



**PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO  
DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR**

		PROGRAMA			
		Código en SIPE	Descripción en SIPE		
<b>TIPO DE CURSO</b>		028	Tecnólogo		
<b>PLAN</b>		2016	2016		
<b>SECTOR DE ESTUDIO</b>		740	Deportes y Afines		
<b>ORIENTACIÓN</b>		25E	Gestión en Deporte y Recreación		
<b>MODALIDAD</b>		-----	Presencial		
<b>AÑO</b>		-----	-----		
<b>TRAYECTO</b>		-----	-----		
<b>SEMESTRE</b>		6	6		
<b>MÓDULO</b>		-----	-----		
<b>ÁREA DE ASIGNATURA</b>		149	Administración aplicada		
<b>ASIGNATURA</b>		11251	Dirección y liderazgo		
<b>ESPACIO o COMPONENTE CURRICULAR</b>		-----			
<b>MODALIDAD DE APROBACIÓN</b>		Exoneración			
<b>DURACIÓN DEL CURSO</b>		Horas totales: 64	Horas semanales: 4		Cantidad de semanas: 16
Fecha de Presentación: 16/05/2017	Nº Resolución del CETP	Exp. Nº	Res. Nº	Acta Nº	Fecha __/__/__

## FUNDAMENTACIÓN

El mundo del deporte toma fundamental importancia en la vida de las personas y como servicio general en constante búsqueda de la calidad, es fundamental la gestión de los recursos humanos para el éxito para cualquier tipo de organización.

Las organizaciones logran sus objetivos a través de relaciones jerárquicas o lineales donde se establecen los sistemas de trabajo que tratan diferentes características según la actividad y/o sector, pero son las personas quienes producen bienes y servicios, los venden, atienden a los clientes, toman las decisiones, lideran, motivan, comunican, ejecutan las tareas, las supervisan, gerencian, gestionan los otros recursos para lograr que las organizaciones, públicas o privadas, alcancen el éxito, volviendo estratégico la adecuada gestión de las personas que la integran.

Sin lugar a dudas la gestión de los Recursos Humanos, la Dirección y el Liderazgo son competencias fundamentales para el éxito de cualquier emprendimiento o actividad.

En particular la dirección de una institución deportiva debe conseguir alcanzar los objetivos de la organización, al mismo tiempo que se asegura un mantenimiento de su sistema interno, y una correcta adaptación al entorno, y un clima organizacional adecuado para actuar en él.

## OBJETIVOS GENERALES

Construir una actitud propia, proactiva con los conocimientos técnicos necesarios para generar las competencias administrativas requeridas.

Ser proclive a generar nuevas competencias que le permitan posicionarse activa y favorablemente ante los cambios y desafíos constantes y permanentes de la realidad.

Reconocer los principios de la gestión, todos los principios que un gestor tiene que manejar para poder estar al frente de la actividad deportiva; como también se busca estar capacitado para utilizar estrategias, métodos, técnicas para llevar adelante la gestión en un centro deportivo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En este sentido se considera importante poner a disposición del tecnólogo en gestión las reflexiones y herramientas provenientes de la producción educativa latinoamericana, habilitando la dimensión educativa en el diseño y desarrollo de actividades deportivas. Deberá enfrentar las tareas de dirección y liderazgo a partir de la utilización de diferentes modelos para su diagnóstico y evaluación dentro de un proceso de gestión de Calidad.

Conocer las diferentes tareas y herramientas que le permitan una correcta toma de decisiones y lidere los recursos humanos para el cumplimiento de los objetivos.

Conocer la aplicación del proceso administrativo, así como las competencias inter e intrapersonales que le permita trabajar en equipo, formar y capacitar a los funcionarios, motivándolos y guiándolos, permitiéndoles desarrollar sus potencialidades y complementarse para la obtención de resultados.

Conocer los principios específicos de la gestión en entidades deportivas y la capacidad de utilizar estrategias, métodos, técnicas e instrumentos de investigación en relación con la gestión y el deporte en la sociedad.

Poder identificar y aplicar técnicas concretas para la planificación integral de proyectos deportivos en el ámbito de la gestión y en el deporte en la sociedad.

Generar el ejercicio de la reflexión crítica, participación, intercambio de información, experiencias y valoración sobre la gestión de entidades deportivas, programas, eventos y el deporte en la sociedad, que permita la retroalimentación y el cambio continuo.

### COMPETENCIAS

- Conocer y manejar las técnicas básicas relativas a los subsistemas de gestión y desarrollo humano de las organizaciones públicas y privadas.
- Identificar e incorporar los conceptos básicos de la ciencia de la Administración de Recursos Humanos vinculando la teoría con la realidad.

- Comprender los procesos de transformación de la función de Recursos Humanos.
- Aprender las herramientas para la planificación estratégica de la plantilla de personal y para la admisión y orientación de personas.
- Conocer la realidad de la organización deportiva, manejo de los problemas que afrontan las organizaciones, estar preparado para planificar y realizar proyectos deportivos.
- Comprender el mapa de la organización vinculada de manera profesional, amateur, nacional e internacional relacionadas con Proyectos Deportivos.

## CONTENIDOS

### UNIDAD 1

1. Dirección y liderazgo: conceptos y evolución.
2. La Gerencia: concepto.
3. Modelos para el diagnóstico y evaluación del liderazgo.
4. Estilos de dirección. Ventajas y Desventajas.
5. Evaluación. Estilos. Beneficios.

### UNIDAD 2

1. El grupo: Características. Clasificación. Diferencias de Grupo y equipo. Sinergia.
2. Introducción al trabajo en equipo. Proceso y Estructura.
3. Herramientas de trabajo y Evaluación.
4. Concepto, flujo, importancia. Selección para toma de decisiones. Gestión de conflictos, negociación.
5. Orden vs Motivación.
6. Administración de Equipos.

### UNIDAD 3

1. Determinación de objetivos y necesidades. Diferentes formas de ponderación.
2. Formulación de objetivos y diferentes alternativas. Evaluación de los mismos.
3. Recolección de información y toma decisiones.

#### UNIDAD 4

1. Cultura Organizacional. Concepto. Elementos.
2. Comportamiento Organizacional. Concepto. Variables.
3. El cambio. Etapas de gestión del cambio. Importancia.
4. Coaching. Concepto. Herramientas.

#### METODOLOGÍA

Se propone utilizar una variedad de propuestas que permita abarcar los diferentes niveles y conocimientos previos de los estudiantes.

Utilizar herramientas que permitan generar conocimientos a partir de herramientas didácticas - pedagógicas para potenciar el análisis y la capacidad propositiva de actividades que tengan que ver con la dirección y liderazgo. En este sentido se potencia los elementos teóricos como base de gestión de la práctica y la realidad a partir del procedimiento científico de la observación, identificación y análisis de los procesos de dirección y liderazgo.

Generar propuestas a partir de las experiencias y conocimientos de los estudiantes dando lugar a talleres teóricos y prácticos, conceptualizados, contextualizados y abiertos. Diferentes medios con apropiación de herramientas tecnológicas.

Se sugiere la planificación de actividades externas, visitas a diferentes instituciones deportivas y recreativas públicas o privadas, gestionando visitas guiadas y posibles charlas con personas que acrediten experiencia en el área.

#### EVALUACIÓN

Los medios de evaluación deben tener como prioridad generar instancias de aprendizaje y de reflexión que permitan la construcción de sus saberes y la generación de nuevos conocimientos.

El proceso de evaluación se concibe como una dimensión de gran importancia en el proceso educativo que permite fortalecer el diálogo y la confianza entre los actores. La

misma tendrá un objetivo de recolección sistemática de información que habilite la reflexión y dialogo del evaluador y el evaluado en relación al alcance de los objetivos del proceso.

Se presentaran propuestas vinculadas a la resolución de problemas donde se ponga en juego los conocimientos trabajados en el desarrollo del curso que fortalezcan el uso de herramientas y la generación de posturas resolutivas frente a conflictos que se plantean en el vínculo de conocimientos con las realidades cambiantes.

Se realizaran evaluaciones sistemáticas para reconocer el nivel de apropiación de los estudiantes de los contenidos y permitan la retroalimentación continua para la adquisición de las competencias propuestas.

### COORDINACIÓN

Es fundamental para determinar la forma de trabajo integrada en donde se aconseja la utilización de una serie de estrategias que combinen las de carácter expositivo con las de indagación:

- Expositivas: Basadas en la presentación oral o escrita de los contenidos estructurados de forma clara y coherente, con el objeto de conectarlos con los conocimientos de partida de los alumnos.  
Realizar una “*lluvia de ideas*” al comienzo de cada tema permita estar al tanto de lo que los alumnos conocen acerca de contenidos a desarrollar y permitir estrategias acorde a cada grupo.
- De indagación: Se requiere de parte del alumno la aplicación de técnicas de investigación e indagación de modo de que éste construya su aprendizaje. El objetivo se dirige hacia la adquisición por parte del estudiante de procedimientos y actitudes en el acercamiento a situaciones reales, nuevas y/o problemáticas, que le permitan desarrollar y aplicar conocimientos y competencias para la realización de nuevos aprendizajes, como ser en el análisis de situaciones –problemas visitas a instituciones deportivas, conocer la estructura interna de una e identificar las particularidades distintivas de las empresas acorde a su tamaño y al sector al que pertenecen. Introducir al alumno en el proceso de búsqueda, selección, análisis y

presentación de distintas informaciones de forma de tomar contacto con las nuevas tecnologías en el campo de la información, comunicación y en la gestión en general. Utilización de textos de Técnicos. Permite la utilización y comprensión de vocabulario técnico, el análisis de la información allí contenida.

Al finalizar ambos semestres, el estudiante deberá entregar un trabajo integrado, referente a una planificación en conjunto con la asignatura Planificación Estratégica. Debe ser trabajada desde el primer semestre, y concluir en el segundo.

Se valorará el trabajo individual y el trabajo en equipo.

**NOTA:**

*Es imprescindible una estrecha coordinación con la asignatura Planificación Estratégica, a fin de que el alumno logre las competencias propuestas por el trabajo integrado, no por eso dejar de lado la coordinación de los otros docentes de la currícula. Es fundamental para lograr: integración sistemática de las distintas asignaturas y generar espacios de reflexión conjunta sobre todos los aspectos del quehacer educativo.*

**BIBLIOGRAFÍA**

- Álvarez M. (2001), El equipo directivo. Recursos Técnicos de Gestión. Editorial Laboratorio Educativo, Venezuela.
- Acosta Hernández, R. (2005) – Gestión y Administración de las Organizaciones Deportivas- Editorial Paidotribo.
- Alles, M., (2008), Dirección Estratégica de Recursos Humanos – Gestión por competencias (2da.ed), Buenos Aires: Granica
- Alles, M., (2014), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol II – Casos*, Buenos Aires: Granica.
- Burn D., Kart I. y Levin L. (2005), Hacia una gestión participativa y eficaz. Manual con Técnicas de Trabajo Grupal para Organizaciones Sociales. Ediciones CICCUS, Argentina.
- Bennis, W.; Nanus, B. (2008) Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz. 1ª edición. Buenos Aires: Paidós Bolsillo.

- Covey, S. (2009) Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. 1ª edición. España: Bolsillo Paidós.
- Cudicio C. (2006) La PNL: Las claves para una mejor comunicación. 1ª edición. Barcelona: Editorial Gestión 2000.
- De Bono, E. (1991) El pensamiento lateral: manual de creatividad. 1ª edición. España: Paidós Plural.
- Delnet (2004\_b), UD 03 Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Grupos de Trabajo, Estilos de Dirección y Motivación). CIF – OIT, Turín.
- Goleman, D.; Cherniss, C. (2005) Inteligencia emocional en el trabajo. 1ª edición. España: Editorial Kairós.
- Kouzes, J. M.; Posner, B. Z. (2005) El Desafío Del Liderazgo: Como Obtener Permanentemente Logros Extraordinarios. 2ª edición. Buenos Aires: Ediciones Granica..
  
- Chiavenato, I., (2009), *Gestión del talento humano* (3ra.ed), Mexico: Mc Graw Hill
- López, J., Sánchez, M., Murillo, P., Lavié, J., & Altopiedi, M. (2003). *Dirección de centros educativos. Un enfoque basado en el análisis del sistema organizativo*. . Madrid: SÍNTESIS.
- MESTRE SANCHO, Juan - La Gestión Deportiva Municipal, Editorial INDE, Barcelona (ESP), 1999.
- MESTRE SANCHO, Juan y Álvaro - La Gestión Deportiva: Clubes y Federaciones. Editorial INDE (ESP), 2002.
  
- Giménez, J. (2004). ABC del Gestor Deportivo INDE .
- Ochoa M. y Van de Velde H. (2002), Trabajo en Equipo y Liderazgo. Módulo y Memoria. CICAP – Cruz Roja / Proyecto de Salud Comunitaria, Estelí – Managua.
- Robbins, S., Coulter, M., (1999), Comportamiento Organizacional (8ª ed), México: Prentice Hall.
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Tejera, A. (2013). La Gestión como problema. Montevideo, Uruguay.
- Vela Peón, F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender sobre la*



*tradición cualitativa en la investigación social* (págs. 63-77). México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

- Verderber R.F. (1999), *Comunícate*. ITP, México.