

La Escuela de Liderazgo,

una opción para mejorar la calidad educativa

La Escuela de Liderazgo es una iniciativa del Ministerio de Educación Nacional, consolidada con el aporte de directivos de instituciones educativas de diferentes regiones del país y apoyada por profesores de la Universidad, que busca fortalecer el liderazgo escolar.

[Leer +](#)

La educación continua **y su aporte a los retos de las organizaciones**

La educación continua debe identificar tendencias y responder rápidamente a las necesidades de formación de las organizaciones, con propuestas integrales que generen acción, cambio y beneficios.

[Leer +](#)



Oportunidades de internacionalización en los programas de posgrados

La Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas se ha enfocado en ofrecer un amplio portafolio de oportunidades de internacionalización para los programas de posgrado, con el fin de formar a líderes globales que brinden soluciones reales a los retos actuales.

[Leer +](#)

Coaching: **la oportunidad de crecer en familia**

El *coaching* familiar ofrece herramientas para fomentar la escucha activa, identificar necesidades y superar desafíos en la familia y, además, es un espacio seguro para generar conversaciones que en otros escenarios podrían ser difíciles.

[Leer +](#)

Descubre

La Escuela de Liderazgo, una opción para mejorar la calidad educativa

La Escuela de Liderazgo es una iniciativa del Ministerio de Educación Nacional, consolidada con el aporte de directivos de instituciones educativas de diferentes regiones, secretarías de Educación y especialistas, entre quienes se cuentan Clelia Pineda, Ángela Rubiano y Javier Bermúdez, profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de La Sabana. Gracias a las diversas experiencias compartidas en esta Escuela, “Se consolidaron habilidades personales, profesionales, pedagógicas, comunitarias y administrativas, que nutren las prácticas de líderes educativos”, señaló el profesor Bermúdez. El mensaje que ha querido transmitir el Ministerio de Educación se resume en la siguiente afirmación: “todos somos escuela y juntos podremos transformar de manera relevante las prácticas de liderazgo”.

La Escuela se focaliza en cuatro estrategias formativas: autoformación, aprendizaje entre pares, acompañamiento situado y mentorías. Además, a la luz de las estrategias formativas, se desarrollan cinco componentes:

1. Redes de aprendizaje, que incluyen comunidades de prácticas, pasantías y visitas de pares.
2. Investigación, que busca producir y divulgar el conocimiento, la conexión entre grupos y las comunidades del saber.
3. Banco de recursos, con materiales educativos digitales, documentos, videos, herramientas y una plataforma educativa.
4. Bienestar y desarrollo personal, los cuales fortalecen las actitudes y habilidades socioemocionales.
5. Formación, que busca fortalecer a los directivos desde que empiezan a estudiar para ejercer sus cargos y, de manera continua, hasta el nivel posgradual.

Un fundamento clave que se trabaja en la Escuela es la confianza, que significa creer en las personas de la comunidad educativa e involucra cinco elementos:

La incorporación de estrategias de liderazgo efectivo en la práctica de los directores escolares tiene una incidencia muy enriquecedora en la gestión institucional y, por ende, en una educación de calidad.



• **La benevolencia**, como el reconocimiento de las buenas intenciones de los otros.



• **La honestidad**, entendida como la facultad de identificar la coherencia entre lo que se dice y se hace.

• **La apertura**, que es el proceso de comunicación asertiva que reconoce la transparencia.


• **La previsibilidad**, que implica responder de forma creativa a las acciones y reacciones de otros miembros de la comunidad.


• **La competencia** o la creencia sobre el papel que cada miembro de la organización debe desempeñar.

De acuerdo con la profesora Rubiano, estos componentes transforman, enriquecen y fortalecen las prácticas de liderazgo y, con ello, se impacta positivamente el desarrollo integral de los niños de Colombia. Es decir, la incorporación de estrategias de liderazgo efectivo en la

práctica de los directores escolares tiene una incidencia muy enriquecedora en la gestión institucional y, por ende, en una educación de calidad, que es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Animados por el propósito de mejorar la calidad educativa, la Facultad de Educación ha emprendido diferentes acciones de participación para fortalecer el liderazgo. Entre ellas, se cuenta la formación avanzada para líderes en las regiones, con la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas.

La profesora Pineda señala que el trabajo de la Escuela de Liderazgo y los programas de formación de la Facultad de Educación fortalecen el liderazgo escolar que, según distintos estudios, es el segundo factor — después del trabajo docente— que incide de forma directa en la calidad de las experiencias educativas. Por tal motivo, desde la Facultad de Educación se invita a participar en estos ambientes enriquecedores, que desde las experiencias y el conocimiento han contribuido a la formación, dejando siempre huella. 

Para conocer más sobre esta Escuela, haz clic aquí. 

Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas

Oportunidades de internacionalización en los programas de posgrados


La Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas se ha enfocado en ofrecer un amplio portafolio de oportunidades de internacionalización para los programas de posgrado. Además de las salidas académicas, se incluyó la posibilidad de cursar el doble grado para todas sus maestrías en Francia, España y el Reino Unido. A su vez, con más de 48 instituciones existe la posibilidad de acordar un semestre en el exterior, un intercambio virtual y otros eventos internacionales, tanto presenciales como remotos, para fortalecer la internacionalización desde una perspectiva más inclusiva.

El equipo de Internacionalización de la Universidad cuenta con todas las herramientas para que cualquier persona que desee, logre una experiencia internacional.

En 2021, Carolina Álvarez, Lina Rodríguez y Gustavo Duque, estudiantes de la Maestría en Gerencia Internacional, y Jorge Vargas, estudiante de la Maestría en Gerencia Estratégica, vivieron su experiencia internacional para cursar su doble grado en Francia, en el Rennes School of Business, una de las escuelas de negocios más reconocidas en el mundo. Ellos finalizarán sus maestrías con el título de la Universidad de La Sabana y del IMBA de la Universidad de Rennes.

Jorge Vargas dice al respecto que “Algo muy impactante de este posgrado ha sido la facilidad para seguir el proceso. El equipo de Internacionalización de la Universidad cuenta con todas las herramientas para que cualquier persona que desee, logre una experiencia internacional. Ha sido una de las mejores decisiones de mi vida. La facilidad de comunicarme con el equipo para mirar las diferentes opciones de internacionalización y recibir su apoyo fueron pasos fundamentales en este proceso”.

También, la estudiante María Carolina Álvarez participó en la International Academy of Management Conference: “Fue una experiencia única que, sin duda, enriqueció mi perfil académico. Me presenté con un artículo (*paper*) en el cual incluía los avances de mi trabajo de grado; durante el evento, lo expuse ante otros investigadores provenientes de distintas partes del mundo. Fue una experiencia enriquecedora por los grandes aportes a la continuidad de mi proyecto”, puntualiza Carolina, quien fue nominada a Mejor *Paper* Estudiantil y Mejor Evaluador Estudiantil.

Este es el resultado del escalamiento del sistema de aprendizaje experiencial con impacto tangible e internacional, el cual permite formar a líderes globales que brindan soluciones reales a los retos actuales y resaltan el portafolio ágil que se brinda con el trabajo colaborativo entre universidades de diferentes países; una de las prioridades estratégicas de nuestra Institución. 

Leer +



Descubre



Conoce el Fondo Escuela para la Movilidad Internacional

En 2018, nació el Fondo Escuela para la Movilidad Internacional (FEMI), como una iniciativa de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas para apoyar económicamente a los estudiantes sobresalientes que tuvieran la meta de realizar su proyecto académico en el exterior, con el fin de enriquecer su formación como profesionales integrales y con visión global.

El Fondo gestiona recursos internos y externos de actividades superavitarias y becas otorgadas por socios internacionales, con quienes se mantiene una colaboración completa. De esta manera, el FEMI otorga becas de sostenimiento y matrícula para programas de articulación y escuelas de verano en el exterior, así como apoyos para comprar los tiquetes aéreos de los estudiantes.

Desde su creación, el FEMI ha apoyado a 128 estudiantes, que corresponden al 16 % de los procesos de movilidad realizados entre 2018 y 2021. Anne Geraldine Rico, estudiante de Administración de Negocios Internacionales, recibió este apoyo para llevar a cabo su movilidad internacional y dice: “Sin esa ayuda, tal vez no hubiera podido realizar el semestre en el exterior”.

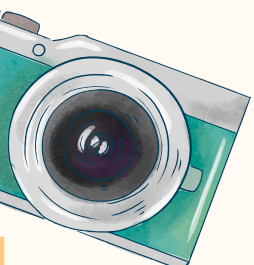
un ejercicio inclusivo y que aporte a la meta institucional de generar portafolios ágiles. Por eso, en 2021, se aprobó la destinación de recursos del FEMI a los proyectos orientados al fortalecimiento de portafolios de internacionalización en casa, el uso de las tecnologías de la enseñanza y el aprendizaje experiencial, y la diversidad de pensamiento de ideas, culturas y conocimientos. Con ello, se asegura que el 100 % de los estudiantes y profesores desarrolle competencias internacionales e interculturales.

Para los estudiantes de la Escuela Internacional que deseen solicitar el apoyo del Fondo, es necesario cumplir con los siguientes criterios: situación económica, desempeño académico y distinciones especiales. Quienes apliquen a los apoyos deben contar con los siguientes requisitos:

- Estar cursando como mínimo tercer semestre o su equivalente en créditos.
- Tener un buen historial académico y un promedio acumulado mínimo de 3.8.
- No tener antecedentes disciplinarios.
- No haber sido beneficiario en oportunidades anteriores de apoyos económicos del Fondo.

El FEMI otorga becas de sostenimiento y matrícula para programas de articulación y escuelas de verano en el exterior, así como apoyos para comprar los tiquetes aéreos de los estudiantes.

Desde la Escuela Internacional, el objetivo es promover la internacionalización como





Alumni

Ser Sabana es tener un sello especial, trabajar siempre con calidad humana

Ana Milena Zambrano Díaz, Alumni Sabana de los programas de Comunicación Social y Periodismo (2020) y de Ciencias Políticas (2021), es una embajadora ejemplar del espíritu Sabana. Hoy, trabaja como asesora de prensa en la campaña al Senado del candidato Miguel Uribe Turbay, quien, además, encabeza la lista por su partido.

En la Universidad, ella comprendió el valor del prestigio profesional; se dio cuenta de que dentro del campus se estaba formando a los estudiantes para ser más que solo profesionales. Ana Milena agradece que La Sabana le exigiera en todo momento calidad profesional, pues sintió que la Institución la acompañaba íntegramente, tal y como lo hace siempre con todos sus estudiantes a lo largo del proceso formativo. Destaca también la formación cabal que recibió dentro de las aulas de estudio.

En cuanto al prestigio profesional que le inculcó La Sabana, afirma que este implica un gran reto para cumplir con las expectativas del mercado laboral; en ese sentido, Ana Milena se siente satisfecha al darse cuenta de que estaba preparada para ello. Así mismo, está convencida de que el logro más relevante desde que dejó de ser estudiante ha sido aportar al país a partir

de su trabajo en la política. Sin embargo, echa de menos el ambiente familiar, que siempre la abrazó durante estudio; aunque ahora, como Alumni Sabana, también lo recibe.

Ana Milena les aconseja a los próximos graduados que luchen siempre por convertirse en personas memorables y, sobre todo, con calidad humana, pues está convencida de que esa es la virtud fundamental para alcanzar los sueños. De igual forma, los invita a incrementar “el factor diferenciador”, cuya ventaja radique en demostrarle al mundo que existe “algo más” que el mero conocimiento adquirido en las clases.

Ana Milena lleva siempre la enseñanza de la Universidad que aprendió en las aulas: “Se debe trabajar en todo momento dando lo mejor de uno mismo y hacerlo siempre de cara al servicio”. Así, reafirma que siempre fue una prioridad ejecutar cada acción para servir a la comunidad.

Por último, para ella, ser Sabana es “Tener un sello especial, trabajar siempre con calidad, querer aprender más, no ser mediocre, ser proactivo y ávido de conocimiento”. Además, agrega que se trata de trabajar no solamente por la simple recompensa, sino para tener mejores y más grandes objetivos personales, sin dejar de lado nunca la virtud de aportar al país desde cualquier área del conocimiento.



La gamificación, una aliada de la comunicación estratégica

La gamificación, es decir, el uso de técnicas, elementos y dinámicas propias de los juegos, pero aplicadas a diversos escenarios y procesos, es una estrategia que cada vez toma más relevancia en contextos educativos, empresariales y sociales. De acuerdo con Fabián Dulcé, profesor de la Facultad de Ingeniería, las estrategias de gamificación tienen el poder de transformar la educación porque “El juego permite impactos positivos en la flexibilidad cognitiva, la creatividad, la empatía, la emoción y la interactividad, tanto en niños como en adultos”.

Las bondades de la gamificación también han comenzado a permear escenarios de la comunicación estratégica en organizaciones y agencias, que planean y desarrollan diversos procesos con todo tipo de públicos. “La gamificación integra mecánicas de juego en las diferentes áreas del negocio de una empresa para motivar la participación, el compromiso y la lealtad de los públicos. Junto a técnicas de liderazgo, gestión del talento y responsabilidad social corporativa, propician mayor cohesión y valor en las organizaciones”, aseguró Diana Victoria Vargas, directora de la Especialización en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

Más allá de plantear retos a colaboradores, clientes o proveedores de una organización, la gamificación se vincula a los procesos estratégicos porque estimula el espíritu de superación, participación y cooperación, y aporta experiencias positivas y memorables para los participantes. De acuerdo con Agrivalca Canelón, directora de la Maestría en Comunicación Estratégica, “La gamificación

constituye un recurso cada vez más apreciado dentro de la estrategia de comunicación interna (estructura y/o contenido), de cara, por ejemplo, a la formación y el desarrollo de habilidades profesionales de los empleados, promoviendo el trabajo colaborativo y la integración entre personas de diferentes áreas o especialidades”.

Teniendo en cuenta este punto, Luz Helena Lanzabal, estudiante de la Maestría en Comunicación Estratégica, creó Brand Machine, un juego de mesa que puede ser utilizado por una agencia de comunicación y sus clientes, para apoyar el proceso de creación y definición de la identidad de marca. “La iniciativa busca acercar a las agencias de comunicaciones con los empresarios (clientes) en la construcción y el desarrollo del proceso creativo, trabajando en equipo y abriendo espacios para que el cliente se cuestione de forma diferente sobre su marca, haciendo además un diagnóstico sobre qué tanta claridad tienen al respecto”.

El juego permite impactos positivos en la flexibilidad cognitiva, la creatividad, la empatía, la emoción y la interactividad, tanto en niños como en adultos.

El juego articula una serie de misiones y retos, e incluye material de apoyo, como tablas de precios y plantillas de *brief*. Brand Machine está pensado para usarse una sola vez con cada cliente, en sesiones que pueden tomar entre tres y cuatro horas.

Coaching: la oportunidad de crecer en familia

El *coaching* es un acompañamiento que se les hace a las personas para que puedan cumplir sus metas y, en el caso familiar, les permite a sus miembros “Descubrir su proyecto familiar, reconocer sus valores y estar alineados. Además, es un espacio seguro para generar conversaciones que, en otros escenarios, podrían ser difíciles”, explica Lina Acuña, jefe de Asesoría Personal y Familiar del Instituto de La Familia. El *coaching* familiar ofrece herramientas para fomentar la escucha activa, identificar necesidades y superar desafíos, tanto familiares como de cada miembro de la familia.

Además, el *coaching* se relaciona con la resiliencia. Andrés Salazar, profesor del Instituto de La Familia y *coach* ejecutivo certificado, afirma que “La resiliencia es pasar por una adversidad y salir fortalecido. Entonces, el *coaching* aporta unas herramientas para que la persona saque de sí misma lo que necesita para crecer en la adversidad”.

Dicho proceso se puede aplicar al contexto familiar en situaciones como la educación de los hijos, las crisis conyugales, los problemas económicos, entre otros desafíos del hogar. Un elemento adicional para que el *coaching* funcione es la empatía. Acuña explica que es necesario ponerse en los zapatos del otro, comprender la situación y darle la debida importancia a la situación que afronte el miembro de la familia.

Si bien un *coach* profesional puede orientar mucho mejor este proceso, es posible que en casa haya un líder que invite a generar cambios

favorables y que asuma este papel en la familia. El profesor Salazar explica que se puede liderar desde el ejemplo, pero, para ello, es necesario cambiar primero en el plano individual y luego transformar la relación con los demás miembros. En la familia, uno de los padres puede ser un *coach* por medio del ejemplo. No obstante, si uno de los hijos toma la iniciativa para cumplir los objetivos, busca los espacios de diálogo y ayuda a los demás a plantearse tareas que contribuyan a un cambio, estará empleando herramientas de *coaching* familiar.

Si bien hay elementos de esta dinámica que se pueden aplicar desde casa, Lina Acuña invita a la comunidad universitaria a participar en el Servicio de Asesoría Familiar, un espacio en donde las personas podrán recibir acompañamiento por parte de *coaches* familiares o personales. De esta manera, se contribuye al proceso de crecimiento familiar. La Universidad estará ofreciendo la Certificación en *Coaching* de Equipos para la Familia, con la cual podrán adquirir las habilidades necesarias en esta área. 🐦





Rompiendo una historia de violencia

La violencia intrafamiliar (VIF) y de pareja que sufren las madres y cuidadoras constituye un factor de riesgo para el desarrollo integral de los menores (tanto niñas como niños). Así se evidencia en el artículo académico *Violencia intrafamiliar: un riesgo para el desarrollo de la primera infancia*, de las investigadoras María del Carmen Docal y Paola Akl, del Instituto de La Familia, y de Johana Pérez y Laura Sánchez, estudiantes de la Maestría en Asesoría Familiar y Gestión de Programas para la Familia.

En la investigación, para la cual se tomó una muestra de 308 mujeres que reportaron haber sufrido violenciapsicológica, física, económica y sexual, se observa la reproducción de los ciclos de violencia entre las generaciones, así como el riesgo de los niños y las niñas de reproducir los modelos de trato violento, explica la profesora Docal.


Las personas que fueron expuestas durante su infancia a violencia intrafamiliar reportan en la adolescencia un mayor incumplimiento de las normas, consumo de alcohol, entre otras conductas nocivas.

Según el estudio, las personas que fueron expuestas durante su infancia a la VIF reportan en la adolescencia un mayor incumplimiento de las normas, consumo de alcohol, entre otras

conductas. Docal añade que las participantes del estudio declaran que han sufrido violencia en sus familias de origen, política y propia, y que lo más complicado de esta es que no es exclusiva de los estratos bajos.

Por otra parte, Victoria Cabrera, profesora e investigadora del Instituto de La Familia, indica que desde la educación familiar se puede contribuir a disminuir la violencia generacional. “El ejemplo de los padres es determinante. Unos padres violentos le dan a entender al hijo que esa es la manera funcional de resolver los conflictos y de tener relaciones interpersonales”. Además, la profesora Victoria Cabrera añade que se debe formar a los niños en la gestión de las emociones, reconociéndolas y regulándolas, de tal forma que no afecten negativamente la resolución de conflictos.

Paola Akl, además, explica que “Para romper la cadena de violencia que pasa de generación en generación, son necesarias las políticas públicas para disminuir el ciclo de reproducción de los modelos de trato violento, debido a que este es repetitivo en la historia familiar”. A pesar de los cambios en las ideas, aún se mantienen algunas que justifican y naturalizan el uso de la violencia en las relaciones entre personas cercanas.

Por lo tanto, es necesario avanzar en el desarrollo de acciones con comunidades que promuevan el cambio cultural, porque la violencia intrafamiliar es uno de los fenómenos cotidianos que aumenta el deterioro de la calidad de vida de las personas. 



La educación continua

y su aporte a los retos de las organizaciones



Por Gonzalo Rodríguez Rodríguez,
director de Educación Continua
en el Instituto Forum.

Nos encontramos frente a un mundo complejo, entre otros factores, por una nueva revolución industrial, la exigencia de nuevas competencias laborales que afectan el presente y el futuro del trabajo, la situación pospandemia (tanto económica como psicológica) y los cambios en todo el contexto organizacional. Todo ello conduce a las organizaciones a afrontar diferentes retos, externos e internos, ante los cuales se debe dar respuesta clara, oportuna y precisa.

Destacamos algunos desafíos, como la competitividad, la internacionalización, la digitalización, el replanteamiento de la cadena de valor y la definición de las nuevas arquitecturas, la generación de alianzas, la diferenciación, la innovación, la sostenibilidad, la responsabilidad social, el agregado de valor a la sociedad, la generación de bienestar, la actuación pospandemia y muchos otros.

Para responder efectivamente ante estos desafíos, las organizaciones cuentan, desde el ámbito interno, con el apoyo de sus áreas de gestión humana. Estas deben garantizar la inversión en las personas, su desarrollo, el análisis de necesidades formativas, la gestión de los planes de carrera y la actualización

permanente de perfiles. Desde el ámbito externo, cuentan con los centros de formación reconocidos, que les permiten adquirir una ambidestreza organizacional y un desarrollo dinámico de competencias.

Así mismo, desde el punto de vista individual, cada empleado debe buscar de manera permanente una formación pertinente y de calidad, para potenciar y repotenciar sus competencias y enfrentar de forma activa esos retos organizacionales.

Es aquí donde la Universidad se convierte en un actor fundamental del sistema integral y cumple un papel que debe desempeñar a cabalidad, para que el sistema cambie, se adapte y funcione, en beneficio de todos los actores.

Desde esa perspectiva, la Universidad también tiene retos

En primer lugar, la Universidad debe orientarse a la sociedad; está llamada a convertirse en un escenario de desarrollo de competencias transformadoras, de perfeccionamiento y trascendencia del ser humano y de socialización, orientada al alumno-estudiante, en el corto y el largo plazo (es decir, toda la vida). Ello le implica ser muy flexible, dinámica, innovadora, investigadora, incluyente, tecnificada, internacional, multicultural, entre otras cualidades, para ser un centro proveedor permanente del talento, demandado por las organizaciones.



Aquí entra en juego la educación continua, heredando todas las características de la Universidad, pero diferenciada en algunos aspectos.

En primer lugar, debe estructurar planes estratégicos de formación que le apunten al portafolio ágil, dado que la educación continua es flexible, libre de formalidad, rigurosa, de calidad y adaptable, tanto a las necesidades profesionales individuales como a las de las organizaciones.

Estos planes estratégicos de educación continua deben identificar necesidades de formación y desarrollo en diferentes industrias y sectores, con capacidad de personalizar el plan de formación o localizarlo para cada organización, cuando así se solicite o perciba.


Para llegar allí, se debe centrar en las competencias profesionales y anticipar sus retos ante las necesidades futuras, ofreciendo una respuesta dinámica y efectiva, y asegurando una formación de calidad. Debe utilizar tecnologías apropiadas y modernas para cada propuesta de formación abierta o corporativa, y aplicar enfoques metodológicos innovadores con el apoyo docente.

El plan estratégico debe tener una visión global general y también particular de diferentes sectores de la industria, soportado en fuentes de información y complementado con criterios de expertos sectoriales, gerentes de desarrollo organizacional, responsables de procesos de formación, entre otros, de manera que permita evaluar tendencias y anticipar necesidades generales de formación, propias de cada sector e intersectoriales.

Con la identificación de las competencias prioritarias de cada sector y los planes de formación de cada organización, se puede particularizar la formación, la generación de ecosistemas de aprendizaje universidad-empresa, la atracción y conservación del mejor talento, el desarrollo de competencias, la alineación de la estrategia, la transmisión de valores, el mejoramiento de resultados, el enfrentamiento de retos y el aporte desde la educación continua al desarrollo de la universidad corporativa.

Este concepto de “universidad corporativa” no es nuevo; ha demostrado su gran aporte al desarrollo de las competencias específicas. Quizás los casos más conocidos y representativos son los de General Electric, McDonald’s, Fiat y algunos grupos en Europa, Asia o los Estados Unidos, con su propia institución educativa.

Por lo tanto, se concluye que es aquí donde la educación continua, por su naturaleza, se convierte en un actor fundamental desde la universidad, a fin de responder a los retos de las organizaciones, apuntando a una formación ágil, flexible, dinámica, práctica, focalizada, individualizada, digital, soportada en tecnologías predominantes y en diferentes modalidades, que mejoren el desempeño organizacional y les permita dar respuesta a los entornos cambiantes.

Para ello, la educación continua debe identificar tendencias y responder rápidamente con propuestas integrales que generen acción, cambio y beneficios medibles en el corto plazo en la organización. 

De Colombia para el mundo Así se mueve la industria audiovisual

A partir de la implementación de la Ley 814 de 2003, mejor conocida como la Ley de Cine, se han estrenado 349 películas nacionales. El 2019 fue el año en el que más producciones se han realizado y estrenado, según cifras del Ministerio de Cultura. Junto con la Ley 814, otros incentivos han permitido que Colombia sea un país atractivo para que las grandes productoras desarrollen este tipo de proyectos.

Daniella Ortiz y Paula Bolívar, graduadas del programa de Comunicación Audiovisual y Multimedia, y Andrés Forero, director del programa, enriquecen esta panorámica con sus apreciaciones acerca de la industria audiovisual en Colombia.

“En este momento, Colombia es visto como un país fuerte en la producción de contenidos de todo tipo, y no solo de telenovelas, como hace algunos años”.

Daniella Ortiz Ramírez ha participado en la realización de más de 15 proyectos, como telenovelas, series y películas, liderados por productoras nacionales y extranjeras. “En este momento, Colombia es visto como un país fuerte en la producción de contenidos de todo tipo, y no solo de telenovelas, como hace algunos años. Además, se resalta el aumento de profesionales ampliamente formados en el campo y la implementación de incentivos adicionales, como la Ley 1556 de 2012”.

Ortiz considera que los incentivos del Gobierno han

impulsado enormemente el crecimiento del sector en el país, aumentando las opciones laborales, pero también exigiendo nuevos profesionales para participar en los actuales proyectos grandes, sobre todo en series, de marcas como Disney, Telemundo, Apple TV, Amazon y Netflix.

Por su parte, Paula Bolívar, quien ha participado en producciones como *Mile 22*, *Frontera verde* y *La mirada de los condenados*, participa actualmente en Jaguar Bite, una empresa que presta servicios de producción bajo la Ley 1556. Bolívar destaca cómo el talento local ha aprendido de la experiencia con las industrias de varios países; entre estos, Estados Unidos. “La inversión extranjera en el sector y el conocimiento de estas industrias han promovido los procesos de una manera más organizada y profesional. Además, hoy hay mucha versatilidad laboral y nuevas oportunidades que, décadas atrás, no existían”.

Según la agencia de promoción de inversión en Bogotá, Invest in Bogotá, la capital del país es una de las ciudades que más interés ha despertado en las productoras internacionales para realizar sus proyectos. Más del 80 % de las exportaciones de la industria se ha realizado en Bogotá y, más del 70 % de los graduados de carreras relacionadas con lo audiovisual, se encuentra en la ciudad.

Los múltiples beneficios para la producción en Colombia, la excelente formación de profesionales y el fortalecimiento en sus capacidades de producción hacen que la industria audiovisual y de los multimedia experimente uno de sus mejores momentos.

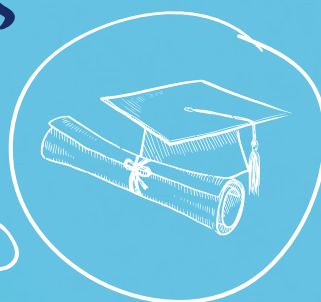
Leer +

Ten en cuenta

Convocatoria
de becas y ayudas
económicas



Universidad de
La Sabana



PARA PREGRADO
DEL 15 AL 25 DE MARZO DEL 2022



Ingresa tu solicitud en: <https://sigaacademico.unisabana.edu.co>

**Aplican condiciones y restricciones.*



CONCURSO BECA FAMILIA NUMEROSA

Inscripciones del 15 al
25 de marzo del 2022

3 hijos
o más



**Aplican condiciones y restricciones.*



Confirmaciones 2022

El 20 de mayo de 2022, el Obispo de Zipaquirá, Monseñor Héctor Cubillos Peña, impartirá el sacramento de la Confirmación en la Universidad.

Más información:

maria.martinez@unisabana.edu.co
314 479 9952

Inscripciones **hasta**
el 18 de marzo



Las secuelas del confinamiento en los menores

El Ministerio de Salud y Protección Social reconoció los efectos que tuvo el confinamiento por COVID-19 en la salud mental de los niños y jóvenes del país. Identifica algunos signos de alerta y herramientas para apoyar a los menores ante situaciones de crisis, escuchando esta entrevista a la doctora Sandra Toro, jefe del Departamento de Salud Mental de la Facultad de Medicina.

Escucha *Ruta 45* todos los viernes en www.unisabanamedios.com



Bibliopíldora

¿Ya conoces nuestro #UsodePortátiles?

Y a la Biblioteca... ¿qué libros han llegado?

Comunicación

Multidisciplinarios



Comunicación y ciudad. Lenguajes, actores y relatos
Autoras: Narcisa Medranda y Nelly Valbuena
Libro electrónico – Digitalia Hispánica



Centennials. Generación sin etiquetas
Autor: Carlos Andrés Arango
Segundo piso
Encuétralo como: 305.23 A662c Ej.1



Communication as Gesture. Media(tion), Meaning & Movement
Autor: Michael Schandorf
Libro electrónico – EBSCOhost



Los conflictos en el ámbito universitario
Autor: Antonio M. Lozano
Libro electrónico – eBook Academic Collection (EBSCOhost)



Mujeres de la Comunicación
Autoras: Marisol Castañeda, Paulina Reynaga, Zairá Castillas, Susana Kaiser y Nilda Jacks
Segundo piso
Encuétralo como: 302.23042 M953



El sueño de la razón
Autor: Juan Villoro
Segundo piso
Encuétralo como: 370.1523 Q731



Nuestro sello

Reconocimientos por servicios prestados

Martha Liliana Donoso Tovar



**Coordinadora de
Gestión y Desarrollo
Profesoral**

Instituto Forum

**20 años de
servicios prestados**

Cumplir 20 años de trabajo en la Universidad de La Sabana me llena de satisfacción y orgullo, realmente el tiempo pasa muy rápido y desde que llegue a esta Institución he evidenciado un crecimiento mutuo. He visto cómo la Universidad ha crecido y evolucionado, consolidándose como una de las mejores universidades a nivel nacional y proyectándose internacionalmente; cuidando cada detalle, poniendo la pasión en cada actividad que se realiza bien hecha, en su búsqueda por la verdad y el bienestar de toda la comunidad, tanto interna como externa. De igual forma, he evidenciado un gran crecimiento a nivel personal, profesional y familiar, que me hace vivir agradecida con Dios cada día y con cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, por

su generosidad al compartir cada experiencia enriquecedora para mi vida.

En los últimos años, me he desempeñado en el Instituto Forum realizando varias actividades que me han dejado grandes enseñanzas, siendo un área donde se aprende todos los días. También he tenido la oportunidad de servir en mi cargo actual, como coordinadora de Gestión y Desarrollo Profesoral, proponiendo estrategias para que, junto con la Dirección, los profesores asuman el rol de docentes en sus proyectos de vida como una experiencia vivencial, logrando su participación en el plan de formación profesoral.

Finalmente, puedo decir que seguiré luchando por un mejor futuro, el cual viene colmado de retos y desafíos. Espero seguir compartiendo con personas tan especiales, como lo he venido haciendo, para llevar a cabo la misión de la Universidad y ser mejores cada día, dejando un mejor país para mi hija, mi familia y el mundo, con el sentimiento de agradecimiento de una mujer que no deja de soñar y que vibra con cada uno de los logros de La Sabana y de cada uno de los que pertenecemos a esta gran familia. 🙏🙏🙏

Conoce lo que

la Zona Laboral

tiene para ti.

Haz clic aquí

Recuerda que
las decisiones importantes
se deben comunicar
personalmente.

La ruta  de la
convivencia

Comité de Convivencia
Laboral



Campus periódico hace parte del sistema de medios de Comunicación Institucional de la Universidad de La Sabana.

Dirección y Edición General

Adriana Patricia Guzmán de Reyes
Cristina Macías Echavarría

Coordinación de contenidos

Natalia Alejandra Garzón
Anamaría Monroy Rodríguez

Gestión de contenidos

Gestores de Comunicación de

la Universidad de La Sabana

Corrección de estilo

Jairo Valderrama Valderrama
Cristina Sánchez (Grafoscopio)

Fotografía

Dirección de Comunicación
Institucional

Contenidos audiovisuales

Laura María Pazmiño

Diseño y diagramación

Grafoscopio

Campus, periódico de la Universidad de La Sabana.
Campus del Puente del Común,
km 7, Autopista Norte de Bogotá,
Chía, Cundinamarca, Colombia.
Teléfonos: 861 5555 - 861 6666

CAMPUS COPYRIGHT © 2021
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Prohibida su reproducción total o
parcial, así como su traducción a
cualquier idioma sin autorización
escrita de su titular. Todos los
derechos reservados.

Campus[®]
Periódico Universidad de La Sabana