



Innovation MBA

Gestión del Pensamiento
Estratégico Innovador

con especialización en Liderazgo Innovador



NORTHERN
INTERNATIONAL
UNIVERSITY





Innovation MBA

Gestión del Pensamiento Estratégico Innovador

con especialización en Liderazgo Innovador

One Year Online MBA

Dual Degree | Blended | Duración: 12 meses

Nuestro blended MBA, es el primero que explica y desarrolla la gestión de habilidades blandas en innovación, fundamentales para lograr cambios culturales profundos y liderar su implementación en contextos complejos.

La estructura blended del One Year MBA, permite especializarse en espacios fundamentales y necesarios de conocimiento específico, mediante sus ocho programas.

Destinatarios

Directores, Gerentes y Ejecutivos con una experiencia mínima de 3 años en posiciones jerárquicas que participen en el análisis, el planeamiento y la toma de decisiones estratégicas o, que con sus decisiones impacten en los resultados de la empresa.

Requisitos

Título universitario de carrera igual o mayor a 4 años de duración.



Innovation MBA

Gestión del Pensamiento Estratégico Innovador

con especialización en Liderazgo Innovador

Mensaje del director

Convertir un concepto en una idea, es complejo. Convertir una idea en un valor apreciable por el mercado, lo es aún más. Abandonar una idea hecha valor, es un acto de valentía enorme. Estoy convencido que si estás interesado en nuestro MBA en gestión de habilidades blandas en Innovación, es porque tienes la sospecha o has comprendido que la tecnología, los métodos, los cambios, y cualquier actividad que realice una organización, han nacido como producto de la formación de ideas y la habilidad para hacer de ellas, un espacio de valor único.

Este programa de MBA, es el primero desarrollado íntegramente bajo tres condiciones que lo distinguen: todos sus conceptos son construidos por el laboratorio de IBKIN INSTITUTE, explica como transformar la gestión cooperativa en valor real y cada uno de sus módulos, plantea una reconsideración crítica a la educación tradicional metodológica, que cada vez más, reduce la iniciativa empresarial.

Nuestro MBA, provoca una mirada profunda sobre la innovación, con estricto rigor académico investigado en las organizaciones, con una perspectiva amplia de un management moderno, disruptivo e incisivo. Todo nuestro programa de MBA enseñará a cada alumno a complementar y resolver las oposiciones y virtudes entre las enseñanzas tradicionales y las innovadoras.

IBKIN INSTITUTE, la red de habilidades blandas en innovación más grande de LATAM, junto a sus universidades aliadas, te da la bienvenida a un concepto único de MBA.

¡Vivamos juntos esta nueva perspectiva!

Walter F. Torre



Innovation MBA

Gestión del Pensamiento Estratégico Innovador

con especialización en Liderazgo Innovador

Metodología y Modalidad



INICIO DE CLASES

MARZO / MAYO 2023



DURACIÓN

12 MESES



DIAS DE CURSADO SINCRÓNICO

MIÉRCOLES Y VIERNES

Horario módulos regulares semanales:

6.30pm CR, 5.30pm Panama, 10pm Arg.

Horario módulo cierre cuatrimestral:

sábado 9am CR, 10am Panamá, 12pm Arg.

Dictado: dos encuentros semanales

de 2 hs para clases sincrónicas

Módulos de 16 hs. cada uno.

Dos módulos de cierre cuatrimestral sincrónico, días sábado (a determinar), al finalizar los módulos 4 y 8. 3 horas cada encuentro.

Docentes internacionales

En cada clase, los docentes facilitan la elaboración de la investigación de la tesis elegida y su confección con el proyecto final.



Webinars especiales

Durante el MBA, los alumnos podrán participar de 4 webinars especiales sobre temas vinculados al programa de maestría, para profundizar aquellos conocimientos que los alumnos hayan elegido.



Aula Virtual

Las clases sincrónicas serán grabadas para que desde nuestra plataforma, el alumno pueda revisar conceptos y mejorar su aprendizaje.



Material de apoyo

Tendrán acceso durante todo el programa de MBA y hasta seis meses después de su finalización.



Beneficios

Al ser parte de la comunidad IBKIN, tendrán beneficios y descuentos especiales en todos nuestros programas.



Contenido

Fase 1

Envío de documentos académicos
5 cursos requeridos en un plazo de máximo de 12 semanas, que deben cumplir con los requisitos mínimos de la Northern International University.

Homologación de certificados presentados, asignaturas de otras maestrías sin finalizar y/o finalizadas y experiencia laboral

Fase 2

Desarrollo del programa de maestría

Mes 1

Módulo 1. - Pensamiento estratégico innovador

La estrategia organizacional, es fundamental para la supervivencia de la organización, de eso no hay duda. En donde sí existen dudas, es en identificar por qué la estrategia sufre condicionamientos y limitaciones a la hora de aplicarla. La mayoría de veces la estrategia, termina siendo un mapa de desarrollo que sucumbe en sus primeros movimientos.

- La complejidad de la estrategia de innovación
- La estrategia y la estructura definen la prioridad de los conflictos
- La condición de la estrategia de innovación
- Las tres preguntas clave, los cinco estaciones y las siete emociones
- La estructura es a la estrategia, o lo que permitimos de ella
- La ingenuidad de establecer un orden caótico
- Los límites de la coordinación
- Lo obsoleto, lo obvio y lo viejo en la estrategia
- Las incapacidades organizacionales para generar estrategias de innovación
- El enemigo de la estrategia: nosotros mismos



Contenido

Fase 2

Mes 2

Módulo 2. - Gestión de la innovación en procesos de transformación y cambio

La gestión el cambio, está conformada por múltiples espacios que exceden el de la estructura y el de la estrategia. En esencia, los cambios, pueden ser ejercidos entre dos efectos diferentes. Por un lado, los cambios superficiales y por otro, los cambios profundos. Los primeros, aquellos que no afectan directamente a la estrategia, están vinculados a la coordinación. Los otros, que afectan a la estrategia y al comportamiento de los colaboradores, son la esencia de la gestión.

- Los límites de la estructura y como afecta el comportamiento de los colaboradores.
- Comprender la diferencia entre cambios superficial y cambio profundo.
- Diferencias, similitudes, sus formas de operación y preferencia.
- Las cinco resistencias al cambio. Sus formas de aplicación a favor y en contra de los tipos de cambio.
- La operación de las resistencias, antes, durante y después de los cambios. Como afectan a la sustentabilidad de estos
- Los conflictos propios de todo proceso de cambio profundo.
- Identificar, estructurar y definir los conflictos, los problemas y los riesgos.
- Comprender cuando la solución es en sí misma, un conflicto.
- La alfabetia y la rentabilidad: dos conflictos permanentes que nadie les presta atención.
- La oportunidad de las nuevas ideas y una gestión que no asume riesgos.
- Los pasos y naturaleza que debemos respetar en un cambio profundo.



Contenido

Fase 2

Mes 3

Módulo 3. - Negociación asimétrica

Este modulo ayuda a comprender que la negociación en innovación tiene características propias, mezcladas con un péndulo de poder oscilante y acuerdos que una y otra vez se modifican. La implementación inteligente de una negociación en gestión de innovación, está en pensar fuera del método.

- Entendamos que la negociación es un proceso más amplio que la metodología.
- El criterio de las 3C® en negociación.
- El Win-Win no es el resultado de una negociación: es el inicio de un proceso complejo.
- El acuerdo, el compromiso y los conflictos, son los principios de una negociación inteligente.
- La manipulación siempre está en el proceso de negociación. Sus formas no siempre son tan visibles
- El péndulo de poder, varía en cada acuerdo. Las inocencias en la negociación
- Los acuerdos como factor de conflicto en la negociación. La simulación es un juego esperado en la negociación
- Los insultos en la negociación, son tan sutiles que hieren en silencio.

Mes 4

Módulo 4. - Gestión de las restricciones

El alcance de este módulo está diseñado para comprender los cinco ámbitos en que la estructura organizacional desarrolla, mantiene y recrea para impedir o retrasar la gestión de creatividad e innovación, los cinco mecanismos de defensa que impiden la creación y/o mantenimiento de los resultados alcanzados y los tres sistemas de medición que sirven para desacelerar o impedir cambios profundos.

- Comprender lo que significa una restricción, es entender gestión.
- Analicemos las restricciones internas y externas
- Las limitaciones en la gestión de innovación.
- Las Cinco C® de las restricciones organizacionales
- Las restricciones en la coordinación organizacional.
- Las restricciones en procesos de cambio organizacional
- Las restricciones crean conflictos que afectan el desarrollo.
- La motivación es una restricción organizacional.
- Las tres preguntas para descubrir las restricciones ocultas.



Contenido

Fase 2

Mes 5

Módulo 5. - Herramientas tradicionales rediseñadas para innovación

Las organizaciones poseen una enorme cantidad de herramientas y metodologías, enfocadas en controlar los diferentes sistemas, concentradas en un solo sentido: aumentar la productividad. Sin embargo, la realidad muestra que, cada vez más, las organizaciones están alejadas del desarrollo de las ideas y de fomentar el uso de la gestión disruptiva para crear oportunidades y espacios productivos. Es decir, cada vez necesitan más, para progresar menos.

- Analicemos los límites de los procesos y las metodologías
- Las herramientas de análisis, se quedan allí
- La velocidad de las transacciones, todavía sigue dependiendo del factor humano
- Las siete herramientas de la calidad: ¿es posible reconvertirlas para impulsar la innovación?
- Del FODA tradicional al FODA dinámico
- Cuantificar a Maslow, Herzberg y otros autores brillantes de motivación, es posible.
- Combinemos lo que es complejo: Ley 80/20, creatividad y proyectos.
- Cómo convertir herramientas tradicionales en proyectos simples.



Contenido

Fase 2

Mes 6 Módulo 6. - Liderazgo innovador

La complejidad que el liderazgo atraviesa en las organizaciones, al querer innovar, multiplica su participación e impacto en la vida de los colaboradores, acelerando una transformación conceptual y lingüística, que obsolesce a las ideas más tradicionales.

- Las dos tendencias que un líder innovador debe aprender a complementar.
- Comprender las cinco constelaciones en donde debe interactuar en líder innovador.
- Las carencias de un liderazgo tradicional, que desconoce la esencia de la innovación
- Identificar las preguntas y pasos clave para formalizar un pensamiento innovador.
- Repensar el liderazgo: cinco condiciones que nunca finalizan su perfección
- Las formas que aprende un líder innovador
- Dilemas y conflictos en el liderazgo que afectan la innovación
- Rutina, movimiento, avance y cansancio.
- La coordinación, la gestión y los perfiles que oscilan entre la indiferencia y la construcción de una nueva realidad.
- Repensar los roles
- Pasos y naturaleza de los cambios en innovación.
- La influencia de la estructura para limitar el liderazgo.
- La presión del contexto puede limitar el ritmo de los líderes.
- Repensar la distribución.
- Riesgo, desorden, vacío, relevancia, condición.
- Recuerdos y memoria, absurdos y falta de lógica.
- Los siete pecados capitales de un innovador
- Los grados de libertad son necesarios, pero no son para todos
- Acuerdos, compromisos, prioridades y urgencias: el error más común cometido por los líderes en los proyectos.



Contenido

Fase 2

Mes 7

Módulo 7. - Gestión del riesgo en proyectos de innovación

El proceso de gestión de riesgos es un enfoque sistemático y proactivo para tomar el control de los proyectos por medio de entender o disminuir incertidumbres (desconocidos). Una gestión de riesgos adaptada puede ser aplicada a proyectos con un rango de duración desde semanas a años y presupuestos desde unos pocos miles hasta millones de dólares.

La función de riesgos constituye un elemento de importancia clave para el desarrollo empresarial efectivo, sostenible y coherente, considerando las características específicas de incertidumbre que toda actividad de innovación lleva consigo.

- Establecer la manera, actividades y recursos, como se va a realizar la gestión de los riesgos del proyecto
- Determinar los riesgos que pueden afectar al proyecto y documentar sus características.
- Priorizar los riesgos para análisis o acción posterior, evaluando y combinando la probabilidad de ocurrencia e impacto de dichos riesgos.
- Analizar numéricamente los riesgos identificados y priorizados.
- Desarrollar acciones y opciones para mejorar las oportunidades y reducir las amenazas a los objetivos del proyecto.
- Implementar los planes y acciones acordados de respuesta a los riesgos.
- Hacer seguimiento, identificar nuevos riesgos y evaluar la efectividad del proceso de gestión de riesgos a través del proyecto.



Contenido

Fase 2

Mes 8 Módulo 8. - Teoría de las 5 eres

Introducción

La teoría de las 5 eres, es un modelo de gestión, que explica las fuerzas que estimulan o retardan el desarrollo de la innovación en las organizaciones. Identificar y analizar las tendencias que consciente e inconscientemente la organización construye para facilitar su progreso continuo, es el fundamento de las 5 eres.

- Los orígenes que estimulan o impiden la innovación
- Los cinco espacios donde debe abordarse la innovación
- Gestionar bien lo que se hace mal
- Gestionar mal lo que se hizo bien
- Las cinco restricciones que ponen en riesgo la innovación
- Un sistema inicial de evaluación de madurez de innovación
- Las restricciones estructurales
- Las tres restricciones que afectan la innovación.
- ¿Es posible medir la cultura de innovación de una organización?
Por supuesto que SI!

Fase 3

Propuesta de Tesis y desarrollo de la misma, que será sujeta de aprobación durante los tres primeros meses de inicio del MBA. Período estipulado de 120 días posteriores a la finalización del MBA, considerando que su inicio y composición comenzará durante la segunda fase del MBA.

Fase 4

Gestión administrativa
Envío de documentos oficiales, trámite de titulación superior.
Período entre 90 y 120 días

Créditos académicos

- 5 cursos requeridos en un plazo de máximo de 12 semanas, que deben cumplir con los requisitos mínimos de la Northern International University.
20 créditos
- Cantidad de horas cátedra sincrónicas - 200 horas
25 créditos
- Trabajos prácticos e investigación:
70 créditos
- Videos asincrónicas
10 créditos
- Exámenes mensuales aprobados
10 créditos

Créditos Totales: 135

Walter F. Torre

CEO y Fundador IBKIN

Walter es speaker, consultor y educador en innovación y gestión de conflictos organizacionales. Es fundador de IBKIN INSTITUTE (International Bureau of Knowledge and Innovation – www.ibkinstitute.org), la red de innovación en habilidades blandas más grande de LATAM, expandida en trece países y director de contenido de gestión de Innovación de la Academia Baker Tilly. Su carrera profesional como consultor y educador para organizaciones con y sin fines de lucro, lo ha llevado a veinte países en América y dos en Europa, compartiendo conferencias con especialistas y ejecutivos de Estados Unidos, Europa y Latinoamérica. Fue reconocido por el Young America's Business Trust (OEA) por sus aportes a la educación a distancia y fue conferencista internacional para Alta Gerencia, institución representante de la revista de negocios más importante del mundo: Harvard Business Review. Fue el único argentino elegido por la Secretaría de Energía de E.E.U.U, como juez clase mundial de innovación del Solar Decathlon (Cali, Colombia, nov 2019) y expositor sobre ideas e innovación en la Industrial World Chapter (IWC), abril 2021. Como único autor, ha escrito los siguientes libros: "Entre lo obsoleto y lo obvio" (2022), "Cuentos reales de innovación para empresas que gestionan ficción 2" (2020), "Cuentos reales de innovación para empresas que gestionan ficción" (2019), "La inteligencia no es un método II, La paradoja torpe de convertir la inteligencia colectiva en estupidez corporativa" (2018), "El Talento no es un método, la paradoja de convertir la virtud en mediocridad" (2017), El privilegio de pensar (2013), escrito en genero de novela de negocios. Junto a otros colegas escribió: Paradojas del Management (2021), La Supervisión y su relación con RRHH (2014), coautor del Dr. Donald Grunewald, (DBA Harvard University), y de Latinomercia, (E.learning para profesionales de RRHH (2011); Recursos Humanos en la Argentina, IV Edición, de la Asociación Dirigentes de RRHH de Argentina (2009). Es profesor y director de gestión de innovación para diferentes escuelas de negocios, certificado como experto en innovación, profesor de doctorado en escuelas de negocio, profesor invitado de la KDI School of Public Policy and Management (Korea del Sur) y fue profesor para Latinoamérica de la Sociedad de Management de Recursos Humanos de Estados Unidos (SHRM), de la Teoría de las Constricciones (Goldratt Institute – USA-) y escribe para revistas destacadas académicas y de negocios en Latinoamérica y Europa. Como resultado de sus investigaciones, ha desarrollado la Teoría de las 5 Eres, modelo de aprendizaje para el análisis y gestión de la innovación.





Educación con certificación internacional

Creamos vínculos con reconocidas instituciones internacionales, que acreditan este MBA.



NORTHERN
INTERNATIONAL
UNIVERSITY



www.ibkininstitute.org