

# Informando



Universidad de La Sabana - Boletín Informativo de circulación interna - Oficina de Prensa - Octubre de 1994 - Año 1 No. 0

## 15 AÑOS HACIENDO HISTORIA DE LA EDUCACION EN COLOMBIA

El 21 de septiembre de 1979 la Asamblea de la Asociación para la Enseñanza, Aspaen, con base en un estudio de factibilidad que se le presentó, decidió transformar el Inse en universidad, y le dio el nombre de FUNDACION UNIVERSIDAD DE LA SABANA. El Icfes dio concepto favorable y el Ministerio de Educación otorgó personería jurídica, el 14 de enero de 1980.

Principio tienen las cosas, y habrá que decir que la piedra fundamental de la Universidad, fue el estímulo que recibió del Beato Monseñor Josemaría Escrivá de Balaguer, pues sin él jamás se habría puesto nadie en este empeño. Fue el Fundador del Opus Dei quien desde 1967 alentó a muchos, para que pensarán en suscitar este organismo de educación superior, que fuera siempre foco de irradiación de la cultura cristiana; y que comenzara con la Facultad de Educación para servicio, sobre todo, de los profesores y maestros normalistas, más urgidos de una tal formación universitaria. Por eso el INSE abrió sus puertas en el segundo semestre de 1971, con el Programa de Administración Educativa. Después se creó el de Psicología Educativa, y más tarde el de Ciencias Sociales; luego vinieron las Facultades de Comunicación Social y Periodismo,

Ciencias Económicas y Administrativas y el programa de enseñanza de las Bellas Artes.

Es así como en 1971 ocurre otro hecho de gran importancia: La creación del Instituto de Educación a Distancia, Inse. Los métodos de educación a distancia se aplicaron por primera vez en el campo de la educación superior en forma experimental y en pequeña escala (3 asignaturas), fue la primera institución de educación superior que ofreció en Colombia un programa formal de educación superior con metodología a distancia, en el campo de la administración educativa y conducente a un título universitario, desde el mes de junio de 1975. Pronto esta misma institución organizó otras tres licenciaturas en ciencias de la educación, por métodos de enseñanza a distancia, asesoría académica por correo, por teléfono y en forma presencial y cursos breves e intensivos de carácter presencial en las vacaciones escolares de junio y diciembre, que ya en 1982 beneficiaban a cerca de 2000 educadores colombianos. Fue igualmente la primera institución en otorgar un grado universitario a alumnos de programas de educación a distancia en 1979 más de 4.000.

En 1981 comenzó labores la Facultad de Derecho, posteriormente la de Ciencias de la Salud, la Facultad de Educación y dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas el nuevo programa de Administración de Instituciones de Servicio. Luego se erigió la Facultad de Ingeniería, que inició trabajos con el programa de ingeniería de Producción Agroindustrial, en 1989. Este mismo año, el primer rector de la Universidad de La Sabana, Dr. Octavio Arizmendi Posada, entregó la Rectoría al Dr. Rafael González Cagigas. En 1990 inició actividades el Instituto de la Familia, que ofrece el programa de Orientación Familiar. En 1991 nace la Facultad de Enfermería. En 1992 se crea el Postgrado en Periodismo Económico. En 1993 inicia sus actividades la Facultad de Medicina y en el Inse, la Licenciatura en Educación Religiosa y Moral. En 1994 comienzan los Postgrados en Comunicación Organizacional y en Gestión de Producción.

También pudo la Universidad aumentar sus servicios de extensión, erigiendo el Instituto de Alta Dirección Empresarial, Inalde, con sus programas de Introducción a la Dirección Empresarial, PID, Desarrollo Empresarial, PDD, Avanzado de Desarrollo Empresarial, PADE y MBA, el Instituto de Humanidades, con sus

Departamentos de filosofía y Teología. Actualmente ofrece un Programa de Microempresas, el cual realiza en todos los municipios de Cundinamarca y en cada una de sus Facultades ha implantado un programa de extensión a la comunidad.

La Universidad de La Sabana, desde su prístina idea fundacional, aspira a realizar el ideal de Universidad colombiana, en cuanto precisamente corresponde a la educación superior resolver lo aparente viceversa universalidad-nacionalidad. Consciente de pertenecer por definición institucional a la cultura universal y a la civilización cristiana, la Universidad de La Sabana propugna los valores más nobles y trascendentes del hombre, y los busca, y pretende realizarlos en todos y cada uno de sus programas y de sus actividades de pregrado, de postgrado y de extensión a la comunidad.

Hoy la Universidad de La Sabana ha crecido tanto en su estructura de planta física como en el personal que en ella labora -ver tabla siguiente-, razón ésta para actualizar el sistema de comunicación interna que la institución exige para ir a la par del desarrollo de la empresa y de los cambios tecnológicos que la sociedad día a día nos presenta.

	<i>1994</i>	<i>1993</i>	<i>1992</i>
Profesores planta	153	139	109
Profesores catedráticos por hora	406	334	305
Empleados con funciones administrativas	417	219	170
Total	976	692	579

- Tomado de las memorias del Año Académico 1992 y 1993, únicas publicadas.
- En el Departamento de Recursos Humanos no existen estadísticas referentes a la antigüedad del personal administrativo y docente.
- El Departamento de Recursos Humanos suministró un listado del personal que labora en la Universidad, en 1994.

## **...Y DE LA COMUNICACION QUE?**



- La Universidad de La Sabana cuenta hoy, aproximadamente, con 417 empleados con funciones administrativas.
- Debido al crecimiento acelerado de la Universidad de La Sabana, se necesita mejorar la comunicación interna, orgánicamente.
- El área administrativa es la base de la empresa, donde le siguen además la docencia, investigación, extensión y Academia. Es necesario incrementar la eficacia de la comunicación en ella, inicialmente, para poder extenderlo a las demás áreas.
- Es necesario recordar y actualizar en la inducción, la filosofía de la Universidad en las diversas áreas administrativas.
- Existe poco conocimiento de las labores que cada dependencia realiza.
- Es básico aumentar el sentido de pertenencia por parte de los empleados de la Universidad.
- Es indispensable alcanzar una mayor integración entre los empleados de la Institución.
- A nivel de comunicación interna, para administrativos, se cuenta con medios de información como:
  - Cápsulas informativas: da a conocer las actividades más destacadas de cada dependencia. Periodicidad: quincenal.
  - Cartas, memorandos y comunicados: dirigidos directamente a la persona interesada.
  - Carteleros.
  - Plegables sobre eventos.
- La información constante se presenta, básicamente en sentido vertical: el asistente informa a su jefe inmediato y éste a su vez lo hace al suyo.
- Cada dependencia realiza actividades independientemente e informa a los que considera que pueda interesarles.
- Existe una queja colectiva por la falta de información que existe en la Universidad.
- Se procura mantener informado únicamente al cuerpo rectorado de la institución.

## **...Y ENTONCES QUE HACEMOS?**



- La propuesta se implantará básicamente en el área administrativa, entendiendo como tal a todos los directivos y empleados de la Universidad.
- Identificar cada uno de los grupos que laboran en la Universidad -dependencia, número de personas que laboran en ella, profesión y cargo-.
- Determinar la labor principal de cada uno.
- Evaluar el sistema de información empleado por cada dependencia para dar a conocer sus actividades.
- Crear un medio de difusión permanente, actualizado, breve y veraz para transmitir los diversos mensajes emitidos por cada unidad administrativa.
- Establecer una necesidad de información entre las dependencias.
- Instituir un centro de información a donde acuda cada oficina con el ánimo de difundir sus mensajes.



## **...Y COMO LO HACEMOS?**

---

- *Elaboración sondeo de opinión* en cada una de las dependencias de la universidad, a nivel de administrativos, para conocer el sistema de comunicación empleado y sus fallas e inquietudes al respecto.
- *Envío de carta a cada uno de los jefes de sección* para conocer el nombre exacto de cada dependencia y número de personas fijas o temporales que laboran en ella.
- *Visita personal a cada oficina* para conocer su función principal.
- *Creación de un comunicado institucional, a nivel administrativo*, de edición semanal, donde se conozcan las principales actividades y logros de cada dependencia.
- *Generar un comunicado sencillo y llamativo en cada una de las unidades administrativas*, con el ánimo de lograr, inicialmente, una comunicación interna en ella misma -nuevas normas, cumpleaños, eventos, manejo de equipos, labores, horarios, etc.-

## **METODOLOGIA**

---

- Entrevistas.
- Encuestas.
- Reportería en las dependencias.
- Diseño Boletín Interno.
- Trabajo en equipo por dependencias.

## **PASOS PARA LA IMPLANTACION DEL PROYECTO**

---

- Etapa inicial de investigación
- Etapa de sensibilización. Crear necesidad de información en todos los niveles, medio, periodicidad, etc.
- Elaboración sondeo de opinión
- Diseño información
- Elaboración propuesta a cada dependencia
- Presentación y sustentación del proyecto ante directivas de la Universidad.
- Sostenimiento del proyecto

