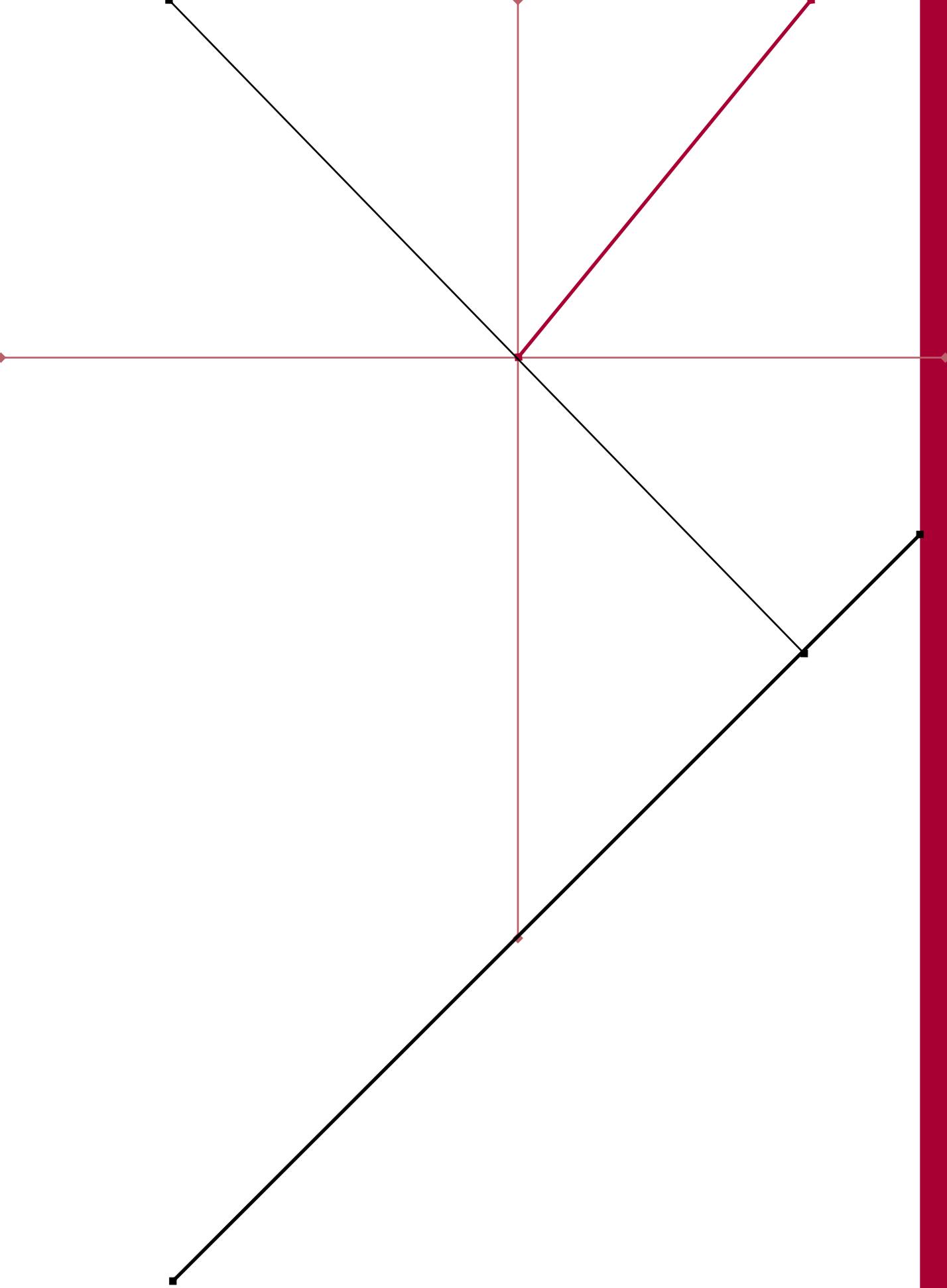
PRESENCIAL

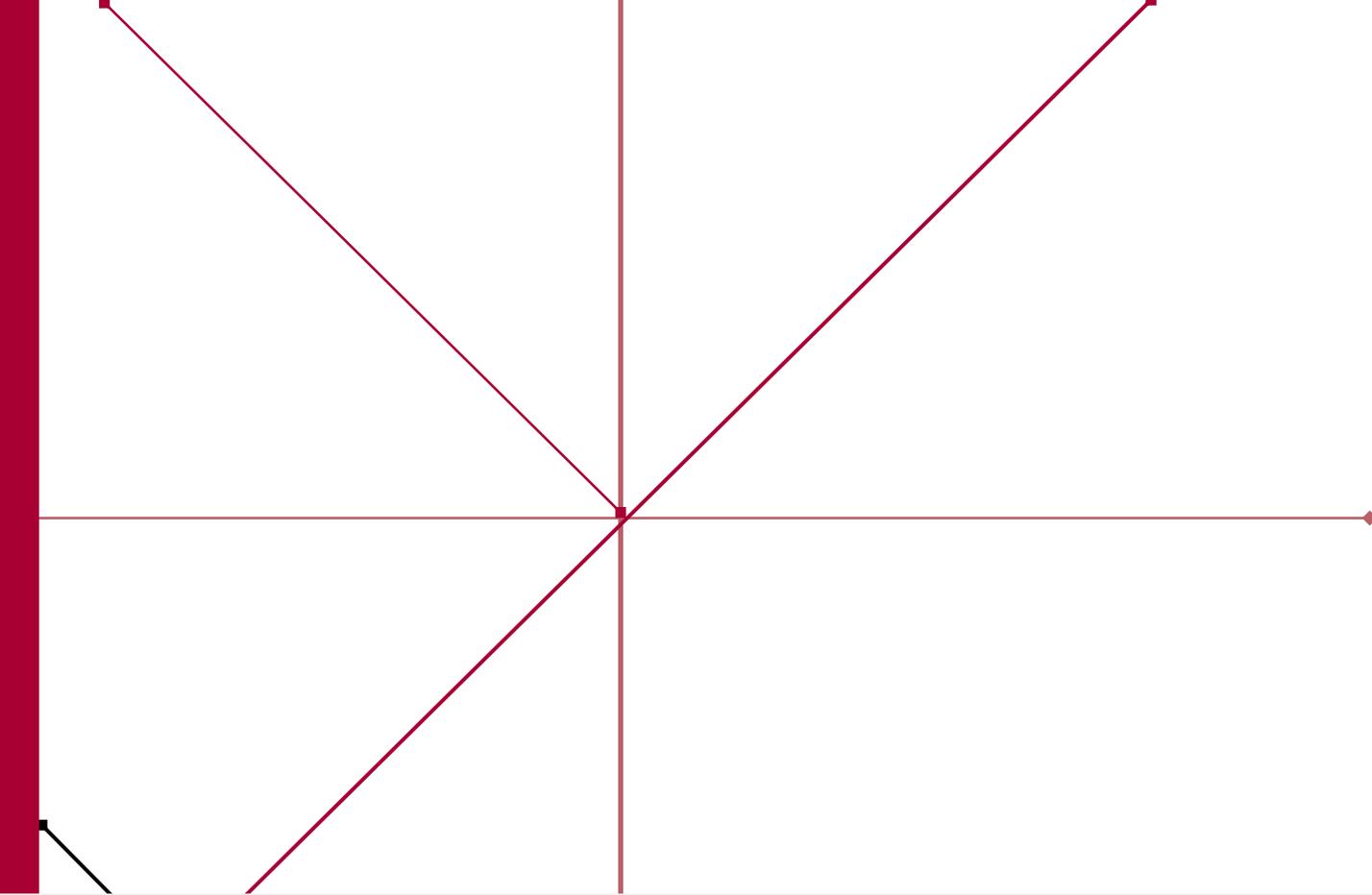


SÍNCRONO ONLINE

7.500€

250 horas lectivas





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 13 años de ediciones en abierto, y promociones "*in company*" para importantes Compañías, el Máster de RRHH de OMD HR Academy - Ceca Magán Abogados 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 Máster 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.

PERFIL DE NUESTROS ALUMNOS

Más de 800 alumnos han confiado en nosotros, con los perfiles que mostramos a continuación.

35 Media AÑOS

38% 

62% 

43%

MANAGER

47%

TÉCNICO

9%

DIRECTOR

1%

ADMINISTRATIVO

Farmacia/Salud	17%
Seguros	15%
Turismo	15%
Gran Consumo	14%
Bancario	11%
Ingeniería	7%
Servicio Profesionales	6%
Industrial	4%
Retail	3%
Transporte	2%
Automación	2%
Otros	4%

EL RETO

Nuestro Máster 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.

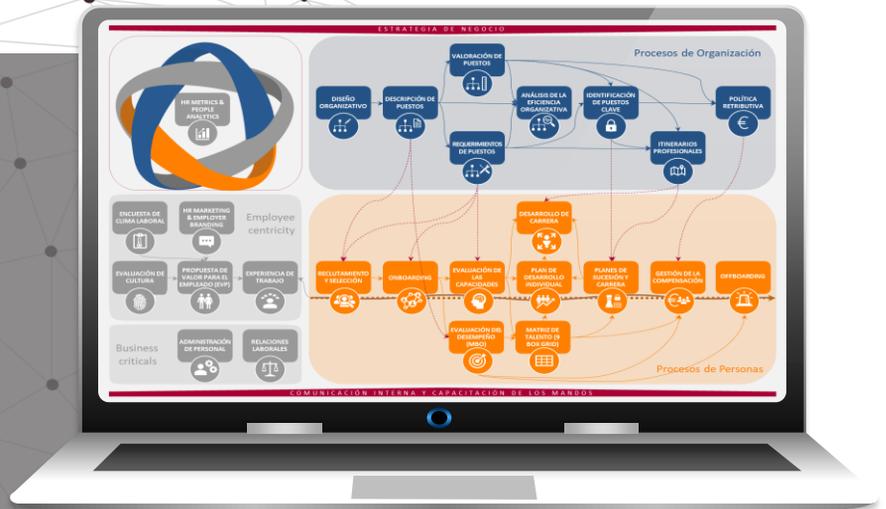
El Máster también pone el acento en el conocimiento del marco jurídico que condiciona las decisiones de gestión de personal y en las posibilidades de encontrar en su seno soluciones para los problemas que unas modernas Relaciones Laborales vienen planteando.

¿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?

Además, es el momento de adoptar un enfoque de talento que priorice las capacidades (*skills*), en todas las etapas del ciclo de vida del empleado. La competencia por el talento y la necesidad de más transparencia en la forma en que se gestiona a las personas obliga a las empresas a preguntarse cómo hacer que la gestión del talento sea más justa en un mercado laboral cada vez más desafiante.

“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 sí 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 MAGÁN Abogados

CONTENIDO

250
horas
lectivas

1

Procesos de Organización
Estructura y Puestos

2

Procesos de Personas
Employee Journey

3

Relaciones
Laborales

DEL Máster

1 Procesos de Organización Estructura y Puestos

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Estrategia de Negocio y Recursos Humanos	4	La estrategia de la Compañía y la Estrategia de Recursos Humanos. Evolución de la función de recursos humanos. La aportación de valor de la función de Recursos Humanos al negocio. La cadena de valor de recursos humanos.	19/09/2025
Diseño de la estructura organizativa	8	La cadena de valor. La estructura organizativa, clave para la consecución de la estrategia de negocio. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa. Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Nuevos modelos organizativos.	26/09/2025 03/10/2025
Descripción de puestos e identificación de capacidades (skills) requeridas	8	Descripción de puestos de trabajo (<i>misión, funciones y responsabilidades</i>). Taxonomías y ontologías de skills. Diseño del modelo de skills (<i>conocimientos, habilidades y experiencias</i>). Cómo definir las capacidades (skills) requeridas en los puestos	10/10/2025 17/10/2025
Valoración de puestos	16	Qué es, principios básicos, el proceso de valoración de puestos, y principales actores. Legislación aplicable. Principales sistemas y metodologías de valoración de puestos, y factores comunes a todos los sistemas.	24/10/2025 31/10/2025 07/11/2025 14/11/2025
Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa	4	Diagnóstico de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa. Cuantificación de las oportunidades de eficiencia de la estructura organizativa. Cómo eficientar la estructura organizativa. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos (RACI).	21/11/2025
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>). Metodologías de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave. Cuántos son. Uso y gestión de los puestos clave. Identificación de las capacidades (<i>skills</i>) clave.	28/11/2025
Diseño de la compensación	20	Filosofía, principios y estrategia de la compensación. Modelo de Compensación Total. 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. Market Pricing. Comunicación y transparencia de la política retributiva.	12/12/2025 19/12/2025 09/01/2026 16/01/2026 23/01/2026
Diseño de itinerarios profesionales	4	Qué son los itinerarios profesionales. Objetivos de los itinerarios profesionales. Por qué es necesario definirlos. Evolución de los itinerarios profesionales. Fundamentos del modelo de itinerarios profesionales. Criterios para el diseño de itinerarios profesionales a partir de los resultados de la valoración de puestos, y de las skills requeridas en los puestos. Creación de los itinerarios profesionales. Reglas del juego para moverse por los itinerarios profesionales. Movilidad interna basada en skills.	30/01/2026

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Employee Centricity	8	HR Marketing y Employer Branding. Medición y gestión de la cultura de compañía. Encuesta de Clima laboral y voz del empleado (VoE). Diseño del Employee Journey, medición de la experiencia de empleado, y arquetipos de empleado. Employee Value Proposition (EVP), cómo analizarla y mejorarla.	06/02/2026 13/02/2026
Workforce planning, dimensionamiento de plantillas, reclutamiento, selección y onboarding	4	Planificación estratégica, táctica y operativa de la fuerza laboral. Dimensionamiento de plantillas. Reclutamiento. Selección. Contratación, oferta económica y propuesta formal de empleo. Plan de acogida.	20/02/2026
Evaluación del desempeño (Dirección por objetivos y OKRs)	16	Contexto legal. La dirección por objetivos como "timón" de la Compañía. Desempeño (MBO) y Estrategia de Empresa. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (MBO) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño. Dirección por misiones. La entrevista de evaluación. Evolución de los sistemas de dirección por objetivos (OKRs). Programas de reconocimiento y recompensa.	27/02/2026 06/03/2026 13/03/2026 20/03/2026
Evaluación de las capacidades (skills) y medición del gap	16	La importancia del Feedback. Cómo evaluar las capacidades (skills) de las personas para identificar el gap (<i>inferencia, calificación y validación</i>). Análisis del gap de skills persona-puesto, y del potencial para hacer otros puestos. <i>Feedback 360º. Assessment Center.</i>	27/03/2026 10/04/2025 17/04/2026 24/04/2026
Diseño de la matriz de talento	4	¿Qué es la matriz de talento? ¿Qué es el potencial? ¿Cómo se construye la matriz de talento? ¿Qué caracteriza a las personas en cada caja de la matriz de talento? ¿Cómo gestionar a las personas de cada caja de la matriz de talento? Matriz de Talento dinámica en base a skills.	08/05/2026
Diseño del plan de desarrollo individual 70:20:10 para cerrar el gap de capacidades	4	Upskilling y reskilling para cerrar el gap de capacidades. 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. Modelo de desarrollo 70:20:10. Guías de desarrollo 70:20:10. Plan de desarrollo individual 70-20-10. <i>Stay interviews</i> . Tendencias de formación.	15/05/2026
Gestión de la compensación	20	Contexto legal. Análisis de la Práctica Retributiva (<i>Análisis de Equidad Interna - Análisis de Competitividad Interna</i>). Diagnóstico en Materia Salarial (<i>RD 901/2020 y RD 902/2020</i>). Proceso de revisión salarial (<i>retribución fija, matrices de mérito</i>). Gestión de la Retribución Variable. Comunicación de condiciones salariales (<i>compensation statement</i>). Gestión de la compensación de los expatriados (<i>movilidad internacional</i>).	22/05/2026 29/05/2026 05/06/2026 12/06/2026 19/06/2026
Planes de sucesión y planes de carrera (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. Plan de sucesión. Planes de carrera. Plan de reclutamiento y selección. <i>Game Planning</i> . Comunicación.	26/06/2026
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>).	03/07/2026 10/07/2026
La función de recursos humanos	4	Recursos Humanos para qué (<i>creación de valor, aportación y papel transformador</i>). Estructura organizativa de la función de recursos humanos, modelos de recursos humanos, y capacidades necesarias. Cómo dimensionar la función de recursos humanos (benchmarks de mercado). HR Business Partners (<i>qué es y la importancia de su rol</i>).	17/07/2026

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Introducción a las Relaciones Laborales	4	Introducción al Derecho del Trabajo. Concepto, principios informadores. Fuentes. Derechos y deberes básicos del trabajador. Poder de dirección y control de la empresa.	20/09/2025
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.	04/10/2025
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.	18/10/2025
Modalidades contractuales y contrato de trabajo	4	El contrato de trabajo. Elementos, sujetos, modalidades contractuales y contenido.	08/11/2025
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.	22/11/2025
Flexibilidad interna	8	Movilidad Funcional. Clasificación Profesional. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Movilidad geográfica. Descuelgue de convenio. Suspensión del contrato de trabajo.	29/11/2025 13/12/2025
Garantías por cambio de empresario	8	Contrata de obras o servicios. Cesión ilegal de mano de obra. Referencia a las ETTs. Sucesión de empresa.	10/01/2026 17/01/2026
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.	31/01/2026 07/02/2026 21/02/2026 28/02/2026
Derechos de representación colectiva	8	Representación unitaria. Representación sindical. Proceso electoral.	14/03/2026 28/03/2026
Convenios colectivos	4	Naturaleza contractual y normativa. Convenio estatutario y extraestatutario. Aplicabilidad. Contenido. Legitimación.	11/04/2026
Huelga y cierre patronal	4	El derecho de huelga. Cierre patronal.	25/04/2026
Nuevas formas de trabajo y nuevas relaciones laborales	4	Teletrabajo. La <i>GIG economy</i> y las relaciones laborales.	09/05/2026
Planes de Igualdad	4	Marco legal. Estructura y cronograma en la elaboración de un plan de Igualdad. Toma de datos y diagnóstico. Planteamiento del cronograma de acciones a incluir en el Plan de Igualdad. Registro del Plan de Igualdad y acciones de seguimiento	23/05/2026
Las reformas laborales	4	Tiempo de trabajo. Control jornada. Permisos. Derechos de conciliación. Novedades en materia de Igualdad. RD 6/2019. RD 901 y 902/2020. ¿Qué reformas pueden venir?	06/06/2026
Nociones básicas de Seguridad Social	4	Campos de aplicación. Cotización, altas y bajas, actos de encuadramiento y recaudación. Accidente de trabajo. Incapacidad. Jubilación.	20/06/2026
Fiscalidad y relaciones laborales	2	Impuesto Renta de las Personas Físicas. Impuesto Renta de No Residentes. Rendimientos del trabajo y sus exenciones. Dietas exceptuadas de tributación. Rentas en especie. Rendimiento íntegro. Régimen de impatriados	04/07/2026
Simulacro de juicio	4	Simulacro de juicio.	18/07/2026

CALENDARIO

2025-2026

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				

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		

- Impartidas por OMD
- Impartidas por CECA MAGAN
- Examen
- Festivos Nacionales

 Presencial OMD HR Academy en:
C/Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid)

 Desde el Aula Virtual de OMD HR Academy,
a través de 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 04/07/2026, de
9.30 a 11.30)

100% EN DIRECTO

METODOLOGÍA HYFLEX



PRESENCIAL



SÍNCRONO ONLINE



- Aula Virtual de muy fácil uso, donde estará alojada la documentación, artículos, bibliografía, notas técnicas y casos de estudio necesarios para el seguimiento del Máster.
- Sesiones telepresenciales integradas en el Aula Virtual HyFlex.
- Equipamiento profesional de audio y 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...*).



El modelo HyFlex permite que parte de los alumnos estén presencialmente en el aula y la otra parte siga la clase desde cualquier lugar.

METODOLOGÍA

EL MÉTODO DEL CASO

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

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 Máster 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 Máster DE GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS

Fechas

Durante un año escolar, de Septiembre 2025 a Julio 2026, con un calendario diseñado para maximizar el aprendizaje haciéndolo compatible con la actividad profesional y personal de los alumnos.

Modalidad de impartición

Metodología HyFlex, en directo desde las instalaciones de OMD HR Academy de la Calle Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid), bien de forma presencial, bien a través del Aula Virtual de OMD HR Academy, desde cualquier dispositivo con acceso a Internet.

Duración y horario

El Máster 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*).

Certificación

La obtención del título dependerá del resultado obtenido en las pruebas, y la asistencia a un mínimo del 75 % de las sesiones lectivas.

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.

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 Máster.

Coste

El Máster tiene un coste de 7.500€ (*más 21% IVA*) por alumno.

Descuentos acumulativos con un máximo del 15%:

- Descuento del 10% si se paga de una sola vez, y antes del 30 de abril de 2025.
- Los clientes de OMD o de CECA MAGAN disfrutarán de un descuento del 10%.
- Las empresas que matriculen a dos o más participantes tendrán un descuento del 10%, o del 15% a partir de cinco o más alumnos, por cada uno de ellos.

Financiación para particulares:

- En tres plazos sin intereses: 40% al formalizar matrícula – 30% a los 3 meses de la fecha de comienzo – 30% a los 6 meses de la fecha de comienzo.

Cómo matricularte

Puedes inscribirte en el Máster contactando con nosotros en el teléfono **91 630 56 32**, o en el email academy@omdhrconsulting.com, o en este [enlace](#).

NOTA: La reserva de plaza requiere un pago equivalente al 25% del importe del Máster. Dicho pago tiene la consideración de entrega a cuenta, descontándose del importe total del programa. El Máster 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 Máster DE OMD Y CECA MAGAN 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"

OMD HR CONSULTING cada día diseña y desarrolla procesos de gestión de recursos humanos en las mejores compañías (*Experiencia real práctica*), estando 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 Máster 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 Máster

CECA MAGAN ABOGADOS cuenta con expertos laboristas especializados en las Relaciones Laborales. Buscan las fórmulas legales que permitan a sus clientes obtener ventajas competitivas.

Un despacho con estilo propio

#EstiloCeca

PARA MÁS INFORMACIÓN

CRISTINA LÓPEZ

Coordinadora de Programas

cristina.lopez@omdhrconsulting.com

telf. +34 91 630 56 32

ALFREDO AMORES

Director del Máster

alfredo.amores@omdhrconsulting.com

telf. +34 630 567 098

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

The image features a minimalist design with a vertical black line running down the center. To the left of this line, there are several red lines: a diagonal line at the top left, a horizontal line, and another diagonal line. To the right of the vertical line, there is a long diagonal line extending from the middle of the horizontal line to the top right, and a horizontal line below it. All lines have small diamond-shaped markers at their endpoints.

OMD human
resources
academy®

HR EXECUTIVE EDUCATION

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

#Masteromdceca

OMD human
resources
academy®

HR EXECUTIVE EDUCATION

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



CECA MAGÁN
ABOGADOS

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