

Aspectos esenciales de las competencias desde el enfoque complejo

Use los controles del documento para cambiar de página y aumentar el tamaño

[Aspectos esenciales de las competencias desde el enfoque complejo](#)

Competencias en la Educación Superior

Use los controles del documento para cambiar de página y aumentar el tamaño.

[Irigoyen Competencias y Educacion Superior](#)

Manual de Evaluación de Unibe

Use los controles del documento para cambiar de página y aumentar el tamaño.

[Manual_de_evaluacion_UNIBE](#)

Enfoque del Diseño Curricular Basado en Competencias

1.rediseño curricular 2016_enfoque_y_metodologia_va de
Innovación Educativa UNIBE

Diseño curricular y elaboración de sílabo

Diseño curricular y elaboración de sílabo de Innovación
Educativa UNIBE

Capstone

Damos la bienvenida
al proyecto final de diseño:

Capstone



Autor:
**Ing. Douglas
Carvajal, Msc.**

El reporte seminal de educación en la ingeniería, conocido como "Green Report", de la Sociedad Americana para la Educación en la Ingeniería, establece que en el mundo de hoy y del futuro, los programas de educación superior en las ingenierías deben no solo enseñar los fundamentos teóricos, experimentación y práctica, pero al igual deben ser relevantes, atractivos y conectados.

Los estudiantes de ingeniería están sumergidos en un plan de estudio riguroso que exige mucho de su tiempo y esfuerzo. En consecuencia, dichos estudiantes exigen cursos relevantes que contribuyan a su meta de alcanzar una educación significativa en el campo de la ingeniería.

El Green Report alienta a los programas de ingeniería de las instituciones de educación superior a incorporar un marco general dentro de la malla curricular para que incluyan, entre otras cosas, habilidades de trabajo en equipo, incluyendo el aprendizaje colaborativo, habilidades de liderazgo y comunicación, integración del conocimiento a través y a lo largo del pensum. Pero más importante aún, el desarrollo de la perspectiva multidisciplinaria y el entendimiento de los impactos sociales, económicos y ambientales en la ingeniería.

Los programas de ingeniería deben culminar con una experiencia que exija a los estudiantes a integrar los principios, prácticas, teorías y métodos aprendidos en su vida académica y laboral. A la vez, dichos estudiantes de término deben ser sometidos al análisis, síntesis y evaluación de información técnica y comercial en proyectos cuya naturaleza sea de enfoque profesional.

El uso de una experiencia culminante puede ser útil tanto para el aprendizaje y madurez del estudiante como para cumplimiento de requerimientos de acreditación externa por parte de la Escuela de Ingeniería. Las ingenierías es uno de varios campos académicos en la que una agencia acreditadora externa establece regímenes para la regulación de la certificación profesional; y cuyos mandatos influyen fuertemente tanto en la dependencia del Proyecto de Grado y su uso en la evaluación.

A la vez, una experiencia culminante de proyecto final de diseño en las ingenierías puede ser un vehículo excelente para el propósito de la evaluación interna de una escuela y para obtener retroalimentación, estableciendo una mejor plataforma para evaluar el aprendizaje de los estudiantes, así como otras materias regulares dentro del programa académico.

Por los tantos beneficios antes mencionados, la Escuela de Ingeniería Civil de UNIBE propone articular claramente sus objetivos para el Proyecto de Grado en formato "Capstone", alineando la adaptación y optimización de la materia "IC3-417 PROYECTO DE GRADO", con la finalidad de cumplir con los requisitos de los órganos externos de acreditación, asociaciones profesionales y otras partes interesadas del sector empresarial.

Damos la bienvenida
al proyecto final de diseño:

Capstone



Autor:
**Ing. Douglas
Carvajal, Msc.**

El Proyecto de Grado "Capstone" es el curso final en una carrera. El Capstone simula lo más cerca posible académicamente las actividades en las que participa un ingeniero. Requiere que los estudiantes se pongan al día rápidamente en una variedad de áreas de conocimiento, mejorar las habilidades blandas como el liderazgo en la gestión de proyectos y el trabajo en equipo. Desarrollar la competencia en la recolección, análisis y presentación de datos. Representa una oportunidad para que los estudiantes iteren su aprendizaje en todas estas áreas y que lo hagan en tiempo real, en un ambiente impredecible, complejo y basado en la realidad.

El Capstone requiere la integración de las competencias y perspectivas importantes a las que han sido expuestos durante cuatro años, pretende facilitar la transición de los estudiantes del ámbito académico al mundo profesional, sobre la base total de sus habilidades y capacidades. El curso desafía al estudiante en el diseño técnico, gestión de proyectos, la formación de equipos, presentaciones orales y escritas, gestión del tiempo, preparación y análisis de un cronograma de trabajo, preparación de presupuestos, administración de recursos, la toma de decisiones de negocio y la consideración de los impactos sociales de su trabajo.

El Capstone se desarrolla en la ideología del trabajo en equipo: "Los proyectos de ingeniería de hoy en día requieren ingenieros técnicamente competentes que trabajan como miembros del equipo con otros profesionales. Es la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, la comunicación y el intercambio de información que les permite completar un proyecto en el tiempo, dentro del presupuesto y cumplimiento de los requisitos previstos" (Hoffman, 2014).

En el Proyecto de Grado "Capstone" de la Escuela de Ingeniería Civil de UNIBE, los equipos se dividirán por áreas de trabajo. Dichos equipos de trabajo estarán compuestos por miembros con habilidades complementarias, los cuales estarán comprometidos a un propósito común para la creación de un diseño estructural y de fundaciones, diseño de instalaciones hidrosanitarias y de saneamiento, diseño de infraestructuras, así como la ejecución de un presupuesto, cronograma de trabajo, plan de metodología y plan de control de calidad y seguridad en obra.

Durante este proceso el equipo de trabajo itera sobre las posibilidades de diseño atendiendo a las necesidades del cliente, presentadas a través de un Pliego de Especificaciones Técnicas; tomando en cuenta las restricciones económicas, ambientales y de tiempo de entrega de un proyecto real, basados en la demanda actual de un cliente, a través de un proyecto patrocinado y auspiciado por el sector empresarial.

Forjando Líderes a través de un MBA



Forjando Líderes a través de un MBA



Autor:
Erik F. Perez Vega

Economista, Financiero y candidato a PhD en Liderazgo, Director de la Escuela de Negocios Internacionales de UNIBE-FIU-WMU y Coordinador del MBA y del Profesional MBA de UNIBE y FIU de la Escuela de Graduados (EGRU)

Habiendo estudiado Economía a nivel de grado y postgrado, una ciencia social considerada inexacta, entendemos perfectamente los retos que enfrentan los investigadores y estudiosos de las teorías de liderazgo cuando tratan de establecer un modelo que pueda explicar el comportamiento humano en el contexto laboral. Especialmente cuando se ha demostrado que la ausencia de ciertos beneficios y prerrogativas garantizan que no haya desmotivación en el trabajo, pero son otras cosas que estimulan y comprometen al empleado respecto al logro de sus objetivos.

Es interesante reconocer que estos estimuladores y no-desmotivadores varían dependiendo de la cultura, los valores y las circunstancias de cada sociedad. La cultura ejerce gran influencia sobre las personas y sus decisiones, pero la cultura está en constante cambio y evolución, por lo tanto un modelo único de liderazgo no es efectivo en el trabajo. En el ambiente laboral hay que considerar las diferentes subculturas que forman parte de la fuerza laboral, lo que significa que además de las habilidades duras como administradores, debemos desarrollar las habilidades blandas como líderes del mañana.

Basado en los estudios realizados alrededor del tema de liderazgo, hemos llegado a la conclusión de que el liderazgo se ejerce en base a una combinación de pilares, valores y habilidades que se desarrollan a través del tiempo y la experiencia, pero sobre la base de un fundamento académico fuerte y sólido. Los pilares que entendemos son esenciales para ejercer un liderazgo adecuado son: empowerment, responsabilidad y compensación, pues según explica Northouse (2013) en su libro: se puede aumentar la eficiencia laboral a través del incremento de la motivación del empleado. Esta motivación compromete al empleado con la visión y misión de la empresa, tomando como suya y enfocándose en su logro como un objetivo cuasi-personal.

Sin embargo, habiendo logrado crear la motivación y el compromiso esperado en la fuerza laboral, es importante tener unos valores claramente establecidos que establezcan los parámetros de comportamiento esperados por los clientes y la gerencia. Es a los líderes a quien le corresponde crear y establecer estos valores, que más que un listado enumerativo de conceptos colgados en una pared, debe ser sobre la base de un Liderazgo Auténtico que refleje un patrón de comportamiento positivo y de alto valor ético con cuatro componentes distintivos e interrelacionados: auto-reconocimiento, transparencia total, balance de procesamiento en la toma de decisiones, y perspectiva moral.

Para lograr este **Liderazgo Auténtico**, el líder se caracteriza en poseer habilidades que le permiten crear el respeto entre sus constituyentes. El líder debe agregar valor en todos los aspectos y a todos los niveles, con actitud positiva y de manera constante mirando el vaso "mitad lleno". Igual de importante es generar la confianza de que siempre podrá encontrar la solución ante los retos presentados en el logro de los objetivos, con una visión sistémica de la empresa y con el entendimiento claro del funcionamiento operacional de la misma. Por lo cual, la capacidad de toma de decisiones es imperativa, donde el líder debe transmitir seguridad de hacia dónde va y nunca perder el enfoque de sus objetivos, los cuales siempre deben estar asociados a la misión y visión de la empresa.

Un **MBA** es precisamente uno de los programas de postgrado que mejor preparan a nuestros jóvenes profesionales para que sean nuestros líderes en el futuro, proveyéndoles las habilidades de gestión empresarial a la vez que les desarrollamos las habilidades de Liderazgo Efectivo y Auténtico.

El diseño de interiores en el contexto del aprendizaje colaborativo



Por: Sandra Gómez, Directora de la Escuela de Diseño de Interiores UNIBE

El taller donde se desarrollan las clases de diseño, no es un espacio rígido, por el contrario dinámico, variable y diferente; donde la discusión y la socialización de las ideas promueven la reflexión, generando un enfoque crítico.

El aprendizaje colaborativo como metodología de enseñanza incentiva la alianza entre un limitado equipo de estudiantes para conocer, compartir y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema específico, de tal forma que los estudiantes trabajen juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de sus compañeros de clases, desarrollando habilidades tanto personales como sociales en cada uno de ellos.

Las estudiantes de la asignatura Diseño de Interiores VII, durante el semestre Enero abril 2015, visitaron las instalaciones de la Fundación Nido Para Angeles como parte de la formación en valores que se promueve en el aula a través del servicio comunitario.

El objetivo fue el desarrollo integral de las nuevas instalaciones de la "Fundación Nido para Angeles", desde la problemática del diseño hasta su concepción en la obra, resolviendo los aspectos funcionales, selección de materiales, y proveyendo de las instalaciones necesarias para el adecuado funcionamiento del mismo.

El propósito de este proyecto fue profundizar en el estudio, análisis y desarrollo de las condiciones y requerimientos propios del diseño de espacios especiales, tomando en consideración las funciones básicas de los mismos, así como también las relaciones específicas entre ellos y aplicando la psicología del color como base para el acondicionamiento y desarrollo de espacios idóneos para los niños con parálisis cerebral; donde se integran los conocimientos adquiridos durante los semestres anteriores de la carrera, ya que esta cierra el ciclo de asignaturas de Diseño.

La diversidad de capacidades, de edad, de cultura y de género fueron elementos básicos para el desarrollo de un espacio accesible planteado desde un punto de vista práctico y de su uso.

Un espacio sin barreras, con diseño accesible que simplifique la realización de las tareas cotidianas. Un diseño fácil de usar y adecuado para todas las personas independientemente de sus capacidades y habilidades; Flexible que se adecue a las habilidades individuales, Simple e intuitivo, fácil de percibir por el usuario, tolerante a errores minimizando las acciones accidentales o fortuitas que puedan tener consecuencias no deseadas, poder ser usado eficazmente y con el mínimo esfuerzo posible y de dimensiones apropiadas para el alcance, manipulación y uso por parte del usuario, independientemente de su tamaño, posición, y movilidad.

Para lograr este proyecto fue necesario investigar sobre el tema, visitar las instalaciones actuales de la Fundación, observar y entender cómo trabajan, cuáles son sus necesidades, conocer su nueva planta física, sus características, etc.

Entre las actividades realizadas para entender el proyecto las estudiantes participaron en el taller "Atrévete a ponerte en mi lugar" con el objetivo de sensibilizarlas y concientizarlas de los retos y desafíos que en la vida cotidiana enfrentan las personas que viven con una condición de discapacidad.

Para iniciar la profesora motivó a los estudiantes con el proyecto despertando su interés y motivándolos a la observación, el cuestionamiento y a la reflexión dando inicio a la primera etapa del mismo, promoviendo el trabajo colaborativo, convirtiendo las clases en un foro abierto al diálogo entre los estudiantes, profesores y el personal de la Fundación, donde se compartieron la autoridad, la responsabilidad, el punto de vista del otro, y se logró consenso con los demás al momento de explorar nuevos conceptos.

El uso del aprendizaje colaborativo como metodología de enseñanza en el desarrollo de este proyecto fue una experiencia enriquecedora ya que permitió a los estudiantes el desarrollo de procesos cognitivos tales como: la observación, el análisis, la capacidad de síntesis, el seguir instrucciones, comparar, clasificar, tomar decisiones y resolver problemas. Así como Autonomía en el aprendizaje, el desarrollo de la creatividad, el pensamiento crítico y la investigación. Favorece el desarrollo de destrezas sociales y de comunicación y al desarrollo de las relaciones interpersonales, actitudes y valores.

Perfil de la autora

Directora Escuela Diseño de Interiores. Diseñadora Interiores egresada de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU). Maestría en Educación Superior, en la Universidad Iberoamericana (UNIBE), además de diversos cursos y módulos sobre técnicas pedagógicas. Es miembro fundador de la Asociación Dominicana de Profesionales del Diseño (ADOPRODI), del Foro Latinoamericano de Escuelas de Diseño, de la International Interior Design Association (IIDA), entre otros. Ha participado en la exposición "Conociendo los Artista de UNIBE" en la categoría de Dibujo y Pintura; colaboró como articulista de la revista Espacios, del periódico Listín Diario y actualmente colabora en otras publicaciones. Es Miembro Adherente firmante del Foro Latinoamericano de Escuelas de Diseño y Miembro Comité Arbitraje del "Foro de Diseño ", Universidad de Palermo en Argentina. Ha desarrollado su actividad profesional tanto en el área de la docencia como en el ejercicio privado. En el Campo laboral como diseñadora de interiores se ha dedicado al área de diseño Comercial, corporativo y montaje efímero.

La Inteligencia Emocional en el Manejo de Conflictos Organizacionales



Por: Carmen Caraballo, Directora del Ciclo General y Básico UNIBE

En una organización, encontramos personas con una variada gama de

emocionalidad, por lo que los líderes necesitan tener desarrolladas una serie de capacidades emocionales, que le permitan manejar las emociones de los demás, y las suyas propias. En una situación de crisis en una organización, es crucial que los líderes ejerciten su capacidad de autorregulación, para que puedan manejar sus propios estados de ánimo, y puedan mantener controladas las emociones y los impulsos, pues el manejo de los conflictos existentes, puede generar explosiones y crisis que de no ser manejados adecuadamente se pueden salir de control.

La vida de las organizaciones está constantemente permeada por situaciones diversas, muchas de las cuales se convierten en conflictos, o nacen como tales. Aunque muchos autores llegan a afirmar que se necesita un nivel apropiado de conflicto para mejorar e innovar en educación, lo que distingue a una organización de otra es precisamente cómo logra salir airoso de los conflictos que se le presenten, pues una organización será tanto más inteligente, en la medida de su capacidad para manejarlos.

Indiscutiblemente que los conflictos tienen un fuerte componente emocional, y en las empresas e instituciones estos conflictos se manifiestan a veces de manera abierta y expresa, y otras veces de manera subyacente. Las personas se pueden desmotivar por diferentes situaciones, y para los gerentes puede pasar desapercibido que los miembros se están desmotivando, porque gastan su energía fingiendo que están aceptando decisiones que en realidad no comparten.

En realidad, los conflictos pueden ser de tan distinto orden y características, que no es sencillo plantearse una sola manera de encararlos. La resolución de problemas requiere de un conocimiento profesional que explique el problema, sus causas y variables, a través de estrategias racionales. Sin embargo, la simple implementación de técnicas de resolución de problemas no asegura el éxito del intento. Se necesita algo más y es precisamente de lo que nos provee la inteligencia emocional.

Peter Senge (2004) plantea que existe la tendencia a silenciar las diferencias, lo cual a él no le parece saludable, pues ha de resultar

finalmente más provechoso, discutir y dialogar, hasta lograr una negociación o un acuerdo. Dentro de las cinco disciplinas que plantea este autor, en las cuales se basan las organizaciones inteligentes, la disciplina de dominio personal puede resultar fundamental, ya que a través de ésta se aprende a expandir la capacidad personal para promover un entorno alentador para todos los integrantes de una institución.

Ha de colocarse como prioritaria, la dimensión de la inteligencia emocional referida al *autoconocimiento*, el cual nos permite reflexionar sobre la propia vida y utilizar ese conocimiento para superar y mejorar debilidades, y luego la *empatía*, ya que ésta permite a las personas entender el entorno psicológico y emocional del ser humano, y de tratarlo de acuerdo con su personalidad y sus reacciones emocionales. (Siliceo, 2001).

La empatía, esa conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros, implica percibir los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo, estar atentos a las necesidades de desarrollo de los otros y reforzar sus habilidades, así como captar y comprender las corrientes emocionales del grupo. Una falla en esta dimensión de la inteligencia emocional, da al traste con cualquier buena intención que pueda tener un líder, y los conflictos que se generan, van creando una distancia entre la misión de la organización, y hacia donde se dirigen los miembros.

Llegada una situación parecida, los líderes han de detenerse y activar su capacidad de autoconciencia, de manera que puedan analizar sus debilidades, detectando los errores cometidos, e identificando las fortalezas que le permitirán retomar la autoconfianza, para sentirse capaces, con humildad, de recuperar el terreno perdido.

Muchos líderes de empresa de todos los niveles, han tenido que reflexionar sobre su modo de actuación, y en consecuencia, ha debido mejorar su relación con los miembros de sus organizaciones. Esos líderes probablemente no han estado exentos de enfrentar conflictos, pero evidentemente han sabido manejarlos de tal forma, que han sido retribuidos por el mismo respeto con que han tratado a los demás.

Es vital esa cercanía emocional que se manifiesta como intimidad entre los miembros de un grupo, y los superiores deben alentar este tipo de relación sana, que permite identificar a cada miembro, como algo más que un título, un puesto o una función. El beneficio que esto reporta al clima laboral, es incuestionable, pues se obtiene armonía, lealtad y compromiso, que se traduce en beneficio para la empresa.

Sin embargo, también se necesita madurez emocional, porque la intimidad en el grupo, puede ser mal interpretada por algunos, y hasta mal manejada. Algunas personas pueden quedar expuestas mental, moral y emocionalmente; se puede hacer mal uso de informaciones, por lo que la práctica de la intimidad, como experiencia unificadora del grupo, requiere que seamos dignos de confianza. Los beneficios de la intimidad, sobrepasan los riesgos, pues la gente se entiende, mejora la calidad de las decisiones gracias a la franqueza y la fidelidad a un propósito común, y se evitan ataques entre colegas.

Queremos concluir haciendo énfasis en el planteamiento de Senge, (2002), en el sentido de que una organización inteligente reconoce el valor de no sólo respetar, sino de permitir la manifestación de sentimientos humanos en el lugar de trabajo, “reconociendo a la persona como una totalidad, no solo como una función”. Pero además, destacando el hecho de que el desarrollo de la inteligencia emocional, empieza por nosotros mismos, reconociendo que las personas emocionalmente inteligentes, son realistas con respecto a las metas que se proponen, y aprenden a utilizar sus fortalezas y debilidades, para lograr el equilibrio interno y el de los que les rodean.

Lista de referencias

Senge, P. (2002). *Escuelas que aprenden. Un manual de la 5ta. Disciplina para Educadores, Padres de Familia y todos los que se interesen por la Educación*. Bogotá: Editorial Norma.

Senge, P. (2004). *La Quinta Disciplina en la Práctica*.

Argentina: Ediciones Granica.S.A.

Siliceo, A.; Angulo, B.; Siliceo, F. (2001). *Liderazgo: el don del servicio*. México: Mc Graw Hill.

Perfil de la docente

Directora Ciclo General y Básico. Doctorado en Liderazgo Educativo con la Nova Southeastern University de Miami; Maestría en Educación, del INTEC; Postgrado en Socio-pedagogía, del INTEC; Postgrado Especialista en Entornos Virtuales de Aprendizaje de Virtual Educa; Licenciatura en Educación con mención en Orientación Escolar, UASD. Se ha diplomado además como Experto Universitario en Diseño Instruccional para Educación en Línea, con el CREAD, y como Coordinador de Autoevaluación Universitaria y Evaluador Externo, en el Diplomado Latinoamericano de Evaluación Universitaria, así como numerosos congresos, talleres y seminarios de las áreas educativa y socio-psico-pedagógica. Ha sido educadora de educadores en programas de Postgrados y Maestrías de diferentes universidades (UASD, INTEC, UNIBE). Se ha desempeñado como tutora virtual de la Universidad de Barcelona en coordinación con el Instituto Superior de Formación Salome Ureña. En la Secretaría de Educación se desempeñó como Técnico Nacional Docente y ocupó el puesto de Directora del Programa de Educación Básica y Media con modalidad Semipresencial. En UNIBE además de sus funciones actuales, se ha desempeñado como coordinadora de la Maestría en Educación Superior y de la Maestría en Gerencia Educativa, así como Asesora Pedagógica para la Dirección de Planificación.

Impacto de las TIC en las Organizaciones Académicas



Por: Solange Rodríguez, Docente de la Escuela Arquitectura UNIBE

Actualmente ningún proceso en el desarrollo de la sociedad y por ende en sus organizaciones es completamente estático. Estamos en un mundo que cambia a gran velocidad, adaptarse a la demanda y a las necesidades requiere en gran medida de un manejo constante y eficiente de la información.

Los aportes de las tecnologías de la información, eficientemente utilizados, han cambiado rotundamente la manera de operar y de pensar en las estructuras.

Un gran número de instituciones cuyas operaciones están basadas en capturar, procesar, almacenar y distribuir la información dependen directamente de una u otra forma de los Sistemas de la Información. La gestión del cambio en un gran número de entidades y sus reingenierías depende para ser más eficientes de las bases de datos, necesitamos de toda esta información cruzada para apoyar a la toma de decisiones y el control en una institución. Estos recursos permiten que las estrategias planteadas, el control de las gestiones y la inteligencia de negocios se integren para arrojar mejores resultados.

Los procesos en diversas organizaciones se controlan en las bases de datos, a partir de esta fase se analiza el estatus de los indicadores para entender el desempeño y poder encaminar a logros concretos. Sin las TICs no sería posible cruzar bases de datos o informaciones

distintas para la toma de decisiones y aplicación de estrategias inteligentes, estos elementos son esenciales para el desarrollo de la institución.

El Big Data por su parte proporciona a todas las estructuras organizativas la posibilidad de administrar datos a grandes volúmenes. Este manejo de la información seguirá transformando la manera en que trabajamos proporcionando un conjunto de herramientas informáticas destinadas a la manipulación, gestión y análisis de grandes volúmenes de información todo tipo, los cuales no pueden ser gestionados por las herramientas informáticas tradicionales.

Un gran aporte de Big Data es la posibilidad del monitoreo y la toma de decisiones en tiempo real, basado en hechos y comportamientos específicos. Esta ventaja permite un performance management (conjunto de indicadores de negocios, asociados a objetivos estratégicos, y planes de acción) a tiempo real. En fin con los beneficios de tener disponible Big Data y a partir de su análisis se lograrían mejores decisiones que se traducen en mayor eficiencia y por lo tanto competitividad y mayores beneficios económicos.

Todo este manejo informático requiere hoy día de personal capacitado para cruzar y extraer la información deseada ya depurada.

Dentro las instituciones académicas las TICS han impactado de manera positiva ya que se logra a través de las mismas una mayor productividad de los colaboradores en general gracias a los hardware, softwares y dispositivos periféricos de toda índole. Por otra parte el hecho de poder compartir la información genera estructuras cada vez menos lineales y más integradas, donde los equipos pueden colaborar de forma más eficiente.

Las organizaciones actuales se ven comprometidas con la gran dependencia a las TICS para su buen desempeño y eficiencia. La información debe manejarse de manera constante y segura. Cada día más

las entidades dependen de una buena gobernabilidad TIC, es la manera en que la administración y la gerencia de las empresas crean ligas, unifican conceptos, lideran y organizan a las TICs para enfocarlas hacia la estrategia del negocio.

Un aspecto relevante, y una rama creciente dentro de las estructuras institucionales, es el concepto y los actores de la gobernanza respecto a las TICs. En las empresas la figura del CIO así como el personal capacitado en informática deben velar por el óptimo funcionamiento de todos estos recursos, la seguridad del manejo de la información y un liderazgo participativo dentro de la entidad. De la buena gobernabilidad y su alineación con las estrategias de negocios depende la buena operatividad institucional. Esta gobernanza debe estar alineada con todos los procesos de forma transversal.

Una modalidad de trabajo existente gracias a las TICs es el trabajo remoto de un sinnúmero de colaboradores tanto directivos, como administrativos y docentes. Los empleados pueden trabajar desde cualquier lugar mediante computadoras portátiles y resolver prontamente de manera eficaz temas más sencillos gracias a los teléfonos inteligentes, para que sea viable este manejo los SI deben funcionar a la perfección.

En cuanto a operaciones concretas en la estructura de recursos humanos un sinnúmero de empresas utilizan la información de Big Data para cruzar los datos de los candidatos a un trabajo. Ejemplos de plataformas serían [Facebook](#), [Twitter](#) y [LinkedIn](#).

En cuanto a los procesos internos de La Universidad, o cualquier otra entidad, el intranet es fundamental para buena comunicación y operatividad interna, sobre todo tratándose de grandes estructuras. El manejo de la información a través de correos institucionales es tema del manejo diario de las relaciones internas y externas.

Programas especializados vinculados al intranet permiten levantar y procesar la información de docentes, personal administrativo y estudiantes. Ejemplos de esta ventaja sería la selección de

asignaturas para los estudiantes en línea, la publicación de las calificaciones que se realizan gracias a las tics por intranet así como los procesos de recursos humanos tales como pagos entre otras gestiones se informan y documentan en la plataforma común.

Utilizamos programas como el AcadMedia que nos permite visualizar a tiempo real los expedientes de los estudiantes y la relación de horarios, aulas y calificaciones.

Los controles de asistencia en una red de empleados diversos y en muchos de los casos autónomos es importante, el control de los colaboradores por huellas digitales es uno de los recursos de asistencia más confiables y eficientes, este es un control digital de huellas dactilares que marca , entrada, salida, tardanza, salidas tempranas, horas extras, etc. Ahorrarán a las instituciones mucho tiempo y gastos. Sobre todo esta información digitalizada permite procesar muchos datos el momento de elaborar nominas empresariales.

Las TIC a su vez pueden contribuir al acceso universal a la educación, a la capacitación e instrucción docente, así como en el caso de instituciones educativas a una mejor gestión, administración y dirección.

En definitiva estos ejemplos nos hacen reflexionar y entender que cada día la tecnología brinda soluciones diversas que a su vez integradas de forma creativa son una poderosa herramienta de gestión a todos los niveles.

Perfil de la docente

Arquitecta egresada con honores de la Universidad Iberoamericana UNIBE en el 2007. Actualmente se desempeña como Coordinadora Académica de la Escuela de Arquitectura. En el 2011 realiza la Maestría en Diseño y Arquitectura de Interiores en la Universidad Politécnica de Madrid, España. Otros cursos realizados son: Paisajismo, 3D Arquitectónico ambos en la Escuela de Artes Altos de Chavón, entre otros. Entre el 2003 y el 2009 laboró como Arquitecta para varias empresas constructoras y de arquitectura del país, incluyendo UOB Arquitectos y Arq. Luz del Alba Reynoso. En la actualidad es Directora del taller y Co-propietaria de EZ Arquitectos. En conjunto a sus labores pertenece a nuestro cuerpo docente desde el 2011 para la Facultad de Artes, impartiendo la asignatura de Diseño y Expresión

Creativa. Pcionibe, paralelo al ejercicio de la arquitectura ha desarrollado proyectos artísticos para exposiciones de arte individuales como “Musas, Espejismos y Sueños”, y “Espacios Líquidos” entre otras colectivas como “Conociendo a Los Artistas de UNIBE” 2007.