

**PROPUESTA DE ACCIONES COMUNICATIVAS PARA LA DIVULGACIÓN DE
LOS VALORES INSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD
INDUSTRIAL DE SANTANDER UIS.**

GUEYLER LISETH MORENO GUEVARA



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL – PERIODISMO
BUCARAMANGA
2010**

**PROPUESTA DE ACCIONES COMUNICATIVAS PARA LA DIVULGACIÓN DE
LOS VALORES INSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD
INDUSTRIAL DE SANTANDER UIS.**

GUEYLER LISETH MORENO GUEVARA

**Pasante a obtener el título de
COMUNICADORA SOCIAL - PERIODISTA**

**Supervisora
ELIANA ALEXANDRA CELIS GARCÍA
COMUNICADORA SOCIAL ORGANIZACIONAL**



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL – PERIODISMO
BUCARAMANGA
2010**

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Bucaramanga, Agosto 23 de 2010

AGRADECIMIENTOS

Primero agradezco a Dios todo poderoso quien me permitió culminar mi sueño. Al esfuerzo de mis padres que durante todos estos años me han apoyado y nunca han perdido la fe en mí. A mis hermanos a los que amo y quiero que al igual que yo, cumplan su sueño de ser profesionales.

A mi amado esposo quien gracias a su apoyo y dedicación me enseñó a levantarme y seguir adelante, a olvidar mis fracasos y hacerle frente a mis temores. A cada uno de mis familiares quienes celebran hoy conmigo este maravilloso éxito.

A mis compañeros de universidad gracias por compartir cinco años de su vida junto a mí, les recordaré y estimaré por siempre. Que la vida les augure un excelente porvenir. Y por último no menos importantes a los docentes que transmitieron todo su conocimiento al servicio de esta profesional.

Por último agradezco al ingeniero Juan David Pizano Ochoa, jefe de la División de Recursos Humanos de la UIS y a cada uno de mis compañeros de trabajo por su apoyo en este proceso.

Que Dios les siga bendiciendo a todos.

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto primero a Dios por haberme dado la oportunidad de cumplir mi sueño, a mis padres Pedro Julio Moreno Moreno y Smith Guevara García quienes con su esfuerzo me dieron esta gran oportunidad, a mi cuñada Nataly y a mis hermanos Nelson, Pedro y José Manuel, por su apoyo incondicional, a mi sobrina Karen Ximena a quien quiero como una hija. Y en especial a mi esposo Jairo Enrique Arrieta Urzola quien me apoya en cada una de mis decisiones.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	14
1 IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	16
1.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	16
1.2 MISIÓN.....	25
1.3 VISIÓN.....	26
1.4 PRINCIPIOS.....	27
1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.....	28
1.6 DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	30
1.6.1 Misión.....	31
1.6.2 Visión.....	31
1.6.3 Funciones de la División de Recursos Humanos.....	32
1.6.4 Funciones por Subprocesos.....	32
1.6.4.1 Desarrollo Humano Organizacional.....	32
1.6.4.2 Asuntos Personal Administrativo.....	32
1.6.4.3 Asuntos Personal Docente.....	32
1.6.4.4 Administración de la compensación salarial.....	33
1.6.4.5 Salud Ocupacional.....	33
1.6.4.6 Formación del Personal.....	33
1.6.4.7 Asuntos Pensionales.....	34
2 REFERENTE CONCEPTUAL.....	35
3 OBJETIVOS DE LA PASANTÍA.....	39
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	39
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	39
4 ACTIVIDADES DESARROLLADAS.....	40
4.1 TALLER CONSTRUYENDO VALORES UIS.....	44
4.2 DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	48
4.2.1 Cuestionario de la encuesta.....	48
4.2.2 Resultados de la encuesta.....	54
4.3 PROPUESTA DE ACCIONES COMUNICATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES UIS.....	59
4.3.1 Diagrama de flujo del proceso dinámico.....	59
4.3.2 Guía para las actividades de comunicación para la oficina de Desarrollo Humano Organizacional.....	61
4.4 DISEÑO VISUAL.....	62
4.5 ACTIVIDADES DE APOYO.....	63
5 PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	66

6. CONCLUSIONES.....	67
7. RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	71

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Tipo de vínculo con la UIS	53
Gráfico 2. ¿Cuál es el tiempo que ha estado trabajando en la Universidad Industrial de Santander?	54
Gráfico 3. ¿Conoce los valores institucionales de la Universidad?	54
Gráfico 4. ¿A través de que medios de comunicación de la universidad los conoció?	55
Gráfico 5. ¿Qué importancia cree que tiene la Universidad Industrial de Santander los valores institucionales?	55
Gráfico 6. ¿Cuáles de los siguientes valores se vivencia en su dependencia?	56
Gráfico 7. Calificación de los medios de comunicación UIS de 1 a 5	57
Gráfico 8. y 9. Calificación de los medios de comunicación UIS de 1 a 5	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Invitación taller de valores	72
Anexo B. Evaluación de reacción taller construcción de valores UIS	73
Anexo C. Archivo fotográfico taller construcción de valores UIS	74
Anexo D. Tarjeta celebración día de la mujer	76
Anexo E. Circular vive la navidad con valores	77
Anexo F. Circular novenas navideñas.	78
Anexo G. Archivo fotográfico novenas navideñas y concurso navidad con valores.	79
Anexo H. Primer mensaje correo electrónico campaña de difusión valor compromiso.	80
Anexo I. Segundo mensaje correo electrónico campaña difusión valor compromiso.	80
Anexo J. Primer diseño página web campaña difusión valor compromiso.	81
Anexo K. Segundo diseño página web campaña difusión valor compromiso.	82
Anexo L. Primera cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.	83
Anexo M. Segunda cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.	83
Anexo N. Primer afiche promocional campaña de difusión del valor compromiso.	84
Anexo O. Segundo afiche promocional dos campaña de difusión del valor compromiso.	85

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TÍTULO: PROPUESTA DE ACCIONES COMUNICATIVAS PARA LA DIVULGACIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER UIS.

AUTOR (A): GUEYLER LISETH MORENO GUEVARA

FACULTAD: Comunicación Social - Periodismo

DIRECTOR: ELIANA ALEXANDRA CÉLIS GARCÍA.

RESUMEN

El presente proyecto tiene como título “**Propuesta de Acciones Comunicativas para la Divulgación de los Valores Institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander UIS**” y fue realizado bajo la modalidad de pasantía en la Universidad Industrial de Santander, en la División de Recursos Humanos, específicamente en la oficina de Desarrollo Humano Organizacional. Esta oficina es la encargada del desarrollo de diferentes actividades encaminadas al bienestar de los funcionarios UIS.

Uno de los principales compromisos de ésta es propender por un excelente clima laboral, a través de la medición del mismo, la mediación en conflictos, entre otros. También es la encargada de coordinar todas las actividades que hagan de la vida universitaria un ambiente sano y agradable.

Por ello se ve como una necesidad el fortalecer los valores institucionales que faciliten su labor y aseguren la sana convivencia al interior de la universidad.

Como uno de los logros del presente proceso de pasantía, se destaca la medición inicial del nivel de conocimiento que la comunidad tenía de los valores

institucionales en la UIS. Lo anterior permitió plantear la propuesta que facilitará la difusión acertada de dichos valores.

En dicha propuesta se plantean una serie de acciones comunicativas basadas en un diagnóstico inicial a través de una encuesta y un taller en los que se determinó que inicialmente los valores institucionales no eran reconocidos a nivel de institución.

Seguidamente se elaboró la propuesta de acciones comunicativas, la cual fue la base para construir los elementos básicos para una futura campaña comunicativa, orientada a la página web, correo electrónico, cartelera institucional y Jingle para emisora, que son en su orden los cuatro medios de comunicación de mayor recepción al interior de la comunidad universitaria.

PALABRAS CLAVE: Valores institucionales, comunicación interna, comunidad, institucionalidad.

VoBo. Director de trabajo de grado

GENERAL SUMMARY OF WORK OF DEGREE

TITLE: "A COMMUNICATIVE ACTIONS PROPOSAL FOR DISCLOSURE OF THE INSTITUTIONAL VALUES THOROUGH INDUSTRIAL UNIVERSITY OF SANTANDER"
AUTHOR: GUEYLER LISETH MORENO GUEVARA
FACULTY: Social communication Journalism
SUPERVISOR: ELIANA ALEXANDRA CÉLIS GARCÍA.

ABSTRACT

The present project is "**A Communicative actions proposal for disclosure of the institutional values thorough Industrial University of Santander**" and was developed under internship modality at the Industrial University of Santander, at human resources division, more specifically at the Organizational Human's development. This office is the responsible for various activities oriented to health care of the University functionaries.

One of the main purposes of this office is tending for an excellent labor climate, thorough its continuous measurement, conflict mediation, and others. Additionally coordinates all activities that perform the University as a great place to work.

That why it seems to be necessary the makings of strengths Institutional values, that facilitate this work and assure the healthy living together inside the University.

As one of the achievements of the present internship, is emphasized the measurement of the knowledge level shown by the community about the institutional values at UIS. Earlier this allowed for establishing a proposal that will facilitate the values diffusion.

In such proposal is established several communicative actions based on the initial diagnostic thorough an inquiry and a workshop in which was determined that initially the values, were not recognized for an institutional level.

For all these mains a base proposal was developed based on communicative actions, which was the base for constructing the basic elements for a future communicative campaign, which will be oriented to: web page, mail box, institutional billboard and a jingle for the radio station; these are in order the most important communication media of the university.

KEYWORDS: Institutional values, internal communication, community, Institutionalism.

VoBo. Director of internship

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como propósito dar a conocer una propuesta de institucionalización de valores, realizada a partir de los avances logrados hasta el momento, teniendo en cuenta que tanto en el proyecto institucional como el plan de desarrollo 2008 - 2018 y en la declaración por la ciudadanía universitaria se resalta su importancia, pero no se observa claridad y unidad en los valores como institucionales, su definición, promoción y apropiación en la comunidad universitaria.

Para alcanzar el propósito se inició con una aproximación al concepto de valores, seguida de una exploración de los documentos en los que se definen los valores para la comunidad universitaria y finalmente se socializó el ejercicio de priorización de valores institucionales UIS desarrollado con la participación de jefes de unidades académico – administrativas, facilitadores de estudio de clima organizacional ECO e integrantes de los mecanismos para resolución pacífica de conflictos.

Uno de los mejores mecanismos para lograr un buen clima laboral al interior de una organización es el ejercicio de la libertad bajo ciertos parámetros de convivencia. En el caso de la Universidad Industrial de Santander están los valores institucionales que ofrecen una alternativa para lograr un excelente clima laboral al interior de la comunidad.

Por ello, desde hace poco la División de Recursos Humanos, específicamente la oficina de Desarrollo Humano Organizacional, está centrando sus esfuerzos para mejorar el clima al interior de la organización UIS, mediante el fortalecimiento de los valores institucionales, entre otras estrategias.

Es por esto, que se planteó el presente trabajo que tiene como objetivo realizar la propuesta de acciones comunicativas que permitirá divulgar de manera eficiente los valores institucionales para lograr así el proceso de sensibilización y fortalecimiento de los mismos en cada uno de los funcionarios y comunidad UIS.

Para lograr este objetivo se desarrollaron encuestas para determinar los medios de mayor impacto en la comunidad, y a partir de ahí se diseñó e implementó la estrategia de difusión de los valores y se evaluó el grado de impacto que se pudo lograr con los trabajadores en general.

Posteriormente se desarrollaron una serie de piezas publicitarias comunicativas para los cuatro medios principales (página web, correo electrónico, cartelera institucional y radio UIS estéreo) correspondientes al primer ciclo de la campaña comunicativa el cual aborda el valor del compromiso como el primer valor a difundir.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 RESEÑA HISTÓRICA

La Universidad Industrial de Santander es una entidad educativa ubicada en Bucaramanga. Inició sus labores académicas el primero de marzo de 1948, cuando fueron oficialmente inauguradas sus labores, en el patio de la Escuela Industrial Dámaso Zapata (situada en el extremo norte de la meseta de Bucaramanga). La voluntad política de industrialización del país, que ya había expresado en Colombia desde la década de los años veinte, se tornó urgente durante la década siguiente: el recién creado Ministerio de Industrias anunció al país la prioridad que la industrialización nacional tenía en la agenda estatal.

En la circunstancia de ese impulso nacional, que correspondía al movimiento latinoamericano de sustitución de importaciones de bienes de consumo directo, se formó en 1938 un Comité de Acción Santandereana con la intención de promocionar el comercio y la incipiente industria regional, velando además por la buena inversión de la participación que cabía al Departamento de Santander en las regalías de la explotación del petróleo. El proponente de ese Comité fue el abogado Mario Galán Gómez, quien desde agosto de ese año ocupó el puesto de Director Departamental de Educación. En desarrollo de sus innovaciones educativas, dos años después presentó ante la Asamblea de Santander el proyecto de ordenanza que inició el proceso legal de creación de la universidad.

Ese proyecto de 1940 apenas se limitaba a la creación de una "Facultad" de Ingeniería Industrial, orientada de preferencia hacia las especializaciones de química, mecánica y electricidad", pero incluyó el establecimiento de un bachillerato técnico en la renovada Escuela Industrial de Bucaramanga, donde sería preparado un grupo de jóvenes para el ingreso, en óptimas condiciones, a la mencionada Facultad.

En su exposición de motivos, el doctor Galán Gómez sostuvo que el Estado estaba obligado a crear "institutos con nuevas orientaciones profesionales, en donde puedan cursarse los estudios superiores de la cultura técnica". Por ello, el bachillerato técnico de la Escuela Industrial de Bucaramanga se encargaría de sentar "las bases más operantes para la creación de la Facultad de Ingeniería Industrial", pues sería su "coronamiento lógico y natural". Una vez que la comisión designada por la Asamblea dio su visto bueno, este poder legislativo aprobó, el 21 de junio de 1940, la Ordenanza 41 que declaraba creada la "Facultad de Ingeniería Industrial" y establecía un bachillerato técnico en la Escuela Industrial, destinándole una partida inicial de \$20.000 en el presupuesto departamental de la siguiente vigencia.

Esta ordenanza, que apenas creó legalmente una "facultad", fue el primero de los aportes que la década de los años cuarenta hizo el doctor Mario Galán al proceso de creación de la Universidad. Pero en el camino hacia la apertura de la UIS aún tendrían que darse tres pasos más para la creación: el primero, elevar la "Facultad de Ingeniería Industrial" a la condición de "Universidad"; el segundo, establecer el texto del decreto orgánico que presentaría la misión, el proyecto educativo y el organigrama del personal administrativo; y el tercero, lograr la inclusión de sus gastos de funcionamiento anual en el presupuesto departamental.

Para ello hacía falta la intervención de otras destacadas personalidades. Conforme a lo dispuesto por esta ordenanza, durante el año 1941 empezó a funcionar un bachillerato técnico en la Escuela Industrial "Dámaso Zapata". Para dirigir ese novedoso programa fue escogido un ingeniero español Julio Álvarez Cerón, quien por los compromisos que había tenido con el gobierno republicano de su patria había tenido que acogerse al programa de exilados españoles del gobierno colombiano.

El presidente Eduardo Santos, que conocía los proyectos del doctor Galán Gómez y la experiencia de este inmigrante en el campo de la ingeniería industrial, lo envió a Bucaramanga.

Se convirtió entonces en el rector del bachillerato técnico, cuyos primeros egresados se titularon en 1947, forzando la apertura de la UIS durante el año siguiente.

El aporte decisivo del ingeniero Álvarez Cerón a la creación de la UIS fue la redacción del primer estatuto orgánico, sancionado por el gobernador Samuel Arango Reyes el 25 de marzo de 1947 (decreto 583), "por el cual se crea la Universidad Industrial de Santander". Este estatuto fue elaborado con la colaboración de Alberto Duarte French, quien a comienzos de 1947 ocupaba el cargo de Director Departamental de Educación, al tenor de la ordenanza 83 de 1944, que había ordenado constituir un cuerpo consultivo de tres miembros para la redacción del estatuto orgánico de la Universidad. En el documento preparado para la Dirección Departamental de Educación, el ingeniero Álvarez Cerón impuso el criterio que compartió siempre con el doctor Galán Gómez: la UIS estaría inicialmente integrada por tres facultades mayores de Ingeniería Industrial (especializadas en Mecánica, Electricidad y Química) y por dos facultades menores anexas: el Colegio de Santander y el Instituto Industrial Dámaso Zapata.

Al ingeniero Álvarez Cerón también se le debe la determinación original de la misión de la UIS y el primer proyecto educativo institucional, tal como quedaron sancionados por el decreto 583 de 1947. Fue así como la misión original de la UIS, fue definida como "la enseñanza técnica profesional en las ramas de ingeniería industrial, acordes con las necesidades del país y las exigencias y conquistas de la industria nacional", estableciéndose que las tareas del proyecto educativo institucional serían:

- ✚ Dominio completo de las ciencias fundamentales en las especializaciones que establezca.
- ✚ Dominio de las herramientas y maquinaria y pericia para la suficiencia técnica.
- ✚ Conocimiento cabal de los aspectos económicos y de la significación social de las profesiones.
- ✚ Estímulo, más bien que saturación, de las facultades intelectuales.
- ✚ Aprovechamiento racional, en el campo industrial, de los recursos naturales del Departamento y del país, y
- ✚ Desarrollo de las cualidades de integridad moral, iniciativa y carácter de los educandos.

La formulación de este proyecto educativo y de la misión original de la UIS es resultado de la pluma de este artífice. Sus compañeros de comisión aportaron al proyecto la forma institucional que tendría, conforme a las leyes vigentes: la UIS sería una persona jurídica institucional, dotada de la autonomía legal correspondiente, gobernada por un Consejo Directivo, un rector, un síndico y un secretario general. Pero estas determinaciones fundamentales del mes de marzo de 1947 fueron posibles porque algunos políticos locales ya habían logrado, en 1944, convertir legalmente la "facultad" de 1940 en la "Universidad de Santander". En efecto, los diputados Jorge Sánchez Camacho y Alejandro Ariza Acevedo presentaron ante la Asamblea Departamental, en junio de 1944, un proyecto de ordenanza dirigido a crear "la Universidad de Santander". En este proyecto, la institución ideada no sólo ofrecería estudios profesionales en ingeniería industrial, sino además en veterinaria, química y farmacia, agronomía, mineralogía, comercio y bellas artes. Se proyectó destinar \$200.000 para la adquisición de lotes y construcciones.

En su exposición de motivos, estos diputados argumentaron que para la creación de la universidad no bastaban los recursos departamentales, de tal modo que había que aspirar a obtener los auxilios de la Nación que provenían de la renta de explotación de los hidrocarburos, "la única forma de hacer tangible la obra de la

Universidad". Por otra parte, introdujeron la idea de la "bifurcación" que deberían tener los estudios universitarios para que la universidad pudiera ser "la verdadera reserva espiritual y técnica de la juventud", de tal suerte que allí los jóvenes pudieran estudiar no sólo "actividades de energía y desarrollo" (ingenierías), sino también ciencias y bellas artes.

Es probable que esta estrategia financiera hubiese sido aconsejada por don Mario Galán, quien desde su puesto de contralor departamental había propuesto reservar para la universidad \$347.000 de los 12 millones de empréstito externo que el gobernador Alejandro Galvis Galvis estaba tratando de conseguir.

El esfuerzo de estos dos diputados cristalizó con la aprobación de la ordenanza 83, el 22 de junio de 1944, que creó definitivamente "la Universidad de Santander, con la autonomía relativa que las leyes señalan para estos institutos", obligando a la Dirección de Educación a convocar "un cuerpo consultivo de tres miembros, nombrados por la Asamblea Departamental", para proceder a organizar la universidad "en todos sus aspectos". Un paso decisivo había sido dado: la "facultad de Ingeniería Industrial", creada en 1940, se había elevado ahora a la condición de Universidad de Santander.

Cuando los dos diputados anteriores presentaron su proyecto de ordenanza afirmaron que la creación de la Universidad de Santander había sido "una idea venturosa traída a nosotros por Jorge Orduz Ardila en las sesiones pasadas". Se referían al esfuerzo realizado por este director departamental de Educación, quien el 24 de mayo de 1943 había presentado ante la Asamblea un proyecto de ordenanza "por la cual se provee a la creación de la Universidad de Santander", facultándole a formular el proyecto orgánico que debería presentarse en la sesiones de 1944, a vender el inmueble antiguo del Dámaso Zapata y a aplicar esos fondos a su dotación y a la adquisición de lotes para la universidad.

Su proyecto era idéntico al que durante el año siguiente presentarían los diputados Sánchez Camacho y Ariza Acevedo. En su exposición de motivos, Orduz Ardila mantuvo la idea que asignaba a la dotación del Dámaso Zapata la función de "base para el estudio de la ingeniería industrial y la mineralogía". Al presentar su informe de gestión ante la Asamblea, confesó su proyecto de que la Universidad cubriera más áreas de las originalmente se habían acordado, pues a esta institución se "incorporarían las secciones de bachillerato y de técnicos y expertos industriales, y la Facultad de Bellas Artes con sus correspondientes escuelas de música y pintura hoy existentes, y la de escultura, por crear, pero también autorizada.

Conforme a lo anunciado por el contralor Galán Gómez, el gobernador Alejandro Galvis Galvis reservó en 1945 la cantidad de \$347.000, de los fondos provenientes del empréstito internacional gestionado por el Departamento de Santander, "con destino a construcciones y laboratorios para la Universidad Industrial", asegurando que el gobierno departamental quería "hacer de este plantel educativo uno de los primeros de su género en Colombia". En su informe anual presentado en 1945 ante la Asamblea Departamental, Galvis Galvis anunció que el proceso de formación de la universidad se estaba dando por etapas, a medida que los estudiantes de la Instituto Industrial Dámaso Zapata avanzaban en su programa de bachillerato, lo cual permitía prever la apertura de la UIS para el año 1947, cuando la primera promoción del bachillerato industrial coronara sus estudios.

Ofreció, mientras tanto, dictar el decreto orgánico y poner a los ingenieros de la secretaría de Obras Públicas a diseñar los edificios que tendría la universidad, mientras que por otra parte gestionaba ante el Congreso los auxilios nacionales requeridos.

No podía haber año más adverso para la preparación de la apertura de la UIS que el año 1947. La Asamblea Departamental, mayoritariamente liberal, había acordado oponer una "resistencia civil" al gobernador conservador, Julio Martín

Acevedo Díaz, tildado por sus oponentes de "falangista". La cerrada oposición de la Asamblea había suprimido las secretarías del despacho del ejecutivo departamental, la policía departamental, el resguardo y la convertibilidad de los bonos de la deuda departamental.

Cuando el gobernador renunció, el presidente Mariano Ospina Pérez nombró en su reemplazo al doctor Rafael Ortiz González, quien tuvo que emplearse a fondo para concertar con los diputados la aprobación del proyecto de incremento de los impuestos al degüello de ganado mayor y al rodamiento de los vehículos de servicio público para poder reunir los fondos requeridos para la apertura de la UIS al año siguiente. Después del segundo debate, la Asamblea aprobó la ordenanza 30 del 9 de diciembre de 1947, por la cual se destinaron \$400.000 del presupuesto departamental de 1948 "para atender, a partir del próximo primero de enero, exclusivamente la organización y funcionamiento de la Universidad Industrial de Santander".

Con esta ordenanza se habían cumplido todos los pasos legales requeridos para la creación de la universidad. La puesta en marcha del proyecto dependía en adelante de la iniciativa del primer rector y del apoyo que le diese el gobernador. El gobernador Ortiz González puso efectivamente manos a la obra: el 24 de enero de 1948 expidió el Decreto 114 para precisar y adecuar a la ordenanza anterior el estatuto orgánico de la UIS (Decreto 583 de 1947), estableciendo la nómina de empleados la UIS y la disposición por la cual el rector sería nombrado por el gobernador, para un período de cuatro años.

El primer rector de la UIS fue Nicanor Pinzón Neira, ingeniero civil de la Escuela de Minas de Medellín y oriundo de Guapotá, quien en la década de los cuarenta había sido jefe de la Ingeniería Municipal de Bucaramanga. En 1947 laboraba en la planta que la empresa Bavaria tenía en Boyacá, hasta que aceptó la propuesta del gobernador para regir la UIS desde su apertura. Participó en el Congreso Nacional en la defensa de la ley orgánica de universidades industriales, en busca

de los fondos nacionales para la UIS. Negoció con todos los propietarios de los lotes del Llano del Regadero los mejores precios, tratando de impedir la especulación inmobiliaria. Obtuvo del Concejo de Bucaramanga la reserva urbana de esos lotes para el proyecto de la universidad, y se esforzó por aumentar los ingresos públicos con destino a la UIS. Finalmente, su selección del profesorado inicial fue la mejor, teniendo en cuenta la escasez de ingenieros en la Bucaramanga de ese entonces.

Con tres facultades de Ingeniería (Eléctrica, Mecánica y Química), respectivamente dirigidas por Hernando Pardo Ordóñez, Alfonso Penagos Mantilla y Lelio Martínez Villalba, la UIS aceptó sus primeros veinte estudiantes en 1948. El problema de la escasez de ingenieros que pudieran actuar como profesores se solucionó parcialmente con los inmigrantes que habían traído los efectos de la Segunda Guerra europea: los alemanes o austríacos *Ernst Massar, Federico Mamitza, Jacob Seib, Werner Küenzel, Wilhem Spachovsky, Friederich Weymayr y Martín Lutz*; así como los italianos *Guido Burzzi, Francesco Cozza, Antonio Cacciolo, Paolo Lossa y Bartolo Serafín*. En 1953, ya en los tiempos de la rectoría de Julio Álvarez Cerón, los profesores y los estudiantes ocuparon la sede de la ciudad universitaria. Un año después, se abrieron dos programas de ingeniería más (Metalúrgica y Petróleos) para atender las demandas de los empresarios del país y la inminente reversión de la Concesión de Mares a la nación.

En 1957 llegó a la rectoría el ingeniero Rodolfo Low Maus, una figura que atrajo hacia la Universidad el apoyo financiero de prestigiosas fundaciones norteamericanas, de **ECOPETROL** y de la **UNESCO**, con lo cual se abrió el Instituto de Investigaciones Científicas, puesto bajo la dirección de Juan Ramírez Muñoz, y la Facultad de Ingeniería Industrial (1961). Un año después ya el número de estudiantes había ascendido a 675 y estaba en ejecución el plan maestro de construcción de los edificios del campus universitario. Así, al comenzar la década de los años sesenta ya existían doce edificios ocupados por las diversas facultades de ingeniería, por el Instituto de Investigaciones y por la biblioteca.

En 1963, con 1.147 estudiantes matriculados, se vio que la mínima porción de 16 mujeres hacía de la UIS una extraordinaria escuela de ingeniería para el género masculino. Pero desde entonces esa situación no ha parado de cambiar. Durante el segundo quinquenio de la década de los sesenta, bajo la rectoría de Juan Francisco Villarreal, la escuela de ingenierías dio paso a la auténtica universidad de todas las ciencias y profesiones; la fusión con la Universidad Femenina trajo al campus las mujeres que estudiaban Diseño Arquitectónico, Bacteriología, Fisioterapia y Nutrición.

Ese fue el punto de partida para la creación de la facultad de profesiones de la salud, un proyecto que agregó a la Universidad los programas de Medicina y Enfermería. Así, en 1967 ya la Facultad de Ciencias de la Salud atendía estudiantes en sus cinco programas profesionales desde tres departamentos especializados. El campus central fue acompañado por el de esta Facultad, ubicado junto al Hospital Universitario Ramón González Valencia.

La creación del programa de Trabajo Social (1967) y la adopción del régimen administrativo de seis divisiones agrupadoras de departamentos, según los lineamientos del Plan Básico, cambió el modelo administrativo europeo por el modelo norteamericano que asesoraron expertos de las Universidades de California, Kansas State Teacher College y otras. Este fue también el tiempo de las protestas estudiantiles, organizadas por **AUDESA** y animadas por el espíritu de la Revolución Cubana de 1959 y la crítica al pacto bipartidista del Frente Nacional. Pero este fenómeno de perturbación social, que recorrió todas las universidades públicas del país, no detuvo la expansión de la oferta de programas.

En 1970 se creó el programa de Ingeniería de Sistemas y la Licenciatura en Idiomas, y tres años después las Licenciaturas en Matemáticas y Biología.¹

¹ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Historia de la universidad industrial de Santander [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp> > [citado el 12 de mayo de 2010].

1.2 MISIÓN

“La Universidad Industrial de Santander es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo.

Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales y la construcción de una cultura de vida”.²

1.3 VISIÓN

“Como visión general en el año 2018, la Universidad Industrial de Santander se habrá fortalecido en su carácter público, aportando al desarrollo político, cultural, social y económico del país, como resultado de un proceso de generación y adecuación de conocimiento en el cual la investigación constituye el eje articulador de sus funciones misionales.

La Universidad habrá desarrollado exitosamente una política de crecimiento vertical, mediante la cual se crearán y consolidarán programas de maestría y doctorado de alta calidad, sustentados en procesos de investigación pertinente para la región y el país.

² *Ibíd.*

La Institución habrá contribuido al desarrollo regional, mediante la formación del talento humano, la investigación y la extensión, reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida, la competitividad internacional y el crecimiento económico. Como parte de este proceso, se ampliará la cobertura con la creación y consolidación de programas misionales pertinentes y soportes estratégicos en su sede central y en sus sedes regionales tanto a nivel profesional como a nivel tecnológico, atendiendo a la política de formación por ciclos aprobada por el Consejo Superior.

La Universidad habrá consolidado una política de articulación global que le ha permitido incrementar de manera significativa los resultados de sus procesos misionales mediante la cooperación con instituciones educativas y de investigación de alto prestigio, empresas, entidades gubernamentales, egresados y otros entes públicos y privados nacionales e internacionales.

La Universidad habrá fortalecido en toda su organización una cultura de gestión de alta calidad de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

Como resultado de la actualización permanente de sus programas académicos, la Universidad forma personas con las competencias apropiadas para liderar el desarrollo económico y social y para realizar proyectos educativos e investigativos, que contribuyan al logro de las metas de desarrollo del país y a la consolidación de una sociedad del conocimiento a nivel regional, nacional e internacional.

La Institución habrá consolidado su estabilidad financiera y modernizado su infraestructura física y tecnológica.³

³ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Lineamientos para la construcción del plan de desarrollo institucional 2008-2018 [en línea]. < http://e3t.uis.edu.co:8080/documentos/doc_interes/PLAN_DESARROLLO_INSTITUCIONAL.pdf > [citado el 12 de mayo de 2010].

1.4 PRINCIPIOS

Los principios representan los valores de acuerdo con los cuales se interpretan y aplica el Estatuto General de la Universidad y por lo tanto constituyen elementos orientadores fundamentales en la regulación de la vida y la labor universitaria en todos sus ámbitos y propósitos.

En este sentido, en correspondencia con sus objetivos, la universidad:

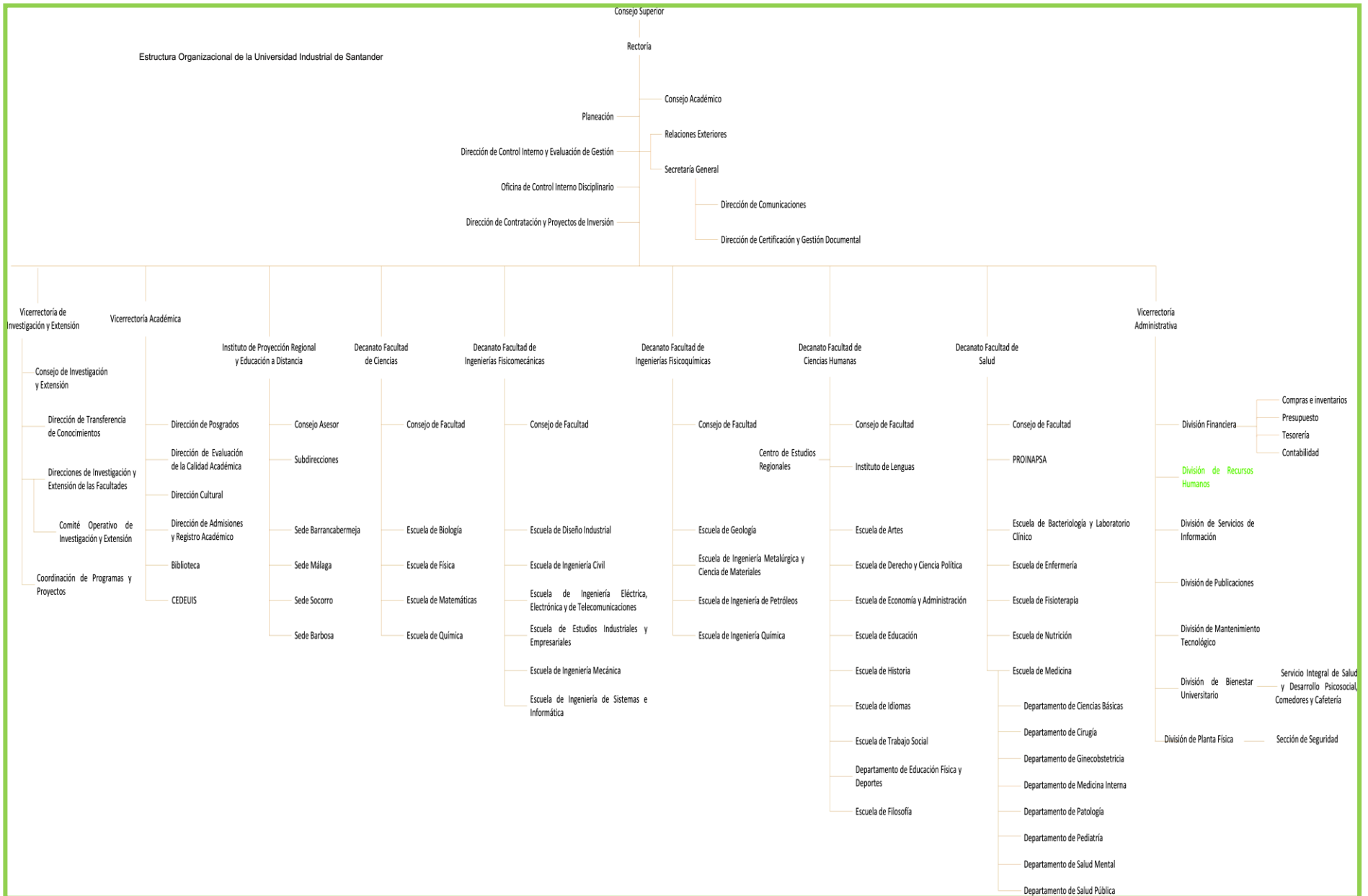
- Forma ciudadanos libres y responsables, conscientes y comprometidos con los valores democráticos, la tolerancia de la diversidad, los deberes civiles y los derechos humanos.
- Estudia y promueve el patrimonio cultural de la humanidad, atendiendo a su diversidad étnica, histórica, regional e ideológica, para contribuir a su conservación y enriquecimiento.
- Asimila críticamente y crea conocimientos en los campos de acción de las ciencias, la tecnología, la técnica, las humanidades, el arte y la filosofía.
- Forma profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística, permitiéndoles desarrollar conciencia crítica y criterios personales, para actuar responsablemente ante la sociedad, y para aportar su concurso frente a los requerimientos y tendencias del mundo contemporáneo, especialmente en lo que tiene que ver con los problemas y el desarrollo regional y nacional.
- Fomenta la educación, la investigación y la cultura ecológica, para contribuir a la preservación y mejoramiento de la calidad del medio ambiente.
- Promueve el desarrollo de la comunidad académica nacional, propicia su vinculación con el sector productivo, los organismos del estado y la comunidad del país y fomenta su articulación con sus homólogos a nivel nacional e internacional.

- Participa en la atención de las necesidades de la comunidad con programas de capacitación, asesoría, consultoría, interventoría, suministro de bienes y servicios.
- Suscribe convenios o contratos con otros sectores estratégicos del aparato de extensión o de proyección social de la Universidad. En este contexto se inscriben la exploración, explotación y prestación de servicios afines al aprovechamiento de recursos naturales, renovables y no renovables, especialmente de los hidrocarburos y sus derivados y el suministro de bienes o servicios institucionales.
- Promueve y participa en la generación y desarrollo de empresas de base tecnológica resultantes de actividades de investigación y extensión.⁴

1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

La Universidad Industrial de Santander se divide en una serie de unidades académico administrativas cada una con sus funciones, metas y logros definidos en un esquema estructurado que se ve a continuación:

⁴ ibíd.



1.6 DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Figura 2. Estructura Organizacional División de Recursos Humanos



Dentro del organigrama de la Universidad Industrial de Santander encontramos la División de Recursos Humanos que toma el nombre de División de Recursos Humanos según acuerdo 057 de 1994, producto de la última reforma de la estructura organizativa de la UIS. Su función principal es coordinar y apoyar las actividades de selección, inducción, entrenamiento, capacitación, administración y retiro de todo el personal de la universidad, asegurando su integridad y buscando el aprovechamiento y mejoramiento de su talento para el cumplimiento de la misión institucional. También fomenta en todos los niveles de la organización, el análisis permanente de los asuntos relacionados con la administración del recurso humano, a la luz de las teorías modernas de organización.

1.6.1 Misión. “Liderar los procesos de mejoramiento continuo relacionados con el clima organizacional de la Universidad, fomentando en todos sus niveles jerárquicos el análisis permanente de los asuntos relacionados con la administración del recurso humano a la luz de las teorías modernas de la administración e implementando la asesoría, coordinación y apoyo a los procesos de selección, inducción, entrenamiento, desarrollo, bienestar social y capacitación del talento humano al servicio de la Universidad”⁵

1.6.2 Visión. “Concebimos a Recursos Humanos como una dependencia que en un futuro cercano cumpla con los propósitos y necesidades institucionales en el campo organizacional y de personal, con capacidad humana y fortaleza tecnológica, convertida en una dependencia estratégica con capacidad de asesoría en la instrumentación de políticas y sistemas de gestión de personas y de apoyo a procesos de cambio organizacional.”⁶

⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación de la división de recursos humanos [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp> > [citado el 12 de mayo de 2010].

⁶ Ibíd.

1.6.3 Funciones de la División de Recursos Humanos. Su función principal es coordinar y apoyar las actividades de selección, inducción, entrenamiento, capacitación, administración y retiro de todo el personal de la universidad, asegurando su integridad y buscando el aprovechamiento y mejoramiento de su talento para el cumplimiento de la misión institucional.

1.6.4 Funciones por Subprocesos.

1.6.4.1 Desarrollo Humano Organizacional: Promover acciones de bienestar en el personal docente y administrativo con el fin de favorecer en ellos la calidad de vida, el mejoramiento del clima organizacional y la construcción de comunidad.

Alcance: Aplica a las actividades de desarrollo físico, desarrollo psico-afectivo, desarrollo sociocultural y clima organizacional, dirigidas al personal docente y administrativo.

1.6.4.2 Asuntos Personal Administrativo: Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal administrativo que de acuerdo a la reglamentación vigente, la División de Recursos Humanos debe administrar.

Alcance: Desde la selección hasta la atención de los diferentes asuntos administrativos que puedan presentarse durante la permanencia en la Universidad del personal administrativo de planta (empleados públicos y trabajadores oficiales).

1.6.4.3 Asuntos Personal Docente: Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal docente y que, de acuerdo a la reglamentación vigente, la Vicerrectoría Académica y la División de Recursos Humanos deben administrar.

Alcance: Aplica a las actividades que tienen correspondencia con el personal docente de planta y horas cátedra, tales como selección, comisiones, asignación de puntos, evaluación, tenencias, hojas de vida, y demás situaciones administrativas.

1.6.4.4 Administración de la compensación salarial: Mantener y asegurar un sistema de compensación, que haga efectivas las directrices universitarias en cuanto a la remuneración salarial del talento humano.

Alcance: Desde la recepción de novedades y registro en el sistema de información de recursos humanos hasta la liquidación de la remuneración salarial para docentes, empleados públicos, trabajadores oficiales de planta, docentes cátedra, jubilados, personas vinculadas por carta de oferta, estudiantes de posgrado becados y estudiantes de pregrado con auxilatura.

1.6.4.5 Salud Ocupacional: Gestionar un entorno laboral seguro y la adopción de estilos de trabajo saludable para los funcionarios de la Universidad Industrial de Santander mediante el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

Alcance: Desde la actualización del Programa de Salud Ocupacional hasta la evaluación de su ejecución, atendiendo al personal de planta de la Universidad Industrial de Santander y las instalaciones donde laboran.

1.6.4.6 Formación del Personal: Capacitar al personal con relación a las necesidades del cargo.

Alcance: Aplica para la formación y capacitación del personal administrativo y docente de la Universidad Industrial de Santander.

1.6.4.7 Asuntos Pensionales: Gestionar y tramitar asuntos pensionales conforme a la legislación vigente y demás disposiciones de la Universidad Industrial de Santander.

Alcance: Desde el cumplimiento de requisitos legales y convencionales para el reconocimiento de la pensión de empleados oficiales vinculados a la UIS hasta la finalización de la relación legal con la universidad.

Realización de constancias y certificados laborales administración de las historias laborales.⁷

En general como es evidente una de las funciones que más impacta de la oficina de Recursos Humanos es la de propender por un clima laboral adecuado para el normal desarrollo de las actividades académico administrativas. Es por ello que la oficina debe ser activa desde el punto de vista comunicativo, atendiendo a las necesidades de los trabajadores y funcionarios.

Para lograr lo anterior, la División de Recursos Humanos está fortaleciendo sus competencias y complementos en el área de comunicación. Como consecuencia de ello, el presente proceso de pasantía se basa en dos principios básicos: La formación y difusión de valores y el proceso de acción comunicativa para su difusión, los cuales se detallan a continuación en el referente conceptual.

⁷ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Funciones de la división de recursos humanos [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp> > [citado el 12 de mayo de 2010].

2. REFERENTE CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta el concepto de Ana Argelia Bello, Enrique Marañón y Eriberto Bauza en el documento “La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria” expresan lo siguiente:

La base del perfeccionamiento continuo de las Instituciones de Educación Superior, y la consolidación de sus procesos sustantivos, se hace efectiva en los modos de actuación de los miembros de la comunidad universitaria. En la medida en que éstos se motiven e impliquen más en el logro de los objetivos de la institución, identificándolos como sus objetivos personales, aumentará la calidad y eficiencia de los procesos⁸

De acuerdo con los autores, dentro de toda cultura organizacional (incluyendo las Universidades) es importante mantener una relación constante con los miembros de la organización. Por tal razón la comunicación interna es una herramienta clave a la hora de abordar temáticas tales como la difusión y apropiación de: cultura de valores institucionales, políticas ambientales, de salud ocupacional, de gestión administrativa, gestión académica, entre otras.

¿Pero que es la comunicación interna?

Para entender el concepto de comunicación interna se debe definir primero la comunicación organizacional. Para el caso del presente proceso de pasantía, se ha tomado el concepto base desarrollado por Fernández Collado en su libro “La comunicación en las organizaciones” en el cual define la comunicación organizacional como:

⁸ BELLO, Ana Argelia, MARAÑÓN, Enrique, BAUZA, Eriberto La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria [en línea]. <<http://www.rieoei.org/deloslectores/1507Maranon.pdf>>. [consultado el 20 Noviembre de 2009].

*“El conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio, también la entiende como: un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos”.*⁹

Se concibe entonces que la comunicación organizacional es el conjunto de procesos y subprocesos para dar directrices y conceptos claros a los diferentes integrantes de la organización y sus clientes respectivamente con el fin de lograr los objetivos corporativos deseados. En este contexto se puede inferir que la comunicación no siempre es efectiva si no se dispone de recursos y herramientas para manejar diferentes públicos, gustos, tendencias, políticas, etc.

Para abordar esto último, dentro del mismo concepto Fernández Collado describe las herramientas de la comunicación organizacional:

- **La comunicación interna:** es el conjunto de actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de la circulación de mensajes originados por los diversos medios de comunicación, con el objetivo de proveer comunicación, unión, motivación y así alcanzar las metas establecidas por la organización.
- **La comunicación externa:** es el conjunto de mensajes o actos comunicativos dirigidos a públicos externos, con el fin de mantener o perfeccionar las relaciones públicas y así proyectar mejor la imagen corporativa de la organización.
- **Las relaciones públicas:** conjunto de actividades y programas de comunicación creados para sostener buenas relaciones con los diferentes públicos de la organización.
- **La publicidad:** es el conjunto de mensajes emitidos a través de medios masivos de difusión con el objetivo de incrementar la venta de los productos o servicios de la organización.
- **La publicidad institucional:** es el conjunto de mensajes emitidos a través de diferentes medios de comunicación masiva que persiguen evocar en el público una

⁹ FERNÁNDEZ COLLADO Carlos: Libro: “La comunicación en las organizaciones” Editorial trillas, México, 1998, Pág. 31.

imagen favorable de la organización. Se considera entonces, como un instrumento de las relaciones públicas.¹⁰

Retomando el concepto de Bello, Marañón, y Bauza, quienes argumentan acertadamente que:

“En la práctica actual, constituye una problemática de las Instituciones de Educación Superior el abordar la gestión de la comunicación desde lo interno, pero que trascienda a lo externo, a través de un conjunto de acciones y procedimientos que contribuyan a la creación de espacios permanentes de información, participación y opinión, los cuales faciliten la integración entre las realizaciones personales e institucionales, fortalezcan la cohesión entre sus miembros y, con ello, fomenten valores que los identifiquen”.¹¹

Es claro que dentro de toda cultura organizacional es importante mantener una relación constante con los miembros de la organización, razón por la cual la comunicación es la herramienta clave a la hora de abordar temáticas, tales como la cultura de valores institucionales.

Por ello, la División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, con el propósito de facilitar la apropiación de los Valores Institucionales como promotores del mejoramiento del clima organizacional, está desarrollando actividades para la redefinición y construcción de valores dentro de su estructura organizacional.

Es así como Luis Vergara, académico del departamento de estudios generales, de la facultad de educación y humanidades, de la Universidad del Bío-Bío define los valores como:

“Los valores son los referentes vivenciales éticos que debe poseer cada miembro de la comunidad universitaria internalizados en su accionar. Tanto la ética como la moral, sirven

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 32.

¹¹ BELLO, Ana Argelia, MARAÑÓN, Enrique, BAUZA, Eriberto La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria [en línea]. < <http://www.rieoei.org/deloslectores/1507Maranon.pdf>>. [consultado el 20 Noviembre de 2009].

de normas ya que regulan la conducta de los agentes activos o pasivos de una sociedad. Los valores tienen un carácter que supera lo individual cuando adquieren significación en la sociedad y, cuando son internalizados y vivenciados en los individuos, adquieren significación como cualidades de la personalidad. De manera que los valores deben regular la conducta de los individuos desde el interior de ellos, como un modo de ser, como un Ethos.”¹²

Esta acertada concepción es la que la misma Universidad Industrial de Santander con el liderazgo de la División de Recursos Humanos, ha visto como una necesidad pertinente; ya que desde los orígenes de la humanidad se habla de valores humanos como la esencia del ser y lo que básicamente nos permite vivir en sociedad y establece el correcto funcionamiento y desarrollo de las organizaciones.

La Universidad Industrial de Santander como entidad pública de formación superior, actualmente está promoviendo una cultura de valores que permita el mejoramiento de la interacción entre la comunidad universitaria. Es así como se elabora una encuesta para conocer la percepción del público interno sobre el tema de valores institucionales, además de otras actividades que sirven como estrategias para la promoción y divulgación de éstos dentro de la universidad.

Es por esta razón que se desarrollaron una serie de actividades dentro del proceso de pasantía que permitieron desplegar una propuesta de acciones comunicativas para asistir a la difusión de los valores institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander. Dichas actividades se describen en el siguiente numeral.

¹² VERGARA R. Luis: Académico del Departamento de Estudios Generales, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad del Bío-Bío. [en línea]. <<http://www.ubiobio.cl/planificacion/encuesta2010/>> [consultado el 24 Junio de 2010].

3. OBJETIVOS DE LA PASANTÍA

3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una propuesta de acciones comunicativas para la divulgación de los valores institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander UIS.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir el nivel de conocimiento y concepto de la comunidad UIS acerca de los valores institucionales de la Universidad.
- Elaborar la propuesta de acciones comunicativas con base en los resultados adquiridos durante la medición que, apoye a la División de Recursos Humanos en la promoción de los valores Institucionales.
- Realizar un diseño visual en donde se implementen las acciones comunicativas para dar a conocer uno de los valores institucionales.
- Apoyar las actividades del subproceso de desarrollo humano.

4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

"Propuesta de Acciones Comunicativas para la Divulgación de los Valores Institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander UIS"																														
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																														
Objetivo General: Desarrollar una propuesta de acciones comunicativas para la divulgación de los valores institucionales al interior de la universidad industrial de Santander UIS.																														
ACTIVIDADES DE APOYO AL SUBPROCESO DE DESARROLLO HUMANO				Mes 1 Septie mbre			Mes 2 Octubre			Mes 3 Noviemb re			Mes 4 Dic		Mes 4 Ener		Mes 5 Febrero			Mes 6 Marzo			Mes 7 Abril							
Objetivo específico	Actividad	Subactividad	Indicador	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
Medir el nivel de conocimiento y concepto de la comunidad UIS acerca de los valores institucionales de la Universidad	Realización del taller: "Construcción de valores UIS"	Apoyo a la planeación del taller	Número de asistentes al taller construyendo valores																											
		Logística general del taller																												
		Evaluación de reacción sobre el taller.																												
	Diseño e implementación de la encuesta sobre los valores institucionales	Elaboración del formato de encuesta de valores institucionales.	Número de encuestas aplicadas y elaboración de resultados.																											
		Aplicación de la encuesta a los funcionarios.																												
		Tabulación de resultados.																												
		Análisis de los resultados gráficos																												
	Concurso vive la navidad con valores. (compromiso)	Promoción y difusión del concurso vive la navidad con valores.	Número de participantes en el concurso.																											
		Apoyo a la realización del concurso y diseño de la metodología.																												
		Apoyo a la realización de las novenas navideñas																												
	Elaborar la propuesta de acciones comunicativas con base en los resultados adquiridos durante la medición que apoye a la división de recursos humanos en la promoción de los valores Institucionales.	Elaboración del proceso para la implementación de los valores institucionales.	Diseño del flujograma del proceso.	Número de procesos a realizar.																										

"Propuesta de Acciones Comunicativas para la Divulgación de los Valores Institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander UIS"

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Objetivo General: Desarrollar una propuesta de acciones comunicativas para la divulgación de los valores institucionales al interior de la universidad industrial de Santander UIS.

ACTIVIDADES DE APOYO AL SUBPROCESO DE DESARROLLO HUMANO				Mes 1 Septie mbre	Mes 2 Octubre			Mes 3 Noviembr e			Mes 4 Dic	Mes 4 Ener	Mes 5 Febrero			Mes 6 Marzo			Mes 7 Abril								
Objetivo específico	Actividad	Subactividad	Indicador	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2			
Realizar un diseño visual en donde se implementen las acciones comunicativas para dar a conocer uno de los valores institucionales.	Elaboración de piezas gráficas para el valor del compromiso	Primer mensaje correo electrónico campaña de difusión valor compromiso.	Número de correos electrónicos diseñados																								
		Segundo mensaje correo electrónico campaña difusión valor																									
		Primer diseño banner página web campaña difusión valor	Número de banner diseñados.																								
		Segundo diseño banner página web campaña difusión valor																									
		Primera cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.	Número de textos para cuña radial.																								
		Segunda cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor																									
		Primer afiche promocional campaña de difusión del valor compromiso	Número de afiches diseñados.																								
		Segundo afiche promocional dos campaña de difusión del valor compromiso																									

"Propuesta de Acciones Comunicativas para la Divulgación de los Valores Institucionales al interior de la Universidad Industrial de Santander UIS"																												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																												
Objetivo General: Desarrollar una propuesta de acciones comunicativas para la divulgación de los valores institucionales al interior de la universidad industrial de Santander UIS.																												
ACTIVIDADES DE APOYO AL SUBPROCESO DE DESARROLLO HUMANO				Mes 1	Mes 2			Mes 3			4	4	Mes 5			Mes 6			7									
Objetivo específico	Actividad	Subactividad	Indicador	Septiembre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
Apoyar las actividades del subproceso de desarrollo humano	Apoyo a Conferencia Calidad de vida laboral por el Dr en Psicología Social Josep María Blanch.	Logística general del evento	Número de asistentes a la conferencia	■																								
	Apoyo al Programa ECO. segunda reunión de Facilitadores, conferencista Catalina Gutiérrez.	Llamadas para confirmar la participación de los invitados. Adecuación del Salón la Perla para lugar de la reunión, cargar evaluación de reacción	Número de asistentes a las reuniones	■																								
	Apoyo Fotográfico Protocolo de evacuación	Asistencia a conferencia para apoyo fotográfico.	Número de fotografías tomadas	■																								
	Realización de artículos periodísticos para el área de Salud Ocupacional	Entrevista con la Coordinadora de Salud Ocupacional y redacción de los artículos.	Número de artículos publicados sobre salud ocupacional	■																								
	Realización de la Conferencia de Jaime Jaramillo.	Logística general del evento.	Número de asistentes a la conferencia.	■																								
	Realización de la Fiesta de profesores UIS 2009 y Juegos de la amistad.	Apoyo logístico fiesta de profesores..	Número de participantes.		■	■	■																					
	Apoyo a las actividades del comité de Bienestar Institucional.	Convocatoria a las reuniones y redacción de actas.	Número de reuniones y actas realizadas.		■	■	■																					
	Realización al evento gracias por sus servicios.	Apoyo logístico al evento.	Número de participantes.						■	■	■																	
	Realización de la Campaña abre tu corazón en esta navidad	Apoyo logístico al evento.	Número de donaciones recibidas.							■	■	■																
	Realización de video para despedida de fin de año	Recopilación de archivos fotográficos de los compañeros de trabajo, producción del video y edición.	Número de Videos realizados.										■	■														
	Apoyo a campaña la UIS solidaria con Haití.	Apoyo logístico en la recolección de donaciones para la campaña.	Número de donaciones recibidas.											■	■	■												
	Realización notas para el boletín de prensa Hecho en la UIS	Recopilación de información en algunos casos redacción de notas.	Número de artículos realizados.												■	■	■											
	Apoyo al programa de muévete UIS	Entrega de volantes a la comunidad Uis. Llamadas a los delegados notificando hora de los partidos.	Número de participantes.														■	■	■									
	Apoyo al programa de acondicionamiento físico.	Entrega de volantes.	Número de volantes entregados.																			■	■					
	Diseño de formato guía para la recolección de la información del boletín hecho en la UIS.	Diseño de formato guía.	Número de fortamos realizados.																						■	■		
Realización del evento homenaje a Dr. Guillermo Strauch por sus 100 años de vida.	Apoyo logístico coordinar lugar, fecha y hora. Llamar al periodista de la sección Social de Vanguardia Liberal	Número de asistentes.																								■	■	
Realización de comunicaciones de funcionarios, programa de acompañamiento al personal.	Registrar información en base de datos. Y generar las tarjetas de maternidad, cartas a pensionados, cartas por incapacidades médicas y cartas por fallecimiento de familiares	Número de comunicaciones enviadas.																									■	

El periodo de pasantía se inició el 2 de septiembre de 2009, suspendió por motivo de vacaciones en la UIS el 15 de diciembre y reinició el 20 de enero culminando el 15 de abril de 2010.

Inicialmente se hizo el reconocimiento de la estructura organizacional de la Universidad Industrial de Santander y específicamente las funciones de la División de Recursos Humanos. A través de una reunión con el jefe de la División de Recursos Humanos, Coordinadora de Desarrollo Humano y con la Coordinadora del grupo de prensa, se observaron una serie de necesidades en área de comunicaciones, en las que definitivamente se debía enfocar la pasantía.

Partiendo de este primer acercamiento, se elaboró el anteproyecto teniendo en cuenta básicamente la necesidad: “falta de interiorización de los valores institucionales”. Esto podría tener como causa básica la falta de divulgación efectiva de dichos valores, detectando la sensibilidad, qué ambiente interno dinámico y crítico, tiene hacia el concepto y la importancia de la comunicación interna. La División de Recursos Humanos había querido abordar esta falencia hacía algún tiempo pero no se tenía un plan o estrategia marco para divulgar los valores institucionales al interior de la Universidad. Se inició entonces la elaboración del anteproyecto de pasantía debido a que la estrategia de difusión de valores se convirtió en objetivo de la división.

Cabe anotar que en posteriores reuniones y con la participación activa de la coordinadora, se generaron varias ideas que permitirían intervenir el problema desde su causa básica, la interiorización. Para ello se diseñó un seminario taller, impartido por un consultor externo, que se describe en el siguiente numeral.

4.1 Taller Construyendo valores UIS.

Como ya se evidenció el objetivo de esta fase es diseñar mecanismos para el acompañamiento necesario que permitiera generar los elementos de medición, el nivel de conocimiento y concepto de la comunidad UIS acerca de los valores institucionales de la Universidad. Para ello se determinó que el mecanismo más factible era el de un seminario taller dictado por un consultor externo. Se trabajó en la logística para la realización del Taller denominado "*Construyendo Valores UIS*". En conjunto con el jefe de la División se acordó fecha y presupuesto del para el día jueves 26 de noviembre de 2009.

Se asistió a la división en la planeación y evaluación del taller. La principal inquietud que surgió era el tipo de mecanismo para la evaluación de conocimiento de valores institucionales por parte de los funcionarios. Luego de un consenso con la asesora y la supervisora de la pasantía, se determinó que sería tipo encuesta a través de un formato diseñado específicamente para medir el nivel de reconocimiento e interiorización de los valores en los asistentes al taller.

- El taller se desarrolló en la forma prevista en todos sus aspectos, tanto logísticos como de contenido, con un nivel de asistencia de 50 personas de los cuales 40 realizaron la evaluación con una excelente participación. Entre el público participante se encontraban jefes de unidad, personal administrativo, docentes y personal de *outsourcing*.
- Se cumplió el objetivo de elaborar una propuesta básica por parte del grupo para definir los valores de la UIS.
- La primera sesión del taller se dedicó a ofrecer un contexto sobre la importancia e impacto de los valores en la Universidad y sobre la metodología para construir una cultura de valores.

- La segunda sesión de trabajo en grupos se dedicó a examinar las dos propuestas anteriores sobre valores (proyecto institucional y declaración por la ciudadanía universitaria) y a sacar un borrador de síntesis de esas dos propuestas por parte de cada grupo. Se hizo un análisis detallado de la selección de cada grupo y sus coincidencias o divergencias con los demás grupos.

El grupo 1 (vocero Claudio) escogió: Compromiso, creatividad, respeto, responsabilidad y autonomía.

El grupo 2 (vocera Élide): tolerancia, compromiso, respeto, responsabilidad, solidaridad, Honestidad y Actitud dialógica.

El grupo 3 (vocero César): Compromiso (incluyendo responsabilidad y pertenencia), tolerancia, solidaridad, respeto, creatividad, participación y autonomía.

El grupo 4 (vocero Germán): autonomía (personal), respeto, coherencia (no presente en las dos propuestas), solidaridad y tolerancia.

El grupo 5 (vocero Kelyn): respeto, compromiso (incluyendo participación e integración), solidaridad y responsabilidad.

Por consenso la selección señalan los 5 primeros valores en orden de preferencia: **respeto, compromiso, solidaridad, responsabilidad y autonomía.**

- En la tercera sesión, con base en el documento facilitado, cada grupo trabajó en el análisis de uno de los 5 valores antes citados: tanto la definición como sus aspectos básicos o valores asociados al mismo y los antivalores.

- En el anexo se evidenciará el registro fotográfico del taller.

Los siguientes enunciados sintetizan el consenso al que se llegó de manera unánime durante la realización del taller de acuerdo con los conceptos y definiciones dadas por el facilitador y los grupos participantes en la jornada. El doctor Jorge Yarce documentó lo siguiente:

Con base en los valores señalados en el proyecto institucional y los expuestos en la declaración por la ciudadanía universitaria, revisados y analizados por el grupo de facilitadores designados para hacer ese estudio, ellos escogieron 5 valores: **respeto, compromiso, solidaridad, autonomía y responsabilidad.**

- Se sugiere que sean 5, no más, debido a que es más fácil recordarlos y concentrar en ellos el arraigo en la cultura de la Universidad. Un número mayor, no facilitaría esa tarea.
- El paso siguiente sería oficializar la propuesta de forma que se proponga a la comunidad universitaria trabajar todos por el fortalecimiento de su vivencia: conocerlos, difundirlos de modo que todo el mundo hable el mismo lenguaje, prestar especial atención a su vivencia por todos los miembros de la comunidad universitaria.
- En cuanto a la definición de cada valor, se puede partir de la que el grupo de facilitadores escogió, haciendo algunos ajustes pequeños para mayor claridad y precisión en el lenguaje. Eso lo podría hacer un Comité integrado por el jefe de Recursos Humanos, y el vocero de cada uno de los grupos de facilitadores que hubo en el Taller, para mantener ese nivel de participación.

- Igualmente se podría con ese grupo escoger los valores asociados a los 5 principales, o aspectos afines a ellos, pero estandarizando su número también: 3 ó 5 asociados máximo para cada uno de ellos. Hay que tratar de que se definan con una sola palabra, salvo algún caso imposible de expresar con una sola palabra.
- En cuanto a los comportamientos me parece que habría que examinar mejor el tema debido a que no fue posible que todos ellos los seleccionaran adecuadamente. Incluso algún grupo ni siquiera los puso. Otros confundieron aspectos con comportamientos. Y pienso que no es tan prioritario entrar al tema de los comportamientos como al de la selección de los valores y a los aspectos o valores asociados al principal.
- A efectos de la divulgación inicial bastaría con mencionar el nombre de los valores, sin entrar a divulgar todavía las definiciones o los aspectos o valores asociados, ni los comportamientos.
- Pienso que el tema de los comportamientos es más técnico y se puede trabajar a nivel del Comité para hacerle ajustes. Pienso que también deben estandarizarse los comportamientos básicos de los que se va a hablar en cada valor (igual número para cada uno de ellos: por ejemplo 6 comportamientos).
- Una vez se tenga el borrador del documento de aspectos y comportamientos sería revisado a nivel de rectoría para darle un visto bueno y hacer la sensibilización a todo a la comunidad a partir de ahí.¹³

¹³ YARCE, Jorge. Taller construyendo valores UIS, (Noviembre 26:2009: Bucaramanga) Documento síntesis.

A continuación se describe el formato de encuesta empleado en el taller, el cual define algunos niveles de conocimiento de los valores institucionales. Cabe anotar que para efectos de un diagnóstico real, el formato fue aplicado antes de la realización del taller.

4.2 Diseño y aplicación de la encuesta.

Para realizar la encuesta se diseñó un formato basado en los aspectos a reconocer dentro del nivel de conocimiento que los funcionarios y personal que trabaja en la UIS tiene de los valores institucionales. En dicho formato se tienen en cuenta características como la permanencia en la UIS, el tipo de vínculo con la universidad, el conocimiento de los valores, el medio por el que obtuvieron ese conocimiento y finalmente que medios de difusión considerarían como apropiados para la difusión de los valores institucionales. En el siguiente numeral se describe el cuestionario aplicado en el formato de encuesta.

4.2.1 Cuestionario de la encuesta

Con el propósito de reconocer la importancia de los Valores Institucionales como promotores del mejoramiento del clima organizacional, la División de Recursos Humanos desarrolla actividades para la redefinición y construcción de Valores.

Ficha técnica:

Fecha de la encuesta: 26 de noviembre de 2009

Lugar: Casona la perla, salón principal, UIS

Nombre del evento: Taller construyendo valores UIS

Empresa/conferencista: PhD. Jorge Yarce, escritor y catedrático

Tipo de encuesta: Escrita

Número de personas encuestadas: 40

Número de asistentes: 50

Formato de encuesta valores UIS

Para conocer el estado actual de la vivencia de éstos solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas.

Tenga en cuenta las siguientes indicaciones:

- Conteste con sinceridad
- Utilice lapicero de tinta negra.
- No repise o corrija respuestas.

Si tiene alguna observación o sugerencias, escríbalas al respaldo de la hoja.

Fecha: _____

A qué dependencia pertenece:

Sexo: F_____ M_____

Marque con una X el tipo de relación que tiene con la universidad.

- Jefe de Unidad
- Personal Administrativo Planta
- Profesor
- Personal Administrativo Contratación externa
- Trabajador Oficial

Marque con una X su respuesta.

1. ¿Cuál es tiempo que ha estado trabajando, en la Universidad Industrial de Santander?

- Menos de 2 años
- De 2 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 20 años
- Más de 20 años

2. ¿Conoce los valores institucionales de la universidad?

- Si
- No

En caso afirmativo, enúncielos:

3. Si su respuesta anterior fue si: ¿a través de qué medios de comunicación de la universidad los conoció?

- Boletines de Prensa
- Carteleras Institucionales
- Intranet
- Circulares y notas Institucionales
- Correo electrónico
- Página web
- Televisión uis

Emisora UIS Estéreo

4. ¿Qué importancia cree que tiene para la Universidad Industrial de Santander Los valores institucionales?

Mucha

Poca

Ninguna

Porqué? _____

5. Marque con una X las casillas que crea conveniente: ¿Cuál o cuáles de los siguientes valores se vivencia en su dependencia?

Solidaridad

Compromiso con el trabajo

Responsabilidad

Ética

Creatividad

Tolerancia

Cuidado con el medio ambiente

6. ¿Cuáles valores adicionales a los anteriores, considera se deben fomentar para el fortalecimiento de la comunidad universitaria?

Enúncielos _____

Porqué? _____

7. Marcando con una X, valore el grado de interés y utilidad que tiene para usted las siguientes herramientas de comunicación, tenga en cuenta que 1 es la puntuación mínima y 5 es la máxima.

Medio	1	2	3	4	5
Boletines de Prensa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cartelera Institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intranet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Circulares y notas Institucionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Página web	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Televisión UIS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emisora UIS Estéreo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.2.2 Resultados de la encuesta.

Después de realizada la tabulación de los resultados al aplicar la encuesta se desarrollaron una serie de gráficas para identificar tendencias. Dichos gráficos se detallan a continuación.

Gráfico 1 Tipo de Vínculo con la UIS

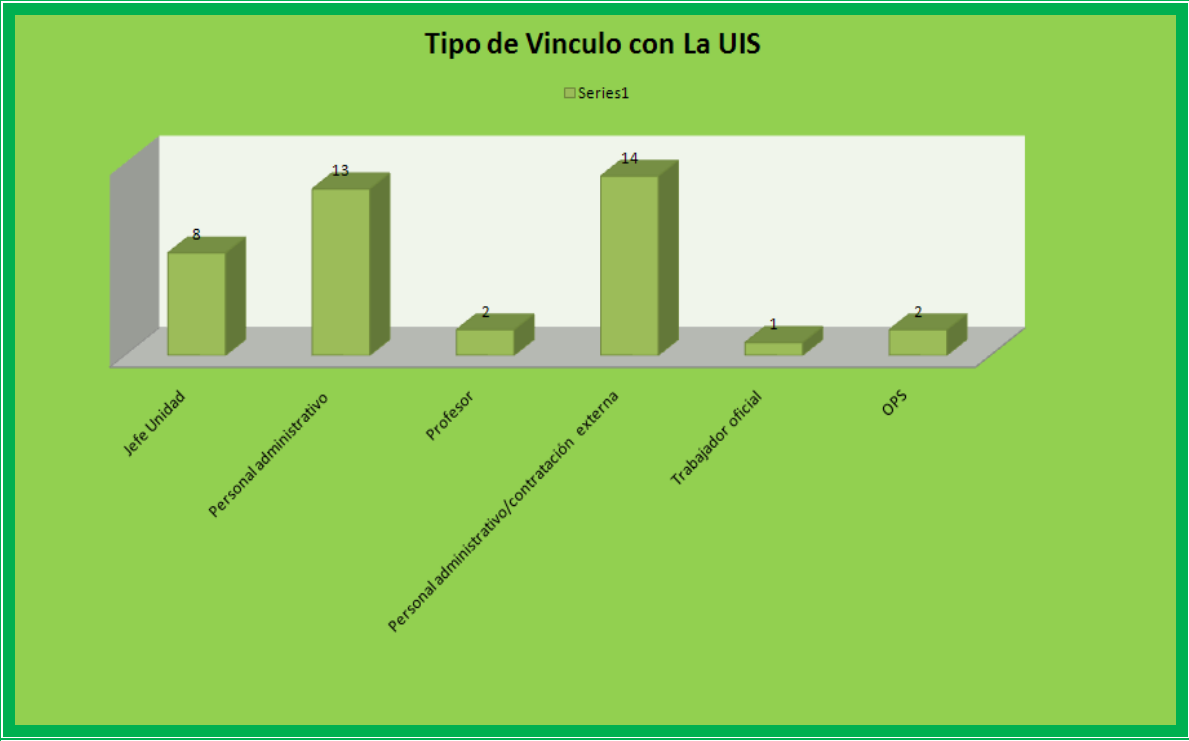


Gráfico 2 ¿Cuál es el tiempo que ha estado trabajando en la Universidad Industrial de Santander?



Gráfico 3 Conoce los valores institucionales de la Universidad?

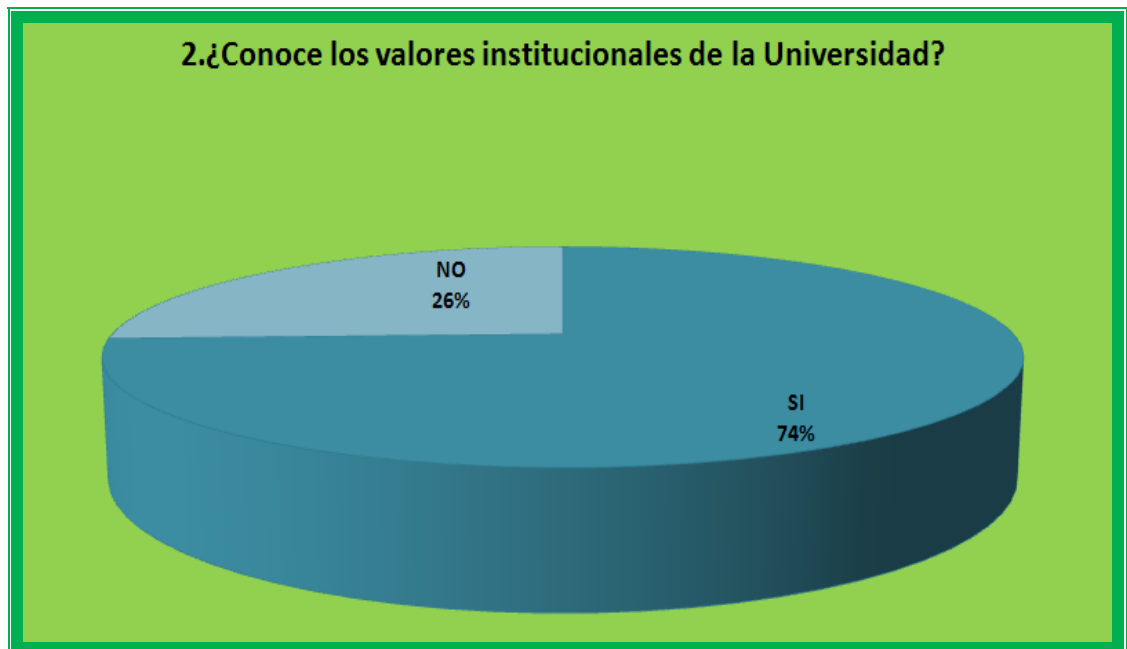


Gráfico 4 ¿A través de qué medios de comunicación de la universidad los conoció?

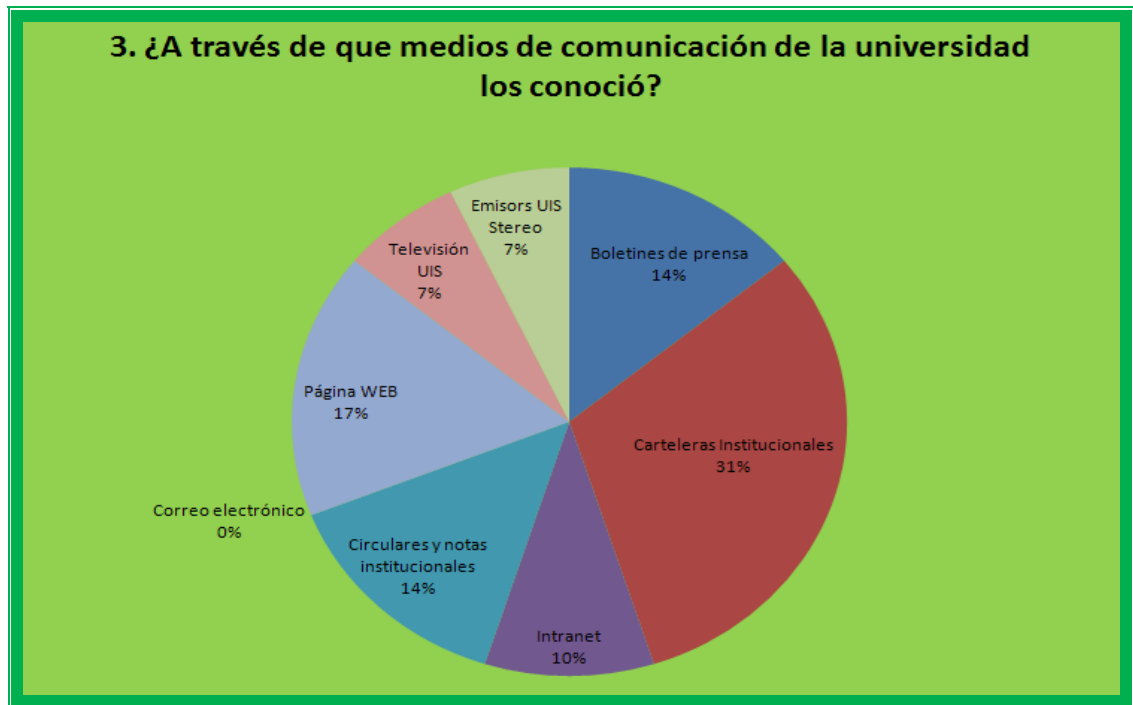


Gráfico 5 ¿Qué importancia cree que tienen en la Universidad Industrial de Santander los valores institucionales?

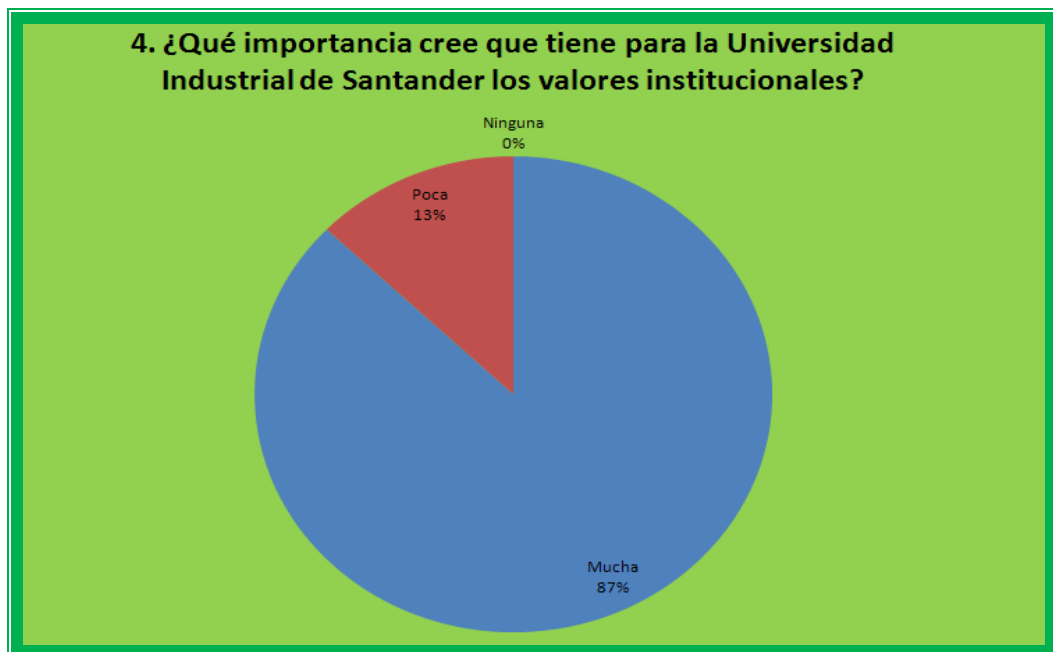


Gráfico 6 ¿Cuáles de los siguientes valores se vivencia en su dependencia?

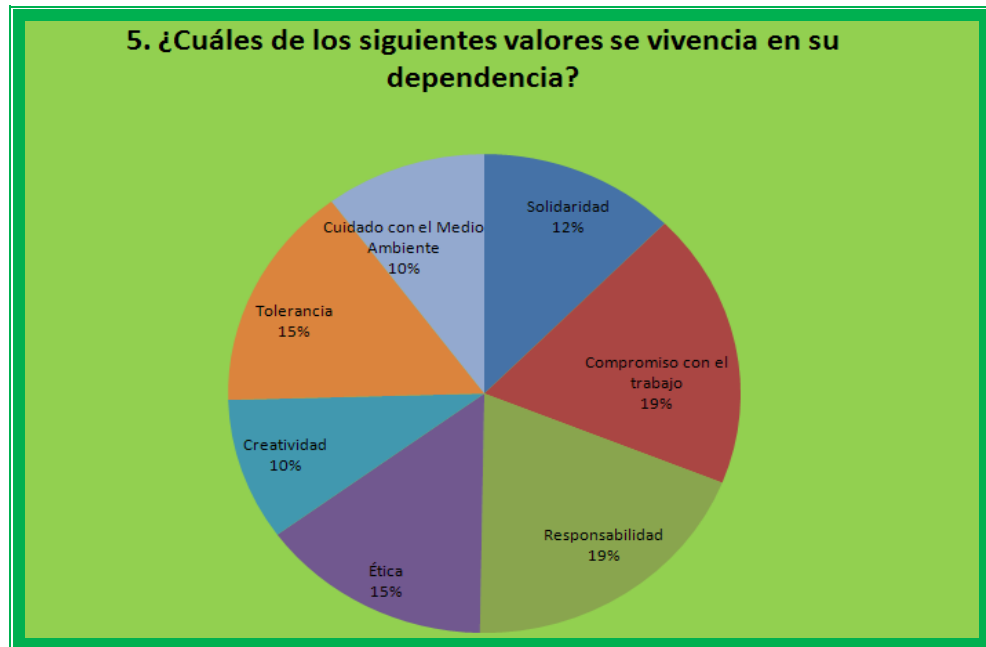


Gráfico 7 ¿Cuáles valores adicionales a los anteriores, considera se deben fomentar para el fortalecimiento de la comunidad universitaria?

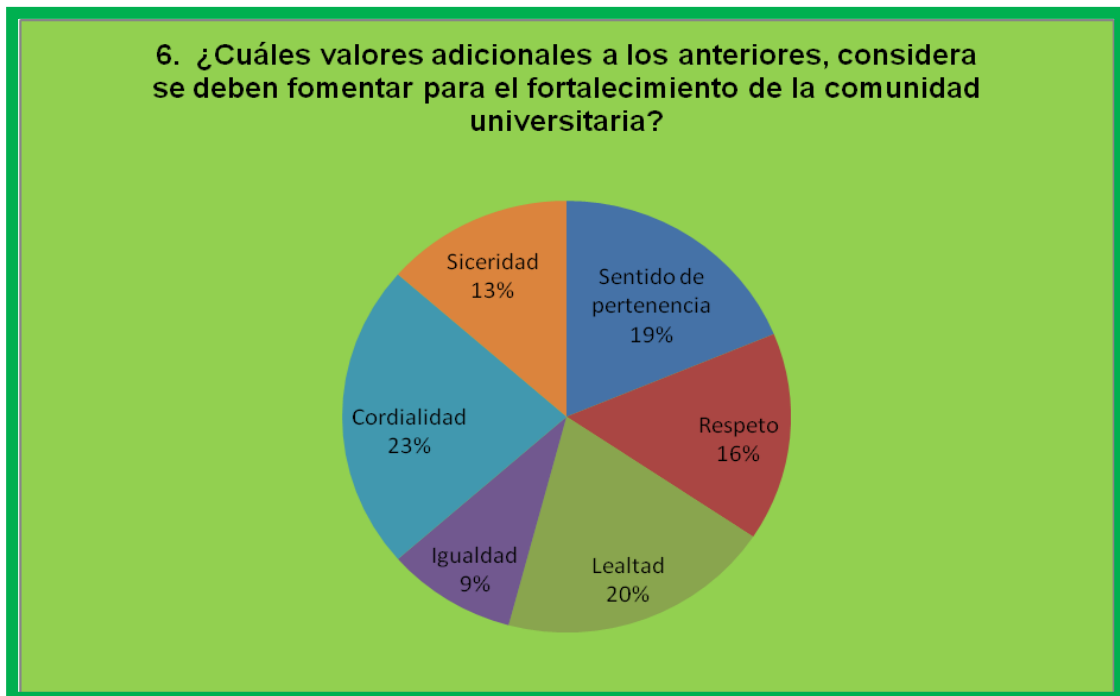


Gráfico 8 Calificación de los medios de comunicación UIS de 1 a 5

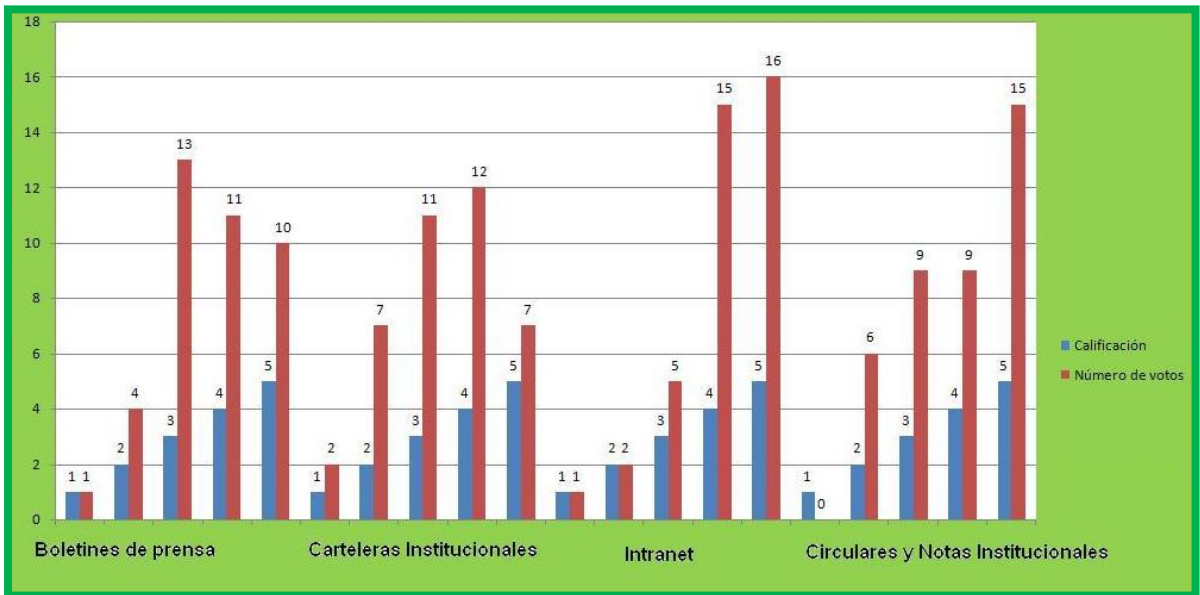
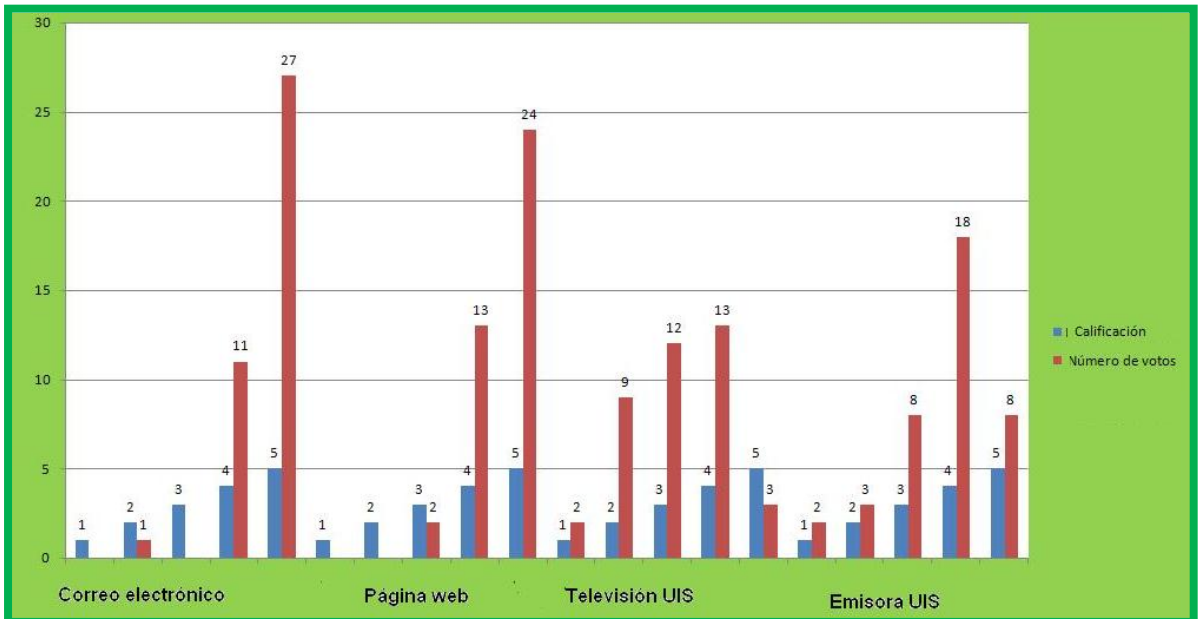


Gráfico 9 Calificación de los medios de comunicación UIS de 1 a 5



Como impresiones iniciales generales y luego de analizar los datos graficados se encuentran las siguientes:

- En las gráficas 1, 2, 3 y 4 se evidencia que el personal encuestado obedece a funcionarios UIS con mucho tiempo (más de 20 años) de permanencia en la Universidad. Igualmente un 74% manifiesta tener conocimiento de los valores institucionales y, el medio de comunicación más frecuentemente usado fue el de carteleras institucionales y página web. Seguidamente se ubican circulares, boletines de prensa y un grupo menor como radio, televisión.
- En cuanto a la recepción del cuestionamiento de qué tan importante eran los valores para la Universidad Industrial de Santander, de acuerdo con la gráfica se nota que mayoritariamente se expresa una gran importancia de los mismos. Sin embargo, ese 13% negativo puede atribuirse al enfoque que el personal le dio a la pregunta desde el punto de vista de la gestión de valores al interior de la Universidad.
- Cuando se le indagó al personal presente en el taller de valores sobre cuáles serían los que más se apropiaban en sus unidades respondieron que: básicamente en las unidades académicas administrativas, se viven como propios el valor del compromiso y la responsabilidad, seguido por la ética y tolerancia y un tercer grupo que simboliza la solidaridad y la ética y finalmente el compromiso con el medio ambiente.
- Para poder impactar en la comunidad universitaria en general, se debe esbozar una estrategia cuyo medio de comunicación principal sea el correo electrónico, seguido por la página web, la emisora, la intranet y finalmente un grupo menor constituido por circulares, boletines y finalmente la televisión.

Como conclusión general se puede decir que los valores UIS aún carecen del nivel de apropiación y unificación necesarias para abordarlos como parte de la política de la Universidad. Por otra parte se nota el gran interés que la página web y el correo tendrían en una futura campaña de difusión y apropiación de valores institucionales, sin dejar a un lado las carteleras institucionales que son patrimonio de toda la comunidad universitaria.

Con base en los resultados adquiridos durante la medición en la etapa anterior se elaboró la propuesta de acciones comunicativas que permitió asistir a la UIS en la promoción de los valores Institucionales. Dicha propuesta se describe en detalle a continuación.

4.3 Propuesta de acciones comunicativas para la promoción de valores institucionales UIS

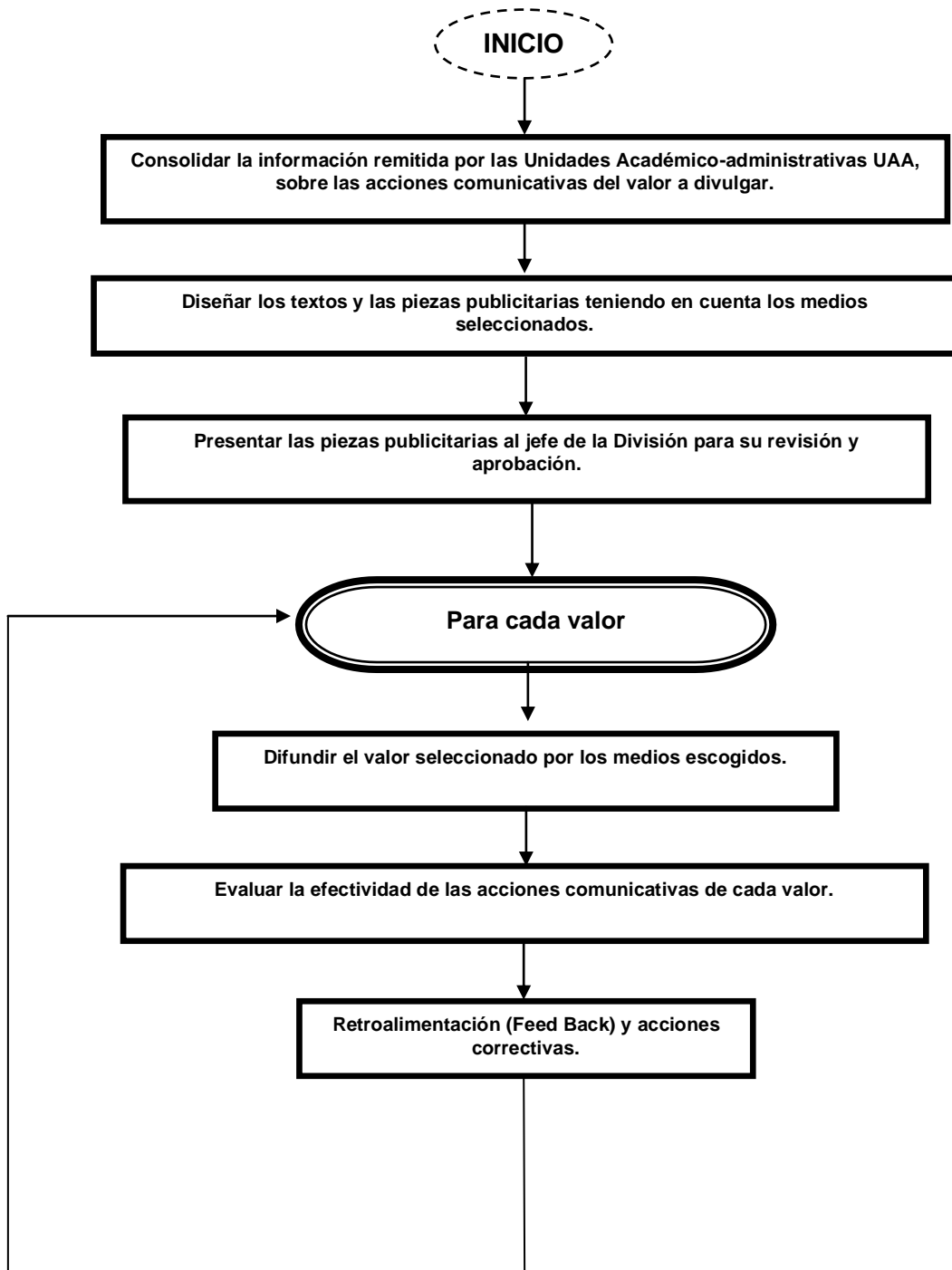
Debido a la limitante del tiempo y al extenso proceso que se llevó a cabo durante la sensibilización de los valores con el personal de la Universidad Industrial de Santander se decidió junto con la oficina de Desarrollo Humano que la propuesta de acciones comunicativas para la divulgación los valores institucionales sería el producto final de la presente pasantía.

Dicha propuesta de acciones comunicativas, consiste básicamente en una serie de actividades y recursos que deben ser distribuidos de acuerdo al rol de cada ejecutor, con el fin de realizar la difusión de los valores teniendo en cuenta el ciclo que se plantea en el diagrama de flujo siguiente.

4.3.1 Diagrama de flujo del proceso dinámico

Para la difusión de valores se presenta un diagrama de flujo para aplicar a cada valor y poder así implementar el plan de acciones hasta lograr la difusión de los cinco valores seleccionados como institucionales.

Diagrama de Flujo del Proceso Dinámico



4.3.2 Guía para las actividades de comunicación para la oficina de Desarrollo Humano Organizacional.

Con el fin establecer cuáles son los procesos que debe desarrollar el pasante de comunicación se desarrollaran el siguiente cuadro.

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PRODUCTO
1	Elaboración del documento oficial de valores institucionales que debe guiar las directrices de los valores, éste solo se realizará una vez	División de Recursos Humanos. (Elabora) Asesoría Jurídica (Valida) Rectoría. (Aprueba)	Documento oficial de valores institucionales.
2	Jornadas de presentación del proyecto de valores institucionales y de formación para la apropiación de los mismos, con los jefes de unidades académicas a través del programa de clima organizacional.	Comunicador Profesional de Desarrollo Humano.	Jornadas de presentación y formación.
3	Seleccionar el valor a divulgar y concertar la reunión para coordinar las acciones comunicativas.	Jefes de las unidades académicas y administrativas y comunicador	Valor seleccionado.
4	Diseñar los textos y las piezas publicitarias teniendo en cuenta los medios seleccionados.	Comunicador y diseñador gráfico y/o agencia de publicidad contratada.	Piezas publicitarias.
5	Presentar las piezas publicitarias al jefe de la División para su revisión y aprobación.	Jefe Recursos Humanos y comunicador.	Piezas publicitarias aprobadas.

6	Difundir el valor seleccionado por los medios escogidos y de acuerdo a los tiempos establecidos en el informe.	Comunicador. Emisora UIS Web master de la universidad.	Afiches Correos Banner Cuñas radiales.
7	Evaluar la efectividad de las acciones comunicativas de cada valor a través del diseño de un formato de evaluación.	Comunicador	Formato de evaluación.
8	Retroalimentación (Feed Back) teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, realizar las acciones correctivas pertinentes.	Comunicador	Acciones correctivas.

4.4 Diseño visual.

En esta fase se realizó un diseño visual consistente en una serie de piezas publicitarias en donde se implementan las acciones comunicativas para dar a conocer uno de los valores institucionales al interior de la UIS, mediante la implementación de dos mensajes principales que se identifican con la promoción del valor del **Compromiso**.

Teniendo en cuenta la encuesta y los medios que se evidenciaron en la misma se tomaron como canales de difusión el correo electrónico, la página web y carteleras institucionales. Inicialmente se aplicará un primer mensaje dirigido principalmente a toda la comunidad UIS, por eso la imagen que se utilizó hace énfasis en las manos para dar un mensaje más general, en el que se incluye toda la comunidad UIS. En los brazos se escribieron las 5 fortalezas que aplican para el valor del compromiso. El mensaje principal es el que está ubicado en la parte inferior, resaltado en la franja junto con el logotipo de la UIS, y se destaca así: **COMPROMETIDOS, HACEMOS MAS!**, teniendo en cuenta que la motivación está enfocada a que todas las personas se comprometan en el hacer, más que en el hablar. Véase anexo 8.

El segundo mensaje está dirigido específicamente a los funcionarios de la UIS (administrativos y docentes) y en esta oportunidad se utilizó un imagen de dibujos que refleja a un grupo de individuos formando un círculo y fue aprovechado para reforzar la frase de "AQUI SOMOS PARTE DEL EQUIPO GANADOR" y principalmente rodeando a la UIS; todo esto con el fin de incentivar la responsabilidad de estar todos comprometidos, por eso el segundo mensaje se destaca así: COMPROMETIDOS, SOMOS MÁS. Véase anexo 9

Los diferentes diseños publicitarios para todos los valores se difundirán durante un periodo no superior a 2 semanas de la siguiente manera:

Pieza publicitaria y/o gráfica	Medio	Frecuencia
Primer mensaje campaña de difusión valor compromiso. Anexo 8	Correo electrónico institucional	Se alternan por periodos de 2 semanas
Segundo mensaje campaña difusión valor compromiso. Anexo 9		
Primer diseño gráfico campaña difusión valor compromiso. Anexo 10	Página web	En la página web estarán disponibles por 2 semanas alternados
Segundo diseño gráfico campaña difusión valor compromiso. Anexo 11		
Primera cuña radial campaña de difusión del valor del compromiso. Anexo 12	Emisora UIS stéreo	6 emisiones diarias durante 2 semanas
Segunda cuña radial campaña de difusión del valor del compromiso. Anexo 13		
Primer afiche promocional campaña de difusión del valor compromiso. Anexo 14	Cartelera institucional	Se alternan por periodos de 2 semanas
Segundo afiche promocional dos campaña de difusión del valor compromiso, Anexo 15		

4.5 Actividades de apoyo.

Esta etapa se desarrolla paralela a las otras durante el tiempo que se desarrolla la pasantía y consiste en el apoyo logístico de las diferentes actividades del

subproceso de desarrollo humano organizacional en la división de recursos Humanos de la UIS. Básicamente se puede sintetizar en las siguientes actividades:

- Se desarrollaron noticias para el periódico institucional hecho en la UIS en el cual se realizaba la divulgación de eventos desarrollados por cada uno de los subprocesos de la división de recursos humanos, especialmente el subproceso de Desarrollo Humano Organizacional encargado del bienestar de los funcionarios.
- Los artículos eran revisados por el jefe de la división de Recursos Humanos y posteriormente por la correctora de estilos de la oficina de prensa para su publicación.
- Actualización de base de datos de acompañamiento al personal, en donde se realizaban las comunicaciones para los funcionarios tales como: Tarjetas de nacimiento, cartas de incapacidad, cartas de agradecimiento de retiro de personal, cartas de condolencias.

Actividades complementarias

- Apoyo logístico fiesta celebración e integración profesores UIS 2009
- Apoyo logístico y fotográfico celebración Quinta Semana Universitaria y X de la Música, organizada por el comité de bienestar institucional.
- Distribución de información a través de volantes de los eventos y actividades organizadas por la oficina de desarrollo humano (Muévete UIS)
- Diseño de volantes y afiches para la campaña “Abre tu corazón en esta navidad” con apoyo de la División de Publicaciones.

- Apoyo logístico en la Campaña la UIS solidaria con Haití, la cual apoyó a la Cruz Roja en la consecución de ayudas a los damnificados del terremoto de Haití.
- Apoyo logístico para las actividades del programa ECO (Estudio de Clima Organizacional).
- Toma de registro fotográfico de todas las actividades desarrolladas por la oficina de desarrollo humano y recopilación de productos filmicos elaborados por el personal de televisión.
- Finalmente cabe resaltar que se estuvo presente en la generación y sensibilización de la necesidad de la difusión de valores institucionales UIS

5. PRESUPUESTO Y RECURSOS

La División de Recursos Humanos, específicamente el sub proceso de Desarrollo Humano Organizacional cuenta con todas las garantías necesarias para llevar a cabo un proceso de pasantía.

El siguiente presupuesto solo incluye los recursos para la divulgación del valor de compromiso y no se tuvo en cuenta las actividades que se apoyaron a lo largo de la pasantía.

PRESUPUESTO Y RECURSOS			
Material			
	Unidades	Costo Unidad	Costo Total
Resma de papel	1	\$ 10.000	\$ 10.000
Cartuchos para impresora color negro y color	3	\$ 50.000	\$ 150.000
Carpetas archivadoras	5	\$ 500	\$ 2.500
Lapiceros, marcadores, cartulinas, resaltadores			\$ 90.000
Envío de los mensajes a través de correo electrónico.	1000	\$ -	\$ -
Diseño gráfico de la campaña para el valor compromiso.	1	\$ 500.000	\$ 500.000
Producción cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.	2	\$ 150.000	\$ 300.000
Pauta radial	180	\$ 10.000	\$ 1.800.000
Impresión digital de los afiches promocional campaña de difusión del valor compromiso (Afiches para carteleras institucionales)	150	\$ 2.000	\$ 300.000
Subtotal materiales		\$ 3.152.500	
Recurso humano			
	Unidad	Costo unidad	Costo total
Pasante de Comunicación Social y periodismo UPB	6	\$ 461.000	\$ 2.766.000
Subtotal Recurso humano		\$ 2.766.000	
Servicios			
	Unidad	Costo Unidad	Costo Total
Transporte	6	\$ 100.000	\$ 600.000
Subtotal servicios:		\$ 600.000	
COSTO TOTAL		\$ 6.518.500	

6. CONCLUSIONES

Se llegó de manera proactiva al interior de la División de Recursos Humanos y generó el espacio en el que se dio el primer paso para la unificación de los cinco valores institucionales UIS.

Se encontró que los cuatro medios de comunicación mayormente consultados por la comunidad en general son en su orden de prioridad: correo electrónico, página web, emisora y cartelera institucionales.

Se evidenció el alto grado de interés por parte de los diferentes jefes de unidades orientado a que la difusión de valores institucionales sea extensiva a todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

Se elaboró la propuesta de acciones comunicativas que permite asistir a la UIS en la promoción de los valores Institucionales y que sirve de modelo para otros procesos similares de la División de Recurso Humano.

7. RECOMENDACIONES

Se debe generar el documento institucional que dé vida administrativa a los valores institucionales como las directrices bajo las cuales debe trabajar cada uno de sus funcionarios y comunidad en general.

Se recomienda dar continuidad a pasantías en el área de comunicaciones para el mejoramiento continuo de las comunicaciones y asistencia a procesos de difusión de las actividades de la División de Recursos Humanos de la UIS.

Es conveniente integrar aún más la oficina de comunicaciones con la División de Recursos Humanos para mejorar cada vez más el flujo de comunicaciones internas.

BIBLIOGRAFÍA

BELLO, Ana Argelia, MARAÑÓN, Enrique, BAUZA, Eriberto La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria [en línea]. <<http://www.rieoei.org/deloslectores/1507Maranon.pdf>>. [consultado el 20 Noviembre de 2009].

FERNÁNDEZ COLLADO Carlos: Libro: “La comunicación en las organizaciones” Editorial trillas, México, 1998, Pág. 31. [citado el 21 de junio de 2010]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Historia de la universidad industrial de Santander [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>> [citado el 12 de mayo de 2010].

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Lineamientos para la construcción del plan de desarrollo institucional 2008-2018 [en línea]. < http://e3t.uis.edu.co:8080/documentos/doc_interes/PLAN_DESARROLLO_INSTITUCIONAL.pdf > [citado el 12 de mayo de 2010].

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación de la división de recursos humanos [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>> [citado el 12 de mayo de 2010].

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Funciones de la división de recursos humanos [en línea]. < <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>> [citado el 12 de mayo de 2010].

VERGARA R. Luis: Académico del Departamento de Estudios Generales, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad del Bío-Bío. [en línea]. <<http://www.ubiobio.cl/planificacion/encuesta2010/>> [consultado el 24 Junio de 2010].

YARCE, Jorge. Taller construyendo valores UIS, (Noviembre 26:2009: Bucaramanga) Documento síntesis.

ANEXOS

Anexo A. Invitación taller de valores



The invitation card features a dark blue vertical bar on the left containing the UIS logo and the slogan 'CONSTRUIJAMOS FUTURO'. The main content is on a light beige background, with the title 'INVITACIÓN' in large orange letters. Below it, the name and title of the Rector are listed. The body text describes the workshop's objective and the speaker. The bottom section, on a white background, provides the date, time, and location of the event.

Universidad Industrial de Santander
CONSTRUIJAMOS FUTURO

INVITACIÓN

JAIME ALBERTO CAMACHO PICO
Rector

Tiene el agrado de invitarlo(a) a participar en el taller

CONSTRUYENDO VALORES UIS

Objetivo: Reconocer la importancia de los valores institucionales como promotores del mejoramiento del clima organizacional.

Conferencista: Ph.D. Jorge Yarce, escritor y catedrático.

FECHA: Jueves 26 de noviembre de 2009
HORA: 7:00 a.m. - 1:00 p.m.
LUGAR: Casona La Perla, salón principal
(Incluye desayuno y refrigerio)

Confirmar su asistencia en la extensión 2756.

Anexo B. Evaluación de reacción taller construcción de valores UIS

Módulo ER

PARTICIPANTES | **CONSOLIDACIÓN** | **RESULTADOS** | **HISTÓRICOS**

NOMBRE DE ACTIVIDAD DE FORMACIÓN: TALLER CONSTRUYENDO VALORES UIS Se han **30** de **30**

Contraseña:

INFORMACIÓN PARA ALIMENTAR EL MÓDULO ESPTH		VALORACIÓN DE ASPECTOS		
1	Docente de Planta	EXPOSITOR	97,1	4,9
0	Docente Cátedra	A1. Puntualidad	95,3	4,8
0	Jubilado/Retirado	A2. Dominio del tema	98,7	4,9
5	Directivo/Ejecutivo	A3. Ambiente agradable y respetuoso	97,3	4,9
9	Profesional	CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN	94,0	4,7
13	Administrativo No Profesional	B1. Cumplimiento de objetivos	93,3	4,7
0	Trabajador Oficial	B2. Utilidad en el trabajo del	95,3	4,8
0	Estudiante	B3. Metodología	93,3	4,7
2	No se sabe	RECURSOS EMPLEADOS	83,1	4,2
4,57 Promedio de las evaluaciones		C1. Suficiencia de medios	82,7	4,1
Fecha de registro		C2. Infraestructura del sitio	78,7	3,9
lunes, 30 de noviembre de 2009		C3. Material utilizado	88,0	4,4
		TOTAL	91,4	

Anexo C. Archivo fotográfico taller construcción de valores UIS





Anexo D. Tarjeta celebración día de la mujer



Anexo E. Circular vive la navidad con valores

¡CONCURSO! VIVE LA NAVIDAD CON VALORES

Dirigido a profesores, personal administrativo y auxiliares estudiantiles.

La División de Recursos Humanos te invita a participar en la decoración de un árbol navideño con el propósito de dar a conocer tu talento y creatividad promoviendo los valores IJIS, en el marco de esta navidad.

- 1 Inscríbete del 01 al 07 de diciembre de 2009, en la oficina de Desarrollo Humano Organizacional, ubicada en el edificio de publicaciones, segundo piso, oficina 206. Este día entregaremos el árbol para decorar, y asignaremos un valor institucional, motivo de la decoración. Puedes inscribirte individual ó en grupo de máximo cuatro (4) personas.



- 2 De acuerdo al valor asignado decora el árbol. Puedes utilizar papel, cartón, luces... "Deja Volar tu Imaginación"



- 3 Ubica el árbol decorado en un lugar visible de la universidad, a más tardar el día 11 de diciembre de 2009, e informa a

SE TENDRÁ EN CUENTA PARA LA PREMIACIÓN:


- ✓ CREATIVIDAD Y MATERIAL UTILIZADO
- ✓ REPRESENTACIÓN DEL VALOR ASIGNADO EN EL ÁRBOL
- ✓ VISIBILIDAD DEL ÁRBOL

La premiación se realizará el día 17 de diciembre de 2009, en el edificio administrativo I, a las 5:30 p.m.


Primer puesto: premio sorpresa por Valor de \$ 200.000

Segundo y tercer puesto: premio sorpresa.

Anexo F. Circular novenas navideñas.



División de Recursos Humanos | Universidad Industrial de Santander



CIRCULAR

Mayores informes extensión 2756. Oficina Desarrollo Humano Organizacional

FECHA: Noviembre de 2009
PARA: Unidades Académico-Administrativas
 (Ubicadas en el Edificio de Administración 1)
DE: División de Recursos Humanos

ASUNTO: NOVENA NAVIDEÑA 2009


Ya se acerca la Navidad; época propicia para compartir en familia, fortalecer lazos de fraternidad con nuestros compañeros de trabajo y reavivar nuestro espíritu de solidaridad.

Por tal motivo, INVITAMOS a cada una de las dependencias que se encuentran ubicadas en el Edificio de Administración 1 de la Universidad, a realizar la Novena Navideña y fomentar en este espacio la vivencia de los valores humanos.

A continuación se presenta el cronograma, para que cada dependencia organice la Novena, el día que le corresponde.

NOVENA NAVIDEÑA 2009		
Fecha: Del 7 al 17 de Diciembre		
Hora: 5:30-6:30 p.m.		
Lugar: Primer Piso Edificio de Administración 1		
DÍA	DEPENDENCIAS RESPONSABLES	VALOR A RESALTAR EN EL MENSAJE
Día Primero: Diciembre 7	División de Recursos Humanos	Solidaridad
Día Segundo: Diciembre 9	Vicerrectoría Académica y Secretaría General	Compromiso
Día Tercero: Diciembre 11	Dirección Admisiones y Registro Académico	Responsabilidad
Día Cuarto: Diciembre 14	Oficina de Planeación, Relaciones Exteriores y Dirección de Comunicaciones	Honestidad
Día Quinto: Diciembre 15	División Financiera	Humildad
Día Sexto: Diciembre 16	División de Servicios de Información	Prudencia
Día Séptimo: Diciembre 17	Rectoría, Vicerrectoría Administrativa y Asesoría Jurídica	Tolerancia
Días Octavo y Noveno: Diciembre 18 y 19	Invitación a realizar la novena en cada uno de nuestros hogares	

Cordial saludo,
JUAN DAVID PIZANO OCHOA
 Jefe División de Recursos Humanos



Anexo G. Archivo fotográfico novenas navideñas y concurso navidad con valores



Anexo H. Primer mensaje correo electrónico campaña de difusión valor compromiso.

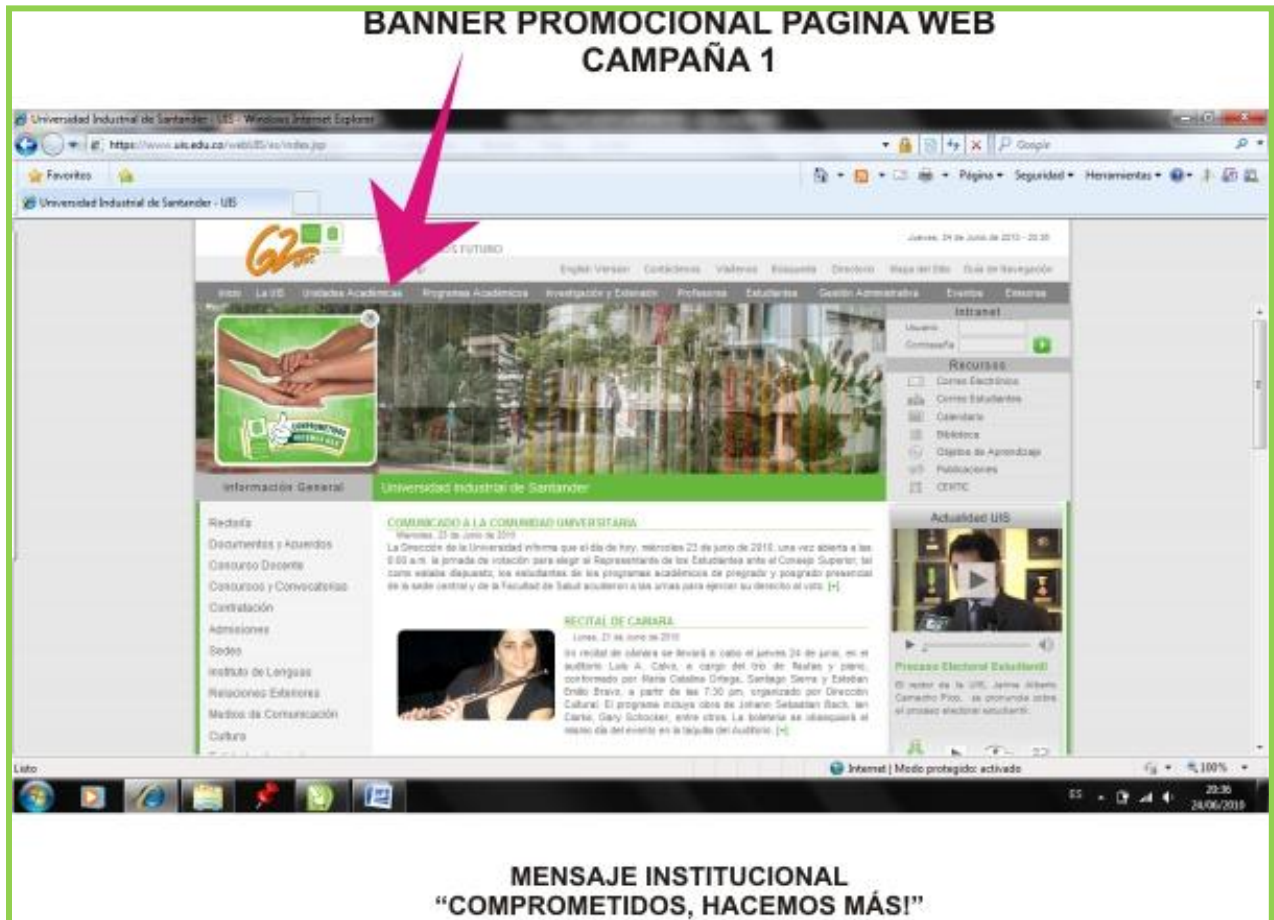


Anexo I. Segundo mensaje correo electrónico campaña difusión valor compromiso.



Anexo J. Primer diseño página web campaña difusión valor compromiso.


**BANNER PROMOCIONAL PAGINA WEB
CAMPAÑA 1**



The screenshot shows the website of the Universidad Industrial de Santander (UIS) in Windows Internet Explorer. The browser address bar shows the URL <http://www.uis.edu.co/web/UIS/Inicio.jsp>. The page features a navigation menu with links such as 'Inicio', 'La UIS', 'Unidades Académicas', 'Programas Académicos', 'Investigación y Extensión', 'Profesores', 'Estudiantes', 'Gestión Administrativa', 'Eventos', and 'Cursos'. A search bar is located in the top right corner. The main content area displays a large banner with the text 'COMPROMETIDOS, HACEMOS MÁS!' and an image of hands joined together. Below the banner, there are several news articles, including one titled 'COMUNICADO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA' and another titled 'RECITAL DE CÁMARA'. The footer of the page contains the text 'MENSAJE INSTITUCIONAL "COMPROMETIDOS, HACEMOS MÁS!"'. A pink arrow points to the banner area.

Anexo K. Segundo diseño página web campaña difusión valor compromiso.

**BANNER PROMOCIONAL PAGINA WEB
CAMPAÑA 2**



The screenshot shows the website of the Universidad Industrial de Santander (UIS) in Windows Internet Explorer. A pink arrow points to a banner at the top of the page. The banner features the text '62 años' in a stylized font, followed by '¡NOI SOMOS PARTE!' in large, bold letters. Below this, there is a smaller text '¡NOI SOMOS PARTE!' and a graphic of a green plant. The website layout includes a navigation menu, a sidebar with 'RECURSOS' and 'Actualidad UIS', and a main content area with news items like 'COMUNICADO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA' and 'RECITAL DE CÁMARA'.

**MENSAJE INSTITUCIONAL
"COMPROMETIDOS, SOMOS MÁS!"**

Anexo L. Primera cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.

**CUÑA RADIAL - EMISORAS UIS
CAMPAÑA 1**

TIEMPO DURACION: 15 Seg
IMPACTOS DIARIOS: 4
FRANJA EMISION: 6 AM - 8 A.M. / 12 M - 2 P.M.

INICIA CORTINILLA JINGLE PROMOCIONAL

Si haces más de lo que te piden,
estas demostrando que eres comprometido.
Ser funcionario UIS es el compromiso de
ser parte del cambio hacia un futuro mejor.
En la UIS, **COMPROMETIDOS, HACEMOS MÁS!**
División de Recurso Humano,
su bienestar es nuestro objetivo.

CULMINA CORTINILLA JINGLE PROMOCIONAL

**MENSAJE INSTITUCIONAL
"COMPROMETIDOS, HACEMOS MÁS!"**

Anexo M. Segunda cuña radial emisoras UIS campaña de difusión del valor del compromiso.

**CUÑA RADIAL - EMISORAS UIS
CAMPAÑA 2**

TIEMPO DURACION: 15 Seg
IMPACTOS DIARIOS: 4
FRANJA EMISION: 6 AM - 8 A.M. / 12 M - 2 P.M.

INICIA CORTINILLA JINGLE PROMOCIONAL

El compromiso en el trabajo es lograr el cumplimiento
de las metas proyectadas en tu área de desempeño.
Los hombres y mujeres UIS son seres de compromiso
permanente a toda prueba.
Tu compromiso con la UIS es el hacer y no el esperar
en la UIS, **"COMPROMETIDOS, SOMOS MÁS"**
División de Recurso Humano,
su bienestar es nuestro objetivo.

CULMINA CORTINILLA JINGLE PROMOCIONAL

**MENSAJE INSTITUCIONAL
"COMPROMETIDOS, SOMOS MÁS!"**

Anexo N. Primer afiche promocional campaña de difusión del valor del compromiso.



Anexo O. Segundo afiche promocional campaña de difusión del valor del compromiso.

