Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Instituto Politécnico y Artístico Universitario
Departamento: IPAU
Area: IPAU

(Programa del año 2020)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 15/05/2020 17:28:22)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.	TEC. UNIV. EN GEST. ORG. DEP	1/18	2020	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
GARDELLA, JULIETA BELEN	Prof. Responsable	CONTRATO	6 Hs
RUA, ANA BEATRIZ	Prof. Colaborador	CONTRATO	6 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
Hs	4 Hs	2 Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1º Cuatr. Desfa

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
10/03/2020	15/05/2020	10	60

IV - Fundamentación

Entendemos al Cambio Organizacional como aquel proceso de adaptación y alteración que sufre la estructura de la organización, sus integrantes o bien la tecnología utilizada, para que la empresa sea capaz de responder rápida y eficientemente a las demandas del entorno donde se desarrolla su actividad.

El proceso de cambio en una organización es siempre complejo, pues implica salirse de la zona de confort, generar inconformidades pudiendo así dañar el clima de la organización, sin si quiera hacerse efectivo, muchas veces por componentes como la incertidumbre. Casi todas las organizaciones deben ajustarse a un ambiente multicultural. Aspectos tales como la naturaleza de la fuerza laboral, las innovaciones tecnológicas, las fluctuaciones económicas, las tendenciales sociales y las políticas tanto internas como externas, generan un sinnúmero de decisiones que conllevan a diseñar escenarios diversos, y por ende, enfrentar los efectos obtenidos durante el proceso de toma de decisiones. En este sentido, podemos hablar de cuatro dimensiones que pueden ser objeto de cambio en las organizaciones: su estructura, considerando las relaciones de autoridad, mecanismos de coordinación, rediseño de puestos; cambios de tecnología, generando modificaciones en la forma de trabajar, métodos y equipos; ambiente físico, teniendo en cuenta la distribución física y espacios destinados a las actividades; y las personas, donde incluimos cambios en las actitudes, habilidades, expectativas, percepciones y/o comportamiento de los integrantes de la organización.

Entender el proceso de facilitación del cambio para lograr que éste genere valor, al margen de las pérdidas generadas, supone reconocer la existencia de una situación actual, entendida ésta como un estado que requiere mejorar; una situación esperada; y un momento ambiguo, crítico, el cual implica un paso al que podemos denominar “transición”.

En el presente curso: “Gestión del cambio en las organizaciones deportivas” se pretende abordar aspectos afines a los

diversos factores generadores del cambio dentro de las mismas, como así también el rol del profesional Técnico en Gestión del deporte, como agente involucrado y activo en dichos procesos, de tal manera de desarrollar modelos de comportamiento que permitan orientar y mejorar las experiencias de gestión en las entidades trabajadas, desde el diagnóstico de una situación específica y transitando hacia su definitiva internalización. Gestionar el cambio desde una visión proactiva consiste en uno de los principales fines, generando mecanismos capaces de anticiparse y crear una estructura organizacional flexible y adaptable en respuesta a dichos fenómenos.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Propósitos generales:
Proporcionar al estudiante de la Tecnicatura en Gestión de Organizaciones deportivas, un panorama claro respecto del Cambio, entendido éste como un fenómeno presente en las entidades e Instituciones del ámbito del deporte, como así también herramientas para gestionarlo. Para ello, se proporcionarán conocimientos teóricos y prácticos necesarios para aplicar con eficacia y eficiencia las estrategias de gestión del Cambio en su ámbito profesional.

Propósitos específicos:
Lograr una adecuada comprensión respecto de los fenómenos de cambio en las organizaciones e identificar las fuerzas que lo generan. Así mismo reconocer en el ámbito de organizaciones deportivas los estadios de transición que pueden presentarse como gestores de dichas entidades.
Identificar las resistencias existentes tanto a nivel individual como organizacional, permitiendo así diseñar estrategias que permitan minimizarlas y reconocer oportunidades de mejora.
Intervenir en el proceso de toma de decisiones de organizaciones deportivas respecto de la gestión de cambios a partir del conocimiento de habilidades necesarias para transitar el mismo, y desarrollar proyectos de optimización.

VI - Contenidos

UNIDAD I
El cambio organizacional. Fuerzas generadoras. Agente de cambio. Tipos del cabio. Etapas de transición individual y organizacional. Necesidad de cambio.

UNIDAD II
Resistencia al cambio. Resistencia individual. Resistencia organizacional.. Emociones como reacción ante el cambio. Estrategias para minimizar la resistencia. Manejo de la transición. La política del cambio.

UNIDAD III
La gestión del cambio en las organizaciones. Enfoques para el manejo del cambio organizacional. La gestión del cambio como proceso de planificación. Cultura e innovación frente al cambio. Liderar el cambio. Fases en la gestión del cambio. Habilidades directivas y de orientación para equipos de trabajo.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Se propone a los estudiantes la realización de actividades de aprendizaje que procuran establecer una relación entre la teoría y la práctica, ahondando, comparando, reflexionando y aplicando los contenidos vistos en cada unidad. Así mismo se incluyen actividades de envío obligatorio en cada uno de los módulos.

En el presente período lectivo serán prácticas obligatorias las siguientes:

Unidad I
Definir cambio Organizacional e identificar situaciones afines en el ámbito de entidades deportivas. Describir las fuerzas generadoras del cambio en las organizaciones. Reconocer los diversos estadios de transición del cambio organizacional a nivel personal y conjunto.

Unidad II

Definir la resistencia al cambio en las organizaciones. Identificar estrategias para minimizar los factores de resistencia en el ámbito de entidades deportivas.

Unidad III
Profundizar el concepto de Gestión del cambio aplicado a organizaciones deportivas. Desarrollar estrategias y modelos para gestionar el cambio. Reconocer las fases de la gestión del cambio y las habilidades directivas asociadas a la misma.

VIII - Regimen de Aprobación

Para PROMOCIONAR: Presentación en tiempo y forma y Aprobación de todas las tareas de envío obligatorio propuestas para cada Módulo. Las tareas se aprueban con un mínimo de 7 (siete) –En el campus 70/100.

Para REGULARIZAR: Los y/o las estudiantes que obtengan más de 5 pero no lleguen a sacar 7 en la totalidad de las actividades evaluativas, quedarán en condición de alumnos regulares.

Las tareas de envío obligatorio (tareas evaluativas) tendrán 2 (dos) recuperaciones. Ver cronograma de la asignatura.

Los y/o las estudiantes en condición de Regulares deberán rendir un examen final, en los turnos de fijados en el Calendario Académico que anualmente aprueba el Consejo Superior de la UNSL.

Sobre el examen final: El examen final, presencial, individual y escrito se rinde en instalaciones de la UNSL. De carácter teórico-práctico. Se evalúan los temas estudiados en los tres módulos con preguntas de desarrollo, opción múltiple y análisis de casos.
Para la preparación del examen deberá estudiar todos los temas desarrollados en cada módulo y las lecturas de ampliación y profundización. El examen final presencial se aprueba con 4 (cuatro)

IX - Bibliografía Básica

[1] Módulo I
[2] - QUIRANT Espinosa, Amparo, ORTEGA Giménez Alfonso. El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito en el proceso de cambio. –Revista Empresa N°18 Octubre-Diciembre 2006.
[3] - ROBBINS Stephen P. “Comportamiento organizacional: Teoría y práctica”. Prentice Hall Latinoamericana, S.A. Séptima edición, 1996.
[4] - MACÍAS SANCHEZ M., TAMAYO MAGGI, M y PAREDES CERDA M. “Resistencia al cambio en las organizaciones: Propuesta para minimizarlo”. Palermo Business Review. Revista de Management de la Universidad de Palermo. Ciudad de Buenos Aires
[5] - AGUILAR, López J. La gestión del cambio. Editorial Ariel. 2003.
[6] - SANDOVAL DUQUE J.L, “Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor”. Portal: ResearchGate.
[7] - CÓRDOVA, M. E. & VICENTE, M. E. (2012, 22 de octubre). Cambio organizacional y procesos de aprendizaje. PsicoPediaHoy, 14(14). Disponible en: http://psicopediahoy.com/cambio-organizacional-procesos-aprendizaje
[8] - DICCIONARIO EMPRESARIAL: Cambio organizacional Disponible en: http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es
[9] Módulo II
[10] - CONTRERAS SÁNCHEZ Julieth (2018) “La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas”. Trabajo final de Especialización en Dirección de Pequeñas Empresas y Pymes. Universidad Nacional de Buenos Aires.
[11] - CORTESE, Abel. “Las emociones y la adaptación al cambio”- (2010). Grandes Pymes. En: https://www.grandespymes.com.ar/2010/07/26/las-emociones-y-la-adaptacion-alcambio/
[12] - NEWSTROM, John W. (2011) Comportamiento humano en el trabajo. 13 edición. McGraw-Hill- impreso en México https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_13v a_Edici%C3%B3n_John_W._Newstrom_FREELIBROS.ORG
[13] - QUIRANT Espinosa, Amparo, ORTEGA Giménez Alfonso. El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito en el proceso de cambio. Revista Empresa N°18 octubre-diciembre 2006. https://es.slideshare.net/krmen01/tema-2-el-cambio-organizacional-la-importanciadel-factor-humano-para-lograr-el-xito
[14] - ROBBINS Stephen P. (1996) “Comportamiento organizacional: Teoría y práctica”. Prentice Hall Latinoamericana,

S.A. Séptima edición. https://www.academia.edu/27624331/COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_TEOR%C3%8DA_Y_PRACTICA
[15] - SORIANO RIVERA, Regina (2016) Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. Revista de Ciencias de la Gestión. Vol. I, N°1. Perú.
[16] Módulo III
[17] - ROBBINS Stephen P. "Comportamiento organizacional: Teoría y práctica". Prentice Hall Latinoamericana, S.A. Séptima edición, 1996.
[18] - ETKIN, Jorge. Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias. Prentice Hall 2000. Pearsons Education S.A, 2000. Pag 63.
[19] - QUIRANT Espinosa, Amparo, ORTEGA Giménez Alfonso. El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito en el proceso de cambio. –Revista Empresa N°18 octubre-diciembre 2006.
[20] - Artículo: "Gestión del cambio organizacional" - https://www.losrecursoshumanos.com/gestion-del-cambio-organizacional/
[21] - John P. Kotter que se titula "Liderando el cambio: por qué fracasan los intentos de transformación". Oscar Pérez -2018. https://blog.peoplenext.com.mx/

X - Bibliografia Complementaria

XI - Resumen de Objetivos

Definir cambio Organizacional e identificar situaciones afines en el ámbito de entidades deportivas. Describir las fuerzas generadoras del cambio y los diversos estadios de transición.
Definir la resistencia al cambio en las organizaciones e identificar estrategias para minimizar los factores que la generan.
Desarrollar estrategias y modelos para gestionar el cambio.

XII - Resumen del Programa

UNIDAD I: El cambio organizacional. Fuerzas generadoras. Agente de cambio. Tipos del cabio. Etapas de transición. Necesidad de cambio.
UNIDAD II: Resistencia al cambio. Emociones como reacción ante el cambio. Estrategias para minimizar la resistencia. Manejo de la transición. La política del cambio.
UNIDAD III: La gestión del cambio en las organizaciones. Enfoques. Cultura e innovación frente al cambio. Liderar el cambio. Fases. Habilidades directivas

XIII - Imprevistos

Se realizaran los ajustes necesarios ante las eventualidades que surjan, continuando con el normal desarrollo del programa.

XIV - Otros

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	