



Curso

Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano



INESEM
BUSINESS SCHOOL

INESEM BUSINESS SCHOOL

Índice

Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano

1. Sobre INESEM

2. Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano

[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.***



Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano



DURACIÓN	1500
PRECIO	1795 €
MODALIDAD	Online

Entidad impartidora:



INESEM
BUSINESS SCHOOL

Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

Titulación Curso

- Titulación Expedida y Avalada por el Instituto Europeo de Estudios Empresariales. "Enseñanza No Oficial y No Conducente a la Obtención de un Título con Carácter Oficial o Certificado de Profesionalidad."

Resumen

El departamento de Recursos Humanos no tendría sentido sin la innovación en materia de captación de talento y de la fidelización de buenos trabajadores a lo largo del tiempo. Es por eso que en Euroinnova hemos desarrollado un Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano para que profundices tus conocimientos en la gestión de personal del siglo XXI. Así pues, en este programa formativo aprenderás a desarrollar una estrategia integral de inbound recruitment que ensalce la marca de tu empresa y optimice el proceso de selección de candidato en todas sus fases: atracción, captación y fidelización del trabajador. A su vez, pondrás en práctica la implementación de metodologías ágiles y los aspectos fundamentales del coaching en recursos humanos.

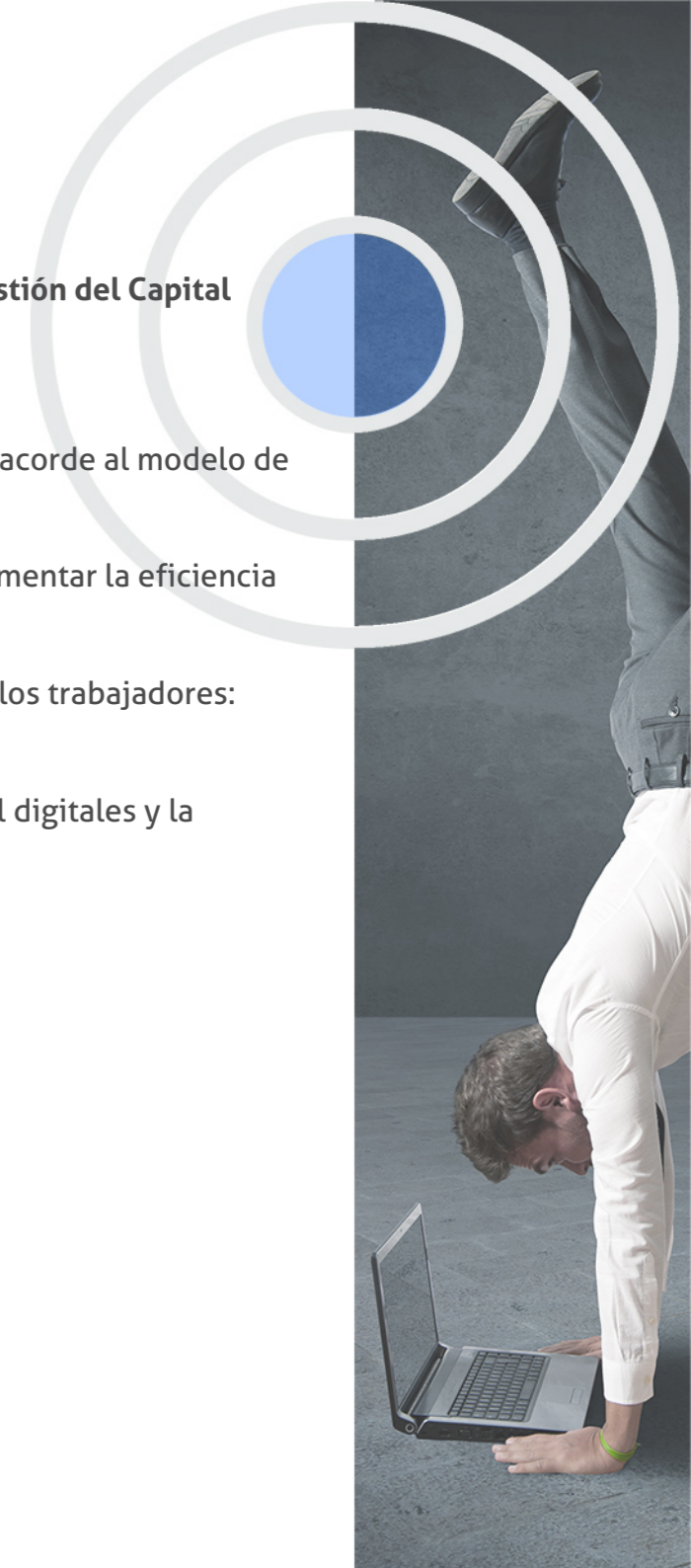
A quién va dirigido

Este Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano está destinado a perfiles laborales relacionados con la captación, gestión y fidelización del talento humano. Es por ello que los graduados en Psicología, Sociología, Derecho, Relaciones Laborales son los más aptos para cursar este programa formativo.

Objetivos

Con el Curso **Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Desarrollar una estrategia de inbound recruitment acorde al modelo de gestión de personal de RRHH.
- Poder implementar metodologías ágiles para incrementar la eficiencia de los equipos de trabajo de RRHH.
- Aprender técnicas de fidelización para enamorar a los trabajadores: comunicación, beneficios y onboarding.
- Saber manejar los canales de selección de personal digitales y la utilización de ATS.





¿Y, después?

Para qué te prepara

Este Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano te prepara para definir una estrategia global en el departamento de RRHH basada en la innovación, la fidelización, el uso de las tecnologías en la selección de personal y el fomento de la cultura empresarial. A su vez, aprenderás sobre los diferentes modelos de gestión en RRHH y la aplicación de las metodologías ágiles en la gestión de personal.

Salidas Laborales

Las salidas profesionales de este Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano son las de talent acquisition specialist, director de gestión de personal y HR & payroll specialist. En definitiva, esta formación exhaustiva y actualizada de gestión de personal te permitirá acceder a cualquier puesto dentro del departamento de RRHH.

¿Por qué elegir INESEM?



PROGRAMA ACADÉMICO

Executive Master en Innovación para la Gestión del Capital Humano

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

Módulo 2. **Dirección estratégica de personas**

Módulo 3. **Gestión del talento en empresas digitales**

Módulo 4. **Nuevos modelos de gestión de recursos humanos**

Módulo 5. **Modelos de innovación en recursos humanos**

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. **Coaching y mentoring**

Módulo 10. **Metodologías ágiles para la gestión de rrhh**

Módulo 11. **People analytics**

Módulo 12. **Proyecto final 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.

Dirección estratégica de personas

Unidad didáctica 1.

Las bases de la dirección estratégica

1. Introducción a la estrategia empresarial
2. Pensamiento estratégico
3. Aspectos esenciales de la estrategia
4. Los tipos de estrategias

Unidad didáctica 2.

Proceso de planificación estratégica

1. Visión, misión y valores empresariales
2. Esquema del proceso estratégico
3. Organización y niveles de planificación de la decisión estratégica
4. Las unidades estratégicas de negocio

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 RRHH
6. Barreras a la RRHH

Unidad didáctica 4.

Análisis del entorno y el mercado laboral

1. Concepto y tipología del entorno de la empresa
2. Entorno competitivo y mercado laboral
3. Obtención de información sobre el entorno

Unidad didáctica 5.

Diagnóstico interno de la empresa

1. El perfil estratégico de la empresa
2. Análisis interno de los RRHH
3. Las ventaja competitiva basada en los RRHH
4. Matriz del BCG o de crecimiento-cuota de mercado
5. Matriz General-Electric McKinsey o de posición competitiva-atractivo del sector
6. Matriz ADL o de posición competitiva-madurez del sector

Unidad didáctica 6.

Plan estratégico de rrhh

1. Fijación de objetivos estratégicos de RRHH
2. Identificación de las estrategias de RRHH
3. Estrategias genéricas de la compañía y definición de estrategias de RRHH
4. Criterios y métodos de selección de estrategias de RRHH
5. Establecimiento y ejecución del plan estratégico de RRHH
6. El cuadro de mando de RRHH

Módulo 3.

Gestión del talento en empresas digitales

Unidad didáctica 1.

La estrategia digital en la empresa

1. Productos digitales
2. Modelos de negocios en la era digital
3. La estrategia digital en la empresa

Unidad didáctica 2.

La gestión del cambio y los nuevos perfiles profesionales

1. Los nuevos perfiles profesionales
2. Gestión intergeneracional en las empresas digitales
3. Gestión del cambio en empresas digitales
4. Employee centricity

Unidad didáctica 3.

Desarrollo del talento digital

1. El plan de formación
2. Gestión del conocimiento y gestión del talento. 6. Atracción, desarrollo y retención del talento
3. Motivación
4. El clima laboral en las empresas digitales

Unidad didáctica 4.

Importancia de la gestión del talento en los rrhh

1. La importancia de la Gestión del Talento en los RRHH
2. La tercera Revolución del Conocimiento
3. ¿Cómo gestionar el talento?

Unidad didáctica 5.

Gestión del talento y en su aplicación

1. Gestión del talento: competencias
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 6.

Employer branding

1. Aspectos básicos para el Employer Branding
2. Atracción y retención de talento
3. Pilares para la atracción y retención de talento
4. La gestión del conocimiento
5. Atracción y retención de talento en la era digital
6. Errores más comunes que se comenten cuando una empresa plantea gestionar una marca como empleador
7. Ejercicio resuelto: Grupo VIPS
8. Ejercicio resuelto: L'OREAL

Módulo 4.

Nuevos modelos de gestión de recursos humanos

Unidad didáctica 1.

La gestión de los recursos humanos

1. Prácticas, políticas y modelos de gestión de RRHH
2. El reto de la gestión de los recursos humanos

Unidad didáctica 2.

Tipos de modelos de gestión de recursos humanos

1. Modelo de gestión de RRHH orientados al control
2. Modelo de gestión de RRHH de Alto Compromiso
3. Modelo de gestión de RRHH de Alta Implicación
4. Modelo de gestión de RRHH de Alto Rendimiento
5. Modelo de gestión de RRHH Orientados a la Seguridad en el trabajo
6. Modelo de gestión de RRHH Orientado al Cliente

Unidad didáctica 3.

Modelos tradicionales de gestión de rrhh

1. Modelo de Werther y Davis
2. Modelo Dessier
3. Modelo de Milkovich y Boudreau
4. Modelo de Chiavenato
5. Modelo de Cascio
6. Modelo de IvancevicH
7. Modelo de Dolan, Schuler y Valle
8. Modelo de Gómez-Mejía, Balkin y Cardy
9. Modelo de Besseyre Des Horts
10. Competencia laboral: Aproximación al concepto y modelos

Unidad didáctica 4.

Nuevas propuestas en los modelos de gestión de rrhh

1. Modelo de Gestión de RRHH basado en la utilización del conocimiento intensivo en equipos de trabajo
2. Prácticas de RRHH orientadas al servicio electrónico (e-servicio)
3. Modelo de Gestión de RRHH en España

Unidad didáctica 5.

Modelos de gestión de rrhh y rendimiento y la gestión por valores

1. Teorías explicativas de la relación entre modelos de gestión de recursos humanos y rendimiento
2. Los valores en la empresa: Dirección por valores
3. Gestión por valores: valores económicos, emocionales y éticos
4. Objetivos de gestión por valores: cultura de empresa

Módulo 5.

Modelos de innovación en recursos humanos

Unidad didáctica 1.

La sociedad 30

1. Filosofía Web 3.0 y su impacto en el mundo empresarial
2. Socialización de la Web
3. Adaptación del mundo empresarial a las Nuevas tecnologías

Unidad didáctica 2.

Búsqueda de trabajo y reclutamiento de personal: importancia de las nuevas tecnologías

1. Nuevas formas de acceso al mercado de trabajo
2. Employer Branding o Marca de Empleador

Unidad didáctica 3.

Comunicación virtual: modelo formativo y comunicativo

1. Formación empresarial en Nuevas Tecnologías
2. Redes Sociales Corporativas
3. El Empleado Cliente: Marketing Interno

Unidad didáctica 4.

Gestión del conocimiento y gestión del talento

1. Las TIC y la sociedad del conocimiento
2. Integración del conocimiento en la actividad empresarial
3. El talento como prioridad estratégica
4. Gestión efectiva del talento
5. Contextualizar y adaptar el talento a la organización
6. El talento: atraer, desarrollar y retener
7. Ejemplo Práctico: la NASA y la gestión del conocimiento

Unidad didáctica 5.

Gestión de la innovación en la organización

1. Innovación y talento en la organización
2. Factores clave para innovar
3. Organización innovadora y en constante evolución: Gestión de la innovación
4. Principios básicos para la innovación
5. Ejemplo Práctico: La innovación según Steve Jobs
6. Ejemplo Práctico: Helvex: el cambio continuo

Unidad didáctica 6.

Motivación y gestión de equipos: formas de trabajo colaborativo, motivación y liderazgo

1. El trabajo colaborativo: sumar como equipo
2. Gestión eficiente del equipo humano: talento individual + talento organizacional
3. El Departamento de RRHH como motivador del equipo
4. El Departamento de RRHH como líder del equipo

Unidad didáctica 7.

Retos en el departamento de recursos humanos

1. Wellbeing: el bienestar en el trabajo y prevención del absentismo laboral
2. La productividad 2.0: ideas básicas
3. El empowerment o empoderamiento: fortalecer la empresa a nivel relacional y psicológico
4. La Empresa en un contexto social: ética empresarial y responsabilidad social corporativa
5. La consultoría de Recursos Humanos y el clima organizacional
6. Diseño de estrategias en el Departamento de Recursos Humanos

Unidad didáctica 8.

Aplicaciones para el departamento de recursos humanos

1. Software para el departamento de Recursos Humanos
2. Programas por funcionalidades
3. Nuevas tecnologías en los Recursos Humanos
4. El teletrabajo

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

Módulo 9.

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

Módulo 10.

Metodologías ágiles para la gestión de rrhh

Unidad didáctica 1.

Metodologías ágiles

1. ¿Qué son las metodologías ágiles?
2. Principios y valores del liderazgo ágil
3. Gestión tradicional de RRHH frente a Gestión Ágil de Proyectos
4. Entorno VUCA

Unidad didáctica 2.

Herramientas para implantar una metodología ágil

1. Metodología Lean
2. Scrum: una nueva forma de gestionar equipos y proyectos
3. Implementación de Kanban en equipos de trabajo
4. Casos de éxito

Unidad didáctica 3.

Gestión ágil de recursos humanos

1. Reclutamiento ágil de talento
2. Prácticas onboarding ágiles
3. Formación, desarrollo y evaluación ágil
4. Marcos de comunicación ágiles

Módulo 11.

People analytics

Unidad didáctica 1.

Introducción al la transformación digital

1. Introducción a la transformación digital
2. Concepto de innovación
3. Concepto de tecnología
4. Tipología de la tecnología
5. Punto de vista de la ventaja competitiva
6. Según su disposición en la empresa
7. Desde el punto de vista de un proyecto
8. Otros tipos de tecnología
9. La innovación tecnológica
10. Competencias básicas de la innovación tecnológica
11. El proceso de innovación tecnológica
12. Herramientas para innovar
13. Competitividad e innovación

Unidad didáctica 2.

Cultura digital

1. Liderazgo y empresa digital
2. Nuevas formas de dirigir equipos en la era digital
3. Nuevas formas de trabajo
4. Competencias para el trabajo en la era digital
5. Gestión del conocimiento
6. Gestión del Talento en los nuevos Modelos de Organización
7. Gestión de equipos de alto rendimiento
8. Cultura Empresarial

Unidad didáctica 3.

Competencias digitales

1. Community Manager, Chief Data Officer, Data Protection Officer, Data Scientist
2. Desarrollo de competencias informáticas
3. Función de RR HH en la transformación digital de la empresa: formación, acompañamiento

Unidad didáctica 4.

Introducción al big data

1. ¿Qué es Big Data?
2. La era de las grandes cantidades de información: historia del big data
3. La importancia de almacenar y extraer información
4. Big Data enfocado a los negocios
5. Open Data
6. Información pública
7. IoT (Internet of Things - Internet de las cosas)

Unidad didáctica 5.

Bases de datos relacionales

1. Introducción
2. El modelo relacional
3. Lenguaje de consulta SQL
4. MySQL: Una base de datos relacional

Unidad didáctica 6.

Análisis de los datos

1. Inteligencia Analítica de negocios
2. La teoría de grafos y el análisis de redes sociales
3. Presentación de resultados

Unidad didáctica 7.

Técnicas de visualización, modelización y evaluación de datos con power bi

1. Visualización de datos
2. Crear gráficos con los datos seleccionados
3. Configuración de los gráficos
4. Filtrado de los gráficos
5. Enlazar y desenlazar gráficos dentro de la misma hoja
6. Visualización de medidas
7. Uso de marcadores
8. Creación de grupos de datos
9. Importación de gráficos

Unidad didáctica 8.

Minería de datos o data mining y el aprendizaje automático

1. Introducción a la minería de datos y el aprendizaje automático
2. Proceso KDD
3. Modelos y Técnicas de Data Mining
4. Áreas de aplicación
5. Minería de textos y Web Mining
6. Data mining y marketing

Unidad didáctica 9.

Introducción al machine learning

1. Introducción
2. Clasificación de algoritmos de aprendizaje automático
3. Ejemplos de aprendizaje automático
4. Diferencias entre el aprendizaje automático y el aprendizaje profundo
5. Tipos de algoritmos de aprendizaje automático
6. El futuro del aprendizaje automático

Unidad didáctica 10.

Business intelligence y la sociedad de la información

1. Definiendo el concepto de Business Intelligence y sociedad de la información
2. Arquitectura de una solución Business Intelligence
3. Business Intelligence en los departamentos de la empresa
4. Conceptos de Plan Director, Plan Estratégico y Plan de Operativa Anual
5. Sistemas Operacionales y Procesos ETL en un sistema de BI
6. Ventajas y Factores de Riesgos del Business Intelligence

Módulo 12.
Proyecto final de máster

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

Campus Virtual

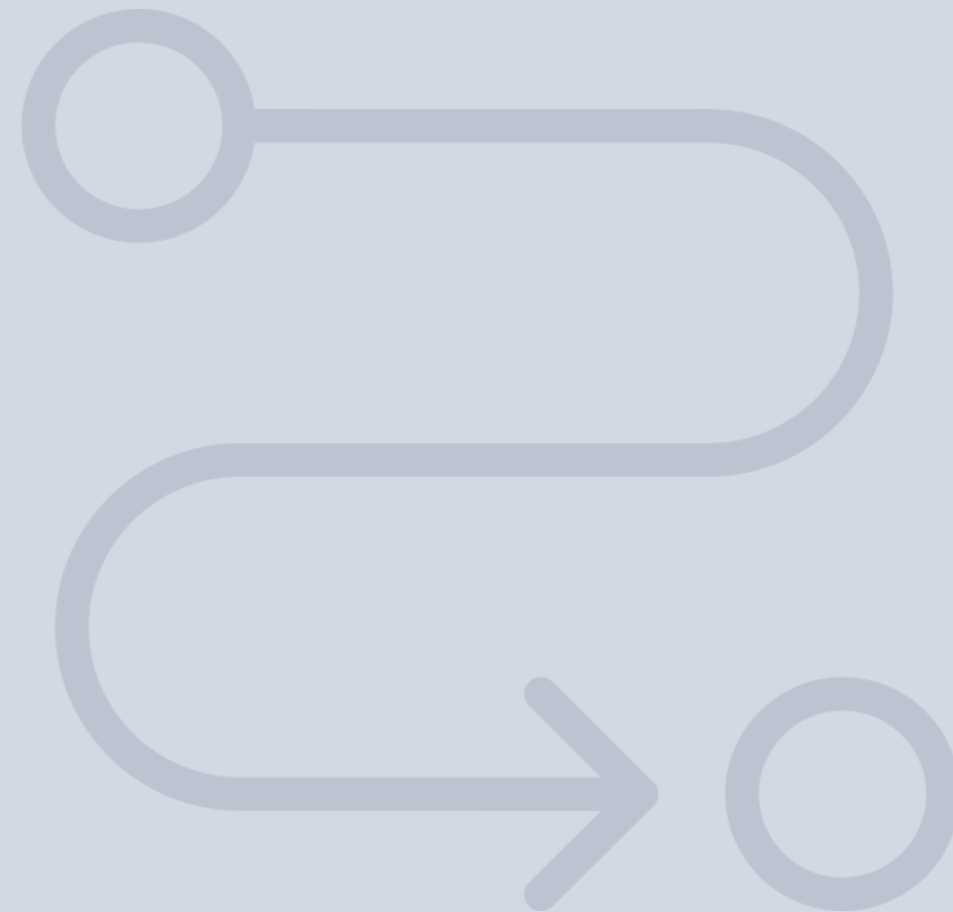
Comunidad

Webinars



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.

Curso

Executive Master en Innovación para la Gestión del
Capital Humano

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.