

UNIVERSIDAD
AUSTRAL



Maestría Desarrollo de Organizaciones centradas en las Personas

Plan de estudios resumido por asignatura

Maestría en Organizaciones centradas en las Personas

PROFUNDIZAR SOBRE UNA NUEVA VISIÓN DE LA PERSONA Y EL MUNDO PARA EXPANDIR TU CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

Plan de estudios resumido por asignatura

La carrera de Maestría de organizaciones centradas en las personas está estructurada bajo los ejes:

MUNDO - PERSONA – ORGANIZACIÓN y diseñada de la siguiente manera:

- 1- Asignaturas de fundamentos
- 2- Asignaturas de especialidad disciplinar
- 3- Asignaturas de profundización temática
- 4- Actividades de desarrollo del autoconocimiento
- 5- Talleres especiales
- 6- Trabajo final de carrera
- 7- Residencia

1- Fundamentos: Primer cuatrimestre

Se desarrollan materias de base para generar un aprendizaje y conocimiento que permita ampliar y renovar la perspectiva y replantear paradigmas.

2- Especialidad Disciplinar: Segundo Cuatrimestre

Se desarrollan materias núcleo de la maestría con énfasis en la práctica y desarrollo de capacidad de intervención en la realidad.

3- Profundización temática: Tercer Cuatrimestre

Se desarrollan materias que engloban las disciplinas aprendidas adicionando los principales componentes de la cultura organizacional necesarias para lograr intervenciones de transformación de alto impacto.

4- Actividades de desarrollo del autoconocimiento

Dado que el alumno se convierte en actor y protagonista de la transformación a generar, se proponen talleres orientados a fortalecer su autoconocimiento y su conciencia a través de la metodología del feedback seleccionada.

5- Talleres especiales

Se desarrollan módulos de dictado con especialistas en tema de última generación y alto impacto.

Ejemplo de talleres: Triple Impacto – World Building – Smart Citizenship

6- Trabajo final de Carrera

Este proyecto se convierte en el trayecto transversal de toda la Maestría.

La metodología incluye Talleres de Trabajo final desde el inicio hasta el término del 3er cuatrimestre.

El objetivo está orientado a que las asignaturas acompañen las distintas etapas del desarrollo del proyecto de trabajo final, donde a su vez se asegura la transferencia práctica de los contenidos generados a medida que se imparten.

El TFC podrá versar sobre dos opciones de abordaje:

- a. **Proyecto de Articulación entre organizaciones o instituciones.**
- b. **Proyecto de Consultoría dentro de una organización o institución.**

7- Residencia

Se propone, con carácter opcional, un viaje de residencia académica.

Esta experiencia de inmersión se diseña sobre una comunidad de orden local regional o internacional donde se vincula a organizaciones públicas, privadas o civiles con casos de alto impacto, así como también actividades de conocimiento de la comunidad y naturaleza que rodea ese ecosistema.

Guiados por expertos facilitadores se proponen metodologías innovadoras que permitan realizar rescates diarios de sentido para los participantes.

Plan de estudios resumido por asignatura

1- Fundamentos:

Evolución de entornos organizacionales

Objetivo

Comprender la lógica histórica de la evolución de las organizaciones, a través de las implicancias y alcances de las distintas teorías organizacionales.

Contenidos

- Primeros tipos organizativos. Modalidades primigenias que se convirtieron en modelo
- Evolución de lo organizativo.
- La organización como sistema.
- Modelos organizacionales: mecánico, orgánico y antropológico.
- Articulación de tareas, flujo de información y de decisiones.
- La vida de la organización. Fundación, crecimiento, madurez.
- Configuraciones clásicas: evolución, crecimiento y crisis.
- El conocimiento como factor impulsor. La tecnología como factor facilitador.
- El futuro de las organizaciones. Modelos emergentes.

Grandes desafíos contemporáneos

Objetivo

Identificar y comprender los desafíos contemporáneos desde el pensamiento crítico e histórico para diseñar abordajes innovadores y disruptivos en el diseño de organizaciones

Contenidos

- SXXI: antecedentes históricos para la comprensión del tiempo actual
- Desafíos y cuestionamientos.
- Crecimiento poblacional del mundo y satisfacción de las necesidades básicas.
- Erradicación de la pobreza. Perspectiva cultural según los países y continentes.
- Modo occidental de vida y vínculos interculturales. Construcción de la paz y amenaza de la paz. Terrorismo. Delincuencia organizada.
- Crecimiento económico, medioambiente y sustentabilidad.
- Tecnología y humanos. Gestión de la información. Promesas y amenazas
- El mundo del trabajo. Desempleo, nuevos empleos, subempleo. Revolución 4.0
- Crisis financieras globales. Impacto en las personas.

Bases antropológicas para el desarrollo organizacional

Objetivo

Reconocer y reflexionar sobre el valor de la labor empresarial organizativa, la centralidad de la persona y la contribución en y desde la organización, atendiendo a las dimensiones biológicas, psicológicas, éticas y socioculturales de las personas que la integran.

Contenidos

- Persona humana. Notas. Valor y dignidad personal
- La persona como novedad. El valor del trabajo. El valor de la innovación. La creatividad como característica exclusivamente humana
- La libertad humana. Plenitud y planificación
- El sentido del encuentro entre personas. Mutuo perfeccionamiento.
- Comprensión de lo organizativo como realidad humana.
- La organización humana como encuentro, y oportunidad de plenificación mutua.
- Los motivos y las motivaciones humanas en la organización.
- Hacer empresa como construcción y contribución humana.
- El rol del directivo. Liderazgo y promoción humana en la organización
- Valor de la labor empresarial.

2- Especialidad Disciplinar

Diseño de organizaciones

Objetivo

Aprender los principios y técnicas para diseñar organizaciones desde su creación, nuevos espacios organizativos e inter organizativos articuladores de nuevas realidades. Evaluar procesos, prototipos y proyectos de diseño organizacional facilitando su implementación.

Contenidos

- Nacimiento, crisis, crecimiento, cambio y adaptación de las organizaciones: necesidad de diseño y rediseño de los entornos organizativos.
- El diseño de la organización como proceso adaptativo, de ordenamiento funcional y alineación estratégica.
- El diseño de la organización como proceso vital: de los procesos formales a las conversaciones humanas.
- El diseño de la organización como creación de entornos vitales
- De los procesos a las personas: lugares de trabajo, condiciones y clima.
- De la misión a los propósitos de transformación masiva: el impacto tecnológico.
- Impacto del conocimiento y los valores.
- Centrando la organización en la persona: comprender las necesidades de las personas clave (stakeholders) y diseñar para esas necesidades.

Desarrollo de organizaciones

Objetivo

Diagnosticar falencias y oportunidades en la organización para gestionar un proceso de desarrollo, comprendiendo la complejidad y las variables que intervienen. Formular alternativas de intervención que contemplen la labor, los espacios, la estructura, las personas y el desafío de cambiar.

Contenidos

- Nacimiento, crisis, crecimiento, cambio y adaptación de las organizaciones.
- Sentido de despliegue organizativo pautado y acompasado. Sentido de ritmo organizacional.
- Procesos de desarrollo de personas y espacios: puestos, relaciones, autoridad, coordinación.
- Procesos de cambio. La necesidad y dificultad de desaprender.
- Capacidades del agente de cambio: técnicas e interpersonales. Liderar el cambio y equipos de transformación.
- Procesos de desarrollo de organizaciones. Modelo clásico: diagnóstico, planeación, implementación y evaluación. Iteración para la apertura del modelo tradicional.
- Centrando la organización en la persona: comprender las necesidades de las personas clave (stakeholders), desarrollar para satisfacer las necesidades y construir compromiso centrado en los valores para el desarrollo.

Creatividad y Agile

Objetivo

Descubrir las posibilidades de desarrollo de la creatividad como competencia constructiva y de relevancia en el diseño y desarrollo de organizaciones, promoviendo el uso de instrumentos y técnicas de creatividad y metodologías ágiles para la solución de problemas o la mejora institucional.

Contenidos

- Creatividad: conceptos y teorías
- La creatividad como condición humana y competencia a desarrollar
- Inteligencia y creatividad
- La mente como sistema elaborador de modelos
- Bloqueo de la creatividad
- El desarrollo de la creatividad: métodos y técnicas
- La potenciación del trabajo con bajo un paradigma de agilidad
- Ingredientes del marco de pensamiento personal: aprendizaje, iteración, flexibilidad, foco en las personas clave, autoorganización.
- Después del mindset: valores, principios, prácticas, herramientas y procesos

3- PROFUNDIZACION TEMATICA

Innovación centrada en la persona

Objetivo

Comprender y reflexionar sobre la centralidad de la persona en los procesos de innovación, tanto como actor o destinatario, reconociendo la relevancia y vitalidad de la innovación en el contexto actual y futuro.

Contenidos

- Qué significa innovación. Las personas como únicos sujetos capaces de innovar.
- La persona eje, promotor y fin de la innovación.
- Tipos de innovación. Proceso de innovación.
- Capacidades básicas para desarrollar: Experimentación, Observación, Creatividad, Networking, Asociación.
- Aprendizaje de la innovación en situaciones de baja y alta incertidumbre
- Liderar equipos y organizaciones innovadoras
- Design Thinking como disciplina de pensamiento y de acción.
- Planificación y Métodos DT: Técnicas y Herramientas. Planificación de desafío DT.
- Vinculaciones y aplicaciones: diseño de negocios, estrategias, servicios, productos digitales, innovación social.
- Proyecto de Laboratorio: desafío intensivo DT.

Identidad y Cultura

Objetivo

Identificar los factores que crean y sostienen la identidad y la cultura de una organización para reconocer los efectos que la cultura tiene sobre las personas y la organización y proponer un programa para la nueva construcción de cultura deseada.

Contenidos

- Creencias organizacionales y creencias personales. Integridad personal y consistencia directiva.
- Participación de la identidad, comunicación y apropiación de la identidad. Liderazgo relacional.
- Comunicación para la construcción de la identidad. Comunicación y cultura. Storytelling como competencia personal e institucional.
- Marca empleadora como proceso para la construcción de la identidad. Propuesta de valor para el empleado (PVE).
- Cultura organizacional: cultura como consecuencia o como diseño. Lo vivencial y lo aspiracional
- Identidad organizacional y comunidad. Impacto. Ejemplaridad y atractividad.

Dilemas éticos en las organizaciones

Objetivo

Promover el estudio de los principios y criterios éticos que deben regir la conducta de los directivos y consultores de empresas y organizaciones, comprendiendo la importancia vital de la ética en la praxis profesional.

Contenidos

- Origen y desarrollo de la ética empresarial.
- La responsabilidad social empresaria.
- Cuestiones éticas relacionadas con accionistas.
- Cuestiones éticas entorno a los empleados.
- Cuestiones éticas relacionadas al mercado.
- Cuestiones éticas relacionadas a la publicidad
- Cuestiones éticas relacionadas a la contabilidad y finanzas
- Actuación en entornos corruptos.
- La gestión de la ética en la empresa.

Cuerpo de profesores y staff

Coordinados por Mg Juan Daraio, director académico, el cuerpo docente está definido por la siguiente estructura:

- Profesor a cargo de la asignatura: docentes de nivel maestría o doctorado, especialistas en la asignatura respectiva y con formación docente, pertenecientes al claustro de la Universidad Austral.
- Profesores invitados. Docentes invitados por el Profesor a cargo de la asignatura, especialista en uno de los temas del contenido respectivo: locales, regionales e internacionales.
- Speakers según especialidad, virtuales o presenciales, profesionales destacados en roles de liderazgo en organizaciones.
- Coordinador de seguimiento individual por alumno.
- Asistente ejecutivo de Maestría.

UNIVERSIDAD
AUSTRAL

