

TE  
378.1  
C976  
Ej.1

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DEL FACTOR HUMANO  
Y DE DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE  
CARTAGENA**

**MARCELA CURREA GALVIS  
ELENA LEPESQUEUR GOSSAIN  
CARLOS OSPINA BOZZI**

**Proyecto válido para optar  
al título de especialista  
en Administración de  
Programas de Desarrollo Social**

**Coordinador de Area  
JAIRO ESTRADA ALVAREZ**

**Tutor  
NACIRA MUÑOZ DE BADRAN**

30867

00032327

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO  
SOCIAL  
CARTAGENA DE INDIAS  
1994**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DEL FACTOR HUMANO  
Y DE DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE  
CARTAGENA**

**MARCELA CURREA GALVIS  
ELENA LEPESQUEUR GOSSAIN  
CARLOS OSPINA BOZZI**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO  
SOCIAL  
CARTAGENA DE INDIAS  
1994**

## CONTENIDO

	Pág
	<b>A nuestros hijos.</b>
INTRODUCCION	
1. FONDO HISTORICO - ANTECEDENTES	<b>Especial agradecimiento a Rina de León.</b>
2. OBJETIVOS	17
3. DIAGNOSTICO SINDA UNAS Y FORMULACION DE LA PLAN	24
3.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL	24
3.1.1. Identificación	25
3.1.2. Necesidades	28
3.1.3. Recursos	32
3.2. PLANIFICACION DEL PROGRAMA	47
4. FUNDACION DE UNIDAD	49
5. ESTRATEGIAS DE TRABAJO	52
6. CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXOS	68

## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	1
1. MARCO HISTORICO - ANTECEDENTES	4
2. MARCO CONCEPTUAL	17
3. DIAGNOSTICO SITUACIONAL Y FORMULACION DEL PROBLEMA	24
3.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL	24
3.1.1. Concepción	25
3.1.2. Políticas	28
3.1.3. Condiciones	32
3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	47
4. FORMULACION DE POLITICAS	49
5. ESTRATEGIAS DE ACCION	52
6. CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXOS	68

## PRESENTACION

Nos es grato entregar a consideración de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Cartagena, orientada por su decana Isabel Pérez de Bula, el proyecto para optar al título de Especialista en Administración de Programas de Desarrollo Social.

La elección del tema "Estrategias de fortalecimiento del factor humano y de desarrollo institucional en la Universidad de Cartagena", obedeció a la voluntad compartida de ofrecer los conocimientos adquiridos en el transcurso del posgrado, como miembros de la comunidad universitaria deseosa de participar en el esfuerzo de modernización gestado por las directivas, con miras al engrandecimiento de nuestra alma mater.

Dado que el proyecto se inscribe en el área de Empresa del posgrado, decidimos trabajar el tema del desarrollo humano al interior de la organización educativa, tomando a la Universidad de Cartagena como objeto de estudio.

El trabajo consta de seis partes: en una primera, nos remitimos a la historia de la Universidad, para ubicarnos evolutivamente en el momento en que surgen los conceptos de bienestar universitario y recurso humano. En el segundo capítulo retomamos los principales fundamentos conceptuales alrededor de los cuales se inspira nuestro trabajo. Una tercera parte presenta los resultados de una investigación realizada al interior de la Universidad de Cartagena, gracias a la cual logramos obtener un diagnóstico situacional y plantear el problema. A partir de el, se propone a la Universidad la incorporación de una nueva política en el capítulo IV. El siguiente capítulo es la presentación de cinco estrategias de acción, en las cuales se inscriben once proyectos específicos dirigidos al fortalecimiento del factor humano y del desarrollo institucional en la Universidad. La última parte es una conclusión general sobre la problemática abordada.

## INTRODUCCION

Las mas recientes investigaciones sobre la empresa de fin de siglo, dejan en claro que para competir en un mundo nuevo -el mundo de la era postindustrial o era de la informacion y el conocimiento- será imperativo que las organizaciones de servicio como la Universidad de Cartagena sean capaces de abandonar las viejas ideas acerca de los principios y procedimientos organizacionales y operativos que usan en la actualidad, y crear otros enteramente nuevos.

A lo largo del presente siglo las empresas vienen funcionando bajo el paradigma de Adam Smith, según el cual el trabajo debía dividirse en sus TAREAS mas simples y básicas. En la era postindustrial en que estamos entrando, las organizaciones se fundaran y construirán sobre la base de reunificar esas tareas en PROCESOS coherentes. Los viejos títulos y formas organizacionales -departamentos, divisiones, secciones, grupos, etc.- dejaran de tener

importancia. No se trata de preguntarse cómo hacer mas rápidamente o qué hacemos, o cómo hacer mejor lo que hacemos o cómo hacerlo a menor costo, sino POR QUE ESTAMOS HACIENDOLO., mas aun en organizaciones cuya misión es la formación y el desarrollo de la persona, como es el caso de nuestro estudio.

Tres fuerzas, que los investigadores han denominado las tres Ces, están impulsando a las organizaciones de finales del siglo XX: Los **clientes**, que asumen el mando. Los usuarios esperan y exigen mas porque saben que pueden obtener mas. A diferencia de la era industrial de mercado masivo, hoy hay que aceptar que cada cliente cuenta por separado. La **competencia** es la segunda fuerza, ya que al intensificarse, las organizaciones deben evolucionar estratégicamente. Finalmente, el **cambio** se vuelve constante y por lo tanto lo único permanente es la incertidumbre y las organizaciones deben tener una estructura flexible.

Este trabajo, denominado "**Estrategias de Fortalecimiento del Factor Humano y de Desarrollo Institucional en la Universidad de Cartagena**", está dirigido a coadyuvar en la creación de las condiciones necesarias para que la Universidad de el salto hacia el siglo XXI, centrando su

atención en el mas importante y a veces descuidado de sus recursos: el factor humano.

La Universidad de Cartagena, como empresa de prestación de servicios con las funciones básicas de docencia, investigación y extensión, tiene la misión de formar integralmente a la persona de forma tal que rompa con una visión segmentada de la realidad, del conocimiento y del ser.

El fortalecimiento del campo del desarrollo social y humano al interior de la organización universitaria, habrá de generar cambios de mentalidad y actitud en sus estamentos o sistemas administrativo, docente y estudiantil que contribuyan al proceso de adecuación institucional a las nuevas realidades de la educación superior en Colombia y a los retos del desarrollo regional y nacional.

## 1. MARCO HISTORICO - ANTECEDENTES

La fundación de la Universidad en el mundo significó ante todo el resultado de una madurez intelectual en donde los valores religiosos fueron la base sobre la cual se edificaron estos centros de espiritualidad y educación.

La América, conquistada por España y que a partir de 1856 se denomina Latinoamérica a iniciativa del colombiano José María Torres Caycedo, para poderla distinguir de la América anglosajona, presenta como signo cultural el sometimiento a patrones extranjeros con disminución de la identidad y el sacrificio de una vocación científica que hubiera evitado la pobreza intelectual y tecnológica a que fue condenada durante las dos últimas centurias.

"El menosprecio por los valores propios, la falta de certeza para defender la autonomía, la pretensión de ser otros, negándonos a nosotros mismos, y otra serie de actitudes negativas, nos han impuesto una especie de

servidumbre que nos impide romper con el pasado y asumir las responsabilidades que nos impone la hora presente. Incapaces de actuar como sujetos de la historia, nos hemos resignado a ser objetos de la misma y por ello aceptamos que otros piensen y decidan por nosotros, en los escenarios nacionales e internacionales". (RIVADENEIRA VARGAS, Antonio José. Modelos y valores universitarios en América Latina y Colombia durante los siglos XIX y XX. Bogotá, 1990-1992).

La Universidad en América Latina no ha permanecido ajena a las circunstancias señaladas, por lo que las instituciones de enseñanza superior han mostrado preocupación sólo por "fabricar en serie profesionales en las distintas áreas", que por lo general tienden a eludir la investigación científica, a no encarar la problemática de sus respectivas naciones.

"Las Universidades de América Latina son principalmente, productoras de agentes profesionales, careciendo de los caracteres de las universidades europeas y norteamericanas, a las cuales sin embargo pretenden imitar" (PRIETO, Justo. Sentido social de la cultura universitaria. 1988.)

Sin embargo, al revisar otros conceptos encontramos que tampoco se habla concretamente de una universidad europea,

ya que este continente ha sido uno de los mas prolíferos en la presencia y expresión de distintos modelos universitarios.

En Estados Unidos de Norteamérica, a pesar de la aparente unidad del sistema universitario, tampoco procede hablar de universidad norteamericana, ya que entre Harvard, Princeton y Columbia hay marcadas diferencias.

Sin pretender hacer un extensivo recuento histórico, si pensamos que es necesario, en este capítulo, recordar algo sobre los modelos universitarios universales, los cuales en general se reducen al Medieval, Tradicional, Napoleónico, Humboliano, Pragmático y Tripartita.

Se sabe que el tipo Tradicional se dió en España y que primó en el Escolasticismo; en Francia se produjo el Napoleónico, caracterizado por su tendencia profesionalizante, realizando la indispensable función de preparar a la burocracia del imperio y adoctrinar para el vasallaje. En Berlín, a comienzos del siglo XIX aparece la universidad fundada por Guillermo Humbold, orientada esencialmente a la investigación y la ciencia. En Inglaterra y en Estados Unidos se generan los modelos Pragmático y Utilitarista. Rusia por su parte trata de

modelar la universidad bajo una concepción tripartita, en la cual se conjuga la ciencia, la investigación y la enseñanza.

Estos modelos de universidad responden a unos valores dominantes en cada época, permitiendo la conformación de un tipo de universidad específico. Por ejemplo, en la Edad Media, la insurgencia del poder del saber dirimió o intervino en la disputa entre el poder espiritual de los papas y el poder temporal de los emperadores, siendo entonces la Universidad el árbitro.

Como ya se dijo, el modelo napoleónico de Universidad fue profesionalizante, o sea formaba mentalidades respetuosas del orden imperante, siendo adecuado para operar en la Francia del final del siglo XIX, pero no para ser copiado por América Latina, donde se imitó la forma y no se asimiló el espíritu, acogiéndose como instrumento para defender los intereses de las clases dominantes.

En la Universidad alemana, científica e investigativa, se permitió a la filosofía constituirse en rama independiente, erigiéndose entonces en la más alta del saber científico.

En cuanto a la Universidad inglesa, aristocrática y clerical, se torna autoritaria y laica y como la francesa es muy poco lo que tiene que enseñar en cuanto a modelo de instrucción universitaria se refiere.

La Universidad norteamericana por su parte, se estructura como copia de la inglesa, logrando sin embargo más libertad, sentido democrático y pragmatismo, en cuanto a imprimir a la instrucción una finalidad concreta.

La Universidad rusa, tripartita, se asemeja mas a la alemana y a la francesa, aun cuando tiene parecido a la americana en la diversidad de líneas de formación. Con la francesa tiene en común la creación de Academia de Ciencias como órgano universitario. Ofrece además una unidad ideológica en la enseñanza a través de los principios del marxismo leninismo, y procura combinar el trabajo productivo con los estudios.

En cuanto a la Universidad latinoamericana, no se puede decir, genotípicamente hablando, que exista como tal, ya que ella corresponde a una estructura híbrida, como resultado en el siglo XIX, de la mezcla de la influencia francesa y la española. En el siglo XX y a partir de la reforma cordobesa en 1918, el híbrido se transforma en una

simbiosis universitaria, en la cual predomina el talante inductivo británico y el espíritu científico investigativo de origen alemán, sin que se genere de todas formas un modelo autóctono.

A mediados del siglo XX la Universidad latinoamericana cuenta con un nuevo agregado, la influencia del modelo norteamericano (1945), que lleva a que la Universidad en América Latina creciera y se desarrollara dentro de un marco estructural rígido, integrado por un complejo de facultades y escuelas profesionales, independientes entre si, "sometidas además a un proceso de feudalización de los campos del saber con las llamadas Cátedras Autárticas", todo lo cual impide a la Universidad latinoamericana adquirir un rasgo de unidad (FERRO BAYONA, Jesús. La Universidad Hoy, pág. 17-18).

Nuestras primeras casas de estudio superior se crearon, no por determinación del gobierno español, sino por iniciativa privada, casi siempre de origen eclesiástico; por ello fueron dogmáticas, y aplicaron un método de enseñanza escolástica.

La Universidad colonial en América y en Colombia fue de tradición española, señorial y clasista, sin mucho

conocimiento de la realidad de su época, y sirviendo solo al interés de los núcleos urbanos de funcionarios, propietarios y comerciantes. La teología, la filosofía, el derecho canónico y civil, conformaban el currículo de esa universidad, que atendía igualmente y en forma pronta a los intereses de la Corona, la Iglesia y las clases altas de la sociedad.

En la Nueva Granada, aparecen en primer término los Tomistas (1586), luego la Universidad Javeriana (1621), el Colegio Mayor del Rosario (1653) y con poca permanencia aparecen enseguida la Universidad de San Nicolás de los Agustinianos y el Colegio Mayor de San Buenaventura de los Franciscanos.

La Universidad de Cartagena es la más antigua institución educativa del Caribe colombiano, y una de las primeras del país en la época republicana, ya que fue fundada el 6 de Octubre de 1827 cuando el libertador Simón Bolívar expidió el decreto que creó la Universidad del Magdalena e Itismo. Durante muchos años, la Universidad fue el centro de formación de las nuevas generaciones de la región, proyectando su influjo incluso a centroamérica, las Antillas y Venezuela.

Este hecho significó para la Universidad un compromiso histórico de liderazgo regional, que aún hoy pesa en la tradición cultural universitaria, adaptándose con el paso del tiempo a las nuevas necesidades de formación del recurso humano con la paulatina incorporación de nuevos programas de pregrado y el auge reciente de los programas de posgrado.

La Universidad de fines de siglo persiste en sostener este liderazgo regional, proyectándose además con nuevas modalidades educativas que le permiten ampliar su influjo y cobertura a poblaciones que no tienen acceso a la educación superior, con metodologías más flexibles en el tiempo y el espacio. Nuevamente la Universidad se ha hecho pionera en la Costa, al implementar el primer sistema de educación abierta y a distancia propio de la región.

Así mismo, si hablamos de la historia reciente de la Universidad, en los últimos veinte años, podemos observar cómo la institución buscó adaptarse y ajustarse al contexto nacional, en lo que se refiere a concepción corporativa e incorporación de la idea del desarrollo integral de la población usuaria. Fue así como se articuló el componente de bienestar a la estructura organizacional de la institución.

El Bienestar Universitario se inició en el país en la década de los setenta, con una marcada tendencia asistencialista, lo que llevó a identificar la programación como aquella donde "se ofrecen" servicios, pero que realmente no respondía a un análisis sistematizado de las necesidades de desarrollo integral en los individuos, sino a una política del Estado benefactor, que a partir de la siguiente década ha venido siendo objeto de redefinición, como se observa actualmente en lo establecido en la Ley 30. Dicha política de carácter asistencialista concentraba la concepción del Bienestar Universitario en el país en los servicios de cafetería y residencia estudiantil, principalmente. Es de anotar que estos dos pilares del bienestar según esa concepción de Estado, desaparecieron a principios de la década de los 80.

Posteriormente, la inclusión de Bienestar laboral en el bienestar universitario llevó a considerar dentro de sus objetivos la creación de condiciones de trabajo adecuadas a las personas.

Puede decirse que a principios de la década de los ochenta, siguiendo la tendencia nacional, la Universidad de Cartagena entró a redefinir las políticas de bienestar universitario cualificando objetivos y criterios y

evaluando sus resultados con el fin de alcanzar las metas del bienestar social en una entidad de educación superior.

En la institución objeto de este estudio, la División de Bienestar Universitario fué creada inicialmente como oficina y posteriormente, mediante el Acuerdo No. 26 del 27 de Mayo de 1974, se unió al Programa de Admisiones, funcionando conjuntamente durante cuatro años.

En 1978, mediante el Acuerdo No. 20 del 19 de Abril, se hace una separación de los programas y se establecen direcciones diferentes e independientes, creando la Dirección de Bienestar Universitario, cuyos planteamientos, financiación, reorganización y coordinación de servicios y actividades se fundamenta en el principio de que el factor humano constituye un elemento esencial en la vida universitaria y que los programas de bienestar deben ser administrados a través de procedimientos especializados.

Bienestar Universitario fué estructurado con un enfoque interdisciplinario, por lo que su organización contemplo la existencia de secciones, cada una con objetivos propios en concordancia con la unidad total.

El 29 de Enero de 1986, mediante el Acuerdo No. 07 se le otorgó la denominación de División de Integración Universitaria, al considerarse que de esta forma cobijaba con mayor cabalidad y acierto los objetivos trazados. Esta denominación continuó hasta los primeros meses de 1994, cuando mediante el Acuerdo No. 10 del 28 de Marzo se fijó la estructura orgánica de la Universidad de Cartagena y se determinaron las funciones de sus dependencias, quedando como División de Bienestar Universitario, principalmente con el objetivo de unificar la denominación a nivel del país y obedeciendo a lo estipulado en la ley 30 de Diciembre 28 de 1992.

La División de Bienestar Universitario continua con el trabajo interdisciplinario y sus objetivos cada día cumplen una mayor cantidad de demandas, por lo que permanentemente son actualizados y ajustados teniendo en cuenta el análisis de las necesidades de la comunidad universitaria.

Hoy, la División se concibe como una dependencia cuyos objetivos generales plantean proporcionar un clima adecuado para la integración comunitaria, a través de actividades de salud, sociales, artísticas, culturales, recreativas y deportivas; atender las necesidades del individuo, canalizando los servicios hacia la formación integral; y

proyectar la imagen social, cultural y deportiva de la Universidad de Cartagena.

Para el logro de sus objetivos, cuenta con cinco secciones especializadas: servicio de salud, asesoría psicológica, trabajo social, actividades culturales y deportes.

De otra parte, a finales de la década de los ochenta la Universidad se sumó a las tendencias de atención y manejo del recurso humano laboral, con la creación de la División de Recursos Humanos, cuyas funciones eran antes atendidas por una Oficina de Personal. La nueva División se creó con una Sección de Personal y una Sección de Selección y Capacitación. Esta nueva realidad de pocos años de evolución, permite apenas vislumbrar un vuelco a la concepción de la persona dentro de la organización: estabilidad, condiciones laborales, clima de trabajo, etc.

La estructura orgánica que ha ido modelando la Universidad de la última década, con sus Divisiones de Bienestar Universitario y de Recursos Humanos, se está reforzando con la sanción de la Ley 30 de 1992.

Ella obedece a la propuesta del gobierno de modernización del Estado, que tuvo presente a la Educación Superior "como

factor fundamental de modernización y requisito para el desarrollo de la cultura en todas sus expresiones, especialmente aquellas que contribuyen a la formación del hombre para el mundo actual, caracterizado por el dominio y aplicación del conocimiento científico y tecnológico, por la comprensión de su sociedad, por la adopción y practica de valores de solidaridad, convivencia pacifica, participación activa en la vida nacional y, en fin, todo aquello que contribuya a que el país cuente con una sociedad satisfecha de su destino" <sup>(1)</sup> y dispuesta a enfrentar los retos de la era del conocimiento.

En cuanto a la misión que le cabe cumplir a la Universidad se dan numerosas expectativas: algunas de índole social, económico, político o cultural. Hay muchas maneras de entender la universidad. En algunos casos se pone énfasis en los objetivos sociales, privilegiándose entonces la formación de los recursos humanos requeridos para el proceso de la producción, pensándose que la universidad debe ante todo, capacitar el recurso humano necesario para la producción.

---

<sup>1</sup> GONZALEZ GARZON, Roque. Fundamentos de la Educación Superior. En presentación de la Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992. Ministerio de Educación Nacional, ICES.

Desde otro punto de vista se espera que la Universidad contribuya significativamente al proceso cultural formando a los individuos para una sociedad mas justa, cultivada y feliz.

#### EL MARCO CONCEPTUAL

También se crean expectativas en torno al papel orientador que le compete a la universidad, sobre todo actualmente frente a la aguda crisis de valores en que se encuentra la sociedad.

Bajo un tratado de la cultura, se puede considerar como el primer paso de la cultura, el conocimiento de la cultura. En el presente, a este primer paso se le llama cultura como el sistema de valores que se desarrollan en su concepción del mundo, se dice que el nivel de entorno intelectual de una cultura se mide por la capacidad en una recopilación de valores que se relacionan con el bienestar y el valor del factor humano en la universidad de Cartagena.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El análisis conceptual dirigido a la formulación de principios y fundamentos teóricos y filosóficos sobre los cuales contribuir al proceso de cambio institucional, ha de llevar a la formulación de estrategias que permitan integrar la formación académica de índole profesional con el desarrollo de la persona, dando de esta forma la importancia que requiere el factor humano en el cumplimiento de la misión social de la Universidad.

Bajo un tratamiento sistémico, esta revisión constituye un primer paso de reconocimiento y análisis del entorno. No obstante, a este primer nivel analítico sobre la manera como el sistema educativo nacional viene evolucionando en su concepción del Bienestar, se superpone el nivel del entorno inmediato de nuestro objeto de estudio, ubicándonos en una recapitulación de lo que ha sido el concepto de Bienestar y el manejo del factor humano en la Universidad de Cartagena.

Un tercer nivel analítico nos lleva a profundizar la reflexión: si se trata de adelantar un proceso de innovación de bienestar universitario, estamos hablando, por una parte, de que éste está estrechamente relacionado con las maneras como la Institución concibe a la **persona**, llámese estudiante, docente, trabajador oficial o empleado público; y por otra parte, de la capacidad de adaptación de la Universidad frente al momento histórico, marcado por el cambio tanto del concepto mismo de **Organización**, como del **Desarrollo**.

Este triángulo conceptual "**persona -organización - desarrollo**" nos ubica frente a un marco teórico particular:

En primera instancia, el concepto de **desarrollo humano** como forma de medición adaptada recientemente por los organismos internacionales, nos acerca a la importancia de la idea de calidad integral de vida, más que a indicadores aislados de índole eminentemente cuantitativa. De otra parte, las propuestas del **desarrollo a escala humana** nos ubican frente a un contexto latinoamericano, en el cual estamos insertados, identificándonos con premisas político filosóficas que plantean una nueva forma de asumir el problema del **desarrollo**, "**desde dentro**"; ello naturalmente debe ser confrontado con las realidades impuestas por el

orden internacional durante el predominio del **modelo neoliberal**, que parece haber alcanzado el punto más alto del péndulo dando señales de retroceso, pero cuya influencia presente sería necio rechazar.

La discusión alrededor de los anteriores elementos adquiere pleno sentido en el planteamiento de un proyecto estratégico de intervención en el manejo del factor humano, cuando lo aplicamos sobre el terreno de la **misión** de este ente, enfrentándonos a las temáticas de **políticas y planes de desarrollo social; desarrollo social en el empresa; diseño de proyectos sociales; y cultura y desarrollo.**

Los elementos teórico conceptuales adquiridos a lo largo de los estudios de posgrado en estos cuatro temas, nos permitirán acercarnos a la formulación de una clara política de desarrollo institucional en materia de bienestar, y la definición de estrategias concretas y viables para adaptarse permanentemente a los cambios inherentes a su evolución y a la de su entorno. En ese punto encontramos de interés hacer uso de herramientas dadas por la **planeación estratégica.**

Dando un paso más, creemos que en las **teorías sobre la organización moderna** se concentra un importantísimo valor

de uso, cuya aplicación adaptada a nuestra cultura institucional y nuestra realidad particular, permitirá no solamente generar un cambio formal en la estructura organizacional universitaria, sino contribuir firmemente en la implantación de un verdadero proceso de cambio estructural y humano. Para ello, asumiremos una reflexión alrededor de la **responsabilidad social** de la empresa y su relación con el **desarrollo humano**; y en relación con ello, trabajaremos los nuevos planteamientos sobre **liderazgo y recurso humano, dirección y gerencia**, para desembocar en el análisis de alternativas sobre el modelo organizacional que se pretenda adoptar, muy posiblemente como una propuesta de innovación relacionada con el modelo conceptual de la **corporación horizontal**.

Al introducirnos a este concepto de corporación horizontal estamos aceptando el reto de proponer a la Universidad no una serie de estrategias de carácter paliativo dirigidas a mejorar una situación existente, sino a crear una nueva situación o realidad. Somos conscientes, sin embargo, de que tal giro no se dará por obra y gracia de dicha propuesta, pero de hecho ella contribuirá a abrir un camino hacia la conciencia universitaria de la necesidad radical de adaptarse oportunamente al cambio que está sobreviniendo; pues tal cambio es nada menos que una gran

ruptura histórica hacia una **nueva manera de pensar.**

Naturalmente ello implica una nueva manera de concebir la organización y muy particularmente la empresa de servicios, desde una **perspectiva gerencial de liderazgo** y apertura a la **participación** como fundamento axiológico del cambio. Por lo tanto, nuestro marco conceptual habrá de incorporar también estos dos elementos.

Suponiendo un acuerdo o consenso institucional sobre la necesidad de hacer el cambio, nuevamente nos enfrentamos aquí con el problema de cómo lograrlo, de dónde partir y con quién empezar. De hecho, el paradigma de la participación nos lleva a concluir que para el cambio se requiere del concurso de **todos** los actores (en nuestro caso, el cuerpo docente, estudiantil y administrativo en todos sus niveles).

Ello nos retorna a la necesidad primaria de construir una **cultura institucional** si bien sobre el cimiento de una tradición, con énfasis en el poder de una visión del futuro y una serena actitud crítica frente a un presente aferrado al pasado y temeroso ante lo desconocido, que hemos de inventar, haciendo uso de nuestra naturaleza de seres creativos.

Dado este paso en la hilación de ideas, nos damos cuenta de haber llegado a un punto crítico, relacionado ya no sólo con nuestra realidad institucional como universidad, sino con el amplio espectro que surge del paradigma de la responsabilidad social; según él ya no es posible concebir la organización como una caja con aberturas de entrada y salida, sino como una célula porosa del tejido social. Por lo tanto, centrar nuestra atención conceptual en la reflexión sobre **la cultura** se hace imprescindible y nos abre numerosas posibilidades y respuestas al hablar sobre el desarrollo humano en la Universidad. Pues es ya claro que no podemos circunscribirnos a los límites de una "cultura institucional" ajena a la búsqueda de una **identidad cultural** como pueblo y como nación en construcción.

Precisamente la misión de la Universidad está estrechamente relacionada con dicho proceso. Finalmente nos hallamos frente a frente a la relación entre **cultura y educación**, como ejes inseparables de la reflexión conceptual objeto de nuestro proyecto. Ello nos sugiere una idea como respuesta al interrogante de cómo empezar: sencillamente, por **reeducarnos** (reinventarnos creativamente) en el seno mismo de nuestro accionar.

Sin duda, toda herramienta conducente a poner en marcha este proceso, será de utilidad; y entre ellas, está en nuestras manos hacer uso de privilegiadas condiciones para ejecutar estrategias de mejoramiento del factor humano en la Universidad: la formación superior y avanzada, la capacitación permanente, la educación continua y la actualización, la plena integración al mundo de la informática, el aprovechamiento pleno de los medios de comunicación, la generación de procesos de modernización administrativa y definitivamente, una firme atención al bienestar de la comunidad universitaria que garantice la existencia de satisfactores a sus necesidades humanas de índole material, intelectual y espiritual.

Nuestro primer propósito está en el reto de sensibilizar a la Dirección universitaria sobre la voluntad política que exigirá dar tal salto hacia el futuro.

### 3. DIAGNOSTICO SITUACIONAL Y FORMULACION DEL PROBLEMA

#### 3.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Abordaremos el diagnóstico alrededor de tres aspectos relacionados con el factor humano como fundamento de los procesos de desarrollo institucional, social y humano en la Universidad, dentro de la organización social moderna:

1. ¿Cuál es la concepción del Factor Humano?.
2. ¿Cuáles son las políticas existentes en materia de Factor Humano?.
3. ¿Cuáles son las condiciones que permiten aplicar dicha concepción y políticas?.

La interrelación objetiva entre estos tres aspectos nos permiten establecer su nivel de concordancia y su

coherencia, facilitando diseñar un proyecto de estrategias que la modifique o fortalezca.

### 3.1.1. Concepción

La Universidad de hoy mantiene la estructura de la División del trabajo influenciada por las tendencias tayloristas. El factor humano entendido como un insumo mas del proceso de producción (de servicios).

En la Universidad se mantiene una estructura orgánica piramidal en el nivel administrativo y académico. El nivel de decisión esta fuertemente concentrado en el vértice de la pirámide. En la medida en que se amplia la pirámide, disminuye dramáticamente la participación.

Este esquema de poder se reproduce internamente en las diferentes facultades y programas, como un modelo que se multiplica tantas veces como componentes de la estructura hay.

El factor humano no se concibe integralmente, sino como poblaciones aisladas, con intereses propios y a veces casi

en conflicto: directivos, docentes, estudiantes, empleados de la administración.

Teóricamente la concepción del factor humano gira alrededor de la formación integral del estudiante. No obstante, el concepto no resiste la confrontación con la realidad, atomizándose en una gran diversidad de microorganismos, funciones y acciones aisladas.

Debemos partir por aceptar que en la Universidad aun no se concibe el factor humano mas allá de un nivel meramente funcional, en el que en términos generales se espera que cada quien cumpla un rol mecánico, poco creativo, poco autónomo y poco humanizante. Aun no se percibe claramente la idea de factor humano como **persona**, capaz de aportar ideas, tomar iniciativas y de mantener un proceso de educación permanente que le permita formarse y desarrollarse.

No obstante, encontramos que en 1994, a raíz de las reformas inducidas por el desarrollo de la Ley 30 de 1992, se plantea en la Universidad la tímida iniciación de un proceso de cambio conceptual respecto a la misión misma de la institución y al factor humano que la compone, alrededor del discurso de la modernización, en un plano eminentemente

de voluntad, que lamentablemente no se traduce o no refleja una verdadera convicción sobre los planteamientos plasmados a manera de marco conceptual.

Lo anterior lo ilustra el hecho de que en los lineamientos del Plan de Desarrollo de la Universidad estipulan una serie de componentes de apoyo para el desarrollo de la misión y las políticas institucionales, entre los cuales Bienestar figura en términos de prioridades en cuarto lugar, después del desarrollo físico. El desarrollo del recurso humano poco o nada se ve como compromiso institucional, exceptuando aquello que tiene que ver directamente con las metas de excelencia académica (capacitación docente).

La nueva formulación de la misión de la Universidad representa una evolución interesante de la concepción del hombre que se espera formar, al hacer claro énfasis en los valores democráticos de justicia, ética y tolerancia:

"La Universidad de Cartagena es un centro generador de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos. Su misión es formar profesionales de alto nivel dentro de claros valores de justicia, ética y tolerancia, capacitados

para promover el desarrollo integral de la región y del país" (Estatuto General de la Universidad de Cartagena, 1994).

### 3.1.2. Políticas

El plan de Desarrollo de la Universidad de Cartagena correspondiente al trienio 1994 - 1996 contempla una serie de políticas y estrategias generales que deben orientar su formulación y ejecución, incorporando un llamado a la participación activa de la comunidad universitaria.

Se formulan tres políticas generales de desarrollo:

1. La búsqueda permanente de la excelencia académica.
2. La eficiencia de la administración universitaria.
3. El saneamiento financiero institucional.

En cuanto a las estrategias, se plantean:

1. La planeación como dimensión y sistema universitario.
2. La formación como factor de transformación.

3. Dimensionamiento espacial de la Universidad.
4. Modernización y apertura de los programas académicos.
5. Equilibrio funcional universitario.
6. Evaluación organizacional permanente.

La formulación del Plan postula la incorporación de la planeación considerada como dimensión o cultura institucional que oriente el quehacer en todos los ámbitos y niveles de forma natural.

En cuanto a la formación como factor de transformación, se formula la estructuración de un pensamiento creador y la práctica de una crítica científica.

La estrategia de dimensionamiento señala la necesidad de ampliar los canales de diálogo entre culturas y de intercambio de experiencias y logros científicos.

La estrategia de modernización y apertura establece "abrir los espacios para la reflexión sobre la actualización de la docencia y el aprendizaje, modernizar al docente y al estudiante, actualizar los medios pedagógicos,

reconceptualizar los currículos con horizonte al siglo XXI, y dimensionar la investigación en cada programa académico". Así mismo, tiene en cuenta la exigencia de "abrir nuevos programas como respuesta a propuestas fundamentales del desarrollo regional y nacional, emprender nuevas acciones de extensión que impacten positivamente en la región e impulsen el cambio hacia un futuro mejor". (2)

La estrategia de equilibrio funcional se refiere al desarrollo armónico de la educación universitaria, avanzada y permanente.

Finalmente, la sexta estrategia se refiere a la permanente evaluación de los componentes orgánicos en su estructura y gestión y al establecimiento de instrumentos de mejoramiento continuado de los procedimientos y niveles de desempeño, institucionalizando la cultura de la eficiencia.

Entre los objetivos expuestos en el Plan de Desarrollo para operacionalizar las políticas y estrategias, interesa para nuestro objeto de estudio identificar los siguientes:

---

<sup>2</sup> Plan de Desarrollo 1994-96. Rectoría Universidad de Cartagena

- Incrementar la eficiencia y la eficacia de la administración universitaria tanto en las áreas académicas como de apoyo, a través de la actualización y proyección de los métodos y técnicas de trabajo, de la agilización de los procedimientos, de la selección y formación de los servidores de la institución, de la sistematización de la información, las comunicaciones y los archivos, en un ambiente de apertura al cambio.

- Fortalecer y flexibilizar la formación humanística para aumentar su participación en la formación integral de los estudiantes.

Entre los diversos objetivos específicos del Plan, se identifica una intencionalidad de fomento a la creatividad, innovación, formación de investigadores, intercambio interuniversitarios, autoevaluación y medición permanente de resultados. No obstante, a pesar de estar planteados en el nivel específico, no se observa una operacionalización que concrete su puesta en práctica y trascienda el ámbito de la intención.

### 3.1.3. Condiciones

Al hablar de condiciones nos referiremos al **ambiente físico** y al **clima organizacional** que propician o no la activación de procesos de desarrollo humano. Véase Anexo 3.

Para el efecto, hemos establecido cuatro grandes variables de análisis, que desarrolla el presente capítulo:

Espacios físicos

Servicios y Beneficios

Información y Comunicación

Participación

#### 3.1.3.1. Espacios físicos

Al hablar de espacios físicos nos referiremos a los siguientes indicadores:

- Espacios de estudio
- Espacios de trabajo
- Espacios de socialización
- Espacios de recreación

### Espacios de estudio

En cuanto a los espacios para estudio individual, encontramos una marcada diferencia de opinión entre los estudiantes del campus de Zaragocilla y los del Claustro de San Agustín.

Mientras que un 67% de encuestados en Zaragocilla considera que los espacios para el estudio individual son adecuados (biblioteca, salones, pasillos, patios), solamente el 26% de los encuestados en San Agustín los considera así. Tomando el Universo total de estudiantes de la Universidad, la mayoría los considera inadecuados (60%).

Entre las principales razones para considerar inadecuados los espacios de estudio individual, se señalan:

- Ruido excesivo en biblioteca
- Sólo se cuenta con la biblioteca
- Salones de clase siempre ocupados
- Falta de ventilación en los salones
- Falta de espacios para estudio individual

En cuanto a espacios para estudio grupal, el 73% de los estudiantes de San Agustín considera que no los hay, así como el 50% de Zaragocilla considera que sí los hay. El 62% de la población estudiantil considera que no hay espacios adecuados para el estudio grupal.

Entre los espacios para estudio grupal señalados se destacan las dos bibliotecas, salones de clase (si están desocupados), pasillos, y patios.

Los estudiantes identifican como carencias en relación con este indicador:

- Adecuadas zonas de estudio
- Adecuación aulas de clase (16) San Agustín
- Salas de conferencias
- Salones de reunión grupal (5) Zarag.
- Falta de salones de clase

En menor porcentaje establecen como carencias para el estudio salas de conferencia, sala de informática y laboratorios más grandes y con equipos mas modernos e inadecuada ventilación de salones (en San Agustín).

Por su parte, el 66% del cuerpo docente considera regulares las aulas de clase, porque no reúnen los requisitos mínimos para la enseñanza moderna: son aulas cerradas, pequeñas para el número de estudiantes, oscuras, y sin recursos de apoyo.

Así mismo, el 42% de los docentes considera los servicios de biblioteca regulares: falta de espacios adecuados para trabajo individual y grupal, deficiente estado y desactualización de la colección. El 33% considera que la labor y el servicio de la biblioteca son buenos, que es completa y sistematizada.

### **Espacios de trabajo**

El 63% de los docentes considera que no existen en la Universidad adecuados espacios para desempeñar las funciones, por insuficientes, con pocos recursos, falta de oportunidad para todos (discriminación y politiquería).

Así mismo el 67% de los empleados públicos considera que los espacios para el desempeño laboral son inadecuados, aduciendo entre las razones la falta de servicios sanitarios, espacios muy reducidos, falta de privacidad y falta de lugares comunes.

Entre los dos empleados oficiales encuestados, la opinión se dividió al respecto: adecuado en Zaragocilla, por contar con los implementos de trabajo e inadecuado en San Agustín por falta de los mismos.

### **Espacios de socialización y recreación**

El 65% de la población estudiantil encuestada considera que no existen espacios para socializar en la Universidad. Entre las principales carencias identificadas están:

- Falta de una cafetería en San Agustín.
- Falta de una cafetería central en Zaragocilla, que permita la integración de los miembros de distintas facultades y dependencias de la comunidad universitaria.
- Campos deportivos.
- Zonas verdes.
- Sillas en los pasillos de Zaragocilla.

Por su parte, un 75% de los docentes considera que no hay espacios para socializar, porque las áreas son reducidas, sólo sirven para lo académico, falta de espacios para recreación y de lugares y fechas para integración docente.

Esta información es ratificada por los empleados públicos, quienes en un 100% respondieron que no existen estos espacios, por las mismas razones expuestas, además de las siguientes:

- Por razones estructurales y programáticas no hay conciencia de la necesidad y obligación de socialización permanente como función básica de la Universidad.
- No existe un lugar donde los empleados puedan reunirse con familiares y compañeros de trabajo.

Nuevamente encontramos una diferencia de criterio de los dos trabajadores oficiales encuestados. En Zaragocilla considera que no hay espacios para socializar, porque cada compañero está en su dependencia, mientras que en San Agustín manifiesta que hay un sitio donde se pueden reunir en los momentos de descanso.

### **3.1.3.2. Servicios y beneficios**

Al hablar de servicios, nos referiremos a los siguientes indicadores:

- Salud Integral
- Desarrollo Social

- Seguridad Social
- Beneficios laborales
- Cultura, Recreación y Deportes

### **Salud Integral**

Más de la mitad de la población estudiantil no ha hecho uso de los servicios de salud o los utiliza pocas veces, por desconocimiento, dificultad con citas y horarios, presentar pocos problemas de salud, utilizar otros servicios médicos, cruce de horarios y horario de atención muy corto. Por su parte, la mayoría de docentes, empleados públicos y trabajadores oficiales usa pocas veces los servicios de salud.

En cuanto a la calidad del servicio, la tercera parte de los estudiantes lo consideran regular por falta de mayor cobertura, parciales servicios especializados, desprotección en casos de urgencia. La quinta parte dice que es buena, por la atención eficaz y oportuna, amabilidad y receptividad del personal que atiende. Para los empleados el servicio de salud es bueno, por cobertura integral (hospitalización y medicina), buenos especialistas, recursos necesarios, y otorgan cita para el mismo día.

La calidad humana es buena para la tercera parte de los estudiantes, pero se considera que es mejor en Zaragocilla: se le da importancia y respeto que merece el estudiante, personal competente y amable, calidez, alto nivel humano, trato familiar. Quienes aducen calidad humana regular, con énfasis en San Agustín, dicen que falta trato más humano, distancia entre médico y paciente, falta de puntualidad y deficiente atención en emergencias. 42% de los docentes consideran que la calidad humana es regular, por ser impersonal, mientras que los trabajadores públicos y trabajadores oficiales la consideran buena (89%).

La gran mayoría de los estudiantes nunca ha utilizado el servicio de asesoría psicológica, que oficialmente sólo se presta a este estamento, aunque informalmente es solicitado por algunos empleados. Los pocos que lo han usado, consideran buena la calidad de este servicio por la orientación que brinda a quien necesita ayuda.

### **Desarrollo Social**

Se observa un amplio desconocimiento de los programas y servicios sobre la Sección que maneja este indicador, ya que el 76% de los estudiantes dicen no haberlos utilizado

nunca, a pesar de que una mayoría dice conocer los programas de Inducción, Festivales de Integración, Subsidios, Crédito para libros, Vacaciones creativas y Promoción en salud a las comunidades, en su orden. La gran mayoría ha participado en Inducción, Festivales de Integración y Crédito de libros.

Entre los empleados de la Universidad, prácticamente se desconocen los programas de desarrollo social. Los pocos que responden haber hecho uso están entre los empleados públicos y mencionan cursos vacacionales para hijos de empleados, cursos y programas para familiares.

### **Seguridad Social y beneficios laborales**

Este indicador se refiere solamente a los empleados. La gran mayoría de los empleados públicos identifican las dos secciones relacionadas con recursos humanos (Personal y Selección y Capacitación), mientras que los docentes creen identificarlas, pero lo hacen erróneamente, identificando sólo la oficina de personal.

En cuanto al conocimiento de servicios de que se es beneficiario, encontramos un porcentaje significativo.

Según la experiencia personal de los encuestados, la atención humana de la División de Recursos Humanos es buena para la mayoría, aunque algunos señalan como regular la atención en la Sección de Personal, dependiendo del grado de amistad y por trato poco halagador.

Los servicios administrativos de la División de Recursos Humanos son lentos para el 50% de los docentes (mucha tramitología, poca sistematización, demora en entrega de certificados), mientras que el 56% de los empleados públicos considera que son rápidos, lo cual parece confirmar las preferencias de trato por grado de amistad.

En cuanto al uso de los servicios de la Caja de Previsión, los nueve empleados públicos encuestados han hecho uso de Medicina General, contra 8 de 12 docentes. 48% de estos últimos ha hecho uso de su cesantía parcial, contra un 1% de los demás empleados.

### **Cultura, Recreación y Deportes**

Cerca de la mitad de la población estudiantil afirma que pocas veces asiste a los eventos culturales, por falta de tiempo, cruce de actividades, poca información y a

destiempo. Entre quienes asisten conceptúan que su calidad es buena (59%), por considerar -en orden de frecuencia de respuesta- que contribuyen al desarrollo y formación integral del individuo, son bien preparados, permiten el intercambio y la integración, rescatan la identidad cultural, son amenos, divertidos y relajantes.

A pesar de que el 92% de la población estudiantil encuestada no pertenece a un grupo cultural, conoce la existencia de la mayoría de estos grupos, destacándose en su orden Cine Club, Gaita Corinche, Coro y Teatro Estudio TEUC. Así mismo sucede con los equipos deportivos, entre los que se destacan fútbol, voleibol, ajedrez y béisbol.

La mayoría de los estudiantes asiste pocas veces a los eventos deportivos, aduciendo poco tiempo, cruce de actividades, falta de interés, poca información y ausencia de canchas deportivas. En cuanto a pertenencia, el comportamiento es similar a la actividad cultural y de eventos extracurriculares, por las mismas razones.

Es de anotar que a pesar de la baja participación y pertenencia a los eventos culturales, deportivos y extracurriculares, hay conocimiento de todos los grupos y de la vida universitaria.

Encontramos una diferencia significativa en materia de asistencia a eventos académicos extracurriculares, en favor del area de San Agustín, con un 50% de asistencia con frecuencia contra 31% en Zaragocilla. La centralización que es frecuentemente mencionada por la comunidad universitaria en la encuesta, puede ser un factor que propicia esta situación; así mismo, nos atrevemos a pensar que el sistema de información a través de servicios de mensajería retrasa la publicación oportuna.

#### 3.1.3.3. Información y Comunicación

El 51% de los estudiantes opinan que los medios de comunicación interna de la Universidad son regulares. Se encontró un gran espectro de recomendaciones para mejorarlos:

- a. Las carteleras y afiches deben ser más llamativos, distribuidos en distintos puntos de la Universidad, seguros y oportunos, haciendo uso de técnicas publicitarias. Algunos recomiendan que haya una cartelera propia de Bienestar con información semanal, en distintos puntos.

- b. Los estudiantes recomiendan la creación de un periódico estudiantil.
- c. Se menciona la creación de una emisora universitaria.
- d. Se propone que los medios en la Universidad tengan un carácter más democrático. Participación estudiantil en los medios; información sobre los planes de la Universidad; actitud de escucha hacia los estudiantes.
- e. Mejor uso del sistema de circuito cerrado de televisión.
- f. Se propone la creación de boletines informativos por facultad.
- g. Se formula la desinformación de los empleados administrativos como multiplicadores.
- h. Se propone la creación de grupos estudiantiles de apoyo a los procesos de información y comunicación.
- i. En Educación a Distancia, se sugiere mejorar los sistemas de información telefónica.

La mayor parte de los empleados de la Universidad dicen enterarse de los beneficios a los que tienen derecho, a través de la comunicación interpersonal (compañeros). Se menciona también el sindicato en el caso de empleados públicos y trabajadores oficiales; la oficina de recursos humanos; circulares y carteleras.

En cuanto a los programas de la División de Bienestar, los empleados dicen enterarse a través de boletines, carteleras y afiches. Los docentes se enteran además a través de los estudiantes.

#### **3.1.3.4. Participación**

El 65% de los estudiantes encuestados responden que sí existen espacios de participación en la Universidad, destacando el Consejo Estudiantil, periódicos murales, carteleras, revistas de Facultad, bienestar estudiantil, aulas de clase y el parque. La gran mayoría hace uso de estos espacios o canales porque les permite una mayor información de lo que sucede en la universidad, pueden decir lo que piensan y mostrar aptitudes.

Llama la atención que el 55% de los empleados públicos no contesta o dice no saber si existen espacios o canales de participación en la Universidad. Algunos expresaron no contestar por miedo a las represalias.

En cuanto a los empleados oficiales, consideran que sí hay espacios de participación, señalando como los más importantes el Sindicato y el diálogo.

Por su parte, el 41% de los docentes no contesta a la pregunta sobre espacios de participación. Quienes responden que sí hay espacios, señalan los foros, las reuniones de docentes, las revistas de facultades y biblioteca, pero más de la mitad de ellos dicen no utilizarlos.

Los empleados públicos consideran en un 44% que es nula la autonomía en su trabajo, a diferencia de los trabajadores oficiales que la consideran alta. Los docentes opinan en igual proporción que la autonomía es alta y media, o no contestan la pregunta.

### 3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar del proceso de adecuación y los claros esfuerzos que está haciendo la Universidad de Cartagena para responder a las exigencias de las leyes y paradigmas que regulan a la Universidad moderna, se encuentran vacíos frente a la concepción del factor humano como eje fundamental de la aplicación, actuación y gestión del desarrollo universitario, tanto en la formulación de su misión, como en la de sus políticas y estrategias para alcanzarla.

El desarrollo humano aun no es considerado como punto de partida y de llegada de todo el acontecer universitario, tanto a nivel de su misión de formación integral del alumno, como de su responsabilidad social frente a las personas que trabajan en su interior para lograrla. Por lo tanto, al fallar en la aplicación de un espíritu comunitario y corporativo moderno, horizontal, de participación activa hacia un proyecto común de futuro, le dificulta el cumplimiento de su misión. Cuando decimos que hay vacíos frente a la concepción del factor humano en las políticas, planes y estrategias de Desarrollo Universitario, nos referimos a los siguientes factores:

1. El desarrollo de la persona no señalado como política universitaria.
2. Problemas de eficacia y eficiencia en el uso de medios y canales de comunicación interna y de socialización, generando un ambiente de insularidad corporativa.
3. Los espacios de participación no producen el impacto necesario para un mejor desarrollo institucional y humano, concebido éste último como un insumo más del proceso de producción.

La situación planteada puede considerarse como un reflejo de lo que acontece hoy en la educación superior colombiana; por lo tanto, la formulación de políticas y aplicación de una serie de estrategias dirigidas a fomentar la integridad de forma tal que su acontecer responda realmente a los valores que promueve, podría constituirse en un modelo de aplicación universal y en consecuencia ofrecer un aporte al desarrollo de una Universidad latinoamericana con identidad propia.

#### 4. FORMULACION DE POLITICAS

Al hacer un diagnóstico situacional sobre la concepción, las políticas y las condiciones actuales de la Universidad frente al manejo del factor humano, encontramos que en conjunto no propician la aplicación de un espíritu comunitario y corporativo moderno, horizontal y de participación, debido en principio a la ausencia de una política que complemente, articule y englobe las tres formuladas como pilares del proyecto de desarrollo institucional, a saber: búsqueda de excelencia académica, saneamiento financiero y eficiencia administrativa.

Estas tres políticas, si bien son de la mayor importancia, corren el peligro de evolucionar como vectores en distinta dirección, que a pesar de incidir sobre la realidad, lo harían a manera de tangente, sin tocar el corazón de la problemática universitaria: la falta de una cultura institucional ajustada a la época.

Por lo tanto, nuestra primera propuesta se dirige a la incorporación de una cuarta política en la orientación del plan de desarrollo hacia un proyecto de futuro:

**LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA DIRIGIRA TODAS SUS RELACIONES Y ACCIONES ORGANIZACIONALES HACIA EL DESARROLLO DE LA PERSONA, CON UN AMPLIO SENTIDO DE PERTENENCIA, INTEGRACION, IDENTIDAD, PARTICIPACION Y RESPETO POR SI MISMO Y POR EL OTRO, Y CONCIENCIA DE ESTAR CONSTRUYENDO UNA NUEVA CULTURA INSTITUCIONAL DE SERVICIO.**

En la medida en que la gente, las personas que hacen parte de la universidad CONOZCAN y SE APROPIEN del proceso de construcción de una nueva cultura institucional que se está gestando en la década actual, se alcanzará una visión de futuro de conjunto, alrededor de la cual cada miembro puede engranar su accionar, logrando el estado de satisfacción psicológica que produce el sentimiento de pertenencia a un grupo y a un ideal solidario, de la mano del ejercicio de la naturaleza creativa, autónoma y crítica que conduce a la autorrealización humana.

Es por ello que el desarrollo a escala humana se propone como fundamento alrededor del cual adquieran pleno sentido

las metas de excelencia académica, eficiencia administrativa y saneamiento financiero, hacia el logro de la misión de:

"Formar profesionales de alto nivel dentro de claros valores de justicia, ética y tolerancia para promover el desarrollo integral de la región y del país" (Estatuto General de la Universidad de Cartagena, 1994).

1. Se busca la excelencia en la educación superior de la universidad.
2. No hay competencia.
3. Se busca la excelencia en los planes y proyectos académicos.
4. Se busca la excelencia en una clara percepción de proceso, en la que toda la evaluación es un ejercicio permanente del

## 5. ESTRATEGIAS DE ACCION

El presente es un diseño interactivo de estrategias de acción para el desarrollo de la política de construcción de una nueva cultura institucional. Esto quiere decir que los proyectos y acciones de una estrategia están incidiendo simultáneamente en las demás.

Es importante enfatizar que las estrategias que enunciamos a continuación poseen las siguientes características:

1. Se pueden implementar con la estructura actual de la universidad.
2. No son jerárquicas.
3. Se han de traducir en programas y proyectos específicos.
4. Se han de manejar bajo una clara concepción de proceso, incorporando la evaluación como ejercicio permanente del

mismo, en la medida en que transcurran sus diversas fases y etapas de desarrollo, con el fin de realizar los ajustes pertinentes.

5. Las estrategias que se proponen obedecen a la situación o condiciones encontradas. Sin embargo, hay dos aspectos que no se abordan explícitamente, como son servicios de salud y mejoramiento de aulas. Los primeros son considerados como parte de la estrategia de formación en servicio, cuyo desarrollo tendrá que tener en cuenta las nuevas modificaciones de Ley.

En cuanto al mejoramiento físico de aulas y demás espacios, se entiende incorporado como parte del Plan de Desarrollo Físico a cargo de la Oficina de Planeación de la Universidad y por tanto no consideramos conveniente incorporarlo como propuesta propia del proyecto. No obstante, se espera que esta oficina se apropie de la información que nuestro estudio produjo.

#### **1. ESTRATEGIA DE COMUNICACION E INFORMACION**

Esta estrategia se ha diseñado teniendo en cuenta dos tipos de comunicación: formal y no formal

Comunicación formal:

No hay claridad sobre los lineamientos que establezcan cuáles son las dependencias a las que debe llegar la información (resoluciones, etc.).

Comunicación no formal:

La información de cartelera está disgregada y la comunidad universitaria no tiene claridad sobre puntos de recepción de información, según su fuente.

No existen verdaderos espacios de expresión y opinión para la comunidad universitaria.

**Proyecto 1. Replanteamiento del programa de inducción para quienes ingresan a la Universidad o asumen un nuevo cargo.**

Este programa será asumido por la División de Recursos Humanos para empleados administrativos y docentes, y por la División de Bienestar Universitario para los estudiantes. No obstante, se enfatizará en alcanzar un conocimiento integral de la Universidad: misión, políticas, plan de desarrollo, organigramas, funciones, servicios, beneficios, etc.).

**Proyecto 2. Seminario remedial sobre la estructura organizacional de la Universidad,** que cumpla las funciones de informacion, conocimiento y ubicación, para quienes ya han ingresado a la universidad, dado que existe un desconocimiento general sobre la institución y la reciente reestructuración. Este programa tendrá énfasis en comunicacion, su cobertura será universal (estudiantes, docentes y administrativos) y su carácter será temporal y obligatorio.

**Proyecto 3. Programa de desarrollo de medios de comunicacion.** Este programa tendrá cobertura de toda la comunidad universitaria, ya sea a través de medios colectivos, o medios para poblaciones cautivas o particulares. Se desarrollara a través de los siguientes sub-proyectos:

**a. Carteleras fijas por áreas de informacion,** tanto a nivel general como de facultades y dependencias. Se proponen las siguientes áreas: bienestar universitario, recursos humanos, financiera, posgrado y educación continua, admisiones, estudiantil, general, entre otras.

b. **Periodismo universitario.** Con base en el grupo de periodismo cultural de la Sección de Actividades Culturales de la División de Bienestar, se propone conformar un periódico estudiantil, con acceso a los otros estamentos universitarios. Se buscara fomentar la expresión, opinión y creatividad de la comunidad.

c. **Radio educativa y cultural.** Este subproyecto buscará reforzar los esfuerzos que se vienen haciendo en la Facultad de Derecho (Balcón de las Ideas), en Bienestar Universitario y en Educación Abierta y a Distancia (Interacción). Se trata de consolidar estos proyectos como experiencias precursoras de una emisora universitaria.

d. **Circuito cerrado de televisión.** Se revivirá el Canal 21 o sistema interno de televisión, incorporando a la programación el noticiero universitario. Se propone igualmente que este proyecto sea desarrollado por estudiantes, bajo la coordinación del grupo de periodismo universitario de la Sección de Actividades Culturales.

## 2. ESTRATEGIA DE PARTICIPACION

El desarrollo de la estrategia de comunicacion en la Universidad generara de hecho un proceso de cambio en materia de participacion. No obstante, es necesario plantear algunos proyectos adicionales dirigidos específicamente al fortalecimiento y desarrollo de espacios de participacion en la Universidad.

Esta estrategia obedece a que los espacios de participacion existentes en la Universidad son muy poco utilizados y desconocidos para muchos. Además, la practica de la participacion no es fomentada por los distintos niveles de decisión.

### **Proyecto 4. Educación para la formación en participacion.**

Se trata de un seminario taller de grupos heterogéneos representativos de los diversos niveles y estamentos, que clarifique el concepto y las teorías alrededor de la participacion y las aplique en simulaciones practicas, alrededor de los conceptos de desarrollo a escala humana. Este proyecto será encomendado a la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en coordinación con el Centro de Capacitación y Asesoría Académica y la Sección de Selección y Capacitación de la División de Recursos Humanos. El

programa se diseñara para cubrir toda la población docente, administrativa y consejo estudiantil.

**Proyecto 5. Fortalecimiento de espacios de participacion.**

- a. **Institucionalización del Encuentro Académico Administrativo**, de carácter periódico y permanente, recientemente creado, como espacio de dialogo y concertación intrauniversitario. Este encuentro será coordinado por la Secretaria General de la Universidad.
- b. **Edición de material impreso sobre La Participacion y los espacios de participacion en la Universidad y sus formas de utilización.** El diseño y desarrollo de contenidos estará a cargo de la unidad de educación no formal de la Sección de Producción de Medios en los Programas de Educación Abierta y a Distancia.
- c. **Reactivación y fortalecimiento de los Claustros Docentes.** Este subproyecto debe responder a una voluntad política explícita de la Rectoría y Vice/rectoría Académica, y será coordinado por los representantes del cuerpo docente ante Consejo Superior y Consejo Académico.

d. **Generación de Claustros Administrativos**, semestralmente, que permitan al personal administrativo intercambiar experiencias, ideas, expectativas y generar propuestas de mejoramiento de la vida universitaria y de la eficiencia administrativa. Estos encuentros deben ser institucionalizados a través de la Vice/rectoría Administrativa, y coordinados por la Sección de Personal de la División de Recursos Humanos.

e. **Institucionalización de los Círculos de Participación** que propendan por la generación de una verdadera cultura de la participación en el quehacer cotidiano, hacia el mejoramiento institucional y del desarrollo humano. Este Programa estará dirigido por la División de Bienestar Universitario, en coordinación con la División de Recursos Humanos., su ejecución se dará al interior de las distintas dependencias, buscando que se constituyan en momentos de reflexión-acción que propicien la integración y el sentido de pertenencia como herramienta clave de la construcción de una cultura institucional.

### 3. ESTRATEGIA DE FORMACION EN SERVICIO

La Universidad no ha asumido que el centro de gravedad de

la organización moderna ha cambiado, de la concentración en el producto, a la concentración en el cliente. Es imperativo generar una conciencia universitaria sobre su inserción en un mercado de servicios en el cual tiene que competir para su sobrevivencia, permanencia y superación orientando sus acciones hacia los momentos de verdad.

**Proyecto 6. Programa de formación en desarrollo organizacional.** A cargo del Programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, en coordinación con la Sección de Selección y Capacitación de la División de Recursos Humanos, este seminario taller se constituirá en un programa permanente de actualización teórico práctica de las concepciones organizacionales del mundo moderno. Se tratara de abarcar a toda la población laboral, con un sistema de inscripción voluntaria que acredita para el escalafón administrativo y docente.

**Proyecto 7. Formación en Liderazgo Gerencial.** Se trata de un taller de dirección que deberá ser tomado por todas las personas que accedan a cargos del nivel ejecutivo y directivo en la Universidad, incluyendo a quienes actualmente los ocupan. Este programa proporcionara en forma permanente formación sobre las fronteras del

conocimiento en materia de organización empresarial. Su desarrollo será responsabilidad del Centro de Postgrado y Relaciones Externas.

#### **4. ESTRATEGIA DE FOMENTO Y AMPLIACION DE TIEMPOS Y ESPACIOS DE INTEGRACION Y SOCIALIZACION.**

Los espacios de socialización con que cuenta la comunidad universitaria no lo son como tales, sino han sido adaptados a falta de verdaderos espacios. Por lo tanto, se requiere hacer un esfuerzo institucional para salvar este sentido vacío por parte de estudiantes y empleados, con el fin de fomentar el conocimiento interpersonal, la integración, el sentido de pertenencia y un mejor clima de estudio y de trabajo.

**Proyecto 8. El cafetín.** Se trata de recuperar para la comunidad universitaria un espacio sencillo de café y diálogo, que trascienda los espacios de cada facultad o dependencia y que facilite el intercambio. Se deberá realizar el respectivo estudio de ubicación, pero en principio se propone hacer uso del patio de Ciencias

Económicas. En Zaragocilla puede utilizarse el espacio existente entre las Facultades de Medicina, Química y Odontología. Este proyecto estará a cargo de la Sección de Servicios Generales, bajo la dirección de la Vice-rectoría Administrativa.

**Proyecto 9. Incorporación de la actividad cultural y deportiva al plan académico.** Este proyecto busca responder a la necesidad manifiesta principalmente por los estudiantes de contar con mas y mejores espacios y tiempos para las actividades de orden recreativo y cultural. Consiste en establecer dentro del pensum académico de todos los semestres en todas las carreras una electiva en deporte o en actividad cultural. Estará a cargo de la Vice-rectoría Académica en coordinación con la División de Bienestar Universitario.

## **5. ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO A LA PERSONA**

**Proyecto 10. Estímulo.** Planteado en dos fases, este proyecto consiste en la realización de un estudio sobre los factores que estimulan el desempeño laboral, el bienestar social y el desarrollo integral de la personalidad en sus

aspectos físico, emocional, afectivo, mental, intelectual, artístico y espiritual. A través de el se facilitará la toma de decisiones dirigida a mejorar la calidad de vida universitaria de los servidores de la institución. Estará a cargo de la División de Bienestar Universitario, en coordinación con la División de Recursos Humanos.

**Proyecto 11. Capacitación y educación permanente.** Se propone reforzar esta política universitaria, incorporando a ella al cuerpo administrativo, además de los docentes. Este proyecto consiste en la continua oferta de cursos, seminarios, talleres, etc., de libre inscripción, para los empleados de la Universidad, de forma tal que adquieran nuevos conocimientos y puedan realizar su desarrollo intelectual, calificándose como funcionarios y como personas. Este proyecto estará a cargo de la Sección de Selección y Capacitación de la División de Recursos Humanos.

## **FASES DE DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS**

Las anteriores estrategias se desarrollarán en cuatro fases:

### **Primera Fase: Incorporación de la Política.**

En esta fase, comprendida entre Enero y Abril de 1995, el proyecto será presentado a todas las instancias universitarias, con el objeto de dar a conocer la propuesta y propiciar un clima de consenso, de forma tal que conduzca a la presentación de un Acuerdo ante el Consejo Superior de la Universidad de Cartagena.

### **Segunda Fase: Diseño de Proyectos**

En esta fase, comprendida entre Abril y Agosto de 1995, se conformarán los equipos de trabajo entre las diversas dependencias responsables, para el respectivo diseño de proyectos específicos relacionados con las estrategias.

### **Tercera Fase: Incorporación a Presupuesto**

En esta fase, comprendida entre Septiembre y Octubre de 1995, se incorporará cada proyecto a los rubros correspondientes.

### **Cuarta Fase Implementación.**

Esta fase estará a su vez dividida en etapas aun no predecibles, y se iniciará en 1996.

La Universidad debe insistir en la creación de una cultura de desarrollo a partir de la recuperación de la fuerza humana y el desarrollo que crea la capacidad de respuesta tanto individual como colectiva.

**6. CONCLUSIONES**

Las universidades modernas deben llevar a cabo un cambio estructural y organizacional.

1. Solamente un cambio estructural de la organización educativa y particularmente de las instituciones de educación superior, que parta de una nueva manera de pensar y asumir su realidad y de reinventarse como organismo flexible y dispuesto a transformarse continuamente, permitirá a la Universidad mantenerse a la altura de los tiempos. Para lograr este objetivo, hay un camino directo: la focalización de la atención en el factor humano.

2. La Universidad moderna, que vive en un mundo cada vez mas heterogéneo, interdependiente y competitivo, necesita cada día mas lograr como primera condición para su desarrollo, la satisfacción de su cliente interno (empleados y estudiantes), lo cual conducirá a que sea él consciente de que no está allí para realizar una serie de tareas aisladas, sino que hace parte integral e importante de un proceso de servicio y de desarrollo.

3. La Universidad latinoamericana debe insistir en la creación de un modelo propio de desarrollo a partir de la recuperación de nuestra identidad. Un proceso de desarrollo que cree "un ambiente propicio para que las personas, tanto individual como colectivamente, puedan desarrollar todas sus potencialidades y contar con una oportunidad razonable de llevar una vida productiva y creativa conforme a sus necesidades e intereses".

HAIR, JOHN. El rol de la innovación. Editorial

ALBRECHT, Fernando. El triángulo del desarrollo.

ARISTIZABAL, Juan. El desarrollo humano y el rol del empresario. Boletín de la Comisión de Estudios de Trabajo. Revista Administrativa de la Universidad Nacional de Colombia, 1971.

BAJERO, Haroldo. El desarrollo humano y los proyectos sociales. In: Rol del empresario en el desarrollo, publicación de la Comisión de Estudios de Trabajo, 1971.

DEB, Robert. El desarrollo humano. Fondo Editorial, 1970.

CHAVENATTO, Silvio. La explotación de Recursos Humanos, capítulo 17. El desarrollo humano. Editorial Trilce, 1971.

DE MATOS, Carlos. El desarrollo humano y la construcción productiva. En: El desarrollo humano y el proceso de desarrollo capitalista. IICA, 1971.

DOCUMENTOS UNIVERSITARIOS DE CARTAGENA. DEPARTAMENTO GENERAL, febrero N. 1, 1974.

DOCUMENTOS UNIVERSITARIOS DE CARTAGENA. PROYECTO DE CREACION DE LA DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, 1971.

DOCUMENTOS UNIVERSITARIOS DE CARTAGENA. PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE LA DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, febrero de 1974.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARANGO VELASQUEZ, Gabriel Jaime. Desarrollo y Cultivo.
- ARANGO VELASQUEZ, Gabriel Jaime. Bases conceptuales y de organización par ala creación del Ministerio de Cultura.
- ADAIR, John. El reto gerencial de la innovación. Editorial LEGIS.
- ALBRECHT, Karl. ZEMKE, Rom. Gerencia del Servicio. El triángulo del servicio.
- ARISTIZABAL, J. Mario. La responsabilidad social del empresario. Asociación Colombiana de Relaciones de Trabajo. Revista Administración de Personal, Abril - Junio 1991.
- BAQUERO Harold. QUINTERO Victor Manuel. Los proyectos sociales I. Guía para su identificación, selección, formulación, seguimiento y evaluación. IFL. Cali, 1991.
- COPE, Roberto. El plan estratégico. Fondo Editorial LEGIS.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recurso Humano, Capítulo 10: Planes de Beneficio Social. Mac Graw Hill, México.
- DE MATTOS, Carlos. Cambio tecnológico y reestructuración productiva. En marcha hacia un nuevo período de desarrollo capitalista. IPES CORPES de Occidente. Medellín Julio 1992.
- DOCUMENTOS UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. ESTATUTO GENERAL, Acuerdo N. 03 de 18 de enero de 1994.
- DOCUMENTOS UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. PROYECTO DE CREACION DE LA DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, 1981.
- DOCUMENTOS UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE LA DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO. Febrero de 1994.

DOCUMENTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. REFORMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO. Carta Universitaria. Separata No 2. Julio 1991.

DRUCKER, Peter. Las nuevas realidades. Editorial Norma. Bogotá 1989.

INFORME SOBRE BIENESTAR UNIVERSITARIO PRESENTADO AL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES. ASCUN. Manizales, 1989.

LEY 30 DE 1992 POR LA CUAL SE REORGANIZA EL SERVICIO PUBLICO DE LA EDUCACION SUPERIOR.

LONDOÑO, Juan Luis. La infraestructura social en la Revolución Pacífica. D.N.P., Revista Planeación y Desarrollo.

MARTINEZ, Gonzalo. América Latina hacia el año 2000: opciones y estrategias. Capítulo 6: el proceso de modernización y la cultura.

MAZA, Ana María. Un mirar de nuestro tiempo. Analista Chilena. Documento.

MAX NEEF, Manfred. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. CEPANUR, 1980.

MEDINA ESCAÑO, Araceli. RAMOS MIRANDA, Delia. CEBALLOS Carmen. Delimitación, Control y Participación: Formas en la creación y apropiación del espacio en la universidad de Cartagena. 1991.

MEISEL, Adolfo. Autonomía o Integración reflexiones en torno al problema de la Costa Caribe: Revista No 11. Universidad del Norte 1993.

PARADA, Jairo. Desarrollo regional y desarrollo institucional en la Costa Atlántica. Revista Ensayos de Economía Vol. 2 No 1. Universidad del Atlántico 1991.

RAMOS, Joseph. Logros, límites y potenciales de la políticas sociales.

RESTREPO, Dario. Transformaciones presentes en América Latina: La Descentralización, mito y potencia. El caso colombiano. CEDAL, San José, 1990.

REVISTA FORO. La democracia participativa algo más que una Ley.

REYES, Alvaro. La infraestructura social en el plan de desarrollo. D.N.P. Revista Planeación y Desarrollo.

ROMERO, Fernando. Libertad y responsabilidad empresarial.

SARMIENTO, Libardo. El paquete social del neoliberalismo. Universidad Nacional. Revista Foro No. 20, Mayo de 1993.

SEGOVIAS, Rodolfo. Los albores de la industria en la Costa Atlántica. Cartagena, 1992.

URRUTIA, Miguel. La infraestructura social. D.N.P. Revista de Planeación y Desarrollo.

VARGAS VELASQUEZ, Aloy. Participación social planeación y desarrollo regional, Capítulo I.

ZUNKEL, Osvaldo. El desarrollo desde dentro: un enfoque neoestructuralista para la América Latina. Fondo de Cultura Económica, México, 1991.

----- DESARROLLO HUMANO. Informe de 1990. 1991, 1992, publicado para PNUD. Tercer Mundo Editores, Bogotá, 1992

**ANEXO 1.**

**PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO**

**NOMBRE:** ELENA LEPESQUEUR GOSSAIN  
**PROFESION:** TRABAJADORA SOCIAL  
**CARGO:** JEFE DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO,  
DIRECCION DE UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

**NOMBRE:** MARCELA CURREA GALVIS  
**PROFESION:** PSICOLOGA  
**CARGO:** PROFESOR ASOCIADO III. FACULTAD DE CIENCIAS  
SOCIALES Y EDUCACION.

**NOMBRE:** CARLOS OSPINA BOZZI  
**PROFESION:** COMUNICADOR SOCIAL  
**CARGO:** JEFE SECCION DE PRODUCCION DE MEDIOS.  
PROGRAMAS DE EDUCACION SUPERIOR ABIERTA Y A  
DISTANCIA.

**ANEXO 2.**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION SOBRE  
RECURSO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**1. DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**

**1.1 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS**

---

Profesión:

---

**1.2 JERARQUICAMENTE ESTA DIVISION DEPENDE DE:**

---



**3. NUMERO TOTAL DE EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN**

3.1 Indique el número de trabajadores oficiales

\_\_\_\_\_

3.2 Indique el número de empleados públicos vinculados antes de 1985.

\_\_\_\_\_

3.3 Indique el número de empleados públicos vinculados después de 1985 y que aún laboran.

\_\_\_\_\_

3.4 Indique el número de docentes.

\_\_\_\_\_

3.5 Indique el número de pensionados

\_\_\_\_\_

Otra información relevante:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

000 32327











**5. MEDIOS DE COMUNICACION E INFORMACION**

5.1 Indique los medios con que cuenta la División de Recursos Humanos para informar y divulgar los requerimientos, beneficios y obligaciones a los empleados de la Universidad de Cartagena, oficiales, públicos y docentes.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



SECCION 1 DIVISION DE RECURSOS HUMANOS

Conoce usted los servicios que lo componen?

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE PROGRAMAS DE  
DESARROLLO SOCIAL**

Da usted a los siguientes servicios el nivel de eficiencia que usted considera que se debe prestar?

Servicio de Dependencia

**PROYECTO:**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO E  
INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ENCUESTA PARA DOCENTES**

**FACULTAD:** \_\_\_\_\_ **PROGRAMA:** \_\_\_\_\_

**SEMESTRE:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**SECCION I: DIVISION DE RECURSOS HUMANOS.**

1. Conoce usted las dos secciones que la componen?

Si  Cuáles \_\_\_\_\_

No  Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. De cuáles de los siguientes servicios es usted beneficiario y a través de qué dependencias se tramitan:

Servicios	Dependencia
Prima de Navidad	_____
Prima de Servicio	_____
Prima de Vacaciones	_____
Préstamo para Vivienda	_____
Bonificación por servicios prestados	_____
Bonificación por Quinquenio	_____
Bonificación por Jubilación	_____
Servicios médicos y Odontológicos	_____

3. A través de qué medios se informa usted de los beneficios y servicios a que tiene derecho? \_\_\_\_\_

---



---

4. Según su experiencia personal la atención humana de los funcionarios de la División de Recursos Humanos es:

Excelente \_\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

---



---

5. Según su experiencia personal los servicios administrativos de la División de Recursos Humanos son:

Rápidos \_\_\_\_\_ Lentos \_\_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_

---



---

## SECCION II: DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

1. Qué es la División de Bienestar Universitario? \_\_\_\_\_

---



---



---

2. Sabe usted qué servicios y programas le presta esta División a los Estudiantes?

Sí  Cuáles \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No  Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Cree usted que es importante que el Docente los conozca?

Sí  No

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. De qué programas de la División de Bienestar Universitario ha hecho uso?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. A través de qué medios se informa usted de los programas de la División de Bienestar Universitario? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## SECCION III: CAJA DE PREVISION SOCIAL

1. Ha hecho uso de los servicios de salud que ofrece la Caja de Previsión Social de la Universidad?

Con frecuencia \_\_\_\_\_ Pocas veces \_\_\_\_\_

Nunca \_\_\_\_\_

2. Los servicios de salud que presta la Caja de Previsión son:

Buenos \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_

Malos \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Los servicios de salud son prestados con una atención humana?

Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. De los siguientes servicios que presta la Caja de Previsión ha hecho uso de:

Enfermería \_\_\_\_\_ Medicina General \_\_\_\_\_

Odontología \_\_\_\_\_ Cesantías parciales \_\_\_\_\_

## SECCION IV: AMBIENTE Y CONDICIONES LABORALES.

1. Existen en la Universidad adecuadas espacios para desempeñar su trabajo?

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Existe en la Universidad adecuados espacios para socializar?

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. En su opinión las Aulas de Clase son:

Buenas \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malas \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Los servicios de Recursos Educativos son:  Buena  Mala

Buenos  Regulares  Malos

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Los servicios de biblioteca son:  Buena  Mala

Buenos  Regulares  Malos

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### SECCION V: OPINION

1. Usted quiere la Universidad?

Si  No  Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Identifique las carencias que usted considera la Universidad tiene para hacer más eficiente y calidad la vida universitaria?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Defina en sus palabras cuál es la misión de la Universidad de Cartagena en el mundo de hoy?

---



---



---

4. Cuáles son los canales o espacios con que cuenta usted en la Universidad?

---



---



---

Los utiliza    Si    \_\_\_    No    \_\_\_    Por qué    \_\_\_

---



---

5. Qué grado de autonomía tiene usted en su trabajo para tomar decisiones?

Alto    \_\_\_    Mediano    \_\_\_    Bajo    \_\_\_    Nulo    \_\_\_

---



---



---

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE PROGRAMAS DE  
DESARROLLO SOCIAL**

**PROYECTO:**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO E  
INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ENCUESTA PARA TRABAJADORES OFICIALES**

**DEPENDENCIA:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

## SECCION I: DIVISION DE RECURSOS HUMANOS.

1. Conoce usted las dos secciones que la conforman?

Si  Cuáles \_\_\_\_\_

No  Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. De cuáles de los siguientes servicios es usted beneficiario y a través de qué dependencias se tramitan:

Servicios	Dependencia
Subsidio de transporte _____	_____
Prima de Alimentación _____	_____
Prima de Antigüedad _____	_____
Préstamo de Servicios _____	_____
Prima de Navidad _____	_____
Bonificación de _____	_____
servicios prestados _____	_____
Compromiso Educativo _____	_____
Becas para los hijos que _____	_____
estudian fuera de la _____	_____
Universidad _____	_____
Prima de Natalidad _____	_____

Servicios Dependencia

Auxilio Mortuorio \_\_\_\_\_

Transporte adicional \_\_\_\_\_

por vivir fuera del \_\_\_\_\_

perímetro urbano \_\_\_\_\_

Permisos y viáticos para \_\_\_\_\_

asistir a eventos \_\_\_\_\_

sindicales \_\_\_\_\_

Permiso para sepelios \_\_\_\_\_

Permiso para actividades \_\_\_\_\_

deportivas \_\_\_\_\_

Prima de alimentación \_\_\_\_\_

extra \_\_\_\_\_

Hay otros \_\_\_\_\_ Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. A través de qué medios se informa usted de los beneficios y servicios a que tiene derecho? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Según su experiencia personal, la atención humana de los funcionarios de la División de Recursos Humanos es:

Excelente \_\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Según su experiencia personal los servicios administrativos de la División de Recursos Humanos son:

Rápidos \_\_\_\_\_ Lentos \_\_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SECCION II: DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

1. Qué es la División de Bienestar Universitario? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Los servicios de la División de Bienestar Universitario son:

Buenos \_\_\_\_\_

Malos \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. De que programas de la División ha hecho uso?

---



---



---

3. A través de que medios se ha informado de los programas de la División de Bienestar Universitario?

---



---



---

### SECCION III: CAJA DE PREVISION SOCIAL

1. Ha hecho uso de los servicios de salud que ofrece la Caja de Previsión Social de la Universidad?

Con frecuencia  Pocas veces   
 Nunca

2. Los servicios de salud que presta la Caja de Previsión son:

Buenos  Regulares   
 Malos  Por qué

---



---

3. Los servicios de salud son prestados con una atención humana?

Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_  
 Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

4. De los siguientes servicios que presta la Caja de Previsión ha hecho uso de:

Enfermería \_\_\_\_\_ Medicina General \_\_\_\_\_  
 Odontología \_\_\_\_\_ Cesantías parciales \_\_\_\_\_

**SECCION IV: AMBIENTE Y CONDICIONES LABORALES.**

1. Existen en la Universidad, adecuados implementos y espacios para desempeñar su trabajo?

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

2. Existe en la Universidad sitios donde pueda reunirse con sus compañeros en las horas de descanso.

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

**SECCION V: OPINION**

1. Usted quiere la Universidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

2. Que piensa usted que podría mejorarse en la Universidad para hacer mejor su trabajo y que usted se sienta bien?

---

---

---

3. Defina con sus palabras cuál es la misión de la universidad de Cartagena en el mundo de hoy?

---



---



---

4. Cuáles son los canales o espacios de participación con que cuenta usted en la Universidad?

---



---



---

Los utiliza      Si    \_\_\_                  No    \_\_\_      Por qué    \_\_\_

---



---

5. Qué grado de autonomía tiene usted en su trabajo para tomar decisiones?

Alto            \_\_\_      Mediano    \_\_\_      Bajo        \_\_\_      Nulo        \_\_\_

---



---



---

SECCION DE DIVISION DE RECURSOS HUMANOS.

1. Conoce usted...?

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE PROGRAMAS DE  
DESARROLLO SOCIAL**

**PROYECTO:**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO E  
INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ENCUESTA PARA EMPLEADOS PUBLICOS**

**DEPENDENCIA:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

## SECCION I: DIVISION DE RECURSOS HUMANOS.

1. Conoce usted las dos secciones que la componen?

Si  Cuáles

No  Por qué?

2. De cuáles de los siguientes servicios es usted beneficiario y a través de qué dependencias se tramitan:

Servicios	Dependencia
Prima de Navidad <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Prima de Servicio <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Prima de Vacaciones <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Préstamo para Vivienda <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Bonificación por servicios prestados <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Bonificación por Quinquenio <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Bonificación por Jubilación <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Servicios médicos y Odontológicos <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

hay otros? \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_

3. A través de qué medios se informa usted de los beneficios y servicios a que tiene derecho? \_\_\_\_\_

4. Según su experiencia personal la atención humana de los funcionarios de la División de Recursos Humanos es:

Excelente \_\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

5. Según su experiencia personal los servicios administrativos de la División de Recursos Humanos son:

Rápidos \_\_\_\_\_ Lentos \_\_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_



2. Los servicios de salud que presta la Caja de Previsión son:

Buenos \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_

Malos \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

3. Los servicios de salud son prestados con una atención humana?

Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

4. De los siguientes servicios que presta la Caja de Previsión ha hecho uso de:

Enfermería \_\_\_\_\_ Medicina General \_\_\_\_\_

Odontología \_\_\_\_\_ Cesantías parciales \_\_\_\_\_

## SECCION IV: AMBIENTE Y CONDICIONES LABORALES.

1. Existen en la Universidad adecuados espacios para desempeñar su trabajo?

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

2. Existe en la Universidad adecuados espacios para socializar?

Si \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

3. En su opinión los implementos con que cuenta para desempeñar su trabajo son:

Buenas \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malas \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

## SECCION V: OPINION

1. Usted quiere la Universidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Identifique las carencias que usted considera la Universidad tiene para hacer más eficiente y calidad la vida universitaria?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Defina en sus palabras cuál es la misión de la Universidad de Cartagena en el mundo de hoy?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Cuáles son los canales o espacios de participación con que cuenta usted en la Universidad?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Los utiliza Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

---

---

5. Qué grado de autonomía tiene usted en su trabajo para tomar decisiones?

Alto \_\_\_\_\_ Mediano \_\_\_\_\_ Bajo \_\_\_\_\_ Nulo \_\_\_\_\_

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO E INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

FACULTAD: \_\_\_\_\_ PROGRAMA: \_\_\_\_\_

SERIE: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

SECCION I: SERVICIOS

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE PROGRAMAS DE  
DESARROLLO SOCIAL**

**PROYECTO:**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO E  
INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**ENCUESTA PARA ESTUDIANTES**

**FACULTAD:** \_\_\_\_\_ **PROGRAMA:** \_\_\_\_\_  
**SEMESTRE:** \_\_\_\_\_  
**FECHA:** \_\_\_\_\_

## SECCION I: SERVICIOS

1. Ha hecho uso de los servicios de salud?

Con frecuencia \_\_\_ Pocas veces \_\_\_ Nunca \_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Considera el servicio de salud:

Bueno \_\_\_ Regular \_\_\_ Malo \_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. El servicio de salud se presta con una atención humana:

Bueno \_\_\_ Regular \_\_\_ Malo \_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ha hecho uso del servicio de asesoría psicológica?

Con frecuencia \_\_\_ Pocas veces \_\_\_ Nunca \_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. El servicio de asesoría psicológica lo considera: \_\_\_\_\_

Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Ha hecho uso de la sección de desarrollo social?

Con frecuencia \_\_\_\_\_ Pocas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. De cuáles de los siguientes programas conoce usted la existencia?:

a. Programa de inducción \_\_\_\_\_

b. Refuerzo formativo para estudiantes que ingresan \_\_\_\_\_

c. Crédito para libros \_\_\_\_\_

d. Subsidios \_\_\_\_\_

e. Agentes educativos en prevención contra la droga \_\_\_\_\_

f. Festivales de integración \_\_\_\_\_

g. Promoción en salud a las comunidades \_\_\_\_\_

h. Capacitación a familiares \_\_\_\_\_

i. Programas a madres comunitarias \_\_\_\_\_

j. Sábados infantiles \_\_\_\_\_

k. Vacaciones creativas \_\_\_\_\_

1. Refuerzo formativo para estudiantes que egresan \_\_\_\_\_

8. De todas las anteriores en cuáles ha participado usted?

---



---



---

9. De los programas del punto 7 indique los cinco (5) más importantes y explique brevemente por qué.

---



---



---



---



---

**SECCION II: ACTIVIDAD CULTURAL, DEPORTIVA Y EXTRACURRICULAR.**

1. Asiste a los eventos culturales programados por bienestar?

Con frecuencia \_\_\_\_\_ Pocas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

---



---

2. Los eventos culturales le parecen: *de la Universidad?*

Buenos \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malos \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Pertenece a algún grupo cultural en la Universidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuál es? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. De cuáles de los siguientes grupos culturales conoce usted la existencia en la Universidad?

Con frecuencia \_\_\_\_\_

a. Teatro \_\_\_\_\_ e. Danza y música folclórica \_\_\_\_\_

b. Cine Club \_\_\_\_\_ f. Gaita femenina Corinche \_\_\_\_\_

c. Coro \_\_\_\_\_ g. Música - Vocal \_\_\_\_\_

d. Vallenato \_\_\_\_\_ h. Periodismo cultural \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Asiste a los eventos deportivos de la Universidad?

Con frecuencia \_\_\_\_\_ Pocas veces \_\_\_\_\_

Nunca \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Pertenece a algún equipo deportivo de la Universidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_Cuál es? \_\_\_\_\_

7. Cuáles de las siguientes disciplinas deportivas sabe usted son practicadas en la Universidad?

- |                  |       |                    |       |
|------------------|-------|--------------------|-------|
| a. Fútbol        | _____ | g. Baloncesto      | _____ |
| b. Voleibol      | _____ | h. Fútbol de salón | _____ |
| c. Ajedrez       | _____ | i. Artes marciales | _____ |
| d. Béisbol       | _____ | j. Natación        | _____ |
| e. Pesas         | _____ | k. Atletismo       | _____ |
| f. Tenis de mesa | _____ |                    |       |

8. Asiste a eventos académicos - extracurriculares en la Universidad (conferencias, foros, talleres, otros)

Con frecuencia \_\_\_\_\_ Pocas veces \_\_\_\_\_

Nunca \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

9. En su opinión los medios de comunicación interna de la universidad son:

Buenos \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malos \_\_\_\_\_

Recomendaciones \_\_\_\_\_

## SECCION III: AMBIENTE ESTUDIO

1. Existe en la universidad adecuados espacios para el estudio individual?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Existe en la universidad adecuados espacios para el estudio grupal?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Existe en la universidad adecuados espacios para socializar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## SECCION IV: OPINION

Por qué \_\_\_\_\_

1. Usted quiere la Universidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

2. Identifique las carencias que usted considera la Universidad tiene para hacer más eficiente y calidad la vida universitaria?

3. Defina en sus palabras cuál es la misión de la Universidad de Cartagena en el mundo actual?

4. Cuáles son los canales o espacios con que cuenta usted en la Universidad?

Los utiliza Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

---

---

ANEXO I

CONCLUSIONES

Este estudio se realizó con un propósito investigativo desde el punto de vista de la metodología, una fase previa al diseño de la encuesta, que se ha recibido bajo el criterio de la metodología de investigación, sino que se ha desarrollado naturalmente en un contexto de investigación.

Por lo tanto, el estudio se realizó con el propósito de proporcionar los fundamentos para el desarrollo de la encuesta, que se ha desarrollado en el contexto de la investigación.

Se han realizado encuestas a una muestra de la población universitaria, que se ha desarrollado en el contexto de la investigación, entre estudiantes de diferentes facultades, que se han aplicado encuestas aleatoriamente en todas las facultades de la Universidad, durante el primer semestre de 1994.

### ANEXO 3.

#### RESULTADO DE LA TABULACION DE LAS ENCUESTAS

#### - CONSOLIDADO -

Este Anexo corresponde a un proceso investigativo desarrollado por los estudiantes, en una fase previa al diseño del proyecto. Este proceso no fue concebido bajo el criterio de estar presentando un proyecto de investigación, sino una propuesta de intervención fundada naturalmente en un estudio previo.

Por lo tanto, el consolidado se constituyó en herramienta para establecer un diagnóstico sobre el cual fundamentar las estrategias de acción.

Se hizo un muestreo equivalente al 3% de la población universitaria, que actualmente es de 6200 personas, entre estudiantes y empleados. Las encuestas fueron aplicadas aleatoriamente en todas las dependencias y facultades de la Universidad, durante los meses de Mayo y Junio de 1994.

SECCION I. SERVICIOS

SAN AGUSTIN

ESTUDIANTES

1. SALUD

Uso del servicio

	No.	%	Razones
NUNCA	44	56%	Desconocimiento (18) Dificultad con citas y horarios (12) No ha habido necesidad (10) Usa servicios de otra empresa (4) Publicidad nula y referencias malas (2) No ha querido (2)
POCAS VECES	25	32%	Poca información (10) Presenta pocos problemas salud (10) Dificultad horario de citas (2) Cuenta con otros servicios (3)
CON FRECUENCIA	9	12%	Por carencia de recursos (4) Por necesidad médica (3) Por buenos servicios médicos (2)

**Calidad del servicio**

<b>REGULAR</b>	27	35%	Falta mayor cobertura Debería ayudar con drogas
<b>BUENO</b>	15	19%	Atención buena, eficaz (10) Médicos y otros buenos y amables (6) Por referencia (6) Beneficia a estudiante (4)
<b>MALO</b>		0	
<b>NO LOS HA USADO</b>	23	29%	
<b>NO CONTESTO</b>	14	18%	

**Atención humana**

<b>NO CONTESTO</b>	21	27%
<b>BUENA</b>	20	26%
<b>REGULAR</b>	20	26%
<b>MALA</b>	2	3%
<b>NO LOS HA USADO</b>	15	19%

**2. ASESORIA PSICOLOGICA****Uso del servicio**

	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>RAZONES</b>
<b>NUNCA</b>	69	88%	
<b>POCAS VECES</b>	8	10%	
<b>CON FRECUENCIA</b>	0		
<b>NO CONTESTO</b>	1	1%	

**Calidad del servicio**

NO CONTESTO	35	45%
NO LOS HA USADO	20	26%
<b>BUENO</b>	13	18%
<b>REGULAR</b>	8	10%
<b>MALO</b>	2	3%

**3. TRABAJO SOCIAL****Uso del servicio**

<b>NUNCA</b>	59	76%
<b>POCAS VECES</b>	9	12%
NO CONTESTA	6	8%
<b>CON FRECUENCIA</b>	4	5%

**Conocimiento de programas**

Inducción	64
Subsidios	62
Vacaciones creativas	41
Crédito para libros	40
Sábados infantiles	19
Prevención droga	11
Madres comunitarias	9
Refuerzo formativo ingr.	8
Refuerzo formativo egres.	5

**Participación**

NO CONTESTA	2	3%
-------------	---	----

**SECCION II. ACTIVIDAD CULTURAL, DEPORTIVA Y EXTRACURRICULAR**

**S A N A G U S T I N**

**E S T U D I A N T E S**

**Asistencia a eventos culturales**

	No.	%	RAZONES
<b>POCAS VECES</b>	32	41%	No son promovidas con entusiasmo Falta de tiempo Desconocimiento / poca información Cruce con clases
<b>NUNCA</b>	28	36%	Representantes de curso no están en contacto con bienestar para informar Falta de conocimiento e información No cumplen con su objetivo Falta de tiempo No me llaman la atención
<b>CON FRECUENCIA</b>	16	20.5	Hacen parte de la formación integral
<b>NO CONTESTA</b>	2	3%	

**Calidad de eventos culturales**

<b>BUENOS</b>	44	57%	Humaniza - sensibiliza Intercambio, integración Bien planeados e investigados Participación con calidad Amenos y divertidos Relajan, divierten.
<b>REGULARES</b>	26	33%	Mala organización No cumplen con objetivos No son puntuales Falta entusiasmo Salones inadecuados Falta publicidad Falta motivación
<b>MALOS</b>	0		
<b>NO LOS CONOCE</b>	8	10%	

**Pertenencia a grupo cultural**

<b>NO</b>	74	95%
<b>SI</b>	4	4%

Cuáles:

Músico vocal, coral, Corinche, danzas, cineclub.

**Conocimiento de grupos culturales**

Cine club	66
Gaita y corinche	66
Teatro	59
Coro	58
Danza y música folclórica	57
Vallenato	50
Músico vocal	44
Periodismo cultural	22

**Asistencia a eventos deportivos**

	No.	%	RAZONES
<b>POCAS VECES</b>	30	38	Poca información Horario inadecuado Poco aficionado No son fre.. por estudiantets Falta de tiempo Ausencia de canchas deportivas
<b>NUNCA</b>	25	32%	Falta de tiempo No me llaman la atención Rosca No motivación Falta de información Falta motivación en los grupos
<b>CON FRECUENCIA</b>	23	29%	Me gusta Vocación Salud corporal Integración

**Pertenencia a equipos deportiv.**

<b>NO</b>	65	83%
<b>SI</b>	11	14%
<b>NO CONTESTA</b>	2	3

CUALES: Baloncesto, voleibol, microfútbol, fútbol

**Conocimiento de disciplinas**

Fútbol	64
Fútbol de salón	49
Voleibol	42
Béisbol	39
Ajedrez	36
Tenis de mesa	30
Baloncesto	28
Atletismo	10
Pesas	5
Artes marciales	4
Natación	4

**Asistencia a  
eventos acad.  
extracurriculares**

**CON FRECUENCIA** 39

**POCAS VECES** 26

**NUNCA** 13

**Calidad de  
Comunicación  
interna**

	No.	%
<b>REGULAR</b>	37	47%
<b>MALA</b>	26	33%
<b>NO CONTESTA</b>	12	15%
<b>BUENA</b>	3	4%

**Recomendaciones:**

- Que los medios sean más democráticos
- Los avisos deben ser más llamativos (mejorarlos y asegurarlos)
- Que sean oportunos
- Eviten la crítica destructiva

Espacios para  
socializar

INADECUADOS

ADECUADOS

Parque  
Biblioteca

### SECCION III. AMBIENTE DE ESTUDIO

#### SAN AGUSTIN

#### ESTUDIANTES

Espacios para  
estudio individual

	No.	%	CUALES
INADECUADOS	58	74%	
ADECUADOS	20	26	Biblioteca Salones desocupados Pasillos Parque central

Espacios para  
estudio grupal

INADECUADOS	57	73%	
ADECUADOS	21	27%	Biblioteca Centro de documentación Centro de conciliación Salones de clases (si no están ocupados) Parque Pasillos

Espacios para socializar

INADECUADOS 53 68%

ADECUADOS 24 31%

- Parque
- Biblioteca
- Salones
- Balcones
- Calle de la U.
- Entrada a la U.
- Farolito (afuera)
- Patios

NO RESPONDE 1 1%

Padre de la Universidad

NO

RAZONES

NO

SI

- Se está formando profesionalmente (mayoría)
- Formación integral
- Es el segundo hogar
- Impulsadora del desarrollo
- Brinda oportunidad de compartir experiencias
- Conocer gente
- Ambiente agradable
- Es una de las mejores
- Me proyecta a una vida más cómoda

Carencias

Preocupación por la morbilidad de

Cafetería (13)

Biblioteca (21)

Adecuación de aulas de clase (15)

Otras

Periódico

Mejor dotación de baños

Comunicación

Emisora

SECCION IV. OPINION

SAN AGUSTIN ESTUDIANTES

Amor a la Universidad

	No.	%	RAZONES
NO	0		
SI	77	99%	Me está formando profesionalmente (mayoría) Formación integral Es mi segundo hogar Impulsadora del desarrollo Brinda oportunidad de compartir experiencias Conocer gente Ambiente agradable Es una de las mejores Me proyecta en la sociedad Cómoda

Carencias

Predomina la mención de:

- Cafetería (25)
- Biblioteca (21)
- Adecuación de aulas de clase (16)

Otras

- Periódico
- Mejor dotación de baños
- Comunicación
- Emisora

Información de servicios  
 Crédito para libros  
 Paraninfo  
 laboratorios  
 Informática  
 Oficinas  
 Humanización  
 Integración  
 Calidad profesional y humana docente  
 Ayudas educativas  
 Actividad cultural variada y frecuente (promoción)  
 Espacios de recreación, canchas deportivas  
 Residencia estudiantil

### Misión

NO RESPONDEN 3 4%

- Formar integralmente ciudadanos que puedan servir a la comunidad
- Formar ciudadanos que sean verdaderos agentes de cambio
- Crear nujevos hombres
- Capacitar al hombre con dignidad y respeto a los valores humanos para vivir un futuro en armonía (convivencia humana)
- Proporcionar al mundo laboral profesionales altamente capacitados.

### Uso de Canales o espacios de participación

	No.	%
<b>NO RESPONDE</b>	8	10
NO SABE, NO RECUERDA, NO CONOCE	6	8%
<b>NINGUNO</b>	1	2

La mayoría de los estudiantes utiliza los canales de comunicación porque:

**Consejo estudiantil:** se conoce lo que realmente pasa en la Universidad y se llevan las inquietudes a las directivas.

**Cartelera**

**Bienestar estudiantil:** Brinda oportunidad de mostrar aptitudes

**Periódicos murales:**

**Aulas de clase** Yo vine fue a estudiar

**Revistas de facultad.** Dan a conocer lo que pienso sobre algún tema

**El parque**

**Equipos de deporte.** Por gusto

**Comités:** por aportes y conocimientos.

Algunos no los utilizan porque:

No dan solución

No los ha necesitado

No escribe bien

No son bien empleados

Falta de tiempo y motivación

SECCION I. SERVICIOS

Z A R A G O C I L L A

E S T U D I A N T E S

1. SALUD

Uso del servicio

	No.	%	Razones
NUNCA	66	51%	Hay que llegar muy temprano y el trabajo no lo permite. Es que la pa..... vez No lo ha necesitado (11) No hay orientacion, no se sabe donde hay que apartar la cita cual es la hora de Desa.... (6) Cuando lo he necesitado no me ha servido Se necesita realizar muchos trámite para obtener Poseo otro servicio médico Desinformación a todos los niveles (CREAD sin personal capaz informar) Vivo muy lejos y solo vengo a tutorías y exámenes.
POCAS VECES	51	39%	No se ha presentado la oportunidad de usarlo. (5) Solo cuando de verdad lo necesito Cuando puedo usarlos me encuentro en clase. Si necesito excusa voy a médico particular.

BUENO 20 20%

Quando solicito la asistente me dice "medico enfermo, hoy no viene, se acabaron las citas.

Buena salud  
Afiliación a otro servicio  
Enfermera amargada  
Las citas son por la mañana  
El horario de atención es muy corto  
Limite en el tiempo de cita

CON FRECUENCIA 13 10%

Por problemas de salud que he tenido  
Buenos médicos y servicio satisfactorio  
Hay que aprovechar los servicios que se ofrece a los estudiantes  
Son gratuitos

**Calidad del servicio**

REGULAR 43 33%

Servicio no se adapta a necesidades de los estudiantes  
Horario de atención  
Falta servicio de odontología  
Médicos sólo prescriben poco preguntan  
Solo hay consulta general  
Desprotección en casos de urgencia  
No se consigue cita fácil o el médico no está.  
Falta de capacitación de recurso humano  
Trámites muy prolongados retardan la atención (4)  
Atención  
Atienden por cumplir sin llegar al fondo del problema

<b>BUENO</b>	29	22%	<p>Quando lo he necesitado me ha servido satisfactoriamente. (3)</p> <p>La atencion es buena</p> <p>Buen examen y apoyo moral del medico</p> <p>Atienden cuando necesitamos</p> <p>Estan dotados de buenos medicos</p> <p>Buena preparacion de encargados</p> <p>Elementos básicos y personal idoneo</p> <p>Por referencia</p>
--------------	----	-----	--

<b>MALO</b>	4	8%	<p>El servicio es deficiente</p> <p>El consultorio es desagradable</p> <p>Estudiantes sin servicios de urgencia ni exámenes de laboratorio</p> <p>No llena necesidad de población universitaria</p> <p>Poco uso que puede hacerse por horarios o en por desinformación</p> <p>No hay información</p>
-------------	---	----	--

NO CONTESTO	32	25%
-------------	----	-----

POR QUE NO LOS HA UTILIZADO	23	17
--------------------------------	----	----

#### Atención humana

	No.	%	RAZONES
NO CONTESTO	19	36.5%	

<b>BUENA</b>	20	38%	<p>Se le da importancia y respeto que el estudiante merece</p> <p>Cuenta con atencion especializada cuando debe ser remitido.</p>
--------------	----	-----	---

## 3. ANSIOFONIA PSICOLÓGICA

Uno del servicio:

Aspecto económico. Ayuda mucho al estud.  
Buena atención  
Personal competente  
Amabilidad y escucha  
Empatía entre trabajadores del servicio  
Interes por el paciente  
Personas educadas saben tratar paciente  
Afables y agradables  
Buen factor humano medico y enfermera

REGULAR 30 25%

Se atiende por cumplir.  
No se tocan necesidades del paciente a fondo.  
Incomprensión médica y paramédica de que estudiante merece trato respetuoso  
Algunas personas poco amables  
Actitudes de descortesía.  
El servicio parece un regalo y no un derecho  
Pocas personas atienden, debería haber dos médicos am y pm.  
Demeritan al estudiante logo  
Por referencia

MALA 5 3%

Puestos políticos y gran demanda del servicio sin atender  
Personas de bajo recurso no pueden acceder  
Hoy no, vuelva mañana. A esta hora no trabajamos. No está el encargado.

## 3. TRABAJO SOCIAL

Uno del servicio:

NUNCA

Falta de oportunidad - tiempo  
Falta de necesidad  
Falta de información  
Falta indicación

## 2. ASESORIA PSICOLOGICA

### Uso del servicio

	No.	%
<b>NUNCA</b>	116	89%
<b>POCAS VECES</b>	8	4%
<b>CON FRECUENCIA</b>	0	
<b>NO CNTESTO</b>	3	2%
<b>DESCONOCIA</b>	1	1%

### Calidad del servicio

<b>BUENO</b>	23	%	Por la orientación que brinda a quien necesita ayuda Es muy importante en muchos momentos Bueno para comunidad estudiantil Referencia de compañero
<b>REGULAR</b>	10	%	Falta recurso, un solo psicologo
<b>MALO</b>	0		
<b>DESCONOCIA</b>	23		
<b>NO CONTESTO</b>	35		
<b>NO LOS HA USADO</b>	20		

## 3. TRABAJO SOCIAL

### Uso del servicio

<b>NUNCA</b>	99	76%	Falta de oportunidad -tiempo Falta de necesidad Falta de informacion Falta induccion
--------------	----	-----	---

POCAS VECES	10	8%	Poco los requiero
NO CONTESTA	6	12%	
CON FRECUENCIA	9	7%	Por necesidad económica Promoción salud a comunidades Trabajé en bienestar y en la sección Participé en inducción y credito libr. Me ha hecho crecer como persona Pertenezco a grupos subsidiados

#### Conocimiento de programas

a. Inducción	107
b. Festivales integracion	98
c. Subsidios	97
d. Vacaciones creativas	57
e. Crédito para libros	74
f. Salud comunidades	46
g. Sábados infantiles	19
h. Prevención droga	11
i. Madres comunitarias	18
j. Refuerzo formativo ingr.	9
k. Refuerzo formativo egres.	5
l. Capacitacion familiares	5
m. Agentes educativos	12

#### Participación

Inducción	50
Festival integración	34
Credito libros	12
Agentes educativos	1
Salud comunidades	19
Subsidio	7
Madres comunitarias	2
Credito libros SEAD	2
Prevención en droga	1

CON FRECUENCIA

26

30%

Hacen parte de la formación integral.

Relajación (3)

Por gusto (1)

Diversión

Variedad

Integración con otros est.

**SECCION II. ACTIVIDAD CULTURAL, DEPORTIVA Y EXTRACURRICULAR**

**Z A R A G O C I L L A**

**E S T U D I A N T E S**

**Asistencia a eventos culturales**

BUENAS

No.

%

**RAZONES**

**POCAS VECES**

60

46%

Cruce de actividad - trabajo (6)  
Falta de tiempo (10)  
Falta de publicidad  
Falta de motivación - interés  
Pocos eventos  
Dificultad traslado al centro  
Cruce de parciales, recarga académica  
Horario nocturno  
Olvido  
Lejanía vivienda  
Información llega tarde

**NUNCA**

41

32%

Por se empleado. Tiempo, cruce de actividad. (6)  
Falta de información (8)  
Falta de publicidad  
Falta de motivación  
Centralismo San Agustín  
No vive en Cartagena (3)

REGULARS

12

29%

Falta de organización  
Falta de participación y asistencia  
Por espacios  
Por motivación

<b>CON FRECUENCIA</b>	26	20%	Hacen parte de la formación integral Relajación (3) Por gusto (1) Diversión Variedad Integración con otros est. Miembro coro Cultura Mente sana, cuerpo sano Contenido social
<b>NO CONTESTA</b>	3	2%	

**Calidad de eventos culturales**

<b>BUENOS</b>	32	61.5%	Desarrollo de la personalidad, formación integral (5) Por variedad (3) Bien preparados. Esfuerzo (5) Por integración con estudiantes de otras facultades (4) Conocimientos (3) Esparcimiento (4) Rescate identidad cultural (3) Bien planeados e investigados Participación con calidad Amenos y divertidos Relajan, divierten Acceso a cosas no comunes (opera) Verdaderamente culturales Muestran realidad social
<b>REGULARES</b>	38	29%	Por ubicación centralizada (1) Poca publicidad (2) Unos buenos otros no (1) Más organización Falta participación y asistencia Por espacios Poca motivación

Poca autonomía para organizarlos  
 Más contenido social  
 No me gustan  
 Salones inadecuados  
 Falta publicidad  
 Falta motivación

<b>MALOS</b>	0	
NO RESPONDE	8	6%
NO LOS CONOCE	8	6%

**Pertenencia a grupo cultural**

<b>NO</b>	120	88%
<b>SI</b>	6	5%
NO RESPONDE	4	3%

**Cuáles:**  
 Coro, Club Médico Cultural Apolo

**Conocimiento de grupos culturales**

Teatro	91
Danza y música folclórica	95
Cine club	104
Gaita corinche	103
Coro	92
Vallenato	81
Músico vocal	68
Periodismo cultural	41

**Asistencia a  
eventos deportivos**

	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>RAZONES</b>
<b>POCAS VECES</b>	49	38%	<p>Poco tiempo (4)</p> <p>Cruce de actividades</p> <p>Horario inadecuado</p> <p>Falta de interés</p> <p>Por estar en otra actividad</p> <p>Falta apoyo de directivos para recursos</p> <p>Ocupaciones y falta de información</p> <p>Juegos interfacultades en decadencia</p> <p>No motivan a participar</p> <p>Inexistencia de áreas deportivas</p> <p>Falta de información (2)</p> <p>Vive lejos</p>
<b>NUNCA</b>	44	34%	<p>Falta de tiempo</p> <p>Falta de información</p> <p>Falta de emotividad por parte de los organizadores</p> <p>No tenía conocimiento de existencia</p> <p>No me llaman la atención</p> <p>Programación en horario difícil y para mi bolsillo es letal</p> <p>La gimnasia desapareció</p>
<b>CON FRECUENCIA</b>	36	28%	<p>Estaba en campeonato de medicina</p> <p>Me gusta el deporte (2)</p> <p>Me distraen y recrean los pocos que son bien organizados</p> <p>Son desestresantes y ayudan a la interrelacion con otras personas</p> <p>Para compartir momentos y distensionarme</p> <p>Me encanta recreación y descanso</p> <p>Relajarme y combatir cotidianidad</p> <p>Salir de rutina.</p> <p>Integración</p>

**Pertenencia a  
equipos deportiv.**

NO	107	82%
SI	19	15%
NO CONTESTA	4	3

CUALES: Softball Medicina, Microfútbol Q.F, Voleiball, Fútbol de salón, atletismo, Apres Club, Microfutbol Med. Voleibol enf.

**Conocimiento  
de disciplinas**

Fútbol	107
Voleibol	78
Ajedrez	66
Béisbol	66
Fútbol de salón	74
Baloncesto	53
Tenis de mesa	53
Atletismo	20
Artes marciales	10
Pesas	10
Natación	7

**RAZONES**

Para ampliar conocimientos  
Si no se cruza con situación académica.

En mi vida y en mi carrera hay  
detalles para ello

Los deportivos y fomentan  
la salud

Por la socialización

Al relacionarse con personas  
de diferentes disciplinas.

El deporte profesional y  
recreativo

Siempre que conozca fecha  
con anticipación.

Trabaja con informados

Por falta de tiempo

Por falta de interés en clase

Por falta de

Por falta de facultad y de mi  
interés

Falta de información (4)

Pocas oportunidades y  
costosas

Siempre que no hay cruce de  
horario

Falta de información

Por falta de oportunidad  
por vivir lejos de Cartagena

Por trabajo propio

Por falta de interés

Asistencia a eventos acad.  
extracurriculares

	No.	%	RAZONES
<b>CON FRECUENCIA</b>	55	42	<p>Para ampliar conocimientos Si no se cruza con situación académica. Importante para mi formación Me ayuda a compartir con otros Por gusto y en mi carrera hay espacio para ello Muy educativos y fomentan mentalidad Por actualización Intercambios con personas otras Universidades. Desarrollo profesional y cultural.</p>
<b>POCAS VECES</b>	47	36%	<p>Siempre que conozca fecha con anticipación. Cuando son informados Falta de tiempo La mayoría estoy en clase Costo alto Sólo en mi facultad y de mi interés Falta de información (4) Pocas oportunidades y costosas Siempre que no haya cruce de horario</p>
<b>NUNCA</b>	23	18%	<p>Falta información (3) No he tenido aún oportunidad Por vivir fuera de Cartagena Por trabajo. Ojala instituyeran domingos</p>

## Calidad de Comunicación interna

	No.	%
<b>REGULAR</b>	29	56%
<b>MALA</b>	12	23%
<b>BUENA</b>	6	11%
<b>NO CONTESTA</b>	5	10%

## Recomendaciones:

- . Integración Zaragocilla- San Agustín (5)
  - Más difusión de su existencia
  - Periódico estudiantil con información de eventos (Unicarta estudiantil). Periódico est. creado con asesoría (3)
  - Estímulo a escribir
  - Mejoren teléfonos
  - Teléfonos públicos
  - Más información a estudiantes
  - Integración del grupo de periodismo con comunidad universitaria
  - Participación estudiantil en medios de comunicación
  - Más promoción interna y externa de los programas
  - Boletines informativos por facultad
  
- . Más espacios para carteleras
  - Horarios aptos para todos
  - Mejor programación de televisión
  - No se ven revistas internas por falta de publicidad
  - No se ven periódicos (2 en 6 años)
  - Información clara
  - Uso de medios audiovisuales
  - Informar a los estudiantes sobre planes de la Universidad
  - Area visible y permanente
  - Más importancia a los medios de comunicación
  - Guía de televisión
  - Programación TV variada para cada carrera
  
- . Cartelera especial de Bienestar con información semanal
  - Más información en manos de administrativos
  - Escuchar al estudiante inquietudes. Tener más en cuenta a estud.

- . Más cobertura de los medios. Más cubrimiento  
 Orden en carteleras  
 Conformar grupos de información  
 Hacer uso de circulares (2)  
 Más información a Zaragocilla (3)  
 Emisora universitaria  
 Llegar directamente a facultades  
 Más énfasis en orientación a nuevos estudiantes  
 Integración Presencial - Distancia
  
- . Cartelera cultural en CREAD (Edu. a Distancia).  
 Recursos para periódico mural de estudiantes (Med.)  
 Más medios en Educación a Distancia.  
 Recepcionista en SEAD para localizar tutores

Espacios para estudio individual

	FE	N	COMENT
INADecuados	20	62	Falta de biblioteca Siempre la clase siempre ocupados Biblioteca abierta en parte Falta de ventilación Falta de espacio
ADecuados	55	42	Biblioteca Salones Pasillos Patio
NO Suficientes	3	48	

Espacios para estudio grupal

INADecuados	20	62	Deberían crear un área donde todos se puedan integrar Biblioteca (falta espacio) No se lo identifico Falta de espacio
-------------	----	----	---

ADECUADOS 47 64% Biblioteca (3)  
 Corredores  
 Salones de clase (4)  
 Vestíbulo

NO RESPONDE 2 3%

**SECCION III. AMBIENTE DE ESTUDIO**

Espacios para  
 socializar

**Z A R A G O C I L L A**

INADECUADOS 83 65% Campos deportivos (4)  
 Salones recreacionales

**E S T U D I A N T E S**

Espacios para  
 estudio individual

ADECUADOS	No.	%	CUALES
<b>INADECUADOS</b>	73	56%	Ruido en biblioteca Salones de clase siempre ocupados Biblioteca suple en parte Unicamente biblioteca Falta de ventilación Falta de espacio
<b>ADECUADOS</b>	55	42	Biblioteca Salones Pasillos Patio
<b>NO RESPONDE</b>	2	4%	

Espacios para  
 estudio grupal

<b>INADECUADOS</b>	80	62%	Deberían crear un área donde todos se puedan integrar Biblioteca (falta espacio) No se, no lo identifico Falta de espacio
--------------------	----	-----	---

<b>ADECUADOS</b>	47	36%	Biblioteca (8) Corredores Salones de clase (4) No explica
------------------	----	-----	--

<b>NO RESPONDE</b>	2	4%	
--------------------	---	----	--

**Espacios para socializar**

<b>INADECUADOS</b>	85	65%	Campos deportivos (4) Centros recreacionales Cafetería (6) Integración Facultades Sillas en pasillos Zonas verdes
--------------------	----	-----	--

<b>ADECUADOS</b>	37	29%	Amplitud de campus Plazoleta dentro de la Universidad Pasillos Eventos culturales y deportivos Biblioteca Cafetería Odontología Pasillos odontología La glorieta Espacios aire libre facultades Corredores y patios
------------------	----	-----	---

<b>NO RESPONDE</b>	8	6%	
--------------------	---	----	--

**SECCION IV. OPINION**

**Z A R A G O C I L L A**

**E S T U D I A N T E S**

**Amor a la  
Universidad**

	No.	%	RAZONES
NO	0		
SI	52	100	Me forma integralmente (13) Prepara para el futuro (13) Realización profesional (8) Es mi presente (5) Socializo Pertenencia. Es mi centro de estudio (6) Me brinda recursos para servir después a la comunidad Desarrollo de capacidades cognitivas, sociales, humanísticas (2) Realiza mi sueño Es una buena universidad Es un orgullo ser estudiante de educación superior Prestigio de la Universidad (3) Segundo hogar

**Carencias**

Cafetería (9)  
 Adecuadas zonas de socialización (7)  
 Actualizar biblioteca (7)  
 Adecuadas zonas de estudio

Que el profesorado sepa llegar al alumno y evalúe sin preferencias

Capacitar administrativos en atención al estudiante que es la razón de ser (2)

Calidad de docentes

Calidad académica

Orientación a estudiantes

Reforma curricular acorde a cambios nacionales

Comunicación entre los directivos y estudiantes

Integración docentes - estudiantes

Mejor dirección

Mayor creatividad al estudiante para participar (que haya una materia de integración)

Estímulos al estudiante (becas, concursos (3)

Incentivar investigación

Incentivar viajes a eventos., Participación U a nivel nacional

Congresos, eventos, actividad extracurricular (2)

Crear carrera de docencia - calidad humana

Contacto con otras universidades

Calidad humana dentro de la Universidad

Organización, coordinación y responsabilidad en EAD

Más tutores EAD y horarios de consulta

Integración de estudiantes a distancia

Métodos de selección

Evaluación del material docente

Servicios de asesoría integral en Zaragocilla (Descentralizar)

Integración a primíparos a actividades sociales

Ayuda psicológica

Eficacia programas culturales

Integración entre facultades (3)

Servicios de comunicación intrauniversitaria

Impreso instructivo con reglamentos (2)

Periódico (2)

Concursos literarios

Transporte

Modernización de equipos

Apoyo actividades culturales

Aprovechamiento de lotes de la Universidad

Canchas (4)  
 Ejercitarnos deportivamente (8)  
 Zona verde (3)  
 Salas de conferencias  
 Areas recreativas y descanso (6)  
 Bancas alrededor de las facultades  
 Salones de reunión grupal (5)  
 Salones aptos para ayudas didácticas y actividades culturales  
 Salones de clase (4)  
 Ayudas audiovisuales  
 Ventilación Q. y F.  
 Reconstruir planta física San Agustín  
 Instrumentos de trabajo (Q.F.)  
 No responde (2)

### Misión

Formación profesional (20)  
 Servicio a la solución de problemas de la sociedad, formación para servicio a la sociedad, desarrollo y calidad de vida (18)  
 Vanguardia hacia el futuro (6)  
 Formar líderes (3)  
 Ayuda a la juventud (3)  
 Elevar nivel de vida de sus integrantes (2)  
 Centro cultural (2)  
 Formar personas

### Uso de Canales o espacios de participación

#### Consejo Estudiantil (10).

Utiliza: Es un medio de información  
           Medio para hacernos sentir  
           Medio para corregir errores  
 No Utiliza: Politizado

**Actividad cultural (4)**

Utiliza: Por relajación

**Actividad deportiva (5)**

Utiliza: Por relajación

No Utiliza: Por desadaptación  
Falta de entusiasmo

**Actividad de investigación (3)****Programa Radial Educación a Distancia (2)**

Utiliza: Porque ayuda

No utiliza No resuelve programas académicos

**Revista acxta médica (3)****Periódico mural medicina (2)****Comité Cultural Medicina (2)****Biblioteca (2) (Necesidad)****Bienestar Universitario (2)****Monitoría (1)****Tutorías (1)****Ateneos (Mayor ocnocimiento)****Seminarios (mayor conocimiento)****Revista Odontología (mayor conocimiento)****Mural Odontología (m,ayor conocimiento)****Federeción Estudiantil Odontológica****Teléfono (1) (Vive fuera ciudad)****No sabe (4)**

No utiliza: Desinformación

Apatía

Pereza

**No responde (13)**

## ENCUESTA A DOCENTES

### SECCION I

#### PREGUNTA 1.

	No.	%	RAZONES
SI	4	57	Cuáles: Personal (3) Bienestar (2) Caja de Previsión
NO	3	43	Poca información para área de Zaragocilla No lo se No tiene inducción al ingreso

#### PREGUNTA 2

Prima de navidad	5	Personal 4 R.H.I.
Servicios médicos y odont.	5	Caja Previsión (4)
Prima de servicios	4	Personal (4)
Prima de vacaciones	4	Personal (3)
Bonificación de servicio	3	Personal (2)
Bonifi...	3	Personal (2)
Bonificación	1	Personal (1)
Préstamo vivienda		
De ninguna de las anteriores (por contrato)		
NO CONTESTA	2	

**PREGUNTA 3**

NO CONTESTA 2

Reglamento de la Caja de Previsión

Otros empleados (2)

Canchas

Oficina

Al ingresar le informan de lo que tienen dentro

Oficina de recursos humanos

Personal

**PREGUNTA 4.**

NO SE 1

NO CONTESTA 1

	No.	%	RAZONES
EXCELENTE	0		
BUENO	4	50	De los funcionarios Buena para la institución No sé Se preocupa en el problema del docente Siempre me atienden
REGULAR	1	12.5	Depende la calidad del grado de amistad
MALO	1	12.5	Demora en los servicios

**PREGUNTA 5**R 2 Razonable %  
OportunosL 5 Mucha tramitología (3)  
Poca sistematización  
Demora en la entrega de certificado

NO SE 1

NO CONT. 1 Se dirige a los estudiantes y a los estudiantes se les debe informar por otros medios

**ENCUESTA A DOCENTES****SECCION II****PREGUNTA 1.**

Ofrece programas de educación y capacitación a administrativos y empleados.

Vela por una mejor estadía en la Universidad para empleados y educadores

Realiza programas de formación, capacitación

Programa el Bienestar

He escuchado de su existencia pero no le conozco en detalle

No se (1)

**PREGUNTA 2**

SI 6 85%

NO 1 15%

**CUALES**

Psicología 2

Serv. Medicos 3

Odontología 3

Docentes 2

Subsidios 2

Asistencia Médica Limitada

Consejería Escudiantil

Becas

**PREGUNTA 3**

	No.	%	RAZONES
SI	6	85%	Podemos conocer qué servicios son útiles para nosotros Para beneficio propio y de la familia Para mejor vivienda Así puede orientar al estudiante de cómo usarlo
NO	1	15%	Porque no los utiliza y a los estudiantes se les debe informar por otros medios

**PREGUNTA 4 A DOCENTES**

Médico	2
Odontología	1
Cursos cocacional para hijos de empleados	1
Ninguno	
No contesta	2

**PREGUNTA 5**

Los estudiantes	1
Visitas personales	25
De ninguno en especial, solo por lo que comentan otros docentes	
Carteleras, afiches	
Boletines que envían a todas las dependencias	
Publicaciones en Colombia	
No contesta	1

**RAZONES**

Son impersonales

Atienden oportunamente

Las personas realizan buen trabajo

## ENCUESTA A DOCENTES

## SECCION III

## PREGUNTA 1

	No	%
POCAS VECES	4	50
CON FRECUENCIA	2	25
NUNCA	2	25

## PREGUNTA 2

	No.	%	RAZONES
BUENOS	4	50	Buenos especialistas Integro, hospitalización, medicamentos Otorgan cita para el mismo día.
REGULARES	1	12.5	Horarios muy limitados
MALOS	0		
NO LOS USO	1		

## PREGUNTA 3

	No.	%	RAZONES
REGULAR	4	50	Son impersonales
BUENO	2	25	Atienden oportunamente Las personas realizan buen trabajo
MALO	0		
NO CONTESTA	2		

## PREGUNTA 4

Medicina General	6
Cesantías	4
Odontología	2
Enfermería	1
No contesta	2

## ENCUESTA A DOCENTES

## SECCION II

## PREGUNTA 1

NO 5

Por qué: Son insuficientes  
Falta de oportunidades para  
todos, sin discriminación  
Políticos. Faltan recursos  
Faltan espacios para reunión  
familiar y laboral

SI 4

Edificios: Aula de clases  
Oficinas  
Laboratorio  
Bibliotecas  
Sala de profesores y ...

## PREGUNTA 2

NO 7

Area reducida. Solo lo académico  
No hay espacios para recreación  
No hay lugares para ella ni fechas para  
integración  
No los hay  
Fallas dependencia adecuadas  
Programas para docentes

## PREGUNTA 3

REGULAR 6

El edificio es muy viejo. Aulas cerradas  
Racinamiento  
Hace falta material didáctico, ayudas  
actualizadas, medios adecuados

... de las actividades de: ...  
... de las profesiones de: ...  
... de las actividades de: ...

**ENCUESTA A DOCENTES**

**SECCION IV**

**PREGUNTA 1**

NO 5  
 Por qué: Son insuficientes  
 Falta de oportunidades para  
 todos, sin discriminación  
 Políticos. Faltan recursos  
 Faltan espacios para reunión  
 familiar y laboral

SI 3  
 Cuáles: Aula de clase  
 Oficinas  
 Laboratorio  
 Bibliotecas  
 Sala de profesores y ...

**PREGUNTA 2**

NO 6 75 Area reducida. Solo lo académico  
 No hay espacios para recreación  
 No hay lugares para ello ni fechas para  
 integración  
 No los hay  
 Fallas de dependencia adecuadas  
 Programas para docentes

**PREGUNTA 3**

REGULAR 6 No %  
 El edificio es muy viejo. Aulas cerradas  
 Hacinamiento  
 Hace falta material didáctico, ayudas  
 actualizadas, medios adecuados



**ENCUESTA A DOCENTES****SECCION V****PREGUNTA 1**

SI        8     100%    En ella me eduqué y en ella laboro.  
 Parte de mi vida la debo a ella  
 Es el lugar donde desarrollo mis  
 potencialidades  
 y aptitudes.  
 Es un medio para la enseñanza  
 Me gusta enseñar y he luchado por su  
 mejoramiento  
 Me ha permitido crecer como persona y como  
 profesional  
 Estoy muy agradecido

**PREGUNTA 2**

Espacios y áreas comunes de socialización (2)  
 Campus donde se pueda desarrollar diversas actividades  
 Mejor locatividad  
 Ayuda docente  
 Condiciones ambientales  
 Promoción familia  
 Mayor autonomía con respeto en la elección de sus  
 autoridades  
 Promover a su recurso humano por sus calidades  
 profesionales y no por política.  
 Dignificar la profesión docente  
 Integración  
 Mejor servicio de bienestar universitario para sus docentes  
 Más capacitación docente  
 Mejor equipamiento en material educativo a biblioteca

**PREGUNTA 3**

Preparar a personas con sentido humano  
 Capacitar a la juventud en búsqueda de problema social  
 Preparar a profesionales con la realidad nacional  
 Velar por la comunidad  
 Formar hombres integrales que contribuyan en la formación

Estructuras inadecuadas  
 Pocas ayudas  
 Oscuros  
 Carecen de climatización  
 El uso de tiza ocasiona problemas respiratorios

BUENO 1 Presenta las condiciones necesarias para dictar clases (aulas).

MALO 0

#### PREGUNTA 4

No. % RAZONES

REGULAR 7 No tiene todos los elementos para una docencia efectiva.  
 El material se termina y es difícil que lo reponga Influencia, limitaciones, restricciones  
 Falta modernidad y adecuación en los equipos

#### PREGUNTA 5.

BUENO 3 Buena biblioteca y sistematización  
 Se hace una buena labor

REGULAR 3 Incompleta. No existen servicios  
 Deficiente estado de libros  
 Desactualizada

MALO 2 Horarios,  
 Libros no actualizados  
 En oftalmología no hay casi nada

## ENCUESTA A EMPLEADOS PUBLICOS

### SECCION I. RECURSOS HUMANOS

#### 1. Conocimiento de secciones

	No.	%	CUALES
SI	6	67	Oficina de personal (5) Selección y capacitación (1)

NO	3	33%	<b>POR QUE</b> Porque sólo voy a buscar las medicinas (1) No se (1) No responde (1)
----	---	-----	---

#### 2. Servicios

	No.	Dependencia
Prima de Navidad	7	Personal y pagaduría Tesorería 2 Personal 3
Prima de servicios	7	Tesorería 2 Personal 2
Prima de vacaciones	7	Tesorería 2 Personal 4
Préstamo vivienda	3	Personal 1 Comité 1 Div. Rec. Hum.
Bonificación servicios prestados	6	Tesorería 2 Personal 3
Bonificación por quinquenio	4	Tesorería Personal 2

Bonificación por jubilación	3	Personal 2 Caja de Previsión 1
Servicio médico y odontológico	8	Tesorería Caja de Previsión Social

**HAY OTROS?**

NO 1

SI 1 Cuáles: Prime de transporte, alimento, uniformes

NO RESPONDE: 1

**Continuación encuesta a empleados públicos****3. Medios de información sobre beneficios**

Difusión de otros compañeros	(3)
Al firmar el contrato	(2)
Sindicato de empleados públicos	(2)
Averiguando en caso de necesidad	(1)
Folletos	(1)
Carteleras	(1)
Recursos Humanos	(1)

**4. Atención Humana**

	No.	%	
<b>EXCELENTE</b>	2	22	Siempre he sido atendido con amabilidad y respeto Por parte de la doctora Buelvas. Mala por parte del médico.
<b>BUENA</b>	5	56%	Le prestan atención a todas las personas, sin distinción. Son amables, atentos. Siempre me atienden (3) Han estado receptivos, amables.
<b>REGULAR</b>	2	22%	Vanas No da la información a tiempo y poco claras
<b>MALA</b>	0		

## 5. Eficiencia de los servicios (Rapidez)

	No.	%	RAZONES
<b>RAPIDOS</b>	5	56%	Con la Dra. Martha. Cuando los he solicitado Son receptivos a las inquietudes y solucionan dudas con rapidez Cuando solicito un certificado, una orden en personal, siempre es dada a tiempo.
<b>LENTOS</b>	3	33%	No atienden inmediatamente En la interinidad que vive no hay programas Mucha tramitología
<b>NORMALES</b>	1	11%	

## ENCUESTA A EMPLEADOS PUBLICOS

### SECCION II. BIENESTAR UNIVERSITARIO

#### 1. Conocimiento (Qué es)

Donde se benefician los empleados de la Universidad.

Encargada de desarrollar las actividades culturales, deportivas y recreativas de la Universidad

No se (2)

Encargada de prestar diferentes servicios a la Universidad

Bienestar de toda la comunidad universitaria

Ofrece participación integral a la comunidad universitaria

Es la sección que procura por el bienestar de estudiantes y promueve los deportes.

Es una dependencia de la Universidad cuyo objetivo es detectar y atender necesidades de la comunidad universitaria, diseñando e implementando programas en busca de un clima de bienestar con oportunidades de desarrollo personal y profesional.

## 2. Uso de programas

No responde 1  
 Ne ninguno 1  
 Cursos para hijos de empleados 1  
 Servicios médicos 2  
 Médicos, psicológicos, recreativos y culturales 1  
 Servicios de salud, actividades culturales 1  
 Cursos y programas para familiares 1  
 Cursos de informática para familiares 1

## 3. Medios por los que se informa de programas

Por pertenecer a la División  
 Por avisos  
 Por las personas que los adelantan, por quienes allí  
 trabajan (2)  
 Avisos en cartelera (3)  
 Volantes (1)  
 Folletos (1)  
 Propaganda (1)  
 No responde (1)

## ENCUESTA A EMPLEADOS PUBLICOS

### SECCION III. CAJA DE PREVISION SOCIAL

#### 1. Uso de los servicios

	No.	%
CON FRECUENCIA	3	33%
POCAS VECES	6	67%
NUNCA	0	

#### 2. Calidad del servicio

	No.	%	RAZONES
BUENO	6	67%	Siempre me han atendido Cuentan con los recursos necesarios

Atienden con amabilidad  
Eficientes y oportunos  
Prestan todos los servicios  
que solicita el afiliado.  
Servicio bueno y atención.

Categoría	No.	%	RAZONES
REGULAR	1	11%	Citas médicas limitadas
MALO	1	11%	Nunca está el médico ni hay cita
NO RESPONDE	1	11%	Hace falta lavamanos (microbiología) Es muy reducido el espacio (3) Falta de privacidad Falta de lugares comunes

### 3. Atención humana

Categoría	No.	%	RAZONES
BUENA	8	89%	Brindan servicios con calidad y responsabilidad. Personal con calidad humana No explica Depende de la circunstancia Los mejores que tenemos y que el tiempo no los acabe Atienden bien Cuando he ido de urgencia me han atendido bien, hay eficiencia en todo el personal.
REGULAR	1	11%	No explica
MALA	0		

### 4. Uso de servicios

Medicina General	9
Odontología	6
Enfermería	5
Cesantía Parcial	1

## ENCUESTA A EMPLEADOS PUBLICOS.

## SECCION IV. AMBIENTE Y CONDICIONES LABORALES

## 1. Espacios de desempeño

	No.	%	RAZONES
ADECUADOS	3	33%	Reúne las condiciones Las oficinas
INADECUADOS	6	67%	Hace falta lavamanos (microbiología) Es muy reducido el espacio (3) Falta de privacidad Falta de lugares comunes

## 2. Espacios para socializar

	No.	%	RAZONES
ADECUADOS	0		
INADECUADOS	9	100%	Por razones estructurales y programáticas no hay conciencia de la necesidad y obligación de socialización permanente como función básica de la Universidad. No exista un lugar donde los empleados puedan reunirse con familiares y compañeros de trabajo. Sólo se limita al sitio académico Las relaciones se dan en el sitio de trabajo; además, no hay tiempo. Por mi vista no han pasado Hacen falta sitios para interactuar A la gente de laboratorios nos tienen relegados. No explica (1)

## 3. Implementos de trabajo

	No.	%	RAZONES
<b>BUENOS</b>	4	44%	Llenan los requisitos Cuento con todos los implementos Me permiten desarrollar mi trabajo a tiempo
<b>REGULARES</b>	4	44%	Hay fallas en normas de seguridad Hacen falta elementos que agilicen el trabajo. Por la complejidad de los procedimientos, la limitación de recursos y presupuesto.
<b>MALOS</b>	0		

## ENCUESTA A EMPLEADOS PUBLICOS

## SECCION V. OPINION

## 1. Amor a la Universidad

	No.	%	RAZONES
SI	9	100	<p>Me agrada la institución. Coincido y me identifico con sus objetivos.</p> <p>Es el sitio donde paso la mayor parte de mi vida y el que me proporciona trabajo, estudio y mejor modus vivendi.</p> <p>Realización personal</p> <p>He encontrado calor humano. Se respeta la función de cada cual. Por el trabajo que brinda y servicios.</p> <p>Oportunidad (fuente) de trabajo (2)</p> <p>La amo pero no me siento realizada con ella; llevo 21 años y no me han reconocido.</p>
NO	0		

## 2. Carencias

Falta sentido de pertenencia en todos los estamentos  
 Más compenetración entre los diferentes estamentos  
 Que no se diferencie entre empleados públicos y oficiales en la prestación de servicios.  
 Más relaciones humanas.  
 No sé  
 No responde (3)

### 3. Misión de la Universidad

Formar y capacitar individuos que puedan desempeñarse profesionalmente y que puedan responder el reto actual

Servir a la comunidad

Preparar al profesional del mañana para un mejor desarrollo

Dar educación superior como medio eficaz para la realización del hombre para una sociedad más fuerte.

El futuro del país.

(continuación encuesta a empleados públicos. Sección V)

### 4. Espacios de participación

No contesta	(4)	
No sé	(1)	
Biblioteca	(1)	Permite profundizar mis conocimientos
Sintraunicol	(1)	Lo utiliza
Sólo en mi trabajo		No utiliza. No conviene en lo externo.

### 5. Grado de autonomía

	No.	%
ALTO	1	11%
MEDIANO	3	33%
BAJO	1	11%
NULO	4	44%

## ENCUESTA A TRABAJADOR OFICIAL

### SECCION I. RECURSOS HUMANOS

#### 1. Conocimiento de secciones

	No.	%	CUALES
SI	1		Oficina de personal Selección y capacitación
			<b>POR QUE</b>
no	1		Tienen dos meses de estar en San Agustín

#### 2. Servicios

	Dependencia
Subsidio de transporte	Personal
Prima de alimentación	Personal
Prima de Antigüedad	Personal
Pria de servicios	Personal
Prima de navidad	Personal
Bonificación servicios prestados	Secretaría General y Personal
Compromiso educativo	Personal
Becas para hijos que estudian fuera de la Universidad	
Viáticos para eventos sindicales	Personal
Permiso para sepelios	Personal
Permiso para actividades deportivas.	Personal

**HAY OTROS? TRABAJADORES OFICIALES**

NO Si Horas extras

**3. Medios de información sobre beneficios**

En forma directa en las oficinas, a través del sindicato

**4. Atención Humana**

No.

**EXCELENTE****BUENA** \***REGULAR** 1

Recursos Humanos es buena

El trato no es muy halagador.

Sección Personal: unos viáticos para Bogotá y no les daban respuesta

**MALA** -**5. Eficiencia de los servicios (Rapidez)**

No. % RAZONES

**RAPIDOS** \* En Recursos Humanos**LENTOS** \* En Sección de Personal**NORMALES** -

## ENCUESTA A TRABAJADORES OFICIALES

## SECCION II. BIENESTAR UNIVERSITARIO

## 1. Conocimiento (Qué es)

Es División de la Universidad y todos tienen acceso y derecho a los servicios que presta.

- No sabe

## 2. Uso de programas

Psicología  
Deporte  
Trabajo social.

- No contesta

## 3. Medios por los que se informa de programas

En forma directa (ella misma)  
Cartelera y avisos

Medicina General Si  
Psicología Mu  
Infermería Si  
Radiología Si

Muy buena. La relación del médico y el paciente es buena, al igual que con la auxiliar.

Lo atienden enseguida y bien

## ENCUESTA A TRABAJADORES OFICIALES

## SECCION III. CAJA DE PREVISION SOCIAL

## 1. Uso de los servicios

No.

CON FRECUENCIA	-
POCAS VECES	2
NUNCA	-

## 2. Calidad del servicio

	No.	%	RAZONES
BUENO	2		Los médicos son muy buenos La medicina
REGULAR	-		Por que me han atendido y no han puesto problema con la medicina.
MALO	-		

## 3. Atención humana

	No.	%	RAZONES
BUENA	1		Muy buena. La relación del médico y el paciente es buena, al igual que con la auxiliar.
REGULAR	-		Lo atienden enseguida y bien
MALA	-		

## 4. Uso de servicios

Medicina General	Si
Odontología	No
Enfermería	Si
Cesantía Parcial	Si

## ENCUESTA A TRABAJADORES OFICIALES

## SECCION IV. AMBIENTE Y CONDICIONES LABORALES

## 1. Implementos y espacios de desempeño

	No.	%	RAZONES
ADECUADOS	1		Escoba, trapero, guantes, uniforme
INADECUADOS	1		Siempre falta algo (ahora mismo no tiene nada)

## 2. Espacios para socializar

	No.	%	RAZONES
ADECUADOS	1		Cuarto de descanso 1er piso
INADECUADOS	1		Cada compañero está en su dependencia

## ENCUESTA A TRABAJADOR OFICIAL

## SECCION V. OPINION

## 1. Amor a la Universidad

	No.	%	RAZONES
SI	1		Le debo mucho a la Universidad. Todo lo que tengo.
NO	-		

## 2. Carencias

(Qué piensa que podría mejorarse para hacer mejor su trabajo y que usted se sienta bien?)

La tirantez que existe entre el personal de mantenimiento. Se podría hacer cursos pra que se conozcan, hay mucha distancia entre los nuevos y los viejos.

Que haya un buen equipo de trabajo, mejorar la entrega de implementos de aseo para una buena presentación de la Universidad de Cartagena.

## 3. Misión de la Universidad

Ayudar a los trabajadores para que se sientan bien en su trabajo (armonía).

Dar servicio a los estudiantes que ingresan.

Estar a la par con la ciencia moderna para un buen futuro del estudiantado.

## 4. Espacios de participación

Sindicato Si los utiliza. A través de él se piensa.

Los del diálogo Si los utiliza

## 5. Grado de autonomía

	No.
ALTO	2
MEDIANO	-
BAJO	-
NULO	-