

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CAMBIO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CAMBIO

Duración: 60 horas

Precio: consultar euros.

Modalidad: e-learning

Objetivos:

Descripción: Comprender y dominar los conceptos básicos relativos al diseño, desarrollo y mantenimiento de software de calidad como parte de la estrategia de desarrollo empresarial. Conocer y dominar técnicas y herramientas de dirección de personas para la dirección estratégica de nuevos negocios de base sostenida en el software. Analizar la dinámica de las organizaciones y la aplicación práctica de las tecnologías de la información y comunicación. Comprender el fenómeno del desarrollo de sistemas de software como el fundamento de nuevas estrategias empresariales. Conocer y analizar el fenómeno de la Sociedad de la Información y del Cambio, como el fundamento de las nuevas estrategias empresariales. Fundamentación: La gestión empresarial tal como se estudia en el siglo XXI es decir, dentro de una sociedad global dominada por tecnologías que aportan nuevos servicios y productos soportados por las Nuevas Tecnologías, demanda una visión empresarial distinta. En este contexto la Ingeniería de Software ocupa un rol en la cadena de valor de las empresas, sea como un proceso “core” o un como un proceso “de apoyo”, pero nunca desconexo, siendo así parte intrínseca de las estrategias empresariales. Este es el motivo por el cual la Ingeniería de Software debe ser dirigida con una visión estratégica que le reconozca como agente de cambio de las propias organizaciones y de sus estrategias. En este sentido, la Ingeniería de Software demanda un tipo de liderazgo distinto, que supere los actuales estudios formales de Ingeniería de Software. Por tal motivo, se precisa un profesional de la Ingeniería de Software con la visión estratégica que le facilite situar el proceso de desarrollo de software con una perspectiva estratégica propia que precisa como proceso estratégico, y que debe hacerlo con herramientas de administración que le permitan conocer y comprender que la Ingeniería de Software es un proceso de gestión compuesto por personas y máquinas. Este curso aborda el reto de formar estos profesionales abordando sus competencias esenciales de dirección estratégica y los diversos elementos de infraestructura, modelamiento y gestión tecnológica propios de la Ingeniería de Software, dentro de una visión integral e innovadora de la informática en las organizaciones, alineada y coherente con el desarrollo de una empresa de software sea de producción o de uso de software.

Metodología:

© icaformación2026

El Curso será desarrollado con una metodología a Distancia/on line. El sistema de enseñanza a distancia está organizado de tal forma que el alumno pueda compatibilizar el estudio con sus ocupaciones laborales o profesionales, también se realiza en esta modalidad para permitir el acceso al curso a aquellos alumnos que viven en zonas rurales lejos de los lugares habituales donde suelen realizarse los cursos y que tienen interés en continuar formándose. En este sistema de enseñanza el alumno tiene que seguir un aprendizaje sistemático y un ritmo de estudio, adaptado a sus circunstancias personales de tiempo

El alumno dispondrá de un extenso material sobre los aspectos teóricos del Curso que deberá estudiar para la realización de pruebas objetivas tipo test. Para el aprobado se exigirá un mínimo de 75% del total de las respuestas acertadas.

El Alumno tendrá siempre que quiera a su disposición la atención de los profesionales tutores del curso. Así como consultas telefónicas y a través de la plataforma de teleformación si el curso es on line. Entre el material entregado en este curso se adjunta un documento llamado Guía del Alumno dónde aparece un horario de tutorías telefónicas y una dirección de e-mail dónde podrá enviar sus consultas, dudas y ejercicios El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá del tipo de curso elegido y de las horas del mismo.

© icaformación2026

Profesorado:

Nuestro Centro fundado en 1996 dispone de 1000 m2 dedicados a formación y de 7 campus virtuales.

Tenemos una extensa plantilla de profesores especializados en las diferentes áreas formativas con amplia experiencia docentes: Médicos, Diplomados/as en enfermería, Licenciados/as en psicología, Licencidos/as en odontología, Licenciados/as en Veterinaria, Especialistas en Administración de empresas, Economistas, Ingenieros en informática, Educadodores/as sociales etc…

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas de las siguientes formas:

-Por el aula virtual, si su curso es on line
-Por e-mail
-Por teléfono

Medios y materiales docentes

-Temario desarrollado.

-Pruebas objetivas de autoevaluación y evaluación.

-Consultas y Tutorías personalizadas a través de teléfono, correo, fax, Internet y de la Plataforma propia de Teleformación de la que dispone el Centro.



© icaformación2026

Titulación:

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por correo o mensajería la titulación que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Programa del curso:

TEMA 1. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS
1.ANTECEDENTES
2.INTRODUCCIÓN A LA DRH
    2.1. MODELOS GENERALES DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
3.INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (DERH)
    3.1.CONCEPTO DE LA DE
    3.2.CIRCUNSTANCIAS QUE HAN MOTIVADO LA APARICIÓN DEL CONCEPTO.
    3.3.CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DERH
    3.4.RELACIÓN ENTRE LA DE Y LA DERH
    3.5.CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS DE LA DERH FRENTE A LA DRH.
    3.6.FINALIDAD DE LA DERH.
4.PROCESO DE DERH
5.ANÁLISIS ESTRATÉGICO
    5.1.ANÁLISIS DEL ENTORNO
    5.2.TIPOS DE ENTORNO Y SUS CARACTERÍSTICAS
    5.3.REPERCUSIONES DEL ANÁLISIS DEL ENTORNO SOBRE LA DERH
6.ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL Y ESPECÍFICO
    6.1.ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL
    6.2.ANÁLISIS DEL ENTORNO ESPECÍFICO
    6.3.OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL ENTORNO.
7.ANÁLISIS INTERNO
    7.1.ANÁLISIS FUNCIONAL
    7.2.TEORÍA DE RECURSOS Y CAPACIDADES.
    7.3.CADENA DE VALOR DE PORTER
    7.4.ANÁLISIS INTERNO DE LOS RRHH.
8.MATRICES ESTRATÉGICAS
    8.1.MODELO DE LEGNICK-HALL
    8.2.MODELO DE ODIORNE
    8.3.CICLO DE VIDA COMO INSTRUMENTO
9.FORMULACIÓN ESTRATÉGICA
    9.1.FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS GLOBALES
    9.2.LA CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RRHH
    9.3.ESTRATEGIAS GENÉRICAS DE LA EMPRESA Y DEFINICIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RRHH

© icaformación2026

9.4.MÉTODOS DE SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS
9.5.UTILIZACIÓN DE LA GESTIÓN PREVISIONAL DE RRHH COMO PRUEBA DE LA CONSISTENCIA DE LAS ESTRATEGIAS ELEGIDAS
10.LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA
10.1.LA ESTRUCTURA DE APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA
10.2.ESTABLECIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN
11.EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA. AUDITORÍA SOCIAL ESTRATÉGICA (A.S.E)
11.1.LA EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA EN EL PROCESO DE DERH
11.2.ESPECIFICIDAD DE LA A.S.E.
11.3.NIVELES DE AUDITORÍA DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
11.4.LA PRÁCTICA DE LA A.S.E.
11.5.ORIENTACIONES EN LA RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PARA LA AUDITORÍA DE LA ACTIVIDAD DE LA DERH.

TEMA 2. LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
1.ANTECEDENTES
2.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DE RECURSOS HUMANOS
2.1.PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
2.2.BENEFICIOS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
2.3.PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2.4.IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN DE RRHH
3.PROCESO GENERAL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
3.1.EL MODELO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
3.2.INTERRELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
3.3.LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS LIGADA A LA ESTRATEGIA
3.4.MARCO TEMPORAL
4.PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS
4.1.ELEMENTOS DE UNA PLANIFICACIÓN EFICAZ DE RECURSOS HUMANOS
4.2.PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
4.3.FASES DE LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
4.4.PASOS DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
4.5.IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS CLAVES DE RRHH
4.6.ELECCIÓN DE LA ESTRATEGIA
4.7.FORMULACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
4.8.PRESUPUESTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
5.TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE PREDICCIÓN DE RRHH

TEMA 3. ADECUACIÓN ORGANIZACIONAL AL CAMBIO: GESTIÓN DEL CAMBIO CULTURAL Y TECNOLÓGICO
1. LA INNOVACIÓN COMO EJE DEL CAMBIO CULTURAL
1.1.LAS HABILIDADES EN EL PROCESO DE CAMBIO CULTURAL ORGANIZACIONAL
1.2.ELEMENTO DE LAS HABILIDADES SOCIALES PRESENTES EN EL CAMBIO CULTURAL
1.3.COMPETENCIA SOCIAL EN EL CAMBIO CULTURAL
1.4.HABILIDADES SOCIALES COMO DESTREZA EN LA ENSEÑANZA DEL CAMBIO CULTURAL
1.5.EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA UN CORRECTO CAMBIO CULTURAL
1.6.REFLEXIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS SOCIALES EN EL CAMBIO CULTURAL
2. DISEÑO DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO
2.1.DINAMIZACIÓN GRUPAL EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO
2.2.HABILIDADES DE LA GESTIÓN GRUPAL EN ENTORNOS DE CAMBIO TECNOLÓGICO
3. LA ORGANIZACIÓN COMO RESULTADO FINAL
3.1.LA MOTIVACIÓN COMO EJE ORGANIZACIONAL
3.2.MODELOS EXPLICATIVOS DE LA MOTIVACIÓN
3.3.ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO MOTIVACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 4. LA SOCIEDAD RED ACTÚAL A LA SOCIEDAD DEL CAMBIO
1. TRANSICIONES HACIA LA SOCIEDAD REP

© icaformación2026

1.1. INTRODUCCIÓN
1.2. USOS ESTRATÉGICOS EN LA SOCIEDAD RED
1.2.1. ÁREAS DEL USO DE INTERNET POR LA SOCIEDAD CIVIL
2. SOCIEDAD DEL CAMBIO EN EL SIGLOXXI
3. LA MOTIVACIÓN EN EL EJE DE LA SOCIEDAD DEL CAMBIO
3.1. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO MOTIVACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 5. HACIA LA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
1. LA IMPORTANCIA DE ORGANIZAR A TRAVÉS DE LA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
2. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA TEORÍA CLÁSICA ORIENTADA A LA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
3. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA TEORÍA MODERNA
4. CULTURA ORGANIZACIONAL
5. LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
6. CREATIVIDAD
7. DIRECCIÓN CON CALIDAD
8. TENDENCIAS ACTUALES DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO ABIERTO
9. DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA COMUNICACIONAL EN UN ENFOQUE DE ADMINISTRACIÓN ABIERTA
10. DESARROLLO
11. SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

© icaformación2026