



Masters Profesionales

Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento



INESEM
BUSINESS SCHOOL

INESEM BUSINESS SCHOOL

Índice

Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento

1. Sobre Inesem

2. Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento

[Descripción](#) / [Para que te prepara](#) / [Salidas Laborales](#) / [Resumen](#) / [A quién va dirigido](#) /

[Objetivos](#)

3. Programa académico

4. Metodología de Enseñanza

5. ¿Porqué elegir Inesem?

6. Orientación

7. Financiación y Becas

SOBRE INESEM BUSINESS SCHOOL

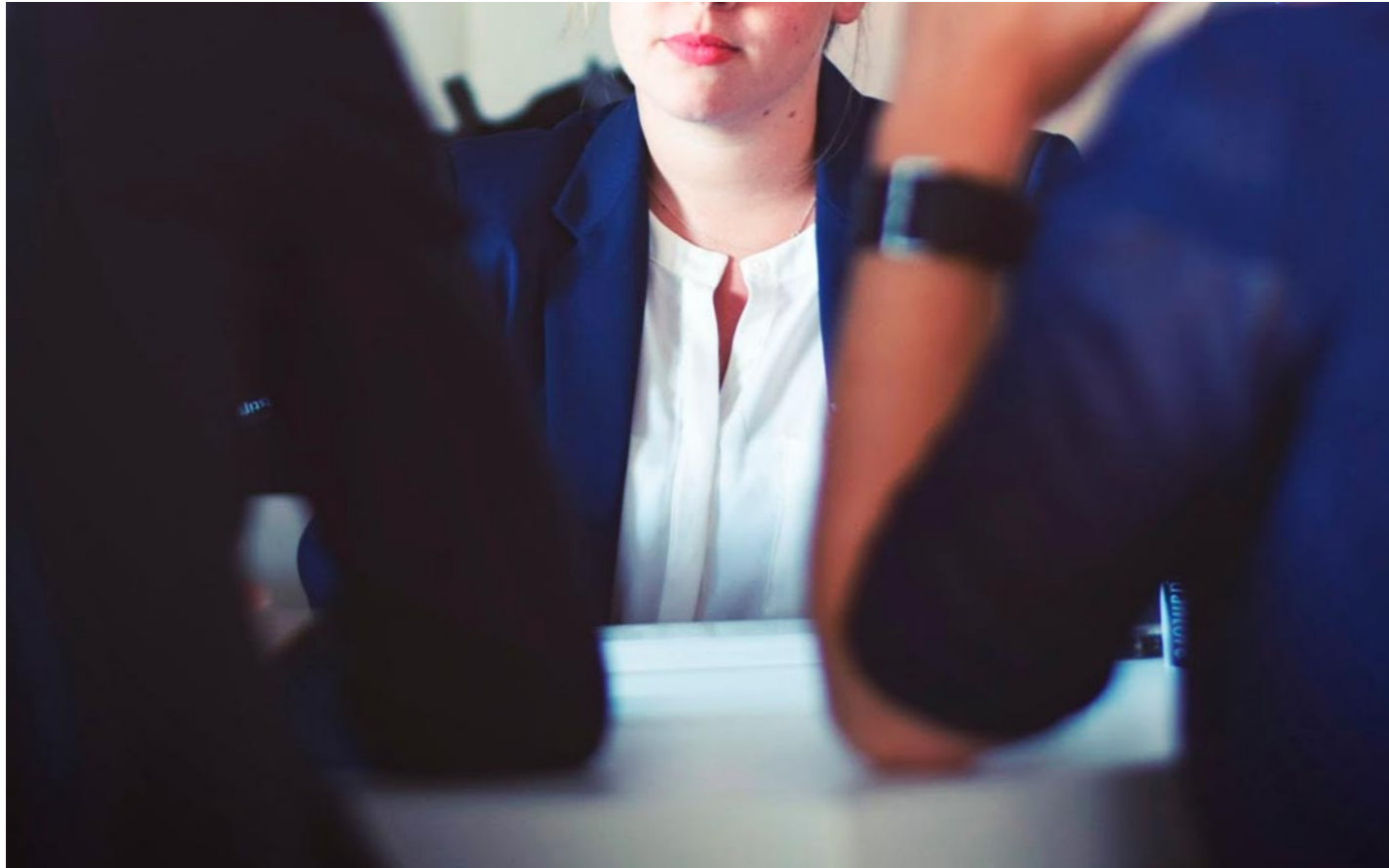


INESEM Business School como Escuela de Negocios Online tiene por objetivo desde su nacimiento trabajar para fomentar y contribuir al desarrollo profesional y personal de sus alumnos. Promovemos ***una enseñanza multidisciplinar e integrada***, mediante la aplicación de ***metodologías innovadoras de aprendizaje*** que faciliten la interiorización de conocimientos para una aplicación práctica orientada al cumplimiento de los objetivos de nuestros itinerarios formativos.

En definitiva, en INESEM queremos ser el lugar donde te gustaría desarrollar y mejorar tu carrera profesional. ***Porque sabemos que la clave del éxito en el mercado es la "Formación Práctica" que permita superar los retos que deben de afrontar los profesionales del futuro.***



Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento



DURACIÓN	1500
PRECIO	1795 €
MODALIDAD	Online

Entidad impartidora:



INESEM
BUSINESS SCHOOL

Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

Titulación Masters Profesionales

- Título Propio del Instituto Europeo de Estudios Empresariales (INESEM) “Enseñanza no oficial y no conducente a la obtención de un título con carácter oficial o certificado de profesionalidad.”

Resumen

¿Estás publicando ofertas de empleo y rezando para que los mejores candidatos se inscriban? ¿Inviertes muchos recursos y no recibes candidatos cualificados? La forma en que las personas viven y trabajan ha cambiado drásticamente en estos últimos años. Entonces ¿Por qué sigues reclutando de la misma forma que hace 10 años? Con este MÁSTER aprenderás la metodología de Inbound Recruitment de forma prácticas y real para implementarla en tus estrategias de selección y fidelización de talento.

A quién va dirigido

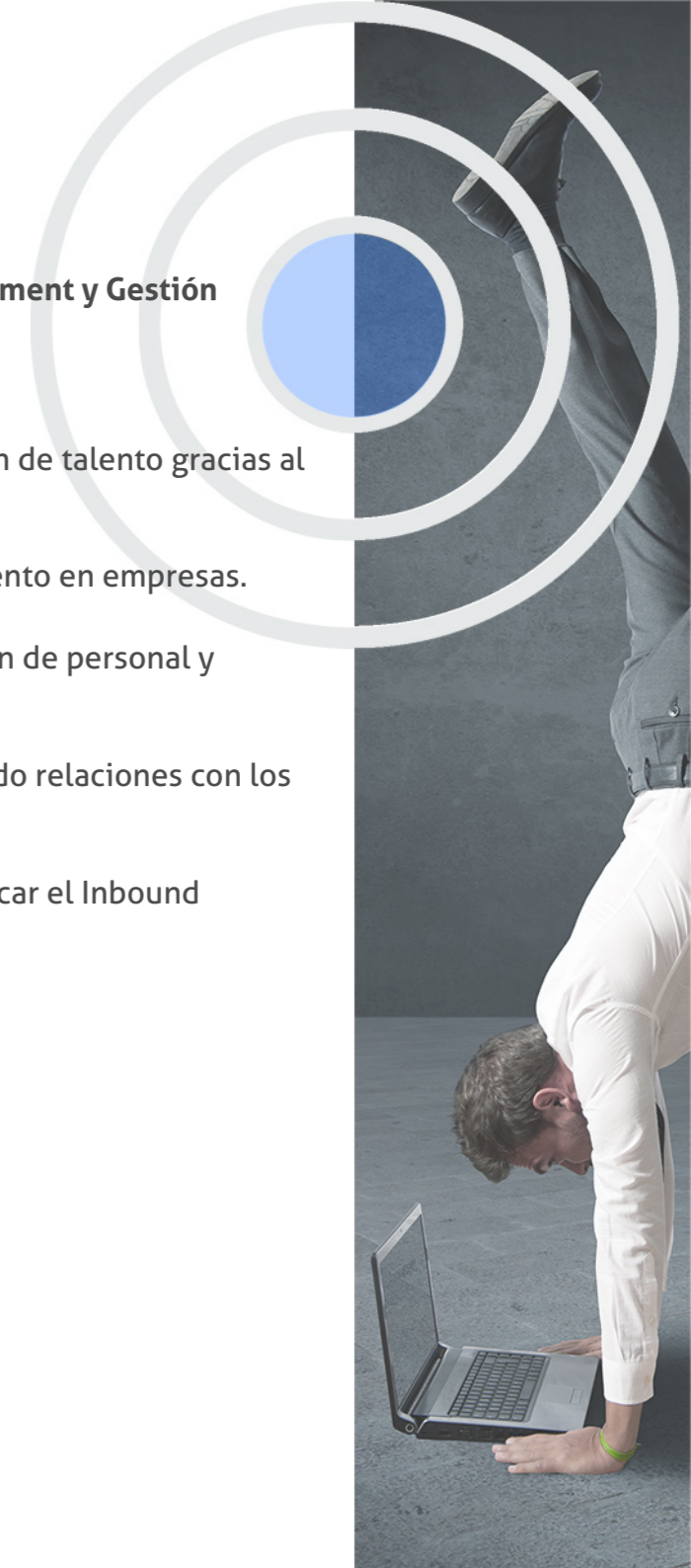
El Master en Inbound Recruitment y Gestión de Talento va dirigido a recién titulados en Recursos Humanos, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Pedagogía o Derecho.

También a profesionales del ámbito de Recursos Humanos que requieran actualizar sus conocimientos para implantar esta nueva metodología en su trabajo y emprendedores que quieran aprender sobre los nuevos métodos.

Objetivos

Con el Masters Profesionales **Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Aprender sobre las últimas tendencias en captación de talento gracias al uso del Inbound Recruitment.
- Reforzar los conocimientos sobre la gestión de talento en empresas.
- Conocer los métodos más eficaces para la captación de personal y fidelización de empleados.
- Mejorar la visibilidad humana de la empresa creando relaciones con los diferentes clientes y colaboradores de la misma.
- Adquirir conocimientos prácticos y reales para aplicar el Inbound Recruitment en la gestión de talento.





¿Y, después?

Para qué te prepara

Con el Master en Inbound Recruitment y Gestión de Talento obtendrás la diferenciación que necesitas para destacar dentro del área de Recursos Humanos y de la empresa, ofreciendo todo tu potencial en el ámbito de la gestión de talento en empresas haciendo uso de la innovadora metodología de Inbound Recruitment, consiguiendo mejorar y rentabilizar los procesos de selección, fidelizar al personal y mejorar la imagen de marca de la empresa, potenciando así su productividad y servicios.

Salidas Laborales

Las salidas profesionales del Master en Inbound Recruitment y Gestión de Talento son las de Director de RRHH, International Recruiters, Business partners, Talent Manager, Agregador de Talento, Responsable virtual en Recursos Humanos, encargado de crear nuevos equipos, trabajar con la identidad online de las empresas y los empleados, Chief Happiness Officer (CHO) o Director/a de Felicidad

¿Por qué elegir INESEM?



PROGRAMA ACADÉMICO

Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento

Módulo 1. **La organización y la gestión del capital humano**

Módulo 2. **Habilidades de liderazgo en gestión de talento**

Módulo 3. **Potenciar la motivación: herramienta esencial en la gestión de talento humano**

Módulo 4. **La capacitación y la gestión por competencias**

Módulo 5. **Procesos de gestión de personas**

Módulo 6. **Inbound recruitment: atracción del talento**

Módulo 7. **Inbound recruitment: captación y selección de talento**

Módulo 8. **Inbound recruitment: enamorar y fidelizar al talento humano**

Módulo 9. **Proyecto fin de máster**

Módulo 1.

La organización y la gestión del capital humano

Unidad didáctica 1.

Modelos organizativos: la humanización de la organización

1. La importancia de las organizaciones
2. Aproximación conceptual a la organización
3. Tipos de organizaciones
4. La estructura
5. Cambio y desarrollo en la organización
6. El coach como agente de cambio
7. Impactos derivados de la introducción de una cultura de coaching
8. Profesionales con vocación de persona

Unidad didáctica 2.

La innovación en la organización

1. Adaptación de la organización a través del talento y la innovación
2. Los ingredientes de la innovación
3. Gestión de la innovación
4. Requisitos para la innovación
5. Caso de estudio voluntario: La innovación según Steve Jobs
6. Caso Helvex: el cambio continuo

Unidad didáctica 3.

Nuevos retos del departamento de recursos humanos

1. Wellbeing: el bienestar en el trabajo
2. El clima laboral y productividad
3. El empowerment o empoderamiento
4. De la ética empresarial a la responsabilidad social corporativa
5. La consultoría de Recursos Humanos
6. El responsable de Recursos Humanos como arquitecto de la estrategia

Unidad didáctica 4.

El equipo en la organización actual

1. La Importancia de los equipos en las organizaciones actuales
2. Modelos explicativos de la eficacia de los equipos
3. Composición de equipos, recursos y tareas
4. Los procesos en los equipos

Unidad didáctica 5.

Importancia de la gestión del talento en los recursos humanos

1. La importancia de la Gestión del Talento en los Recursos Humanos
2. La tercera Revolución del Conocimiento
3. ¿Cómo Gestionar el Talento?

Unidad didáctica 6.

Gestión del conocimiento y gestión del talento

1. La sociedad del conocimiento
2. La gestión del conocimiento
3. El talento como elemento de diferenciación
4. La gestión del talento
5. La detección del talento en la empresa
6. Atracción, desarrollo y retención del talento
7. Caso de estudio voluntario: la NASA y la gestión del conocimiento

Unidad didáctica 7.

Desarrollar un equipo de alto rendimiento (ear)

1. Qué es un Equipo de Alto Rendimiento
2. Principios para crear Equipos de Alto Rendimiento
3. Etapas en el desarrollo de EAR

Módulo 2.

Habilidades de liderazgo en gestión de talento

Unidad didáctica 1.

El liderazgo

1. Evolución del liderazgo en la historia
2. Edades del liderazgo organizativo
3. ¿Qué se entiende por liderazgo?
4. Evolución de las teorías de liderazgo
5. Estilos de liderazgo
6. El papel del líder

Unidad didáctica 2.

Desarrollo de las habilidades de liderazgo

1. Competencias del buen líder
2. Competencias del líder eficaz
3. El rol del líder eficaz dentro del grupo
4. Tácticas y estrategias de liderazgo eficaz
5. El gen del liderazgo
6. Liderazgo y timidez

Unidad didáctica 3.

El liderazgo y el trabajo en equipo

1. Aptitudes y cualidades que debe poseer un líder
2. Funciones esenciales del líder
3. Funciones complementarias del líder
4. Trabajo en equipo y Equipos de trabajo. Aproximación y Diferencias
5. Ventajas del trabajo en equipo

Unidad didáctica 4.

Técnicas para mejorar el funcionamiento de un equipo

1. Programa de entrenamiento
2. Métodos de aprendizaje
3. Técnicas de desarrollo en equipo
4. Pasos para identificar, analizar y solucionar problemas

Unidad didáctica 5.

La dinámica de grupos y su clasificación

1. Definición
2. Aplicaciones a los distintos campos de la vida social
3. Técnicas de dinámica de grupos
4. Normas generales para el uso de las técnicas de grupo
5. El papel del dinamizador
6. Clasificación de las Dinámicas de Grupos según el tamaño del grupo

Unidad didáctica 6.

Claves para la orientación a resultados y la consecución de objetivos

1. Equipos de trabajo
2. Tipos de equipos de trabajo
3. Roles de los miembros del equipo
4. Liderazgo orientado a resultados
5. Claves para la gestión orientada a la consecución de logros

Unidad didáctica 7.

Técnicas de dinámica de grupos en la resolución de conflictos en la empresa

1. Perspectiva positiva del conflicto
2. Conflicto versus violencia
3. Prevención
4. Análisis y negociación
5. Búsqueda de soluciones
6. Procedimientos para enseñar a resolver conflictos

Módulo 3.

Potenciar la motivación: herramienta esencial en la gestión de talento humano

Unidad didáctica 1.

Conceptos básicos

1. Motivación y satisfacción de necesidades
2. Principales teorías
3. Motivación intrínseca Vs extrínseca
4. Biología de la motivación

Unidad didáctica 2.

Intercambio de recursos en las relaciones profesionales necesidad de reconocimiento

1. El refuerzo
2. Reconocimiento y crítica
3. La disciplina

Unidad didáctica 3.

Recompensas intrínsecas del trabajo

1. Satisfacción psicológica
2. Motivación intrínseca en el trabajo

Unidad didáctica 4.

Dar sentido al trabajo

1. Marcarse una dirección
2. El sentido del trabajo humano

Unidad didáctica 5.

Incremento de participación activa clima laboral de motivación

1. Habilidades y estrategias de motivación
2. La comunicación
3. Proceso de solución de problemas

Unidad didáctica 6.

Sentirse competente en el trabajo

1. La carrera profesional
2. Autogestión
3. Autoestima

Unidad didáctica 7.

Técnicas de motivación y gestión del entusiasmo

1. Consejos para mantener al equipo motivado
2. Técnicas de motivación
3. La gestión del entusiasmo
4. Claves para estimular a equipos de trabajo
5. Liderazgo capaz de entusiasmar

Unidad didáctica 8.

El compromiso dentro de los equipos, ¿cómo construirlo?

1. Compromiso, valor clave de los equipos de trabajo
2. Generar compromiso entre los trabajadores
3. Cómo movilizar y mantener el compromiso

Módulo 4.

La capacitación y la gestión por competencias

Unidad didáctica 1.

Modelos actuales en la gestión por competencias

1. Visión histórica de la gestión de personas
2. Los nuevos paradigmas conceptuales de la gestión de personas
3. Reconceptualización del trabajo humano Del Taylorismo a la competencia laboral

Unidad didáctica 2.

Introducción a las competencias

1. Las competencias, un nuevo enfoque para la gestión empresarial
2. Competencias en el contexto laboral
3. ¿Cómo se adquieren las competencias?
4. Competencias Tipología y significado

Unidad didáctica 3.

Gestión por competencias identificación y definición de competencias

1. Gestión por competencias
2. Objetivos del proceso de gestión por competencias
3. Características de la gestión por competencias
4. Beneficios del modelo de gestión por competencias
5. Definición e implantación de un sistema de gestión por competencias
6. Políticas o estrategias de un sistema de gestión por competencias
7. Metacompetencias

Unidad didáctica 4.

Aplicación de las competencias para el talento

1. Las competencias en la gestión del talento
2. Diferenciación de competencias para el talento
3. Aplicaciones del modelo de competencias
4. Competencias y generación de valor
5. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo del recurso humano por competencias
6. El área de talento humano

Unidad didáctica 5.

Comunicación interna y externa

1. Importancia de la comunicación en la empresa
2. Comunicación interna
3. Herramientas de comunicación
4. Plan de comunicación interna
5. La comunicación externa
6. Cultura empresarial o corporativa
7. Clima laboral

Unidad didáctica 6.

El burnout

1. ¿Qué es el Burnout?
2. Tipos de Burnout
3. Fases del Burnout
4. Causas del Burnout
5. Síntomas del Burnout
6. Consecuencias del Burnout
7. Relaciones entre Estrés y Burnout

Unidad didáctica 7.

El estrés laboral

1. Introducción
2. Concepto y modelos teóricos del estrés laboral
3. Desarrollo del estrés laboral
4. Tipos de estrés laboral
5. Causas del estrés laboral
6. Síntomas del estrés laboral
7. Consecuencias del estrés laboral

Unidad didáctica 8.

Prevención y manejo del estrés laboral

1. Medidas de prevención e intervención
2. Técnicas para la prevención del estrés
3. Intervención en situaciones de crisis

Módulo 5.

Procesos de gestión de personas

Unidad didáctica 1.

Planificación de plantillas

1. Introducción
2. Concepto de planificación de Recursos Humanos
3. Importancia de la planificación de los Recursos Humanos: ventajas y desventajas
4. Objetivos de la planificación de Recursos Humanos
5. Requisitos previos a la planificación de Recursos Humanos
6. El caso especial de las Pymes

Unidad didáctica 2.

Descripción de los puestos de trabajo

1. Descripción y análisis de puestos de trabajo
2. El proceso de analizar los puestos de trabajo
3. El análisis de la información

Unidad didáctica 3.

Evaluación del desempeño del puesto de trabajo

1. Introducción a la evaluación del desempeño
2. Utilidad de la evaluación del desempeño
3. Programas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo
4. Métodos de valoración de puestos de trabajo y sistemas de promoción

Unidad didáctica 4.

Política de retribución

1. Importancia de la política retributiva
2. Objetivos del sistema retributivo
3. Elementos del paquete retributivo
4. Factores que afectan al diseño de la estrategia de retribuciones

Módulo 6.

Inbound recruitment: atracción del talento

Unidad didáctica 1.

Estrategia de reclutamiento 30 y employer branding

1. El uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de trabajo
2. Aspectos básicos para el Employer Branding
3. Atracción y retención de talento
4. Pilares para la atracción y retención de talento
5. Desarrollo del talento
6. Atracción y retención de talento en la era digital
7. Canal de empleo corporativo o Career Site
8. Casos prácticos reales de EB

Unidad didáctica 2.

El inbound recruitment: técnicas de atracción de talento a la empresa

1. El Inbound Recruitment: Fase de atracción de talento
2. Employer Branding
3. Página de Empleo
4. Redes Sociales: Embajadores de Marca
5. Difusión de Ofertas de Empleo

Unidad didáctica 3.

El employer branding como filosofía de gestión

1. La importancia del Branding
2. La Creación de una Marca
3. ¿Cuál es el valor de tu marca?
4. La propuesta de valor del empleador

Unidad didáctica 4. Importancia de la marca como empleador

1. Introducción
2. El atractivo organizacional
3. Desarrollo de la marca como empleador

Unidad didáctica 5. La metodología del employer branding

1. Aspectos básicos para el Employer Branding

Unidad didáctica 6. Mobile recruitment

1. Conceptualización del reclutamiento móvil
2. Beneficios del mobile recruitment
3. Estrategias Mobile Hunting
4. Software de Reclutamiento y/o ATS (Applicant Tracking System)
5. Apps para la captación, selección y retención del talento

Unidad didáctica 7. Social media recruiting

1. Redes sociales y búsqueda de empleo
2. Huella digital
3. E- Recruitment
4. Job Posting
5. Blogging

Módulo 7. Inbound recruitment: captación y selección de talento

Unidad didáctica 1. Proceso de selección curricular a través de las redes y portales de empleo

1. La importancia de una buena selección para las Organizaciones
2. Búsqueda de Talento a través de las Redes Sociales

Unidad didáctica 2. Recursos para abordar las entrevistas de trabajo: entrevistador

1. Tipología de entrevistas de trabajo
2. Entrevistas Presenciales
3. Entrevistas Virtuales
4. Preparación previa de la entrevista
5. Decálogo del buen entrevistador
6. Evaluación de las entrevistas de trabajo

Unidad didáctica 3. La experiencia del candidato

1. La Experiencia del Candidato
2. Implementar la Candidate Experience en la selección de talento
3. Antes de la entrevista
4. Durante la entrevista
5. Después de la entrevista
6. Los ATS (Applicant Tracking Systems): Herramientas digitales para los procesos de selección

Unidad didáctica 4.

Selección de personal a través de linkedin

1. Introducción a LinkedIn Business
2. Perfil de empresa
3. LinkedIn Recruiter
4. Anuncios "Trabaja con nosotros" de LinkedIn
5. Talent Pipeline
6. Recruiter Mobile
7. Talent Insights e Inteligencia Artificial

Unidad didáctica 5.

Selección de personal a través de facebook

1. Introducción a Facebook Business
2. Página de empresas
3. Estrategia de contenido
4. Grupos e interacción
5. Reputación Online
6. Publicar ofertas de empleo
7. Chatbots y atención al cliente

Unidad didáctica 6.

Selección personal a través de twitter

1. Introducción a Twitter Business
2. Perfil de empresa
3. Búsqueda del talento
4. Twitter Ads: ofertas de empleo

Unidad didáctica 7.

Pruebas de selección y assessment center

1. El proceso de Selección
2. Assessment Center o Centros de Evaluación

Unidad didáctica 8.

La entrevista de selección conductual estructurada

1. La Entrevista Conductual Estructurada
2. Variables que influyen en la toma de decisión de la contratación de personas
3. Elementos de la Entrevista Conductual Estructurada
4. El Proceso de Entrevistar

Módulo 8.

Inbound recruitment: enamorar y fidelizar al talento humano

Unidad didáctica 1.

Plan de acogida

1. Importancia de realizar una buena acogida de empleados
2. Definición de un Plan de Acogida de Empleados
3. Preparación del puesto del nuevo empleado
4. Recibimiento y presentación de la empresa
5. Formación sobre la cultura y valores empresariales
6. Información sobre las bases contractuales y laborales
7. Presentación de responsables y compañeros
8. Formación por parte de los responsables: descripción de las funciones
9. Kit de Bienvenida

Unidad didáctica 2.

La experiencia del empleado: employee experience

1. El Employee Experience
2. Plan de Employee Experience
3. Canales de comunicación interna
4. Creación de un Departamento de Felicidad

Unidad didáctica 3.

Técnicas de e-learning para apoyar la formación

1. Introducción
2. Internet va a incidir decisivamente en la forma de enseñar y aprender
3. Marco teórico
4. Ventajas del e-learning en la empresa

Unidad didáctica 4.

Sistemas de formación

1. La formación como opción estratégica
2. Diagnóstico de las necesidades de formación
3. La elaboración del plan de formación
4. Diseño y gestión de las acciones formativas
5. Financiación de la formación continua

Unidad didáctica 5.

Financiación y bonificación de la formación

1. Financiación de la formación bonificada
2. Formación continua con base en las empresas

metodología de aprendizaje

La configuración del modelo pedagógico por el que apuesta INESEM, requiere del uso de herramientas que favorezcan la colaboración y divulgación de ideas, opiniones y la creación de redes de conocimiento más colaborativo y social donde los alumnos complementan la formación recibida a través de los canales formales establecidos.



Con nuestra metodología de aprendizaje online, el alumno comienza su andadura en INESEM Business School a través de un campus virtual diseñado exclusivamente para desarrollar el itinerario formativo con el objetivo de mejorar su perfil profesional. El alumno debe avanzar de manera autónoma a lo largo de las diferentes unidades didácticas así como realizar las actividades y autoevaluaciones correspondientes.

El equipo docente y un tutor especializado harán un *seguimiento exhaustivo*, evaluando todos los progresos del alumno así como estableciendo una línea abierta para la resolución de consultas.

Nuestro sistema de aprendizaje se fundamenta en *cinco pilares* que facilitan el estudio y el desarrollo de competencias y aptitudes de nuestros alumnos a través de los siguientes entornos:

Secretaría

Sistema que comunica al alumno directamente con nuestro asistente virtual permitiendo realizar un seguimiento personal de todos sus trámites administrativos.

Campus Virtual

Entorno Personal de Aprendizaje que permite gestionar al alumno su itinerario formativo, accediendo a multitud de recursos complementarios que enriquecen el proceso formativo así como la interiorización de conocimientos gracias a una formación práctica, social y colaborativa.

Revista Digital

Espacio de actualidad donde encontrar publicaciones relacionadas con su área de formación. Un excelente grupo de colaboradores y redactores, tanto internos como externos, que aportan una dosis de su conocimiento y experiencia a esta red colaborativa de información.

Webinars

Píldoras formativas mediante el formato audiovisual para complementar los itinerarios formativos y una práctica que acerca a nuestros alumnos a la realidad empresarial.

Comunidad

Espacio de encuentro que permite el contacto de alumnos del mismo campo para la creación de vínculos profesionales. Un punto de intercambio de información, sugerencias y experiencias de miles de usuarios.



Revista Digital

Secretaría

5

pilares del método

Webinars

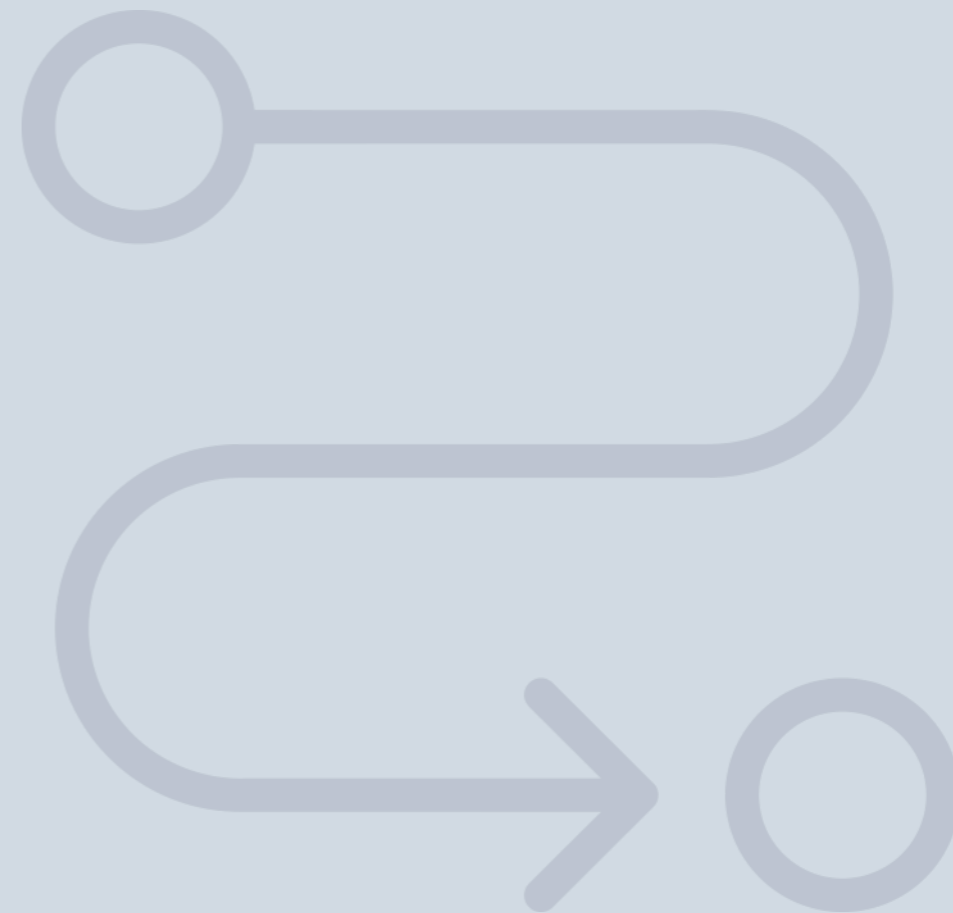
Campus Virtual

Comunidad



SERVICIO DE **Orientación** de Carrera

Nuestro objetivo es el asesoramiento para el desarrollo de tu carrera profesional. Pretendemos capacitar a nuestros alumnos para su adecuada adaptación al mercado de trabajo facilitándole su integración en el mismo. Somos el aliado ideal para tu crecimiento profesional, aportando las capacidades necesarias con las que afrontar los desafíos que se presenten en tu vida laboral y alcanzar el éxito profesional. Gracias a nuestro Departamento de Orientación de Carrera se gestionan más de 500 convenios con empresas, lo que nos permite contar con una plataforma propia de empleo que avala la continuidad de la formación y donde cada día surgen nuevas oportunidades de empleo. Nuestra bolsa de empleo te abre las puertas hacia tu futuro laboral.



Financiación y becas

En INESEM

Ofrecemos a nuestros alumnos facilidades económicas y financieras para la realización del pago de matrículas,

todo ello
100%
sin intereses.

INESEM continúa ampliando su programa de becas para acercar y posibilitar el aprendizaje continuo al máximo número de personas. Con el fin de adaptarnos a las necesidades de todos los perfiles que componen nuestro alumnado.



20%	Beca desempleo	Para los que atraviesen un periodo de inactividad laboral y decidan que es el momento idóneo para invertir en la mejora de sus posibilidades futuras.
15%	Beca emprende	Nuestra apuesta por el fomento del emprendimiento y capacitación de los profesionales que se han aventurado en su propia iniciativa empresarial.
10%	Beca alumnos	Como premio a la fidelidad y confianza de los alumnos en el método INESEM, ofrecemos una beca a todos aquellos que hayan cursado alguna de nuestras acciones formativas en el pasado.

Masters Profesionales

Master en Inbound Recruitment y Gestión del Talento

Impulsamos tu carrera profesional



INESEM
BUSINESS SCHOOL

www.inesem.es



958 05 02 05 formacion@inesem.es

Gestionamos acuerdos con más de 2000 empresas y tramitamos más de 500 ofertas profesionales al año.
Facilitamos la incorporación y el desarrollo de los alumnos en el mercado laboral a lo largo de toda su carrera profesional.