



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

| | | PROGRAMA | | | |
|--|---------------------------|-----------------------|--|---------|-------------------------|
| | | Código en SIPE | Descripción en SIPE | | |
| TIPO DE CURSO | | 028 | Tecnólogo | | |
| PLAN | | 2016 | 2016 | | |
| SECTOR DE ESTUDIO | | 740 | Deportes y Afines | | |
| ORIENTACIÓN | | 25E | Gestión en Deporte y Recreación | | |
| MODALIDAD | | ----- | Presencial | | |
| AÑO | | ----- | ----- | | |
| TRAYECTO | | ----- | ----- | | |
| SEMESTRE | | 5 | 5 | | |
| MÓDULO | | ----- | ----- | | |
| ÁREA DE ASIGNATURA | | 149 | Administración aplicada | | |
| ASIGNATURA | | 17741 | Gestión humana en instituciones deportivas y recreativas | | |
| ESPACIO o COMPONENTE CURRICULAR | | ----- | | | |
| MODALIDAD DE APROBACIÓN | | Exoneración | | | |
| DURACIÓN DEL CURSO | | 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 en general 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.

Son las personas las que producen bienes y servicios, los venden, atienden a los clientes, toman las decisiones, lideran, motivan, comunican, ejecutan las tareas, las supervisan, gestionan, 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.

OBJETIVOS GENERALES

Construir una actitud propia, proactiva con los conocimientos técnicos necesarios para generar las competencias de gestión de Recursos Humanos.

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

Utilizar efectivamente estrategias, métodos y técnicas para maximizar los recursos humanos de un centro deportivo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar e incorporar los conceptos básicos de la ciencia de la Administración de Recursos Humanos vinculando la teoría con la realidad, para planificar y realizar proyectos deportivos tanto en el ámbito profesional, amateur, nacional e internacional

Conocer y manejar las técnicas básicas relativas a los subsistemas de gestión y desarrollo humano de las organizaciones públicas y privadas del deporte en la sociedad.

Comprender los procesos de transformación de la función para utilizar las herramientas de la planificación estratégica de la plantilla y la admisión y orientación de personas en proyectos deportivos.

Realizar una reflexión crítica, participativa, de intercambio de información, experiencias y valoración sobre la gestión de entidades deportivas, programas, eventos y el deporte en la sociedad, para la toma de decisiones y disminución de conflictos.

CONTENIDOS

UNIDAD 1: La función de Gestión Humana en la Organización.

- Objetivos y Procesos.
- Estructura de los Órganos de Gestión Humana.
- Las Responsabilidades de la línea y del Staff.
- Cambios y transformaciones de la función.
- La importancia de la gestión humana en el área del deporte y recreación.
- Desafíos y nuevos roles. Actitud vs Aptitud. Conocimientos vs Competencias.

UNIDAD 2: La Planificación Estratégica de los Recursos Humanos.

- Objetivos y Estrategias Organizacionales.
- Modelos de Planificación de los Recursos Humanos.

UNIDAD 3: Diseño de cargos.

- Concepto de Cargo.
- Modelos para el diseño: tradicionales; por competencias.
- Descripción y Análisis de cargos.

UNIDAD 4: Admisión y Orientación de Personas.

- *Reclutamiento o Atracción.*
Concepto. El Mercado Laboral. Formas y Técnicas del Reclutamiento.
Evaluación de Resultados.
- *Selección de Personas.*
Concepto. Técnicas y procesos de Selección. Evaluación de los Resultados. Evaluación del desempeño por resultados. La entrevista de evaluación y sus posibilidades de motivación. Análisis y descripción de puestos. Factores de valoración.
- *Seguridad y Salud Ocupacional.*
Prevención de riesgos laborales y calidad. Fundamentalmente en el área deportiva y de recreación. Integración de la salud laboral en la organización.

- *Salarios.*

Concepto de niveles salariales y remuneración. Tipos de remuneración. Cálculos. Beneficios. Obligaciones. Concepto general de tributos. Proyección de costos remunerativos futuros y su incidencia en la toma de decisiones.

UNIDAD 5: Comportamiento Organizacional.

Concepto: Orientación de Personas. Cultura Organizacional. Comunicación. Tipos de comunicación y sus resultados. Socialización Organizacional. Comportamiento organizacional. Conflicto y Negociación.

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 tecnológicos.

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.

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, lo que permite la utilización y comprensión de vocabulario técnico y 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.

El desarrollo del curso buscara la generación de herramientas para potenciar el análisis y la capacidad propositiva de actividades que tengan que ver con la gestión. En este sentido tendrá una presencia teórica que conjugará la práctica y la realidad a partir de la observación, identificación y análisis de los procesos que se dan en el país y el mundo.

Se sugiere que las propuestas partan de las experiencias y conocimientos de los alumnos:

- talleres teóricos y prácticos;
- talleres conceptualizados y abiertos;
- charlas;
- material audio visual, sonoro;
- actividades extra áulicas que incluyan trabajos domiciliarios coherentes.

EVALUACIÓN

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 creando instancias de aprendizajes y generando nuevos conocimientos, que permita la construcción de saberes, en relación al alcance de los objetivos del proceso.

Presentar propuestas vinculadas a la resolución de problemas 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.

Realizar 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.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- 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,
- 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.
- 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.
- Acosta Hernández, R. (2005) – *Gestión y Administración de las Organizaciones Deportivas*- Editorial Paidotribo.
- Giménez, J. (2004). *ABC del Gestor Deportivo* INDE