



# INESEM

BUSINESS SCHOOL

## *Curso Superior en Inbound Recruiting*

+ Información Gratis

titulación de formación continua bonificada expedida por el instituto europeo de estudios empresariales

## Curso Superior en Inbound Recruiting

**duración total:** 200 horas

**horas teleformación:** 100 horas

**precio:** 0 € \*

**modalidad:** Online

\* hasta 100 % bonificable para trabajadores.

### descripción

¿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 CURSO EXPERTO aprenderás la metodología de Inbound Recruitment de forma prácticas



+ Información Gratis

## *a quién va dirigido*

Todos aquellos trabajadores y profesionales en activo que deseen adquirir o perfeccionar sus conocimientos técnicos en este área.

## *objetivos*

- Aprender sobre las últimas tendencias en captación de talento gracias al uso del Inbound Recruitment.
- 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.

## *para qué te prepara*

Este CURSO EXPERTO ONLINE en Inbound Recruitment conseguirá que desarrolles todo tu potencial en el ámbito de los Recursos Humanos, potenciando la gestión de talento en empresas haciendo uso de la innovadora metodología de Inbound Recruitment, consiguiendo reducir los costes de selección y haciendo la captación de talento más eficaz.

## *salidas laborales*

Desarrolla tu carrera profesional en el ámbito empresarial y de los Recursos Humanos como Director de Selección de Personal, International recruiters, Business partners, Talent Manager para compañías multinacionales y empresas en expansión, Agregador de Talento encargado de localizar al mejor candidato para las iniciativas de las empresas, Responsable virtual en Recursos Humanos, encargado de crear nuevos equipos, trabajar con la identidad online de las empresas y los empleados. Destaca ante uno de los puestos más demandados como Chief Happiness Officer (CHO) o Director/a de Felicidad, encargados de atraer talento y evitar rotaciones y los problemas de retención.

## titulación

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por parte de INESEM vía correo postal, la Titulación Oficial que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Esta titulación incluirá el nombre del curso/máster, la duración del mismo, el nombre y DNI del alumno, el nivel de aprovechamiento que acredita que el alumno superó las pruebas propuestas, las firmas del profesor y Director del centro, y los sellos de la instituciones que avalan la formación recibida (Instituto Europeo de Estudios Empresariales).



### INSTITUTO EUROPEO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES

como centro de Formación acreditado para la impartición a nivel nacional de formación  
EXPIDE LA SIGUIENTE TITULACIÓN

#### NOMBRE DEL ALUMNO/A

con D.N.I. XXXXXXXX ha superado los estudios correspondientes de

#### Nombre de la Acción Formativa

de XXX horas, perteneciente al Plan de Formación INESEM en la convocatoria de XXXX  
Y para que surta los efectos pertinentes queda registrado con número de expediente XXXX- XXXX-XXXX-XXXXXX

Con una calificación de SOBRESALIENTE

Y para que conste expido la presente TITULACIÓN en  
Granada, a (día) de (mes) de (año)

La dirección General

MARIA MORENO HIDALGO

Firma del alumno/a

Sello



NOMBRE DEL ALUMNO/A



## forma de bonificación

- Mediante descuento directo en el TC1, a cargo de los seguros sociales que la empresa paga cada mes a la Seguridad Social.

## metodología

El alumno comienza su andadura en INESEM a través del Campus Virtual. Con nuestra metodología de aprendizaje online, el alumno debe avanzar a lo largo de las unidades didácticas del itinerario formativo, así como realizar las actividades y autoevaluaciones correspondientes. Al final del itinerario, el alumno se encontrará con el examen final, debiendo contestar correctamente un mínimo del 75% de las cuestiones planteadas para poder obtener el título.

Nuestro 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.

El alumno dispone de un espacio donde gestionar todos sus trámites administrativos, la Secretaría Virtual, y de un lugar de encuentro, Comunidad INESEM, donde fomentar su proceso de aprendizaje que enriquecerá su desarrollo profesional.

## materiales didácticos

- Manual teórico 'Inbound Recruitment: Atracción del Talento'
- Manual teórico 'Inbound Recruitment: Captación y Selección de Talento'
- Manual teórico 'Inbound Recruitment: Enamorar y Fidelizar al Talento Humano'



## profesorado y servicio de tutorías

Nuestro equipo docente estará a su disposición para resolver cualquier consulta o ampliación de contenido que pueda necesitar relacionado con el curso. Podrá ponerse en contacto con nosotros a través de la propia plataforma o Chat, Email o Teléfono, en el horario que aparece en un documento denominado “Guía del Alumno” entregado junto al resto de materiales de estudio. Contamos con una extensa plantilla de profesores especializados en las distintas áreas formativas, con una amplia experiencia en el ámbito docente.

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas, así como solicitar información complementaria, fuentes bibliográficas y asesoramiento profesional. Podrá hacerlo de las siguientes formas:

- **Por e-mail:** El alumno podrá enviar sus dudas y consultas a cualquier hora y obtendrá respuesta en un plazo máximo de 48 horas.

- **Por teléfono:** Existe un horario para las tutorías telefónicas, dentro del cual el alumno podrá hablar directamente con su tutor.

- **A través del Campus Virtual:** El alumno/a puede contactar y enviar sus consultas a través del mismo, pudiendo tener acceso a Secretaría, agilizando cualquier proceso administrativo así como disponer de toda su documentación



## *plazo de finalización*

El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá de la misma duración del curso. Existe por tanto un calendario formativo con una fecha de inicio y una fecha de fin.

## *campus virtual online*

especialmente dirigido a los alumnos matriculados en cursos de modalidad online, el campus virtual de inesem ofrece contenidos multimedia de alta calidad y ejercicios interactivos.

## *comunidad*

servicio gratuito que permitirá al alumno formar parte de una extensa comunidad virtual que ya disfruta de múltiples ventajas: becas, descuentos y promociones en formación, viajes al extranjero para aprender idiomas...

## *revista digital*

el alumno podrá descargar artículos sobre e-learning, publicaciones sobre formación a distancia, artículos de opinión, noticias sobre convocatorias de oposiciones, concursos públicos de la administración, ferias sobre formación, etc.

## *secretaría*

Este sistema comunica al alumno directamente con nuestros asistentes, agilizando todo el proceso de matriculación, envío de documentación y solución de cualquier incidencia.

Además, a través de nuestro gestor documental, el alumno puede disponer de todos sus documentos, controlar las fechas de envío, finalización de sus acciones formativas y todo lo relacionado con la parte administrativa de sus cursos, teniendo la posibilidad de realizar un seguimiento personal de todos sus trámites con INESEM

**programa formativo**

## **MÓDULO 1. INBOUND RECRUITMENT: ATRACCIÓN DE TALENTO**

### **UNIDAD DIDÁCTICA 1. ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO 4.0 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 2. 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 Preparación previa de la entrevista
4. Decálogo del buen entrevistador
5. 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 3. 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