

Sustento del uso justo
de Materiales Protegidos
derechos de autor para
fines educativos



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

UCI
Sustento del uso justo de materiales protegidos por
derechos de autor para fines educativos

El siguiente material ha sido reproducido, con fines estrictamente didácticos e ilustrativos de los temas en cuestión, se utilizan en el campus virtual de la Universidad para la Cooperación Internacional – UCI – para ser usados exclusivamente para la función docente y el estudio privado de los estudiantes pertenecientes a los programas académicos.

La UCI desea dejar constancia de su estricto respeto a las legislaciones relacionadas con la propiedad intelectual. Todo material digital disponible para un curso y sus estudiantes tiene fines educativos y de investigación. No media en el uso de estos materiales fines de lucro, se entiende como casos especiales para fines educativos a distancia y en lugares donde no atenta contra la normal explotación de la obra y no afecta los intereses legítimos de ningún actor.

La UCI hace un USO JUSTO del material, sustentado en las excepciones a las leyes de derechos de autor establecidas en las siguientes normativas:

- a- Legislación costarricense: Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos, No.6683 de 14 de octubre de 1982 - artículo 73, la Ley sobre Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual, No. 8039 – artículo 58, permiten el copiado parcial de obras para la ilustración educativa.
- b- Legislación Mexicana; Ley Federal de Derechos de Autor; artículo 147.
- c- Legislación de Estados Unidos de América: En referencia al uso justo, menciona: "está consagrado en el artículo 106 de la ley de derecho de autor de los Estados Unidos (U.S.Copyright - Act) y establece un uso libre y gratuito de las obras para fines de crítica, comentarios y noticias, reportajes y docencia (lo que incluye la realización de copias para su uso en clase)."
- d- Legislación Canadiense: Ley de derechos de autor C-11– Referidos a Excepciones para Educación a Distancia.
- e- OMPI: En el marco de la legislación internacional, según la Organización Mundial de Propiedad Intelectual lo previsto por los tratados internacionales sobre esta materia. El artículo 10(2) del Convenio de Berna, permite a los países miembros establecer limitaciones o excepciones respecto a la posibilidad de utilizar lícitamente las obras literarias o artísticas a título de ilustración de la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones de radio o grabaciones sonoras o visuales.

Además y por indicación de la UCI, los estudiantes del campus virtual tienen el deber de cumplir con lo que establezca la legislación correspondiente en materia de derechos de autor, en su país de residencia.

Finalmente, reiteramos que en UCI no lucramos con las obras de terceros, somos estrictos con respecto al plagio, y no restringimos de ninguna manera el que nuestros estudiantes, académicos e investigadores accedan comercialmente o adquieran los documentos disponibles en el mercado editorial, sea directamente los documentos, o por medio de bases de datos científicas, pagando ellos mismos los costos asociados a dichos accesos.



Resiliencia en las organizaciones

Por Adrian Sanchez

Sept 10, 2019

© 2019 DRI International. All rights reserved.

AGENDA

- ☐ Introducción.
- ☐ La resiliencia.
- ☐ Por que la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones.
- ☐ Impulsando la resiliencia organizacional.

Introducción

No hay nada mejor, que aprender de las experiencias recibidas; sin duda, existe en la actualidad muchísima teoría en temas relacionados a Continuidad de Negocio, **Resiliencia**, Recuperación de Desastres, Análisis de Riesgos, Governance, Compliance, entre otros temas relacionados.



Introducción

Sin embargo, considero que muchas de éstas, son útiles como marco de referencia, pero no para sustituir lo que uno experimenta al estar liderando una actividad como ésta (o cualquier experiencia recibida), sino más bien, para complementar nuestro conocimiento, buenas practicas y destreza.



Introducción

Resulta en ocasiones complejo, implementar un Sistema que no está del todo contemplado como una estrategia de negocio, que otorgue un valor a productos y servicios que están acompañados de planes capaces de poder permitir la resiliencia del negocio, ante los escenarios turbulentos a los que el negocio pudiera enfrentarse y que solo será un sistema implementado para cubrir un requerimiento auditable o requerimiento legal.



AGENDA

❑ Introducción.

❑ La resiliencia.

❑ Por que la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones.

❑ Impulsando la resiliencia organizacional.

La resiliencia

Dentro del Glosario Internacional para la resiliencia (DRII), el termino se refiere a la habilidad de prepararse y adaptarse a las condiciones cambiantes y recuperarse rápidamente de las interrupciones operativas.

Ver - International Glossary for Resilience.

<https://drii.org/resources/viewglossary>



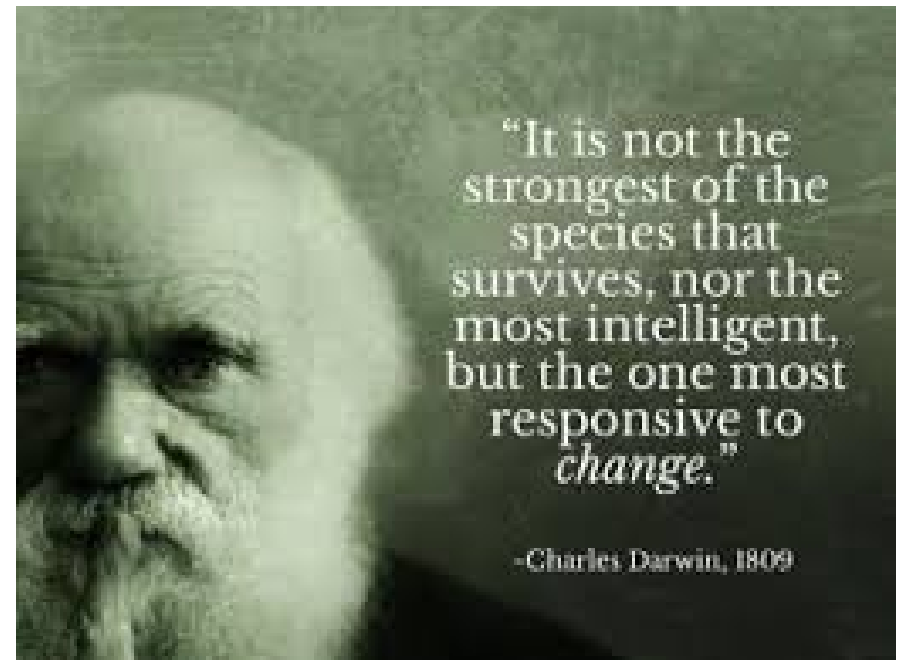
[Esta foto](#)

[CC BY-SA](#)

La resiliencia

Resiliencia incluye la habilidad de resistir y recuperarse de ataques deliberados, accidentales, o amenazas que se materializan o de incidentes que ocurren.

Ver - International Glossary for Resilience.



La resiliencia

Por tanto, ante un mundo cambiante, exige que tengamos estrategias adecuadas que nos permitan:

- ❑ Adaptarnos
- ❑ Anticiparnos
- ❑ Y con la capacidad de responder

Por supuesto, ante cualquier inesperado evento que ponga en riesgo nuestra continuidad, nuestra existencia, nuestra permanencia.



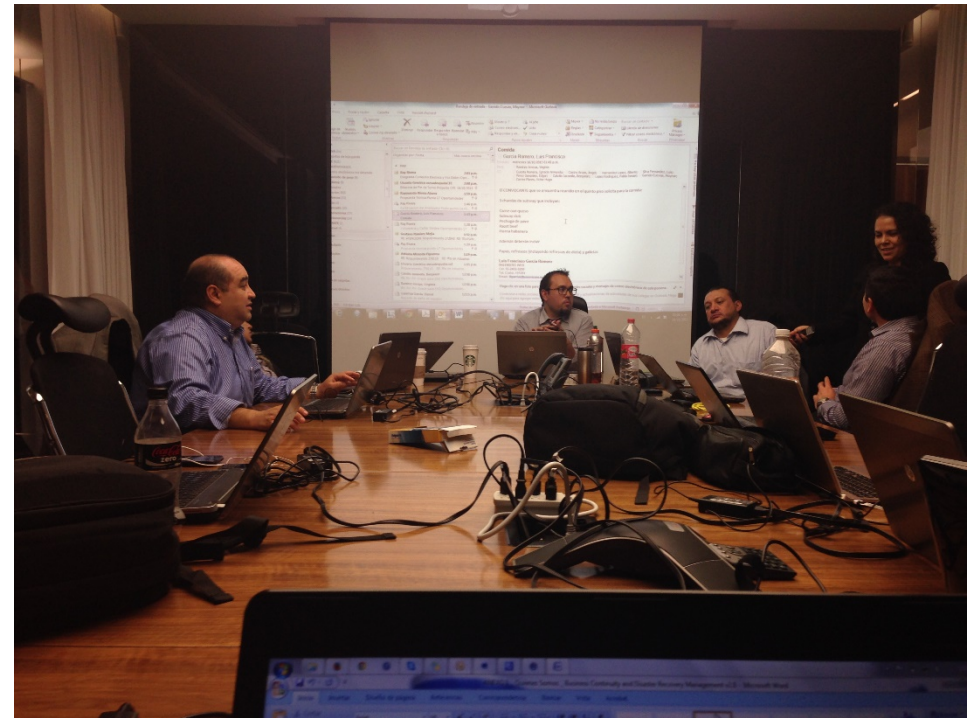
La resiliencia

Resulta en ocasiones complejo, implementar un Sistema que promueva la resiliencia, si no está del todo contemplado como una **estrategia** de negocio, que otorgue un valor a productos y servicios que están acompañados de planes capaces de poder permitir la continuidad del negocio, ante los escenarios turbulentos a los que el negocio pudiera enfrentarse y que solo será un sistema implementado para evitar la penalización.



La resiliencia

Es clave entonces, como Consultores y/o responsables de estrategias similares, ayudar a los clientes a entender la importancia de tener Planes y Estrategias, que le den a la organización la resiliencia necesaria para dar continuidad a su cadena de valor, a su negocio, y mejor aún, que sea un valor intangible (como la Reputación de marca).



Ejemplo de eventos

La aplicación de la resiliencia, en la Continuidad de Negocios: es exclusivo para desastres que ocurren y afectan la organización?

Piense y reflexione...

Ejemplo de eventos



Raikoke is an uninhabited volcanic island in the northwest Pacific Ocean, off the coasts of Russia and Japan. From CNN



BNO News @BNONews · Jun 26

BREAKING: Strong magnitude 6.3 earthquake strikes the Panama, Costa Rica border - USGS

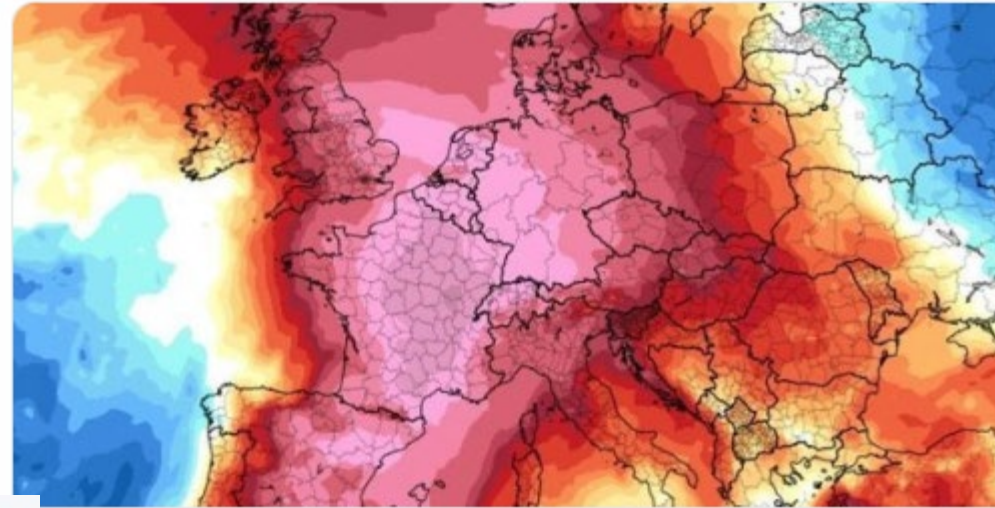


Ejemplo de eventos



The Sun @TheSun · Jun 23

Brutal 41C heatwave to fry European holiday hotspots as African plume hits



Brutal 41C heatwave to blast British holiday hotspots in Europe than...
EUROPE will fry in a "potentially dangerous" heatwave this week with temperatures tipped to top 41C (106F) as the continent is engulfed by a ...



CNN International @cnni · Jun 18

This photo of sled dogs walking through water shows the reality of Greenland's melting ice sheet cnn.it/2XStpix



Ejemplo de eventos



Johnson & Johnson Feared Baby Powder's Possible Asbestos Link for Years

Johnson & Johnson says its product is safe. But asbestos, a carcinogen that can exist underground near talc, was a concern inside the company for decades.

Dec. 14, 2018

Volkswagen trucó sus coches para evitar los límites a las emisiones

El grupo alemán tendrá que someter medio millón de vehículos a revisión en EE UU y se enfrenta a una sanción multimillonaria



SANDRO POZZI

Nueva York - 19 SEP 2015 - 06:25 CDT



NEWSLETTER

Recibe la mejor información en tu bandeja de entrada



emaaster

TECNOLOGÍA

CAE CEO DE UBER

EL FUNDADOR DE LA FIRMA PIDIÓ UNA LICENCIA TEMPORAL LUEGO DE UNA INVESTIGACIÓN POR EL AMBIENTE AGRESIVO, DISCRIMINATORIO Y DE ACOSO

El comité directivo de Uber se reunió el domingo para revisar una versión detallada del informe de Holder y votó por unanimidad por aprobar sus recomendaciones. Posteriormente, la compañía con sede en San Francisco echó a Emil Michael, jefe de negocios y mano derecha de Kalanick.

Uber perdió a gran parte de su equipo directivo en los últimos meses luego de escándalos tras escándalo, y carece de un claro número de miembros del equipo de reclutamiento se fueron después de que sus intentos por empujar iniciativas de contratación que fomentaran la diversidad chocaran con la resistencia de Kalanick.

"Voy a seguir diciendo esto hasta que las cosas realmente cambien", escribió Fowler en Twitter ayer. "Recuerden que no se trata de diversidad e inclusión, sino de leyes rotas. El acoso, la discriminación, las represalias son ilegales".

Las entrevistas de Holder con empleados actuales y antiguos revelaron, entre otros casos, el uso de un programa llamado Greyball, que ayuda a los choppers a evitar a las autoridades, y el mal manejo de un caso de violación en India en 2014. Sin embargo, el informe no detalla nombres.

Como cofundador, Kalanick rápidamente construyó una fuerza de trabajo global y moldeó la firma a su imagen. También ayudó a elaborar los valores que la compañía ahora planea extirpar.

"Los recientes acontecimientos me han hecho recordar que las personas son más importantes que el trabajo y que necesito tomarme un tiempo para poder dar luto a mi madre, a quien enterré el viernes, para reflexionar y trabajar en mí mismo, así como enfocarme en construir un equipo de liderazgo de alto nivel", dijo ayer Kalanick a sus empleados en un correo interno.

"Si vamos a trabajar en un 'Uber 2.0', también tengo que trabajar en un 'Travis 2.0' para convertirme en el líder que esta compañía necesita y merece".

LOS ESCÁNDALOS

La crisis fue desencadenada por una ex empleada de software de Uber, Susan Fowler.

El 19 de febrero publicó en un blog que su jefe le había hecho peticiones sexuales y que el departamento de recursos humanos de Uber contestó que no la castigaría. Además del acoso sexual, el texto

SIN CABEZA

La compañía ha perdido a su presidente, y mando de sus departamentos de vehículos autónomos, crecimiento, cartografía, políticas e ingeniería de software este año. Entre los directivos que han dejado la empresa están personas del círculo íntimo de Kalanick, como:

Emil Michael
VICEPRESIDENTE SENIOR PARA NEGOCIOS

Se unió a Uber en 2013 y estuvo involucrado en al menos dos incidentes de presunta mala conducta ejecutiva.

Eric Alexander
PRESIDENTE DE NEGOCIOS PARA ASIA PACÍFICO

De acuerdo con reportes periodísticos, observó reuniones privadas de la víctima de violación de un conductor de Uber en India.

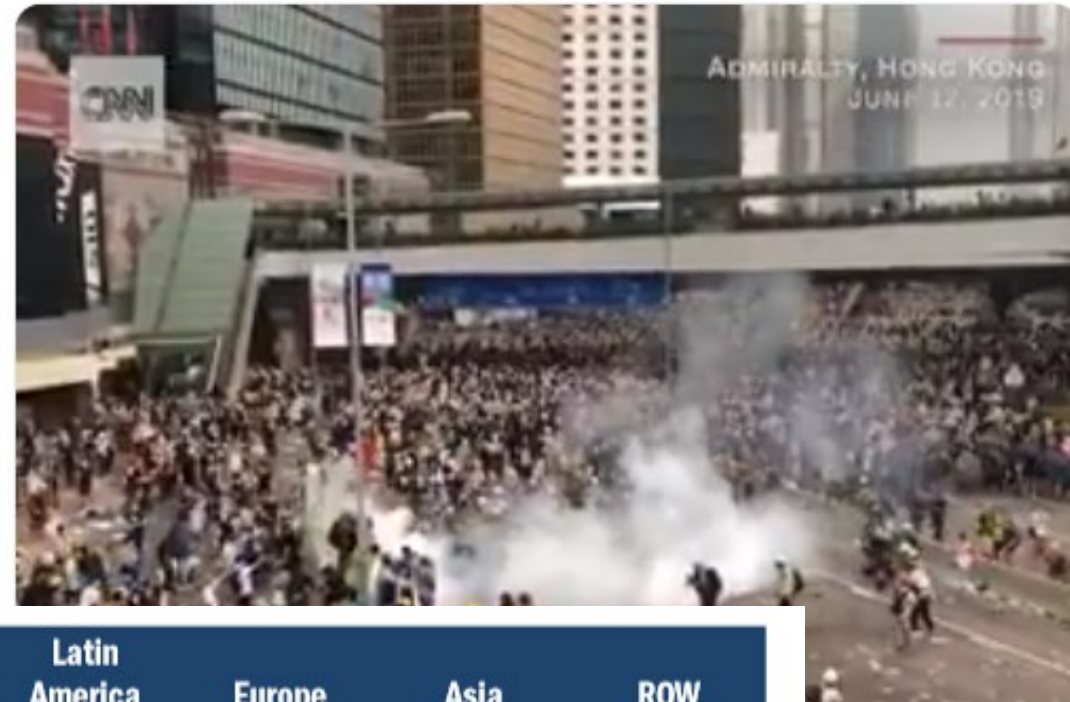
<https://www.bloomberg.com/news/features/2018-01-18/the-fall-of-travis-kalanick-was-a-lot-weirder-and-darker-than-you-thought>

Ejemplo de eventos



CNN International @cnni · Jun 12

Police were filmed firing tear gas into massive crowds of protesters in Hong Kong earlier today. It's been a day of tense standoffs and escalating clashes, amid demonstrations over a controversial anti-extradition bill. Follow live updates here: cnn.it/2EZsvt5



Reporte de DRII Tendencias en Riesgos globales y resiliencia 2019

Issue	North America	Latin America	Europe	Asia	ROW
Major IT Disruption (deliberate)	1	3	1	7	1
Severe Data Breach	2	6	2	2	2
Major IT Disruption (accidental)	3	7	3	9	3
Critical National Infrastructure (CNI) Failure	4	12	4	4	5
Cyber Terrorism on Operational Technology (OT)	5	14	8	10	6
Extreme Natural Disaster	6	1	11	1	4
Lack of Crisis Management Expertise	7	2	9	3	7
Global Financial Crisis	10	4	5	8	9
Loss of License by Regulators	9	5	6	5	8
Global Financial Crisis	11	9	5	5	8

Ejemplo de eventos



<https://twitter.com/RutErdelyi/status/1143905583894077445>

AGENDA

❑ Introducción.

❑ La resiliencia.

❑ Por que la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones.

❑ Impulsando la resiliencia organizacional.

Por qué la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones

Para empezar, recordemos algo y mantengamos esta realidad en nuestro entender:

TODAS las organizaciones, por muy automatizada que este, esta manejada y operada por **PERSONAS** – Si, somos los seres humanos quienes formamos parte de las organizaciones – Somos los seres humanos quienes aportamos para las organizaciones y empresas!



[Esta foto](#)

[CC BY-NC-ND](#)

Por qué la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones

Por tanto, es en **TODA** la organización, donde debe prevalecer la resiliencia – es decir, generar personal resiliente!

Es por ello que, el personal, debe conocer, saber, manejar y estar entrenado en todos estos términos.

Adicionalmente, es en toda la organización, donde la resiliencia, debe ser un lenguaje común. No es recomendable que sea un esfuerzo aislado – sí, un buen paso para iniciar, pero esto debe estar permeado en **TODA** la organización; es decir, en todo recurso humano que sea parte de la organización.

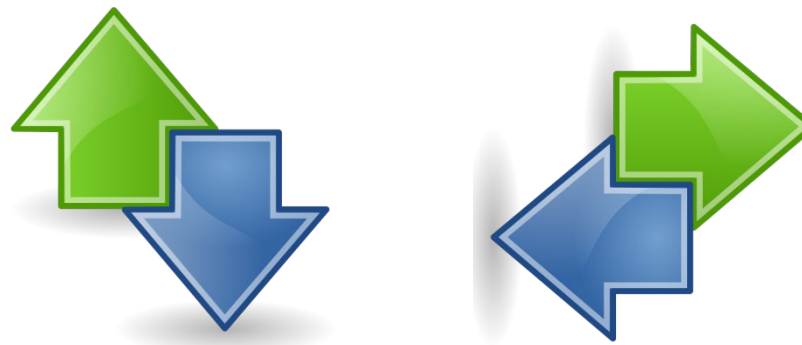
AGENDA

- ❑ Introducción.
- ❑ La resiliencia.
- ❑ Por que la resiliencia no es un tema exclusivo de ciertas áreas de las organizaciones.
- ❑ Impulsando la resiliencia organizacional.

Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

- 1) Empecemos por **nosotros mismos** – conociendo, aplicando la resiliencia, incorporando estos conceptos en nuestro entendimiento y atribución.
- 2) Los esfuerzos de la organización, deben **permearse**, de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba, de izquierda a derecha.



Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

- 3) Las **mejores prácticas** recomiendan que la Dirección Ejecutiva (Top Management), debe estar, no solo informada de las iniciativas con relación a este tema, debe estar involucrada, comprometida – debe estar ocupada en que todos los miembros de la organización, tengan en su ADN, estas estrategias.



Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

- 4) **Implementar** sistemas de gestión apropiados, que coadyuven a mantener, impulsar y mejorar, las mejores prácticas de negocios en la organización; todos estos esfuerzos, deben estar aplicados en todas las áreas, las personas.



Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

- ✓ Por ejemplo – aplicar políticas adecuadas de reclutamiento, capacitar al personal en temas relacionados al ADN de la organización, colocar en los objetivos anuales de cada miembro de la organización la participación de todos estos esfuerzos, premiar e incentivar los logros, adecuar las herramientas de trabajo a poder ejercer estas prácticas, etc.

Lo que se hace para reducir el riesgo ***antes*** de un evento

Como responder ***durante*** un evento

Lo que hace para para recuperarse ***después*** de un evento

Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

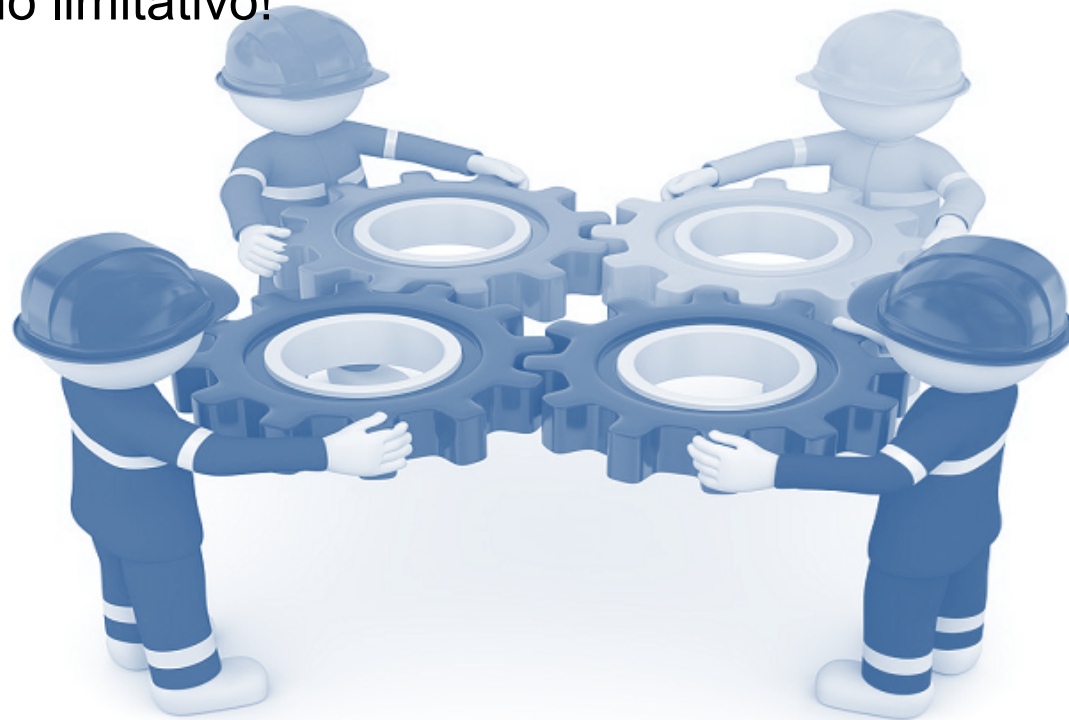
- 5) No dejes de **capacitarte**, ni de capacitar, entrenar, proveer inducción a todas las personas de la organización.



Impulsando la resiliencia organizacional

Que Podemos hacer al respecto?

- 6) Mejora **continuamente!** Aprende de las lecciones! Es un ciclo de vida constante! Y todo esfuerzo mencionado en esta presentación, es enunciativo, no limitativo!



GRACIAS!

Dudas, Preguntas...

Adrian Sanchez V

Certified as | CBCP | CBCV | ISO22301 LI | ISO22301 LA | ISO27001 LI |

Visit - <https://drii.org/>

Email. Adrian.Sanchez.V@outlook.com

@adrianresilienc || @bc_dr



Resilient Enterprise Assessment Program (REAP)

Por Karol Cordero

DRI Latin America Marketing Director

Septiembre 10, 2019

Resilient Enterprise Assessment Program (REAP)

El DRI Internacional ha sido durante mucho tiempo líder en la certificación de personas.

Ahora el DRI también ofrece:

- Acreditación para organizaciones:
 - Empresa Resiliente (Resilient Enterprise)
 - Centro de Excelencia en Resiliencia (Center of Excellence in Resilience),
- Evaluación de resiliencia organizacional
 - Programa de Evaluación de Empresa Resiliente (REAP).

El DRI busca reconocer a las organizaciones que han demostrado un compromiso extraordinario con la preparación y la resiliencia.



¿Qué es el Programa de Evaluación de Empresa Resiliente (REAP)?

El Proceso y Alcance

La revisión del Proceso de Evaluación Empresarial Resiliente (REAP) es el extenso proceso de evaluación que llevará a cabo el DRI, que requiere acceso a la documentación y al personal clave.

Como parte de REAP, el DRI proporcionará recomendaciones para mejorar después de un análisis exhaustivo de: el gobierno, la política y los procedimientos, la evaluación, la estrategia, la implementación, las pruebas, el conocimiento, el mantenimiento y otros procedimientos documentados de la organización que se consideren relevantes.

Se firma un acuerdo de no divulgación para garantizar plenamente la confidencialidad de toda la información obtenida.

Para más información sobre REAP:

Karol Cordero

DRI Latin America Marketing Director

kcordero@drii.org

Visite - <https://drii.org/>

@DRI_Intl_Es

Preguntas y Respuestas

GRACIAS!

Adrian Sanchez V

Certified as | CBCP | CBCV | ISO22301 LI |
ISO22301 LA | ISO27001 LI |

Visit - <https://drii.org/>

Email. Adrian.Sanchez.V@outlook.com
@adrianresilienc || @bc_dr

Karol Cordero

DRI Latin America Marketing Director

kcordero@drii.org

Visite - <https://drii.org/>

@DRI_Intl_Es