



La Especialización en Neumología recibe la Acreditación de Alta Calidad

El Ministerio de Educación Nacional le otorgó por cuatro años la Acreditación de Alta Calidad a la Especialización en Neumología, la primera de carácter médico-quirúrgico de la Universidad de La Sabana en recibir esta distinción.

[Leer +](#)

Nuevo decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



El Consejo Superior de la Universidad, con el aval del Consejo Fundacional, aprobó el nombramiento del profesor Carlos Enrique Arévalo Narváez como nuevo decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

[Leer +](#)

Experiencia TEC

En el marco del Macroproyecto de Transformación Académica, durante junio y julio se estará llevando a cabo el espacio de exploración y diagnóstico con el TEC de Monterrey (México), para conocer su proceso de transformación.

[Leer +](#)

“Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana”, fortaleciendo la formación del profesorado

En el marco de la Semana de la Innovación, se desarrollaron talleres, conversatorios, conferencias, eventos y premios, con el fin de fortalecer la formación de nuestros profesores.

[Leer +](#)

Descubre

Nuevo decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

El Consejo Superior de la Universidad de La Sabana, con el aval del Consejo Fundacional, aprobó el nombramiento del **profesor Carlos Enrique Arévalo Narváez como nuevo decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**, en reemplazo del doctor Juan Fernando Córdoba Marentes, quien a partir del próximo primero de agosto fungirá como vicerrector de Profesores e Investigación.

El profesor Carlos Arévalo es candidato a doctor en Derecho de la Universidad Panamericana (México), es magíster en Derecho Internacional de la New York University (NYU), magíster en Derecho Público de la Universidad Abat Oliba CEU en Barcelona y abogado de la Universidad de La Sabana; en su trayectoria de estudios ha contado con varios reconocimientos debido a su excelente desempeño.

Está vinculado desde hace más de quince años con la Universidad de La Sabana, donde ha ocupado, entre otros, cargos como profesor, jefe de Área, jefe de Departamento y director

de Profesores e Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Hasta la fecha, cuenta con un importante número de publicaciones en reconocidas revistas indexadas y del sector del derecho a nivel nacional e internacional.

A nivel externo, ha sido miembro de diferentes juntas directivas en organizaciones como ASPAEN y CORPADE. Trabajó en la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas como asistente del profesor alemán, Georg Nolte, hoy juez de la Corte Internacional de Justicia. Ha actuado como perito experto en múltiples ocasiones y como agente en representación del Estado de Chile ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, hizo parte del equipo de académicos que contribuyó al diseño del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos vigente a la fecha, fue presidente durante dos períodos de la Academia Colombiana de Derecho Internacional y magistrado auxiliar de la Corte Constitucional de Colombia, entre otros.

Carlos Arévalo está casado con Margarita Lozano y son padres de Emilia y María Paz.



Carlos Enrique Arévalo Narvárez

Algunos de los principales retos que tendrá el nuevo decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas son:

- 
Consolidar los posgrados de la Facultad, mediante la apertura de cinco nuevos programas de maestría y especialización durante el primer trienio.

 - 
Avanzar en la regionalización de los programas de posgrado, con la apertura de programas de especialización y educación continua en Medellín, Barranquilla, Neiva y Bucaramanga.

 - 
Lograr la acreditación de dos maestrías y el pregrado de Ciencias Políticas, además de la reacreditación del programa de Derecho. Iniciar el proceso de acreditación de la Maestría en Derecho Internacional.

 - 
Mantener los programas de Derecho y Ciencias Políticas dentro del Top 3 de los mejores programas del país por resultados en el Saber Pro.

 - 
Mantener los grupos de investigación en categoría A1 y ascender a esta categoría a aquellos que se encuentran en A.
- 
 El cumplimiento de metas de admisiones en pregrado y posgrado.

 - 
Aumentar el margen de participación de los posgrados en los próximos tres años.

 - 
Liderar la implementación de las reformas de los planes de estudios de los programas de Derecho y Ciencias Políticas, incluyendo su modularización.

 - 
Crear un nuevo pregrado en Relaciones Internacionales.

 - 
Continuar consolidando un cuerpo profesoral de altísimas condiciones.

 - 
Aumentar el uso de metodologías de aprendizaje experiencial en los programas de la Facultad.

La Universidad agradece la gestión realizada por el doctor Juan Fernando Córdoba Marentes durante estos ocho años como decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y reconoce junto a la comunidad universitaria los importantes logros alcanzados en la Facultad bajo su dirección, entre los cuales se cuentan:

-  La creación e inicio del Doctorado en Derecho, además de la Maestría en Contratación.
-  La realización del proceso con miras a la Acreditación Nacional de Alta Calidad (condiciones iniciales) de la Maestría en Derecho Constitucional y la Maestría en Derecho de la Empresa y de los Negocios.
-  La puesta en marcha de la nueva metodología de Exámenes Internos de Calidad Estudiantil (EICE).
-  Los resultados destacados en las pruebas de Estado Saber Pro en los últimos años, resaltándose el segundo puesto obtenido por el programa de Derecho en el año 2021 frente al grupo de referencia de universidades acreditadas en alta calidad y no acreditadas.
-  La cualificación de la planta profesoral: de los 28 profesores de carrera profesoral, 15 (53.6 %) cuentan con título de doctorado y seis se encuentran realizando estudios doctorales, el 42.8 % cuenta con título de maestría y el 3.6 % restante con título de especialización; además, 20 profesores (74%) se encuentran en el escalafón actual.
-  La clasificación de grupos de investigación e investigadores: cuatro grupos de investigación clasificados en la última convocatoria de Colciencias, de los cuales dos se ubican en la categoría A1 y dos en la categoría A. Adicionalmente, 17 profesores de carrera profesoral clasificados por Colciencias, uno de ellos en la categoría Sénior y ocho en la de Asociado.
-  El Consultorio Jurídico y el Centro de Conciliación atiende más de 4.000 solicitudes anuales, asociadas en su mayoría a la asesoría en derecho laboral y civil, principalmente en el municipio de Chía. Adicionalmente, se cuenta con una nueva sede del Consultorio.
-  El Consultorio Jurídico de la Universidad de La Sabana recibió el premio al Mejor Consultorio Jurídico con enfoque diferencial, en la décima versión de los Premios Excelencia en la Justicia.
-  El Consultorio Jurídico fue pionero en implementar la atención remota en la prestación de los servicios jurídicos de la Provincia Sabana Centro, al contar desde hacía varios meses atrás con las plataformas digitales necesarias para ofrecer a los estudiantes una modalidad

semipresencial en la recepción de las asesorías especializadas, cuando no existía aún la situación generada por el coronavirus.

 La Clínica Jurídica amplió su alcance de gestión a temáticas relacionadas con crecimiento verde, paz y justicia transicional, justicia económica, protección de la vida, objeción de conciencia, entre otros, con 35 intervenciones ante la Corte Constitucional, tres acciones públicas de inconstitucionalidad, cinco acciones de tutela, 14 intervenciones ciudadanas ante el Estado y dos *Amicus Curiae* ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

 El doctor Córdoba y la profesora María Carmelina Londoño fueron nombrados oficialmente como visitantes académicos en la Washington University in St. Louis School of Law, para el trabajo de nuevos proyectos de investigación posdoctoral.

 El desarrollo de tres capítulos de libro en colaboración con el Centro de Investigación Adscrito a la Secretaría General del Senado de la República (CAEL), así como el desarrollo de ocho eventos conjuntos entre 2017 y 2019.

 La realización de eventos académicos desde la Franja Jurisabana, seminarios, actualizaciones, conferencias, jornadas internacionales, en 2017: 21, 2018: 35, 2019: 40, 2020: 36, 2021: 56. Con eventos internacionales financiados por externos, “The rule of Law” financiado por Konrad Adenauer Stiftung y el “Concurso internacional de Derecho Internacional Humanitario” financiado por el Comité Internacional de la Cruz Roja.

 El primer lugar por tres años consecutivos (2017 - 2019) en las rondas nacionales del Philip C Jessup International Law.

 La realización por cinco años consecutivos del Model United Nations – Universidad de La Sabana MUNUS.

 Aprendizaje Experiencial: el desarrollo de cinco Challenge Experience en 2021: Challenge por Colombia - el diálogo con Filosofía y Psicología, Concurso DIH, Reto Jornadas Universitarias, entre otros.

 Organización Innovadora: lideró un reto Facultad, del cual han salido al menos seis iniciativas de proyectos con la participación de todo el equipo de profesores de carrera profesoral, docencia planta y administrativos.

La Universidad de La Sabana les desea éxitos al doctor Juan Fernando Córdoba y al profesor Carlos Enrique Arévalo en sus nuevos cargos y funciones y agradece la gestión realizada, por cada uno de ellos, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. 

La Especialización en Neumología recibe la Acreditación de Alta Calidad

El Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución 007954 del 06 de mayo de 2022, otorgó esta acreditación por cuatro años.



La Acreditación de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional a la Especialización en Neumología, la primera de carácter médico-quirúrgico de la Universidad de La Sabana en recibir esta distinción, avala la solidez académica e integral del programa y su estrategia de mejoramiento continuo.

El proceso que se siguió fue estructurado y exigente y el resultado confirma que el programa ofrece las mejores condiciones para formar a especialistas con competencias profesionales y personales, a fin de dar soluciones con valor agregado a los problemas individuales y públicos en la salud respiratoria del país y el mundo.

Los 24 egresados han aplicado en su ejercicio profesional las competencias y los valores adquiridos en el programa, beneficiando a los enfermos respiratorios y a las instituciones a las cuales se han vinculado en Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Pereira, Cartagena y Neiva.

La acreditación otorgada es un reconocimiento a la alta calidad del programa y representa un aprendizaje, una identificación de oportunidades de mejoramiento y un compromiso con el cumplimiento de la misión del programa.

La preparación les ha permitido resolver situaciones de alta complejidad y liderar la formación de servicios de neumología, con la capacidad de resolver la problemática respiratoria local. La mayoría de ellos se ha involucrado en procesos de educación, docencia e investigación en sus respectivas instituciones y ciudades, ampliando el impacto de su actividad a la promoción de la salud respiratoria y la generación de conocimiento.

El programa de la Especialización en Neumología de la Universidad de La Sabana, en convenio con la Fundación Neumológica Colombiana, involucra dentro de su currículo la proyección social, por medio de la cual busca mejorar la salud respiratoria de la comunidad.

La acreditación otorgada es un reconocimiento a la alta calidad del programa y representa un aprendizaje, una identificación de oportunidades de mejoramiento y un compromiso con el cumplimiento de la misión del programa frente a la comunidad y la sociedad en general.

Durante la visita, los pares destacaron que “El programa de Especialización en Neumología de la Universidad de La Sabana, en convenio con la Fundación Neumológica Colombiana, tiene coherencia, coincide y se complementa en la visión, la misión y el Proyecto Educativo Institucional. La Facultad de Medicina se ve integrada al plan general de la Universidad (una universidad de tercera generación y anclada a sus cinco prioridades estratégicas). Resaltamos la búsqueda de la formación integral en sus estudiantes y su propósito de ofrecer respuesta a las necesidades propias de la sociedad y el país, y a las tendencias globales de la educación”.

El Instituto de La Familia, entre las 85 empresas familiarmente responsables del país



La iniciativa de empresas familiarmente responsables (EFR) es un movimiento internacional que se ocupa de avanzar y orientar, en materia de responsabilidad y respeto, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Desde el 2012, ha sido considerada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) como *Good Practice* y, desde 2021, el Instituto de La Familia ha contado con esta certificación por parte de la Fundación Másfamilia.

Pamela Leyva Townsend, *manager* EFR del Instituto de La Familia, dice al respecto que “Se busca mejorar la calidad de vida de las personas, promover y apoyar el desarrollo personal, familiar y laboral de manera integral y, además, mejorar el clima organizacional”. Así mismo, Leyva Townsend afirma que son dos los motivos por los cuales el Instituto de La Familia decidió convertirse en “prescriptor EFR” para realizar consultorías a partir de este modelo:

“Apoyar a la Universidad de La Sabana, desde la unidad, para cumplir con el objetivo estratégico que se refiere a velar por el bienestar integral de la comunidad universitaria.

Responder a la naturaleza de la unidad, es decir, como Instituto de La Familia propender por el bienestar de las personas y de las familias en todos los ámbitos de su vida”.

En esta línea, desde este año, el Instituto de La Familia de la Universidad de La Sabana apoya a otras empresas para que también generen ambientes de armonía en la vida personal, familiar y laboral de sus empleados. Por esto, ha desarrollado un portafolio para asesorar a las compañías desde un enfoque estratégico y cumplir ese objetivo, el cual las conducirá a la certificación EFR.

Para obtener esta mejora en la calidad de la vida de las personas, Leyva Townsend precisa que “Hay varios componentes que se deben considerar, como las medidas de bienestar que ofrece la organización, el estilo de liderazgo y la cultura organizacional. No obstante, para lograr el éxito del proceso, se debe empezar con el compromiso de la alta dirección”.

Así, los empleados de esta organización deben gozar de varios beneficios. María Paula Medina, jefe de Human Resources Business Partner con énfasis en experiencia del empleado de Desarrollo Humano de la Universidad, afirma que “Los empleados de la Universidad cuentan con un amplio portafolio de medidas de bienestar extrasalariales, que apoyan a las personas ante potenciales necesidades”. Por ejemplo, se concede un licencia de maternidad y de paternidad superior a aquella establecida en el marco legal colombiano, se incluyen pólizas de vida y de hogar, existe un auxilio monetario sin intereses para financiar la adquisición de equipos portátiles, entre muchas otras. 🐦



/// Se busca mejorar la calidad de vida de las personas, promover y apoyar el desarrollo personal, familiar y laboral de manera integral y optimizar el clima organizacional. ///



María del Carmen Temblador (centro), del TEC de Monterrey, junto a las directivas de la Universidad de La Sabana.



Macroproyecto de Transformación Académica

Experiencia TEC

En el marco del Macroproyecto de Transformación Académica, el cual permitirá, entre otros aspectos, el diseño curricular basado en competencias, fortaleciendo el aseguramiento del aprendizaje experiencial y humanista e integrando orgánicamente la innovación y el emprendimiento a las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social, se está llevando a cabo el espacio de exploración y diagnóstico de universidades de alto prestigio académico en diferentes lugares del mundo, empezando con el TEC de Monterrey (México).

Hemos iniciado la exploración con el Tecnológico de Monterrey durante junio y julio, “No solo porque los *rankings* lo ubican como la mejor universidad de México, está en el top 5 en América Latina y entre las primeras 30 universidades privadas del mundo, sino por su reciente y exitosa historia de transformación, en un país con realidades muy parecidas al nuestro”, mencionó el rector, doctor Rolando Roncancio.

Conocer la ruta de transformación que desarrolló el TEC de Monterrey y las principales dimensiones del proceso de

cambio permitirá aprender de los aciertos, las oportunidades y los aprendizajes durante su proceso. Jaime Pantoja, director de Currículo, mencionó en la sesión inaugural que “Este tipo de escenarios nos permiten, desde la historia de diferentes instituciones de educación superior, ir construyendo nuestro propio relato y seguir nuestro camino con esa fidelidad dinámica, a la luz de nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI)”.

Por su parte, el rector complementó afirmando que “Es muy importante que nos llevemos los mensajes y las reflexiones porque son los que tienen la capacidad de transformar y de tocar la vida diaria de los estudiantes. Además, estoy seguro de que esto nos servirá para que cada uno integre su propia narrativa de lo que estamos haciendo”.

En esta exploración se están realizando sesiones con expertos que trabajaron desde diferentes áreas en el diseño e implementación del modelo de transformación del TEC de Monterrey, abordando temáticas como la tecnología en la educación, el diseño curricular, la evaluación de competencias, las experiencias de aprendizaje, la gestión de profesores, los recursos tecnológicos y administrativos, los



Descubre



recursos didácticos, la normatividad, la investigación, entre otros. Estos espacios contaron con gran acogida e interés por parte de profesores, directivos y administrativos,

logrando la asistencia en promedio de 100 a 200 participantes en cada sesión, entre los asistentes presenciales y remotos.

Conozcamos algunas impresiones por parte de los asistentes:

Me parece una experiencia muy interesante para ver otras opciones y ver que la educación no es algo estático, sino que se puede cambiar. Para mí, como profesora de asignaturas muy teóricas, ha sido muy llamativo y un reto personal. Un reto de pensar cómo hacer de mi asignatura y de mi departamento un asunto más de competencias del hacer y el saber hacer, que de los conocimientos propios, que es a lo que estamos muy acostumbrados.

Marcela Durán, profesora de la Facultad de Comunicación.

A través de las charlas de la experiencia TEC 21 nos están contando qué fue lo que hicieron, cómo lo hicieron y qué barreras encontraron. Esto nos permite perder el miedo para los procesos que se vienen para hacer lo mejor posible con nuestras propias herramientas, entendiendo nuestro contexto y queriendo dar siempre lo mejor y servir.

Además, me ha llamado la atención cómo ellos han implementado toda la tecnología para la educación. Lo anterior es una oportunidad para que los profesores podamos incorporarla en nuestras clases y, así, los estudiantes puedan conocer estos nuevos procesos tecnológicos.

Diana Carolina Rojas, profesora y jefe del Departamento de Innovación y Emprendimiento de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas.

Los espacios me han parecido muy significativos y enriquecedores, dado que nos permiten identificar cómo otras instituciones implementan soluciones que están alineadas con las aspiraciones que tiene la Universidad.

Desde mi rol como líder de la célula de Aprendizaje Unisabana, todas las temáticas nos aplican directamente, dado que dentro del trabajo que realizamos está el ser articuladores entre la tecnología y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Hemos evidenciado entonces que el TEC apalanca su estrategia en diferentes plataformas tecnológicas que, si bien no son las mismas que utilizamos, nos aportan al identificar hacia dónde debemos escalarlo. //

Juan Camilo Jiménez Del Río, ingeniero máster de la Dirección de Tecnologías y Transformación Digital.

Me ha gustado mucho abordar a profundidad los frentes que deben hacer parte de esta transformación y que son muy importantes para lograr la alineación que se requiere. Para nosotros, desde Internacionalización, al ser una dirección transversal, tenemos que entender muy bien dónde se darán los mayores cambios para adaptar también nuestros procesos y poder servir a esta transformación. //

Alejandra González, directora de Relaciones Internacionales.

Seguiremos adelante con el Macroproyecto de Transformación Académica y la exploración de experiencias de universidades de alto prestigio, provenientes de diferentes lugares del mundo, confiando en que todos juntos lograremos construir espacios de reflexión y aprendizaje, en beneficio de nuestros estudiantes. 🐦

Me parece que ha sido muy valiosa la oportunidad para conocer el trabajo de transformación realizado por el TEC, pues nos permite compartir con pares y aprender de su valiosa experiencia. Me ha llamado mucho la atención el enfoque claro en crear una propuesta diferente, flexible, centrada en el estudiante y la forma como esa visión clara y compartida permite aunar los esfuerzos y el trabajo de todos, en pro del logro de los objetivos que se quieren lograr. //

Ana María Ternent de Samper, directora de Maestrías y Especializaciones de la Facultad de Educación.





“Global Summit for Integration and Cooperation”

La importancia de la etiqueta y el protocolo en la vida laboral

Guillermo Ariza, profesor de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas y experto en etiqueta y protocolo, resalta “La importancia del protocolo y la etiqueta para las buenas relaciones internacionales, la cooperación e integración y los negocios para mejorar los ambientes corporativos y laborales; y para pulir el perfil profesional y hacerlo único y sobresaliente”. Por esta razón, la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas oferta la materia electiva Etiqueta Corporativa y Protocolo Internacional, respondiendo a las necesidades y demandas actuales del mundo.

El profesor Guillermo ha implementado en la clase el aprendizaje experiencial dentro del marco académico, por lo cual, para el cierre de cada semestre, se realiza el “Global Summit for Integration and Cooperation” que, en esta ocasión (2022-1), contó con escenarios prácticos y reales para que

los estudiantes del curso llevaran el aprendizaje a la vida real y acorde con lo que demanda el mundo laboral actual. En el evento participaron 23 estudiantes de diferentes facultades: la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas (12), la Facultad de Comunicación (8) y la Facultad de Ingeniería (3), destacando la importancia del protocolo en los distintos escenarios profesionales y el trabajo interdisciplinar en el aula.

Los estudiantes conocieron la experiencia de Martha Cecilia Pinilla Perdomo, embajadora de Colombia en Trinidad y Tobago, quien tiene una larga trayectoria en la vida diplomática representando a nuestro país y quien acercó a los estudiantes a una vivencia real del protocolo en las relaciones laborales, en la actividad *International Protocol Forum*.

Así mismo, se realizó la actividad *Formal Business Luncheon*, en la que los estudiantes pudieron desarrollar habilidades como: estrategias de negociación y relacionamiento, seguridad y confianza, entre otras, para estar capacitados y responder a las exigencias del mercado.

En conclusión, el “Global Summit for Integration and Cooperation” es el espacio de relevancia práctica para la consolidación del conocimiento, con el fin de que los estudiantes puedan mostrar las habilidades y competencias blandas aprendidas en el semestre y, de esta manera, se sitúen en posibles escenarios que van a tener en su vida profesional, en aras de afianzar el aprendizaje experiencial con impacto tangible, propio de una de nuestras prioridades estratégicas: Aprendizaje Unisabana. 

El “Global Summit for Integration and Cooperation” es el espacio de relevancia práctica para la consolidación del conocimiento, con el fin de que los estudiantes puedan mostrar las habilidades y competencias blandas aprendidas.



“Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana”, fortaleciendo la formación del profesorado



La “Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana” es un espacio académico en el cual se promueve la formación del profesorado, centrado en fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas y de tecnología educativa, que integren atributos curriculares de internacionalización y relevancia práctica para contribuir al aseguramiento del aprendizaje de los estudiantes.

La Semana de la Innovación se desarrolló del 8 al 10 de junio y contó con invitados internacionales, como Román Martínez, vicerrector del Tecnológico de Monterrey, quien ofreció la charla “El Rol Docente para una Nueva Realidad Educativa”; Mark Church, consultor de las iniciativas “Hacer Visible el Pensamiento y Culturas de Pensamiento en el Aula del Proyecto Cero” de la Universidad de Harvard; y Ricardo Lema, director del Centro Ludus de la Universidad Católica de Uruguay, con su conferencia “Aprendizaje y Juego en la Universidad”.

Esta semana fue liderada por la Facultad de Educación, en colaboración con la Dirección de Desarrollo Profesional, la Dirección de Currículo, la Dirección de Internacionalización, la Biblioteca y la Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información. En esta ocasión, los profesores de la Universidad tuvieron la oportunidad de

acercarse, colaborar y generar alianzas con otros pares que conforman la comunidad universitaria.

En total, durante los tres días, se desarrollaron 33 talleres, tres conversatorios y una conferencia, con la participación de 376 profesores, de los cuales 272 estuvieron de forma presencial y 187 remotamente; igualmente, participaron profesores de carrera profesoral, docencia planta, hora cátedra y administrativos con docencia. La semana incluyó un par de eventos como elementos diferenciales; se realizó un Challenge Experience, en el cual participaron profesores de diferentes unidades académicas y donde se desarrollaron unas propuestas para responder al reto: *¿Cómo se podría aportar a la formación de los estudiantes para que sean ciudadanos inspiradores, fomentando el desarrollo de habilidades para contribuir a la sostenibilidad ambiental?*



Asimismo, se llevó a cabo la primera versión de los Premios de Innovación Curricular; en esta ocasión, se postularon 42 propuestas, contando con la participación de 76 profesores y administrativos de diferentes unidades. Durante la semana, se realizó la presentación de las 12 propuestas finalistas mediante un *pitch* ante los jurados, quienes debían escoger dos ganadores para cada categoría, grupal e individual. En la ceremonia de clausura se realizó la premiación de las cuatro propuestas finalistas.

Durante los tres días, se desarrollaron **33 talleres**, tres conversatorios y una conferencia, con la participación de **376 profesores**, de los cuales **272** estuvieron de forma presencial y **187** remotamente.

“Las diversas actividades que se llevaron a cabo en la ‘Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana’ están alineadas con

la segunda prioridad estratégica, buscando el escalamiento del aprendizaje experiencial con impacto tangible y del aseguramiento del aprendizaje con una actitud humanista. Así mismo, también hubo espacios relacionados con otras prioridades estratégicas, como las sesiones para conocer las experiencias TEC21 del Tecnológico de Monterrey, apuntándole a la prioridad estratégica de Portafolio Ágil, o como el Challenge Experience ‘Innovación para la ciudadanía inspiradora’, el cual se desarrolló dentro del marco de la quinta prioridad estratégica. Finalmente, todos los espacios fueron diseñados con el fin de aportar a la formación del profesorado, en alineación con la visión común de la Universidad”, afirmó Laura Bermúdez, jefe de Aprendizaje Experiencial de la Dirección de Currículo.

En conclusión, la “Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana” permite el encuentro de personas de diferentes áreas del conocimiento en espacios diseñados para pensar sus experiencias de enseñanza-aprendizaje y para el desarrollo de sus competencias como profesores. La interdisciplinariedad, la innovación y la formación continua son esenciales para lograr la misión del profesorado y brindar experiencias de aprendizaje significativo y de impacto para los estudiantes. 



Román Martínez (centro), vicerrector del Tecnológico de Monterrey, junto a Javier Bermúdez (derecha), decano de la Facultad de Educación y Jaime Pantoja (izquierda), director de Currículo.





Los Premios de Innovación Curricular, **un reconocimiento a las buenas prácticas de nuestros profesores**

Los Premios de Innovación Curricular son una iniciativa que busca reconocer las buenas experiencias de clase que aseguren el aprendizaje de los estudiantes, por medio del aprendizaje experiencial. Este año, durante la “Semana de la Innovación para el Aprendizaje Unisabana”, se llevaron a cabo las presentaciones de las propuestas finalistas ante un grupo de jurados y, posteriormente, se realizó la premiación de los ganadores de la primera versión de este evento.

Los Premios de Innovación Curricular son una iniciativa que busca reconocer las buenas experiencias de clase que aseguren el aprendizaje de los estudiantes, por medio del aprendizaje experiencial.

La convocatoria tuvo una gran acogida y recibió 42 propuestas, postuladas por 76 profesores y administrativos de las diferentes áreas del conocimiento. Las postulaciones se podían realizar en dos categorías, individual y grupal. Vale la pena resaltar que contamos con la participación de grupos interdisciplinarios, propuestas con componentes de internacionalización, de colaboración con aliados y de coherencia curricular, entre otras.

Esta iniciativa permitió conocer y visibilizar las buenas prácticas de los profesores con relación a la innovación en el aula, el uso de tecnologías educativas, el trabajo por redes, tanto internas como externas de la Universidad, y muchas más que resultan siendo una fuente de inspiración y una oportunidad para continuar innovando en los espacios de aprendizaje.

Propuestas ganadoras

Categoría individual



Primer puesto



COIL interdisciplinario sobre promoción de estilos de vida saludables

Luz Mireya Cortés Urquijo, de la Facultad de Enfermería y Rehabilitación.



Segundo puesto



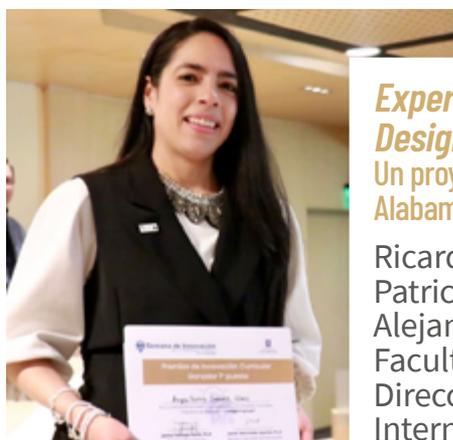
#Tigredelaselvachallenge

Fabián Alberto Dulcè Salcedo, Facultad de Ingeniería.

Categoría grupal



Primer puesto



Experiential Learning in Design and Entrepreneurship.
Un proyecto conjunto de Unisabana, Alabama A&M University y Uniminuto

Ricardo Sotáquira, Ángela Patricia Jiménez y Diana Alejandra González, de la Facultad de Ingeniería y la Dirección de Relaciones Internacionales.



Segundo puesto



Kaizen Industrial Experience

Luis Alfredo Paipa Galeano, Luz Helena Mancera y Lina Marcela Guio, de la Facultad de Ingeniería.

Con el fin de tener continuidad en esta iniciativa y de darle a conocer a toda la comunidad universitaria cada una de las propuestas presentadas en los Premios de Innovación Curricular, a lo largo del año se compartirán por medio del **Periódico Campus**.

¡Felicitaciones a los ganadores!

Esperamos que sigan innovando e inspirando a sus estudiantes, tal como lo vienen haciendo.



Maestría en Gerencia y Desarrollo de Personas de la Facultad de Psicología

La incivilidad en las cocinas colombianas

Si has visto el programa gastronómico de telerrealidad (*reality show*) Hell's Kitchen, en el cual el chef Gordon Ramsay presiona a los concursantes y exhibe una serie de comportamientos agresivos mientras ellos elaboran un platillo o resuelven alguna controversia en el área de cocina, quizás te has preguntado si esa clase de actitudes ocurren de verdad tras bambalinas en un restaurante o son solo escenas orquestadas para elevar la sintonía de un espacio televisivo, que ya cuenta con más de 20 temporadas en su edición estadounidense.

Sin embargo, como dice el viejo adagio, “la realidad puede superar a la ficción”. Muchas experiencias en las cocinas de algunos restaurantes no distan de lo que presenta el espectáculo de Ramsay.

Esta situación llamó la atención del gastrónomo Daniel Escudero Gutiérrez, graduado de la Universidad de La Sabana, motivado por sus vivencias personales en sus nueve años de experiencia laboral como cocinero y chef en restaurantes, y como profesor de gastronomía en diferentes instituciones. Así, en el marco de la Maestría en Gerencia y Desarrollo de Personas de la Facultad de Psicología, él propuso esta iniciativa para su trabajo de grado, titulado *Correlación entre la incivilidad experimentada*

en el área de cocina y la intención de cambiar de carrera, y el cual contó con la tutela del doctor Guido Angello Castro Ríos, profesor de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas.

El trabajo planteó como objetivo identificar la correlación entre la incivilidad experimentada en el área de cocina y la decisión de cambiar de carrera entre las personas que estudiaron, o se encuentran estudiando, programas de formación en gastronomía, aplicada al contexto laboral colombiano.

En primera instancia, en el ejercicio de investigación se buscó establecer el nivel de la incivilidad percibida por género y el rango de edad; y, en un segundo momento, reconocer si la incivilidad experimentada tiene una correlación con la intención de cambiar de carrera. Es decir, ¿hay presencia de incivilidad en las áreas de cocina? Y, si la hay, ¿esta motiva o ha provocado que los profesionales en la cocina decidan cambiar de carrera (no solo de trabajo)?

La incivilidad se refiere a un tipo particular de maltrato y este tiene diferentes matices. De acuerdo con Schilpzand *et al.* (2016), estos pueden agruparse y movilizarse en términos del daño que se quiera causar: la intensidad y la intención. Por ejemplo, la incivilidad se relaciona con el nivel

más bajo de intensidad; la agresión no física y el matoneo (*bullying*) se encuentran en un rango medio; y la agresión física presenta los niveles más altos de intensidad. En relación con la intención, la incivilidad se establece en una intención ambigua de causar daño, mientras la agresión no física, la agresión física y el matoneo presentan una clara intención de dañar (Yang *et al.*, 2014).

El primer hallazgo se relaciona con la variable de género. Se probó que no existe una diferencia significativa en la percepción de la incivilidad experimentada entre hombres y mujeres en ninguna de las cuatro variables que la componen (hostilidad, invasión a la privacidad, comportamientos excluyentes y habladerías). Es decir, existe una incivilidad independiente del género, debido a que las mujeres han tenido que replicar los comportamientos de agresión de los hombres para adaptarse al entorno laboral (Harris y Giuffre, 2010). Esto lleva a pensar que el maltrato a otro miembro de la cocina traspasa la variable del género para convertirse en una conducta común en estos espacios.

El segundo hallazgo se relaciona con la edad. Se identificó que las personas entre los 18 y los 31 años perciben más la incivilidad relacionada con la variable de comportamientos excluyentes, en comparación con las que se ubican entre los 32 años y más. Así, los cocineros jóvenes de menor rango reconocen que atravesar por un proceso de aprendizaje y socialización son los recursos que les permitirán en el futuro liderar sus propios negocios (Balazs, 2002), aunque el camino puede estar plagado de malos tratos.

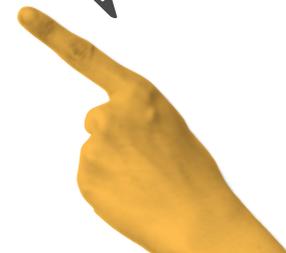
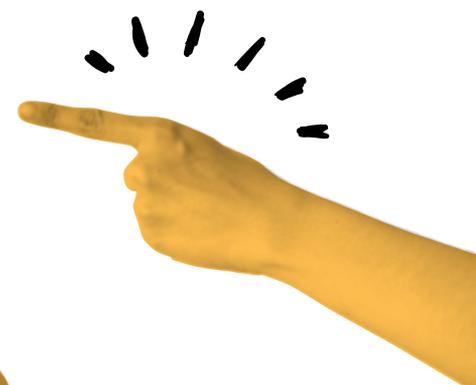
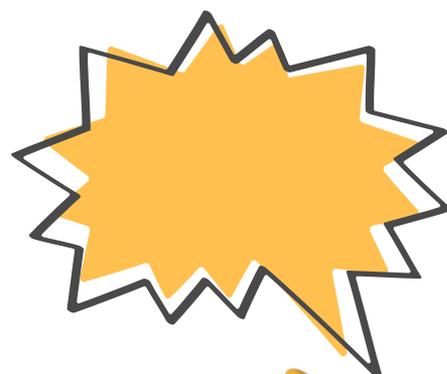
En resumen, los hallazgos evidencian que la incivilidad está siendo percibida más allá del género o del rango de edad en las áreas de cocina. Y, aunque no se estableció con claridad la incidencia de los diferentes tipos de incivilidad

Hoy se les capacita a los estudiantes en cosas que hace 20 años no tenían relevancia. Se les deben entregar herramientas a los cocineros para socializar en la cocina.”

experimentada en la intención de cambio de carrera, se identificó que, para algunos, el maltrato parece estar arraigado en la cultura de las áreas de cocina y es aceptado como una práctica propia del sector.

Sin embargo, concluyen Escudero y Castro, dichas prácticas también ocasionan en ciertas condiciones que un individuo preparado en la elaboración de alimentos y sus artes decida abandonar su profesión y comenzar de nuevo en otro campo de acción o en una carrera diferente.

El director de Programa de Gastronomía, Daniel Prada, considera que este tipo de líneas de formación en gerencia de personas son claves, ya que crean ambientes igualitarios en género y lenguaje, lo cual se logra con capacitación. Además, el profesor Prada añade que, desde la psicología, existe una línea muy amplia de formación para los profesionales y “Hoy se les capacita a los estudiantes en cosas que hace 20 años no tenían relevancia. Se les deben entregar herramientas a los cocineros para socializar en la cocina”, concluye el profesor.





Felicidad para transformar la experiencia del trabajo

En el marco de la quinta sesión del “Fórum de la Felicidad”, un espacio extracurricular organizado por el Instituto Forum para sus estudiantes de posgrado, Anggy Corchuelo, conferencista invitada y creadora de la empresa Contenido BPS, le habló al equipo de **Campus Periódico** sobre su acercamiento a la felicidad y cómo construir una cultura de felicidad laboral en nuestras empresas.

Campus Periódico: ¿Qué significa ser feliz en el contexto laboral y personal?

Anggy Corchuelo: A nivel personal, se trata de conectarse con el sentido de la vida, disfrutar cada momento en el ahora y ser capaz de ver en lo ordinario lo extraordinario [...] A nivel laboral, se trata de conectarnos con lo que hacemos, con vocación y servicio, independientemente del trabajo que se tiene.

C. P.: ¿Existe la posibilidad de que esas felicidades sean recíprocas?

A. C.: Totalmente, es que generalmente nos dicen que no llevemos lo personal al trabajo o el trabajo a la casa. ¡Eso es imposible porque somos la misma persona! Siempre van de la mano.

C. P.: En esta línea de intentar aportar a las empresas, ¿cuál crees que es el secreto del éxito para que la cultura de la felicidad laboral funcione, permanezca y crezca?

A. C.: Hay varias cosas, lo primero es que el líder esté convencido [...] Decía un profesor de mi maestría: “dame 5 minutos con el líder de tu compañía y te diré cómo es la empresa”. Tú puedes hacer muchas actividades para la felicidad, pero si tu líder piensa todo lo contrario, es difícil lograrlo porque todos vamos en la línea de ese liderazgo.

Para que la cultura de la felicidad crezca, necesita de muchísima constancia y perseverancia. Es decir, puede haber personas que vean esto como “la empresa se preocupa por mí”, pero otras personas lo ven como innecesario. Entonces, debemos concentrarnos en esas historias positivas que alimentan la esperanza de que sí se puede lograr.



Y, para que perdure en el tiempo, es importante entender que *las empresas somos personas*, por lo tanto, hay momentos buenos y malos. Por eso, es necesario convertir la felicidad laboral en una cultura para que, sin importar el cambio de personal, pueda permanecer en el tiempo.

C. P.: Si toda la empresa está convencida de querer ir por este camino, pero la cabeza líder no, ¿por dónde se puede empezar?

A. C.: Más allá de mostrar estudios e índices, se trata de aludir a la emoción porque ¿quién no quiere ser feliz? [...] Cuando yo empecé este camino, desde la sanación y la terapia, descubrí algo increíble y pensé: mi gente tiene que conocer esto. Muchas personas no tienen acceso a esto o simplemente no es su prioridad en ese momento; entonces, ¿qué hago para que lo tengan? Hacer que la persona líder pruebe la cultura laboral de la felicidad; dejarlo ver el impacto que tiene en la vida lo puede hacer considerar que su gente también lo experimente. La felicidad, las sonrisas, esto lo paga todo.

C. P.: ¿Qué le podemos decir a estos líderes para que entiendan la importancia de tener espacios laborales felices?

A. C.: Ser autoritarios, represivos o controladores son sistemas de liderazgo que no perduran en el tiempo, porque los miembros del equipo se cansan y, como líderes, nos cansamos de controlar.

Si lideras desde la comprensión y la preocupación por el bienestar de tu equipo, los resultados serán mejores porque la persona lo hace a través de la felicidad y todo fluirá de una mejor manera. Vale la pena invertirle a encontrar esa armonía y felicidad.

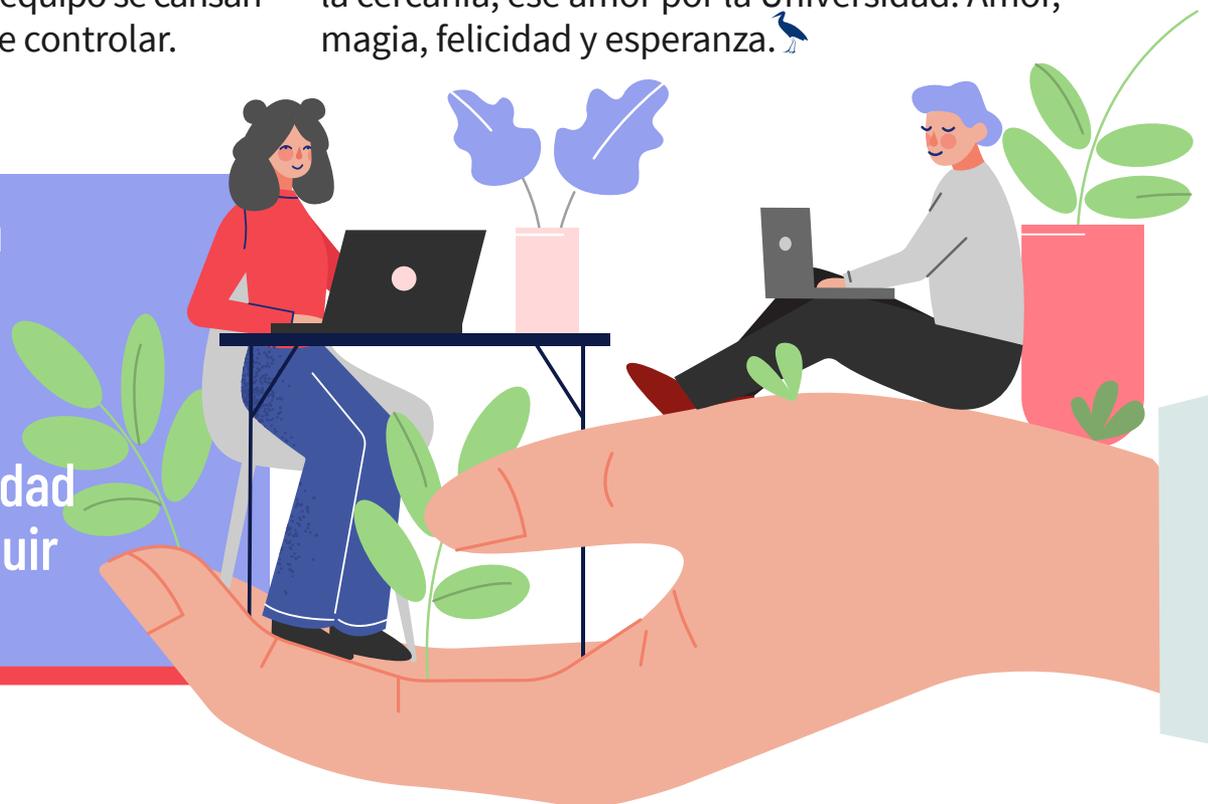
C. P.: ¿Qué recomendaciones tiene para los estudiantes universitarios?

A. C.: Que desde todo lo que hacemos podemos ser un agente de cambio, podemos encontrar nuestra mejor versión y ayudar a encontrar la de otros. Claro, si estamos en una posición de liderazgo, podemos hacer aún muchísimo más por la gente. Entendamos que ellos no trabajan para mí, yo estoy para ellos y, a medida que conecto con la parte humana, logro ese espíritu de grupo que lleva a los equipos a ser más exitosos, pero no es necesario hacer parte de la gestión humana o de la alta dirección para movilizar esto.

C. P.: ¿Qué te llevas de tu visita a la Universidad de La Sabana?

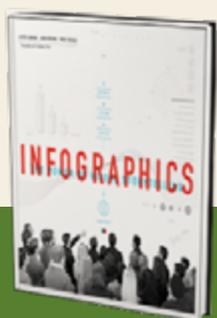
A. C.: Es un sueño hecho realidad. Me llevo en el corazón un lugar mágico que conecta con la naturaleza, que genera paz y tranquilidad. Son unas personas maravillosas con las que se comparte excelente. Se ve el talento humano, la cercanía, ese amor por la Universidad. Amor, magia, felicidad y esperanza. 

Es necesario convertir la felicidad laboral en una cultura, para que el día en que la persona que la instauró no esté, la felicidad pueda permanecer y seguir su camino.



Ten en cuenta

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



Infographics. The power of visual storytelling

Autores: Jason Lankow, Josh Ritchie y Ross Crooks

Ubicación: segundo piso

Código: 302.23 L289i



3rd International Conference on Wireless, Intelligent and Distributed Environment for Communication WIDECOM 2020

Autores: Isaac Woungang y Sanjay Kumar Dhurandher

Libro electrónico – SpringerLink



Comunicación y cultura

Autoras: Maricela Portillo y Julia Palacios

Libro electrónico – EBSCOhost

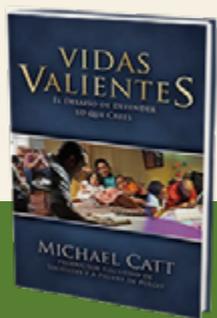


Colombia 4.0: retos y perspectivas sobre el desarrollo de la Cuarta Revolución Industrial

Editores: Eduardo Andrés Perafán del Campo, Cristina Miranda Aguirre y Sebastián Polo

Ubicación: segundo piso

Código: 303.483 C718 Ej.1



Vidas valientes. El desafío de defender lo que crees

Autor: Michael Catt

Libro electrónico – EBSCOhost



Criando. Reflexiones irreverentes sobre la paternidad/maternidad

Autores: José Martins y Cibele Passos

Libro electrónico – EBSCOhost



Queremos recordarte

que en junio y julio el horario de Bibliosabana cambia.

▶ **¡Te invitamos a consultarlo!**



Universidad de
La Sabana

Un momento para compartir en familia



Santa Misa en honor a San Josemaría Fundador del Opus Dei

Domingo, 26 de junio
Hora: 11:00 a. m.
Oratorio Principal
Universidad de La Sabana

Celebrante principal:
Monseñor Hernán Salcedo
Vicario Secretario Regional

Confesiones desde las 10:00 a. m.

Parqueadero gratuito
Durante la celebración de la Misa es obligatorio el uso permanente de tapabocas.

Nuestro sello

Reconocimientos por servicios prestados

Amalfa Alarcón Díaz



Auxiliar de Aseo

Servicios de Aseo
y Cafetería

20 años de
servicios prestados

"La Universidad ha visto mi evolución, tanto personal como profesional. Estoy sumamente agradecida con las directivas y mis compañeros que me han acompañado en la labor diaria; cada día me enorgullezco más de ser parte de esta maravillosa familia".

Quiero agradecerle principalmente a Dios por todas las oportunidades lindas que me ha brindado y por estar hoy cumpliendo 20 años de servicio en tan prestigiosa Institución, como lo es la Universidad de La Sabana, la cual ha sido la base de mi vida laboral y con la cual estoy eternamente agradecida por las oportunidades que me ha brindado y por las maravillosas personas que me ha presentado, de las cuales resalto los valores del servicio, la entrega y el amor por el trabajo.

La Universidad ha visto mi evolución, tanto personal como profesional. Estoy sumamente agradecida con las directivas y mis compañeros que me han acompañado en la labor diaria; cada día me enorgullezco más de ser parte de esta maravillosa familia. Gracias a mi trabajo he podido sacar a mi familia adelante y crecer personalmente en valores. Gracias a todos los que han formado parte de mi proceso y que Dios bendiga a la Universidad de La Sabana. 🙏🙏🙏



Cantos de resignificación: el antídoto de todo un pueblo

Conoce a los músicos de los Montes de María, una subregión del caribe colombiano, que se han dedicado a aliviar las heridas del conflicto y a construir memoria en su pueblo a través del arte.

Lee la historia, escrita por Sara García, estudiante de Comunicación Social y Periodismo:

<https://www.unisabanamedios.com/escritos-1/cantos-de-resignificaci%C3%B3n%3A-el-ant%C3%ADdoto-de-todo-un-pueblo>

Haz clic aquí



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

Dirección y Edición General
 María del Pilar Vélez Robledo
 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
 María Alejandra Vázquez

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 © 2022 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