



# Masters con Reconocimiento Universitario

Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos

Humanos + 60 Créditos ECTS



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL

INESEM BUSINESS SCHOOL

# Índice

Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

1. Sobre INESEM

2. Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

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

[Objetivos](#)

3. Programa académico

4. Metodología de Enseñanza

5. ¿Por qué elegir INESEM?

6. Orientación

7. Financiación y Becas

# SOBRE INESEM BUSINESS SCHOOL

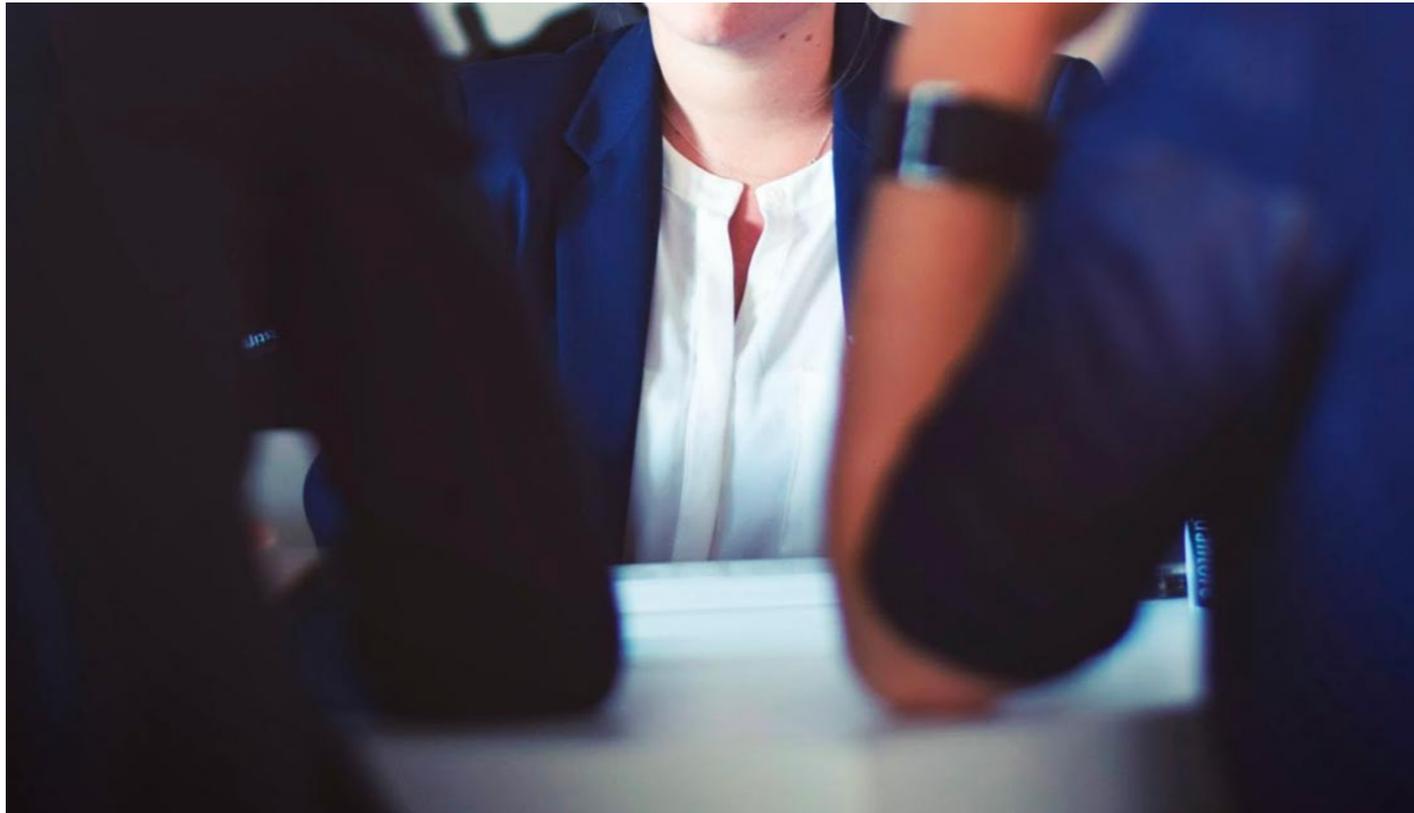


INESEM Business School como Escuela de Negocios Online tiene por objetivo desde su nacimiento trabajar para fomentar y contribuir al desarrollo profesional y personal de sus alumnos. Promovemos ***una enseñanza multidisciplinar e integrada***, mediante la aplicación de ***metodologías innovadoras de 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 de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS



DURACIÓN	1500
PRECIO	1970 €
CRÉDITOS ECTS	60
MODALIDAD	Online

Entidad impartidora:



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL



UNIVERSIDAD  
**NEBRIJA**

Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

## Titulación Masters con Reconocimiento Universitario

Doble Titulación:

- Titulación Propia Universitaria de Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos expedida por la Universidad Antonio de Nebrija con 60 créditos ECTS.
- Titulación propia de Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos, expedida y avalada por el 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

La gran importancia que han tomado las personas en la organización ha provocado que cada vez se prime más en las empresas un trato especial por el talento, desarrollo y, en general, las habilidades de las personas. Por ello, se hace necesario conocer las herramientas principales para poder convertir el capital humano en elemento diferenciador en la organización dentro del mercado económico. Este motivo hace que una formación transversal y generalista en todos los ámbitos que engloba el departamento de recursos humanos nos puede ayudar a diferenciarnos del resto y poder trabajar con un equipo humano que ejerza como principal baza de nuestra empresa.

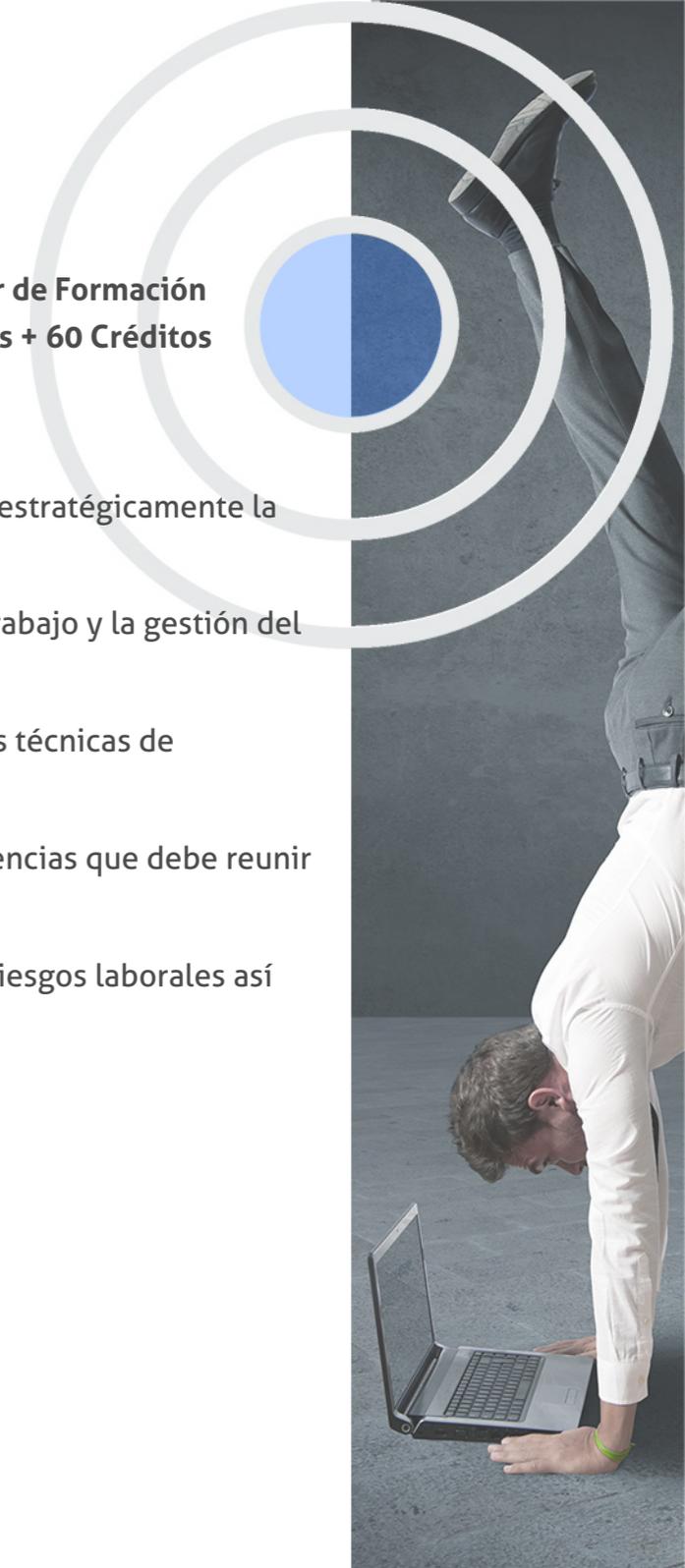
## A quién va dirigido

El Master Gestión del talento y Recursos Humanos de 60 créditos ECTS está dirigido a quienes posean un grado o título universitario en la rama de Recursos Humanos, Derecho y Administración de Empresas, así como cualquier titulación relacionada, que deseen especializarse en dirigir los recursos humanos de una organización, gestionarlos y desarrollarlos profesionalmente.

# Objetivos

Con el Masters con Reconocimiento Universitario **Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Entender la importancia de las personas y analizar estratégicamente la dirección de los recursos humanos.
- Profundizar en los fundamentos del Derecho del Trabajo y la gestión del talento.
- Analizar todo el proceso de selección y las distintas técnicas de formación.
- Adentrarse en el coaching e identificar las competencias que debe reunir el coach.
- Entender los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales así como el conflicto laboral y la mediación.





¿Y, después?

### Para qué te prepara

El Master Gestión del talento y Recursos Humanos te preparará para conseguir las competencias requeridas para poder dirigir un departamento de recursos humanos y realizar planes estratégicos que provoquen el crecimiento de los empleados, a través de herramientas de identificación de habilidades, motivación y un clima laboral favorable. Todo ello, a la vez que ayudas a la empresa a alcanzar sus objetivos corporativos.

### Salidas Laborales

Estudiar el Master Gestión del Talento y Recursos Humanos te capacita para optar a puestos de trabajo de responsabilidad como Directivo o Técnico de Recursos Humanos, Consultor interno y externo de Recursos Humanos, Responsable de selección, formación y administración del personal, Responsable de relaciones y negociaciones laborales o Gestor de conocimiento en la organización.

# ¿Por qué elegir INESEM?



# PROGRAMA ACADÉMICO

Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

Módulo 1. **El capital humano en la organización**

Módulo 2. **Innovación, estrategia y liderazgo de las personas**

Módulo 3. **Liderazgo y habilidades directivas**

Módulo 4. **Gestión del cambio**

Módulo 5. **Inbound recruitment: atracción del talento**

Módulo 6. **Inbound recruitment: captación y selección de talento**

Módulo 7. **Inbound recruitment: enamorar y fidelizar al talento humano**

Módulo 8. **Desarrollo de competencias y motivación**

Módulo 9. **El conflicto laboral y la mediación**

Módulo 10. **Coaching y mentoring**

Módulo 11. **Proyecto fin de máster**

# PROGRAMA ACADÉMICO

Master de Formación Permanente en Gestión del Talento y Recursos Humanos + 60  
Créditos ECTS

## Módulo 1. El capital humano en la organización

### 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.

#### 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 3.

#### 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.

## Innovación, estrategia y liderazgo de las personas

### Unidad didáctica 1.

#### 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 2.

#### 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 3.

#### Dirección estratégica de rrhh

---

1. Conceptualización
2. Perspectivas en la dirección estratégica de los recursos humanos
3. La relación entre la estrategia empresarial y la de recursos humanos
4. Modelos de gestión estratégica de RRHH
5. Proceso de DERRHH
6. Barreras a la DERRHH

### Unidad didáctica 4.

#### El liderazgo en el equipo

---

1. Liderazgo
2. Enfoques en la teoría del liderazgo
3. Estilos de liderazgo
4. El papel del líder

### Unidad didáctica 5.

#### Técnicas para mejorar el funcionamiento de un equipo

---

1. Programa de entrenamiento
2. Técnicas de desarrollo en equipo

### Unidad didáctica 6.

#### La dinámica de grupos

---

1. Definición
2. Aplicaciones a los distintos campos de la vida social
3. Normas generales para el uso de las técnicas de grupo
4. El papel del dinamizador

# Módulo 3.

## Liderazgo y habilidades directivas

### Unidad didáctica 1.

#### La nueva gestión directiva

---

1. Qué es la Gestión Directiva
2. La función directiva, evolución hacia el management
3. La dirección como equipo
4. El empoderamiento

### Unidad didáctica 2.

#### 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 3.

#### Comunicación y creación de marca

---

1. La importancia de la marca interna
2. Identidad de marca: clave para la comunicación interna
3. Estrategia de comunicación para dar a conocer la marca
4. Marca interna y externa como catalizador del cambio

### Unidad didáctica 4.

#### 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 5.

#### 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.

### Gestión del cambio

#### Unidad didáctica 1 los motores de cambio en las empresas.

---

1. Nuevos paradigmas económicos
2. Principales cambios tecnológicos
3. Sociedad digital y del conocimiento
4. Lean & Agile Management

#### Unidad didáctica 2. Gestión del cambio

---

1. Conceptualización
2. Modelo de Gestión del cambio organizacional
3. Dificultades al implantar un nuevo modelo de gestión
4. La resistencia al cambio
5. Factores de éxito en la gestión del cambio

#### Unidad didáctica 3 competencias del agente de cambio.

---

1. El directivo que piensa en digital
2. Cambio y adaptación personal
3. Liderazgo situacional
4. Coordinador de estructuras y procesos

#### Unidad didáctica 4 transformación del negocio.

---

1. Del modelo offline al entorno online
2. Descentralización
3. Disponibilidad de recursos
4. Trabajo colaborativo
5. Cuadro de mando integral

#### Unidad didáctica 5 los sistemas de la empresa digital.

---

1. SCM (Supply Chain Management)
2. Customer Relation Management
3. Sistemas de planificación empresariales (ERP)
4. Sistemas de gestión del conocimiento

#### Unidad didáctica 6 casos reales de migración digital.

---

1. De lo tradicional a lo actual
2. Los impulsores del cambio
3. La empresa actual Aparición de la empresa digital
4. Nivel Internacional
5. Caso de Internacionalización de Mango

# Módulo 5.

## 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 6.

## 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

### 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

# Módulo 8.

## Desarrollo de competencias y motivación

### 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.

#### 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
5. Evaluación del desempeño por competencias y retribución

### 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.

#### La motivación en la empresa

---

1. Teorías de la Motivación
2. Tipos de motivación y estándares de eficacia

### 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.

#### 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 9.

#### 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

## Unidad didáctica 10.

### 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

# Módulo 9.

## El conflicto laboral y la mediación

### Unidad didáctica 1.

#### Análisis del conflicto

---

1. Conceptualización del conflicto
2. Orígenes y causas de los conflictos
3. Tipos de conflictos
4. Elementos del conflicto
5. Importancia del conflicto
6. La conflictología
7. Prevención de los conflictos

### Unidad didáctica 2.

#### Resolución del conflicto

---

1. Introducción
2. Actitudes ante el conflicto
3. Estilos de resolución de conflictos
4. El lenguaje

### Unidad didáctica 3.

#### La mediación

---

1. Introducción
2. Origen y concepto de la mediación
3. Principios inspiradores y rectores del proceso de mediación
4. Ventajas y desventajas de la mediación
5. La mediación como proceso

# Módulo 10.

## Coaching y mentoring

### Unidad didáctica 1. ¿qué es el coaching?

---

1. El cambio, la crisis y la construcción de la identidad
2. Concepto de coaching
3. Etimología del coaching
4. Influencias del coaching
5. Diferencias del coaching con otras prácticas
6. Corrientes actuales de coaching

### Unidad didáctica 2. Importancia del coaching

---

1. ¿Por qué es importante el coaching?
2. Principios y valores
3. Tipos de coaching
4. Beneficios de un coaching eficaz
5. Mitos sobre coaching

### Unidad didáctica 3. Aspectos fundamentales del coaching i

---

1. Introducción: los elementos claves para el éxito
2. Motivación
3. Autoestima
4. Autoconfianza

### Unidad didáctica 4. Aspectos fundamentales del coaching ii

---

1. Responsabilidad y compromiso
2. Acción
3. Creatividad
4. Contenido y proceso
5. Posición "meta"
6. Duelo y cambio

### Unidad didáctica 5. Ética y coaching

---

1. Liderazgo, poder y ética
2. Confidencialidad del Proceso
3. Ética y Deontología del coach
4. Código Deontológico del Coach
5. Código Ético

### Unidad didáctica 6. Coaching como ayuda al liderazgo de empresa

---

1. El coaching como ayuda a la formación del liderazgo
2. El coaching como estilo de liderazgo
3. El coach como líder y formador de líderes
4. Cualidades del líder que ejerce como coach

### Unidad didáctica 7. Herramientas de coaching ejecutivo

---

1. El coaching ejecutivo
2. Cualidades y competencias
3. Desarrollo de formación y experiencia empresarial
4. Dificultades del directivo. Errores más comunes
5. Instrumentos y herramientas de medición del coaching ejecutivo

### Unidad didáctica 8. La mejora del funcionamiento del equipo

---

1. Adaptación y aprendizaje: Los Programas de entrenamiento
2. Las principales técnicas de desarrollo en equipo

## Unidad didáctica 9.

### Qué es el mentoring

---

1. Antecedentes del mentoring y término
2. Definiciones de mentoring
3. Orientación del mentoring
4. Bases del mentoring
5. Mentoring vs coaching
6. Por qué usar mentoring

## Unidad didáctica 10.

### Clases de mentoring

---

1. Mentoring situacional
2. Mentoring informal
3. Mentoring formal

## Unidad didáctica 11.

### Creación y desarrollo de un programa de mentoring

---

1. Detección y análisis de necesidades
2. Estructura del programa de mentoring
3. Comunicación y expansión del programa
4. Gestión íntegra del mentoring

# 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.

Revista Digital

Secretaría

5

pilares del método

Webinars

Campus Virtual

Comunidad

## 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.

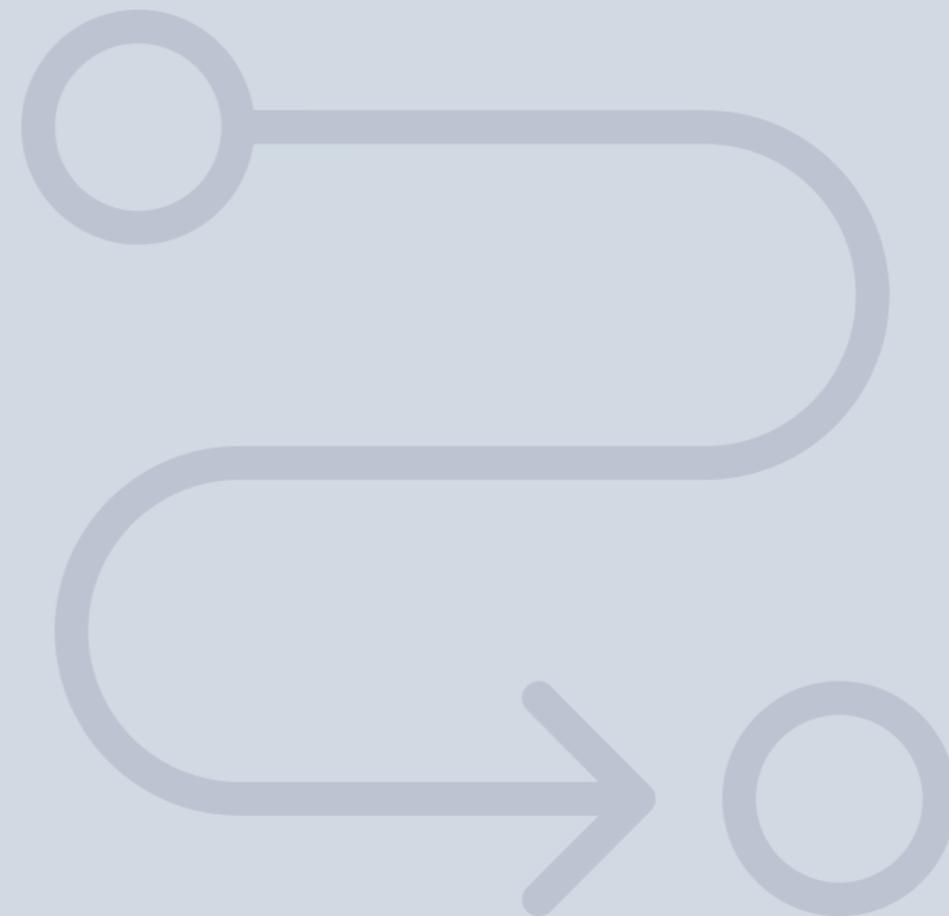
## Webinars

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



## 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 con Reconocimie nto Universitario

Master de Formación Permanente en Gestión del  
Talento y Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

*Impulsamos tu carrera profesional*



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL

[www.inesem.es](http://www.inesem.es)



958 05 02 05 [formacion@inesem.es](mailto: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.