

Apuntes de **FAMILIA**



Trabajo y familia *¡Sí se puede!*

ESPECIAL

Amor y amistad
Los jóvenes tienen la palabra

MUJER

Femenina y elegante
¡Claro que sí!

Consultorio de Asesoría Personal y Familiar

La construcción de una familia en armonía exige **esfuerzo, dedicación y una guía experta.**

El Instituto de La Familia le ofrece el **servicio de consultorio de asesoría personal y familiar**, con un grupo de profesionales expertos en la estructura y dinámica familiar que le guiarán con estrategias para prevenir y solucionar sus desafíos cotidianos.

DESAFÍOS

- Construcción de relaciones exitosas desde el noviazgo.
- Proyecto de vida.
- Ansiedad, estrés, miedos, depresión y sentido de vida.
- Unión sólida.
- Planificación familiar.
- Cuidado, crecimiento y restauración de las relaciones familiares.
- Cómo amar bien.
- Afectividad, autoestima y madurez.
- Dolor y duelo.
- Situaciones conflictivas frecuentes en la educación familiar y escolar.
- Sexualidad.
- Suegros y abuelos.
- Manejo de la economía familiar.
- Trabajo y familia.



Instituto de La Familia

Lugar de atención:
Carrera 69 N° 80 - 45, piso 2, oficina 205, Bogotá
Horario: Lunes a viernes, 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Línea de atención y citas:
(1)743 2270 / Celular: 315 3079039

Clínica Universidad de La Sabana
Línea de atención y citas: (1) 3077077

Más información:
instituto.familia@unisabana.edu.co
www.unisabana.edu.co/instituto-de-la-familia



Universidad de
La Sabana

**DIRECCIÓN**

Ana Margarita Romero de Wills

CONSEJO EDITORIAL

Carlos Alberto Aponte Gómez, María del Pilar Arévalo Peña, Cristian Conen, Margarita María Delgado Pérez, Adriana Patricia Guzmán Quinche, Elsa Cristina Robayo Cruz, María del Pilar Vélez Robledo.

COLABORADORES

MANUEL VICENTE BARRERA M., ALEXANDRA CASTELLANOS GUTIÉRREZ, CRISTIAN CONEN, JUAN FERNANDO CORDOBA MARENTES, JUAN CAMILO DÍAZ BOHÓRQUEZ, JEFFREY HILL, LULA KIAH, DIANA RICO DÍAZ, BRENDA LIZ ROCHA, NORA LYA SALAZAR, ANTONIO VÁZQUEZ VEGA, MARÍA LUCÍA VELA.

COORDINACIÓN EDITORIAL

María del Pilar Arévalo Peña
Periodista Comunicadora Social
maypearevalo@gmail.com

EDICIÓN

Dirección de Publicaciones
Universidad de La Sabana.
Una producción de la Vicerrectoría
de Procesos Académicos.
María Clara Quintero Laverde,
Vicerrectora

SERVICIOS PERIODÍSTICOS

Acepresa

SUSCRIPCIONES

Universidad de La Sabana
Instituto de la Familia
Teléfono: 861 5555 Exts.: 43101
43102 - 43010
Campus del Puente del Común,
Km 7 Autopista Norte de Bogotá,
Chía, Cundinamarca, Colombia
www.unisabana.edu.co

CORREO ELECTRÓNICO

apuntesdefamilia@unisabana.edu.co

DISEÑO Y PRODUCCIÓN

IDEKO Calle 85 N° 22-73

Tel: 4829595

DIAGRAMACIÓN

Gina Acosta, William Velásquez

FOTOGRAFÍAS

Big Stock Photos, Jorge Pulido Bautista

IMPRESIÓN

Grupo OP Gráficas S.A

4 Editorial

6 Familia y trabajo
¿Disyuntiva solo
de la mujer?

10 Un líder como ser
humano

12 Familiarmente
Responsables

16 Amor y amistad
Los jóvenes tienen la
palabra

18 En la era digital
Seguimos siendo familia

20 Los retos para la justicia
tras un acuerdo de paz

22 Femenina y elegante
¡Claro que sí!

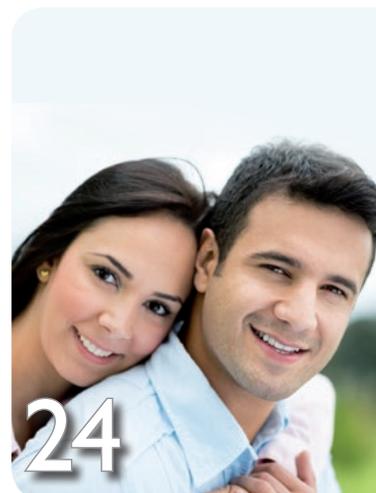
24 La verdadera identidad
del matrimonio

28 Don Álvaro del Portillo
Un hombre fiel

30 Armonía
Esencial para conciliar
trabajo y familia

32 Libros y cine

34 Hola niños



 Instituto-de-La-Familia-Universidad-
de-La-Sabana

 @IFAUisabana

Número 25

SEPTIEMBRE - NOVIEMBRE DE 2014

ISSN 1794-502X

Foto en portada: familia Córdoba Londoño. Un agradecimiento especial a María Carmelina y Juan Fernando y a sus hijas: María José, Ana Lucía, Ángela María, Mariapaz y Luisa Fernanda. Foto: Jorge Pulido B.

Tuyo, mío, nuestro...

¿De quién es la administración del hogar?



Ana Margarita Romero de Wills
Directora
anarc@unisabana.edu.co

Entender la dinámica familiar que se desarrolla en el hogar como una unidad económica, ha merecido el estudio de muchos académicos preocupados porque las actividades que allí se realizan y se repiten día tras día, aportan a la estabilidad social y también al consumo, al ahorro e inversión.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado cambios en la forma de hacer las cosas, así como padres jóvenes que se involucran en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Sin embargo, en algunos contextos, persiste una postura sobre la función masculina de

proveedor, protector y de autoridad. La maternidad en todos los escenarios sigue siendo valorada, con excepción de algunas empresas sobre las cuales la ley hará lo suyo.

El hogar es como tal un espacio físico en el que se desarrolla y consolida un ambiente familiar. Por ello, merece todo el cuidado de sus miembros, tanto en los aspectos físicos como humanos para construir el mejor lugar posible donde cada uno se perfecciona, gracias a los fuertes lazos de amor que los une. Pero, como se requiere de toda una logística administrativa, con frecuencia debemos atender en el consultorio de asesoría personal y familiar, matrimonios con dificultades para armonizar las diferencias que el dinero les causa. Se deterioran relaciones conyugales como consecuencia de puntos de vista diferentes en las decisiones de inversión de bienes, usos de sus ahorros o disposiciones de los gastos corrientes o extraordinarios.

Cuando la administración del hogar está a cargo del esposo y la mujer no trabaja: ella puede manifestar inconformidad por el dinero que se le entrega para los gastos comunes de mantenimiento o bien con respecto al monto destinado para sus asuntos personales y empeora la cosa causándole disgusto e incompreensión, si al marido se le ocurre pedirle cuentas de estos gastos. Si la que administra el hogar es la

mujer, puede suceder lo contrario: el esposo que no comparte las decisiones de gastos y piensa que ella es una derrochadora y ni qué decir si hace gastos superfluos o asume algunos que no le comunica, desatando en la relación conyugal toda una crisis o hecatombe que desencadena una situación de llanto, frustración e incompreensión.

Cuando la administración es conjunta, es decir, cuando ambos cónyuges trabajan, por lo general tienden a realizar una distribución práctica de funciones y se dividen las tareas: ella se encarga de los gastos periódicos y él de los imprevistos; algunos optan por tener una cuenta bancaria conjunta, donde realizan todos los movimientos ingresos y egresos, para que estén registrados y conocidos por ambos. Cada familia, encontrará la mejor forma de organizarse de acuerdo con su situación particular.

Si usted se ha identificado con algunos de los ejemplos anteriores, nuestra recomendación es que primero establezca un buen canal de comunicación. Porque es necesario ponerse de acuerdo con los gastos ordinarios del hogar y ojalá con un plan de inversiones que le permita a la familia una estabilidad económica a futuro y la tranquilidad de todos. Por ello, hay que hablar, definir prioridades, ponerse de acuerdo y vivir alegremente. **AF**



Especializaciones en Gestión Empresarial

Duración: 12 meses

Bogotá → Inicio: Septiembre 16*

Chía → Inicio: Septiembre 26

Gerencia Estratégica SNIES 3969

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas o en Internacionalización SNIES 11369

Gerencia del Servicio SNIES 4376

Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización SNIES 5173*

Gerencia Logística SNIES 52333

Ofrece el convenio para aplicar al programa realizado con la *Global SCALE Network de MIT*

Gerencia de Producción y Operaciones SNIES 2768

Ofrece el convenio para aplicar al programa realizado con la *Global SCALE Network de MIT*

Finanzas y Mercado de Capitales SNIES 10454

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 7065

Bucaramanga → Inicio: Octubre 24

En convenio con la *Cámara de Comercio de Bucaramanga*

Gerencia Estratégica SNIES 53819

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas SNIES 91330

Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización SNIES 53820

Gerencia Logística SNIES 102376

Ofrece el convenio para aplicar al programa realizado con la *Global SCALE Network de MIT*

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 53821

Cúcuta → Inicio: Septiembre 26*

En convenio con la *Cámara de Comercio de Cúcuta*

Gerencia Estratégica SNIES 101641

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas SNIES 101438

Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización SNIES 101880

Gerencia Logística SNIES 102238

Ofrece el convenio para aplicar al programa realizado con la *Global SCALE Network de MIT*

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 101559*

Ibagué → Inicio: Septiembre 12

En convenio con la *Cámara de Comercio de Ibagué*

Gerencia Estratégica SNIES 101320

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas SNIES 101296

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 101402

Medellín

En convenio con la *Universidad de Antioquia*

Gerencia Estratégica SNIES 90791

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas SNIES 91095

Neiva → Inicio: Octubre 17

En convenio con la *Cámara de Comercio de Neiva*

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 102331

Villavicencio → Inicio: Agosto 29

En convenio con *Fenalco - Meta*

Gerencia Estratégica SNIES 101289

Gerencia Comercial con énfasis en Ventas SNIES 91263

Finanzas y Negocios Internacionales SNIES 101344

Programas que hacen parte del portafolio de las 52 especializaciones que ofrece actualmente la Universidad



Diplomados

Bogotá → Inicio: Octubre 20

→ Intensidad: 90 horas

Gerencia de Ventas

Relaciones Públicas

Coaching Gerencial

Gerencia de Riesgos

Gerencia del Servicio

Gerencia del Talento Humano

Logística y Gerencia de la Cadena de Abastecimiento

→ Intensidad: 120 horas

Finanzas

Gestión de Mercadeo

Gerencia de Proyectos

Innovación como Estrategia Competitiva

Estrategias Gerenciales y de Negocios Internacionales

Normas Internacionales de Información Financiera —NIIF—

→ Modalidad Virtual

Habilidades para Optimizar la Gestión Comercial

Seminarios

Bogotá → del 18 al 26 de Septiembre (según programación)

→ Intensidad: 16 horas

Medición del Impacto y Retorno de la Inversión en Capacitación

Coaching Gerencial

Liderazgo, Innovación y Competitividad

Desarrolle y Potencie su Equipo de Trabajo

Liderazgo para el Trabajo en Equipo

Contabilidad para no Contadores

Programas Corporativos

Nuestros programas permiten alineación con las estrategias de la organización, flexibilidad en horarios y lugar donde se desarrollan, reducción de costos y lo más importante, fortalecen las debilidades del entorno empresarial.

Actualizamos nuestro portafolio para satisfacer las necesidades de cada uno de los sectores del país.

Conferencias temáticas

USO EFECTIVO DE LA METODOLOGÍA SIX SIGMA COMO ESTRATEGIA PARA LIDERAR EL CAMBIO Y SOLUCIONAR PROBLEMAS DE ALTA COMPLEJIDAD

Fecha: 21 de agosto - Hora: 6:00 p. m.

Lugar: Cra. 69 N° 80 - 45

SCORE DE COMPETENCIAS, UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA LA IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Fecha: 21 de agosto - Hora: 6:00 p. m.

Lugar: Cra. 69 N° 80 - 45

Confirmar asistencia al correo: ipf@unisabana.edu.co
Entrada libre - Cupos limitados



www.unisabana.edu.co

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Institución de Educación Superior sujeta a inspección y
vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional.

INFORMES E INSCRIPCIONES

Teléfonos: (57+1) 861 5555/6666 Ext.: 14101 Línea nacional: 01 8000 11 6363

Cra. 69 N° 80 - 45, piso 5, Bogotá D. C.

ipf@unisabana.edu.co





Familia y trabajo

¿Disyuntiva solo de la mujer?

La mujer ha de sustraerse a la copia de modelos masculinos en su ser y su estar, pues como lo visualizó y expuso bellamente Juan Pablo II (1995), la mujer posee ese "genio femenino", que se manifiesta en lo cultural, lo afectivo y lo espiritual. Y que enriquece y hace florecer todo lo que ella "cuida".

Uno de los retos y “luchas” permanentes de la mujer en el último siglo, se sustenta en hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Un propósito que, en su momento, dio pie a los movimientos feministas que en los años veinte se manifestaron por los cambios en la moda, pero también en la forma de ser y estar de la mujer.

Tales cambios no han parado y desde los años cincuenta y sesenta las diferentes expresiones de feminismo han cuestionado esas formas de ser y de estar de la mujer. Harding (1996) muestra que incluso este fenómeno ha derivado en líneas que señalan diferentes matices de pensamiento: está el feminismo radical, que inicia siendo una oposición al patriarcalismo y que, a la fecha, incluso pareciera que ha querido “sacar” la figura masculina de la propia vida de las mujeres; el feminismo moderado, que busca la igualdad de oportunidades, en lo jurídico y lo político para hombres y mujeres, y un feminismo que Harding llama de síntesis, en el que se reconocen elementos de las dos posturas anteriores, haciendo el papel de mediador para integrar sociedades más justas.

Sin adentrarse en juicios de valor, para las mujeres que no se apuntan a ninguna de estas líneas de pensamiento, pero que a diario enfrentan el hecho de ser profesionales de éxito, esposas y madres, y que en ese quehacer diario se ven abocadas a mediar su propia vida entre su desarrollo personal en el trabajo y su vida íntima de familia, esposa y madre, estas contiendas feministas no las tocan. La cuestión aquí no es negar ni al hombre ni a su naturaleza masculina, como tampoco lo es negarse a

sí mismas la propia naturaleza femenina; lo que está claro, es que estas naturalezas son complementarias y en esa medida enriquecedoras.

La mujer de hoy: un cúmulo de cualidades

La mujer actual ha sabido compatibilizar su vida profesional y familiar. No ve a su pareja como el opresor y a ella como víctima, no invisibiliza (Honeth, 2011) al hombre; ha comprendido que la vida, la visión del hombre, es la otra mitad de la experiencia humana y que no requiere igualar fuerzas con el hombre en términos masculinos... eso sería negar su propia condición femenina.

Así pues, no hay que eliminar al hombre como sujeto (Morin, 1992), cuando el centro de la discusión es compatibilizar el desarrollo de la mujer en diferentes ámbitos de su vida, sin negarse a su femineidad, a las relaciones afectivas, a ser esposa y madre, a ser exitosa profesional y laboralmente; frente a la creencia de que una mujer “sola” es más productiva laboralmente y por tanto más exitosa.

Quienes están en la orilla de la decisión por la familia y la profesión, sin negar su propia naturaleza humana, entienden y asumen todas las dimensiones que habitan en ellas. Son mujeres que han vivido cada etapa de su vida, se han dado tiempo, se aceptan como tal, con todo lo que ello implica y conlleva; se saben capaces de asumir diferentes roles en su vida. Han comprendido que todas las experiencias en su quehacer diario, más allá de limitarlas, les permiten el desarrollo de habilidades y capacidades (Nussbaum, 2002) que enriquecen lo que hacen en el hogar y en el trabajo. ▶▶

El “genio femenino” debe estar presente en todos los actos de la vida diaria.

El reto es impregnar su luz al propio “genio masculino” para alcanzar la complementariedad completa.

- ◆ **En el trabajo**, la mujer desarrolla habilidades de gestión, de trabajo en equipo, de comunicación e iniciativa.
- ◆ **En el hogar**, al mismo tiempo –con el esposo y con los hijos– desarrolla habilidades de carácter organizacional, asume riesgos, aprende a tomar la iniciativa, despliega capacidades de esfuerzo y sacrificio, aprende y promueve la gestión de recursos, delega funciones, descubre dotes de organización y planificación.
- ◆ **En el trabajo y en el hogar**, devela su liderazgo; está en capacidad de motivar a los compañeros y al equipo de trabajo, desarrolla una gran inteligencia emocional, se hace polivalente y mantiene una gran energía positiva ante la adversidad. Las

habilidades que adquiere y desarrolla en cada espacio, luego las pone al servicio de las personas que impacta, siendo una persona exitosa. De este modo nutre los ámbitos en los que participa.

En la búsqueda del equilibrio

La aproximación al equilibrio para la mujer en sus situaciones personales, familiares, conyugales y laborales, determina el alcance o no de la sensación personal de éxito. La mujer transita y ha transitado por dificultades para alcanzar dicho equilibrio, que según Chinchilla y León (2004) se ven reflejados en: poca flexibilidad laboral, doubles jornadas, diferente remuneración con respecto al hombre, falta de apoyo, así como poca formación en la gestión del tiempo y la dificultad de contar con apoyo logístico en el hogar; estas, entre otras,

son las razones para que tal equilibrio no sea de fácil alcance.

Entonces surge la pregunta ¿cómo es que algunas mujeres logran tener mayor éxito y satisfacción personal en todos los ámbitos de su vida? Algunos autores, como Pithod (2003), Chinchilla y León (2004), Bauman (2009), muestran que el respeto por la naturaleza femenina y masculina, el advenimiento y consolidación de la pareja, la visión positiva sobre sí mismo, sobre la familia y sobre la vida laboral, la comprensión y la aceptación de la complementariedad mujer-hombre, son factores que ayudan y han ayudado a que estas mujeres salgan de las “luchas”, a veces vacías,

y lleguen a ser y estar felices asumiendo su propia femineidad, sin negarse al amor y a la fecundidad que le es propia.



¿Es posible que todas las mujeres logren ese equilibrio vital y hacer compatible su vida personal y su vida laboral, sin que uno enajene al otro?

Parece que sí. Si se logran conjugar algunos factores que atañen tanto a hombres como a mujeres:

- ◆ Formación integral, que les permita visualizarse como agentes de cambio social y cultural.
- ◆ Darse tiempo para ser mujer, esposa, madre y profesional laboralmente exitosa, así como hombre, esposo, padre y profesional exitoso.
- ◆ Es necesario, entonces, aprender desde la infancia la gestión del tiempo, lo cual incluye la comprensión de las propias etapas vitales y de la importancia que tienen padre y madre en la familia, en su formación y en su advenimiento.
- ◆ Empresas y políticas empresariales que estén a favor de la familia y los hijos, como escuelas de competencias personales (Chinchilla y León, 2004), que a mediano y largo plazo redundan en la misma empresa.

El legado a los hijos

Por último, pero no menos importante, la formación de los hijos en la comprensión de la complementariedad hombre-mujer permite el desarrollo de ambos como personas que serán capaces de ser y estar dentro de la familia y en el trabajo, sin que ello mengue su visión de éxito personal y profesional, ni la visión que se tiene de uno y otro. Esto implica principalmente la asunción de compromisos personales y vitales, que van desde el compartir las tareas diarias en casa y con los hijos, hasta la



posibilidad de la formación permanente de los dos, que requiere de la convicción misma de compartir la vida y los proyectos personales y que implica, a la larga, que estos compromisos no se han de romper, ni se han de abandonar.

No en vano, el “genio femenino” que expresó Juan Pablo II, ha

de estar presente en todos los actos de la vida diaria y el reto es impregnar su luz al propio “genio masculino” para alcanzar la complementariedad completa entre los esposos y materializar no solo los éxitos materiales, sino y más importante la felicidad personal, familiar y profesional. **AF**

**Docente del Departamento de Humanidades, Universidad Católica de Colombia, en las cátedras de Ética, Amor y Sexualidad. Especialista en Educación Sexual, Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Magíster en Psicología Educativa, Universidad Católica de Colombia. Licenciada en Química y Biología, Universidad Libre de Colombia.*

Referencias

- Bauman, Z. (2009). *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Traducción del inglés de Rosenberg, M. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La ambición femenina: cómo re-conciliar trabajo y familia*. Aguilar. Santiago de Chile.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*. Traducción del inglés de Manzano, P. Morata, Madrid.
- Honneth, A. (2011). *La sociedad del desprecio*. Edición y traducción del francés, Hernández, J y Herzoj, B. Trotta, Madrid.
- Morin, E. (1992). *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad* editorial Paidós.
- Juan Pablo II. (1995). *Carta a las mujeres*. Paulinas. Bogotá
- Nussbaum, M.C. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. Traducción del inglés de Bernet, R. Herder. Barcelona.
- Pithod, A. (2003). *La mujer. Una nueva pedagogía*. Ediciones Dike. Mendoza.

Un líder como ser humano

Un ser humano con estilo directivo

Apuntes de Familia invitó a un experto en el tema a responder cuatro preguntas sobre liderazgo.

Por: Antonio Vázquez Vega*

¿Cuáles son las implicaciones de ser líder?

Ser líder es una aspiración de todo hombre, de toda sociedad. Buscamos y ansiamos ser líderes convencidos de que es un aspecto esencial para nuestro desarrollo. Las empresas lo saben y han procurado desarrollar todas las técnicas posibles para conseguir que sus ejecutivos lo sean. La cuestión es entender qué quiere decir ser líder y en esa respuesta, necesariamente, debemos entender lo que es el hombre. Solo un ejercicio serio de análisis antropológico que nos ayude a comprender al hombre puede darnos las pautas de las razones fundamentales que hacen de todo hombre, de cada uno en particular, un ser genial e irreplicable.

¿Qué tan difícil resulta descubrir ese rasgo distintivo en nuestra propia personalidad?

Es tan difícil como conocernos a nosotros mismos y en ese ejercicio somos la principal barrera. En uno de los estudios más serios realizados sobre las características del líder, realizado por Jim Collings (uno de los gurús más respetados, citado y leído del mundo del *management*), concluye que los dos rasgos esenciales son la fortaleza y la modestia, es decir, la humildad. Solo la humildad nos permite reconocer nuestros errores, conocernos tal y como somos y sentir la necesidad de luchar siempre por mejorar.

¿Cuáles son esos valores que se convierten en una "máxima" cuando se es líder?

Creemos que es un tema de técnicas, de desarrollo de actividades, como si existiera una pastilla que si la tomamos nos permite ser auténticos líderes. Resulta que el verdadero liderazgo no viene de fuera, viene de dentro, de ese equilibrio como persona, de todas y cada una de sus potencias, de los legítimos motores de su vida.

Hasta ahora en las empresas hemos trabajado a fondo el liderazgo como un aspecto esencial del desarrollo directivo. El problema es que nos hemos limitado a factores profesionales, con la idea de que los aspectos personales no influyen en nuestro desarrollo profesional. ¿Cómo es posible que hayamos sido tan miopes? No podemos disociar vida profesional de





Antonio Vázquez Vega,
Licenciado en Derecho y
Máster en Asesoría Jurídica
de Empresas.

vida personal, como si fueran dos mundos que se desarrollan en vidas paralelas. Hemos sentido pudor de hablar de las cosas personales y con energía hemos dicho a nuestros empleados que los temas personales se tienen que quedar en la puerta de la empresa.

No. Las personas no podemos dividirnos. No tenemos dos vidas, ni tres. Tenemos una sola vida que se compone de cosas personales y profesionales. Somos trabajadores, sí, pero al tiempo somos padres, esposos, amigos... y mientras no reconocamos que esos son los auténticos motores de nuestra vida, no habremos descubierto la fórmula mágica del liderazgo.

¿Persona humana + competencias y habilidades empresariales = líder en todos los aspectos de su vida?

Me encantaría que fuera así, pero lo cierto es que las habilidades empresariales solo aseguran unas capacidades profesionales, que muchas veces no solucionan nada. El liderazgo es por encima de todo una "opción personal".

Todos tenemos la experiencia de haber dado a nuestros hijos las mismas oportunidades y cualquier padre reconoce que no tiene un hijo igual. Al contrario, lo que dice es que admira cómo cada hijo puede ser tan distinto.

En la empresa ocurre algo igual. Si queremos los mejores trabajadores, los verdaderos líderes, tenemos que ayudarles a que lo sean y eso solo se consigue pensando en ellos. Esto va, de querer a la gente –y querer supone dedicar tiempo a pensar en ellos–, hasta escuchar e imaginar la manera de sacar de ellos lo mejor. Y también exigir: quien sabe querer, sabe exigir.

Solo una mirada antropológica del hombre nos ayuda a comprender que viene un tiempo nuevo; también en la empresa, en la que el hombre debe recuperar su centro en la organización. Tengo el honor de dirigir la Cátedra de Liderazgo Personal y Familiar, una institución sobre la que estamos trabajando en esos cuatro puntos que a nuestro juicio forman el liderazgo: hacerse uno, hacerse otro, hacer familia, hacer empresa. **AF**

El liderazgo es por encima de todo una "opción personal"

**Director de la Cátedra de Liderazgo Personal y Familiar de la European Open Business School, Escuela de Negocios de la Universidad Internacional Isabel I.*

Familiarmente

Tres empresas certificadas como “Familiarmente responsables” (EFR), constituyen el mejor ejemplo de compromiso y esfuerzo mancomunado para sacar adelante buenas ideas que van más allá de la ley para enfocarse en el bienestar de sus trabajadores, de sus familias y, de paso, elevar su productividad.

Apuntes de Familia habló con sus representantes, líderes de esta iniciativa, para saber cómo les ha ido en este proceso y cuál es el balance que los lleva a ratificar con enorme satisfacción que ¡Sí se puede!

Alexandra Castellanos Gutiérrez Líder de Talento Humano, Compensar

¿Qué los motivó a aplicar para la certificación?

“Día tras día nuestros afiliados depositan en Compensar el cuidado de lo más valioso: su familia, su salud y su bienestar. Entonces, ¿Por qué no hacer lo mismo con nuestros colaboradores? Entendemos que la clave de nuestro éxito reside en el talento humano y su bienestar, por ello, hemos querido fomentar la calidad del empleo, el buen ambiente laboral, el desarrollo de las competencias y la armonía entre el trabajo y la familia. Un compromiso que nos llevó a la certificación en 2010, otorgada por la Fundación española Más Familia y hoy nos identificamos como empresa familiarmente responsable. Una distinción que nos permitió estandarizar, formalizar y garantizar un ciclo de mejora continua de todas las políticas y planes de trabajo enfocados en términos de desarrollo, bienestar y calidad del empleo”.

¿Cómo han llevado a la práctica esta armonización??

“Nuestro modelo comprende cinco líneas de acción: calidad en el empleo, desarrollo profesional, flexibilidad laboral y espacial, servicios de apoyo al colaborador y su Familia e igualdad de oportunidades. A modo de ejemplo, el año pasado 97% de los trabajadores disfrutaron del programa “Bienestar a la carta”, en el cual, mediante un sistema de puntos, recibieron bonos para compartir actividades de cultura, recreación y deporte con sus familias; 99% de ellos tuvieron auxilio de alimentación en dinero o en especie y se invirtieron 2.200 millones de pesos en acciones de desarrollo a través de programas de formación”.



responsables® ¡Sí se puede!

**Nora Lya Salazar, Jefe del Departamento de Gestión Humana,
líder del modelo EFR, Hospital Pablo Tobón Uribe, Medellín**

¿En qué consiste la filosofía de trabajo del hospital?

“Desde su creación, hace 44 años, el hospital ha basado su ética de trabajo en cuidar a sus colaboradores y promover espacios de conciliación en aras de mantener y mejorar su calidad de vida y la de sus familias. En 2010, dado el crecimiento de la institución, buscamos un modelo que permitiera homogeneizar las herramientas de conciliación y que facilitara su manejo, control y mejora, lo que nos llevó a que en 2012 la Fundación Más Familia, nos certificara como Empresa Familiarmente Responsable”.

¿Beneficios concretos para los funcionarios?

Los colaboradores tienen hoy 28 beneficios como parte de la implementación de EFR, los cuales se evalúan semestralmente para su mejora o para la inclusión de nuevas medidas que fortalezcan la conciliación familia-trabajo. Para destacar: Futuras Mamás, programa en el cual se fortalecen las condiciones de las madres gestantes, se apoya la maternidad y se protege a las familias; también está el permiso adicional para atención a recién nacidos, jornadas de promoción y prevención para los colaboradores y sus familias, así como un beneficio especial destinado a la disposición de un horario específico para el cuidado de dependientes.

Tener una visión integral del ser humano y facilitar las herramientas para la conciliación de la vida familiar y laboral es un esfuerzo gana-gana que repercute en la calidad de vida de los colaboradores y sus familias y contribuye a la creación de valor compartido para una sociedad más justa, que fortalece constantemente sus valores. En esta relación encontramos también que al trabajar desde el convencimiento de la importancia del ser, tenemos colaboradores que entregan lo mejor de sí y son más felices”.



Acerca de la Fundación másfamilia - Su misión es desarrollar acciones que supongan una mejor protección y mejora de la calidad de vida y bienestar de la familia. Busca una sociedad más justa, entidades más competitivas y personas más felices. Nace en España, en 2003, como una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales, donde se enmarca el certificado EFR para la protección y apoyo de la familia. www.masfamilia.org

Manuel Vicente Barrera Medina, Gerente General, Proactiva Aguas de Tunja, Boyacá



PROACTIVA
AGUAS DE TUNJA S.A. E.S.P.

¿Qué podemos destacar brevemente acerca de la empresa?

"Es una de las empresas líderes de América Latina en servicios medioambientales, especializada en la gestión integral del agua y los residuos. Actualmente estamos presente en ocho países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela. Aquí, tenemos sede en 18 municipios a nivel nacional".

¿Por qué la certificación como EFR?

"Todos nuestros procesos están certificados en calidad. Dentro del plan de responsabilidad social corporativa, tenemos especial atención en el eje social, denominado GENTE, a través del cual nos centramos en el cuidado y bienestar tanto familiar como laboral del trabajador. En este orden de ideas, encontramos que la Norma EFR sintoniza muy bien con nuestro modelo de gestión, toda vez que nos enfocamos en alcanzar la conciliación del trabajador con su vida personal, su vida familiar y su vida laboral".

¿Así las cosas, la idea es no quedarse solo en lo que dice la ley?

"Por supuesto. Está claro que estos son compromisos que adquieren las empresas y que van más allá de la ley, pensando en beneficio del trabajador y en una mayor productividad de la empresa. Visto así se impacta el clima laboral, se mejoran los indicadores de ausentismo, tenemos indicadores de retención más eficientes y hasta de seguridad industrial con el tema del autocuidado.

La intención es de doble vía: rescatar el valor de la familia que hay detrás de casa funcionario e integrar más a las familias a lo que es el espectro de la empresa. La norma EFR trabaja sobre cinco bloques: calidad de empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a las familias de los funcionarios, desarrollo y competencias profesionales e igualdad de oportunidades. Atendiendo a ello, implementamos una serie de medidas de bienestar (32 en total) con el objetivo de compartir con sus familiares más cercanos: tiempo libre en cumpleaños, la flexibilidad horaria para educación, convenios con escuelas de formación deportiva, con auxilios para que los padres puedan inscribir a cada hijo; el Plan Carrera, con el cual se financia el 100% del valor de la educación primaria y secundaria, 90% del valor de estudios técnicos, tecnológicos y profesionales y 50% de estudios de posgrado".

EFR es una metodología sencilla y eficaz, que permite dar orden y sentido a los procesos de conciliación en las organizaciones, respondiendo a una nueva cultura de trabajo, a la cual todos estamos invitados en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. La implementación y desarrollo de medidas de conciliación garantiza un aumento en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores y, en consecuencia, una mayor productividad y rentabilidad organizacional. AF

Somos la unidad de Consultoría y Transferencia de Conocimiento de la Universidad de La Sabana. Entendemos sus necesidades con una Visión empresarial unida a la academia buscando desarrollar alianzas estratégicas a través de asesorías empresariales, estructuración de proyectos a nivel público y privado, desarrollo de productos y servicios para el sector corporativo y pymes.

VISION - OTRI

Consultoría y Transferencia de Conocimiento



Para Visión Otri su empresa es única,

por queremos ser parte del crecimiento de su compañía aportando elementos de valor.



Universidad de
La Sabana

Nuestros proyectos son:

- Asesoría empresarial.
- Emprendimiento, innovación y Competitividad
- Neuromarketing
- Eye Tracking - Seguimiento Ocular Neuromarca
- Formación y desarrollo
- Selección de personal
- Diagnóstico de cultura organizacional
- Procesos de cambio organizacional
- Mentoring
- Idiomas Sabana - Cursos de Inglés, Francés y Mandarín
- Vive Español - Cursos de Español para Extranjeros
- Preparación para exámenes - IELTS y TOEFL
- Diagnóstico de Procesos Industriales
- Tratamiento y evaluación de materiales biológicos y no biológicos con equipos de última tecnología a nivel internacional
- Bioequivalencia y Biodisponibilidad
- Planeación estratégica
- Protocolo de Familia
- Asesoría Legal
- Plan de Negocios
- Valoración de Empresas
- Estructuración de Costos
- Franquicias
- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Investigación de Mercados
- Plan Exportador
- Certificación de Normas Internacionales
- Sistemas de gestión de Calidad NTCISO 9001:2008- RUC
- BASC
- Planeación de Producción
- Unidad de proyectos especiales
- Educación en la nube

Amor y amistad

Los jóvenes tienen la palabra



De izquierda a derecha: Johanna Rozo Reyes, Ana María Sarmiento Martínez, Viviana Aya Gómez, Brenda Liz Rocha Narváez, y Edward Leonardo Pérez.

Foto: Jorge Pulido B.

Brenda Liz Rocha, Especialista en Educación Médica y Magíster en Sexología y Sexualidad Humana de la Sociedad Hispanoamericana de Psicología Aplicada, se reunió con algunos de sus alumnos para escucharlos acerca de lo que piensan a propósito del Día del Amor y la Amistad. Qué bueno saber que, más allá de la celebración comercial, la juventud se toma muy en serio la alegría de contar con un amigo y la dicha de sentirse amada. Juzguen ustedes:

¿Qué piensan de esta celebración?

- Aunque es una fecha especial, creo que es más comercial que otra cosa. Todos los días deberían ser considerados especiales.
- Es una fecha linda en la que puedes celebrar con personas que quieres el hecho de tenerlas en tu vida, aunque no es necesario esperar un solo día para decirles que las quieres y que son importantes para ti. No obstante, se ha

convertido en una fecha muy comercial y ello ha hecho que pierda su sentido, dado que se vuelve un día materialista en el que esperas recibir algo o te angustia el tener que dar, cuando a través del amor sincero y la amistad verdadera lo estás dando todo.

- Es un día para compartir recuerdos o momentos inolvidables y la ocasión para expresar que queremos seguir acompañados por aquellos que también nos quieren.

¿Qué tan respetuoso puede ser el amor y el valor de la amistad para un joven?

- Hoy en día el respeto es algo que se está perdiendo, en parte por la falta de amor propio. Si los jóvenes no se quieren a sí mismos y no se valoran tal y como son, es muy probable que no valoren ni respeten a los que están a su alrededor.
- Los jóvenes nos apoyamos mucho en las personas que queremos y que son importantes y eso hace que los va-

lores florezcan. Lo importante aquí es que sepamos escoger esas personas que van a dar valor a nuestras vidas y nos van a permitir crecer y, por supuesto, a las que también podamos aportar.

- Eso depende de los valores inculcados en el hogar: si allí se aprende a valorar el amor y la amistad, los jóvenes vamos a creer en ello y seguro haremos todo para que el respeto sea la base de una buena amistad o una buena relación.

¿Un novio para llegar al altar? o mejor varios para decidir...

- Es una pregunta difícil porque depende mucho de cada persona, de las expectativas que tenga o de las experiencias vividas. Creo que si se tiene un novio para llegar al altar, ello exige tomar decisiones cuidadas y bien pensadas.
- Saber esperar también debe ser una opción para los jóvenes. No hay que besar muchos sapos para encontrar el hombre de tu vida.
- A medida que vas viviendo y experimentando cosas te vas a dar cuenta de qué es lo que realmente quieres. La misma vida te entrega lo mejor y solo ella sabe si es una novia para llegar al altar o varias para darse cuenta con quién compartirás toda tu vida.

Muchos jóvenes creen que es mejor ser "amigovios"

- Si uno no quiere tener una relación sería, es mejor no jugar con los sentimientos de los demás. Siempre alguien termina lastimado cuando la relación es inestable.
- Es importante aprender a generar responsabilidades desde jóvenes y una relación es compromiso de dos.
- Esta ni siquiera debería ser una opción. O se es amigo o se es

novio, por supuesto en el marco de lo que la palabra significa. El estado "amigovio" implica cero compromiso y respeto por la otra persona; los valores se pierden y no hay claridad en lo que son, en lo que pueden esperar del otro o lo que el otro espera de ti. La línea entre querer estar en un solo estado (amigos o novios) es muy delgada y por lo general alguno sale lastimado. Estos amigovios son la muestra de la falta de madurez en los jóvenes, algo que se debe combatir ya.

Los expertos hablan del "amor sólido" y el "amor líquido" ¿Qué significa esto para ustedes?

- Amor sólido debe ser un amor consistente y respetuoso, que está unido por lazos muy fuertes en donde se ama de verdad. Amor líquido, seguramente es un amor pasajero, en donde solo se piensa en uno mismo y no en la relación.
- El amor sólido es ese con fundamento, que tiene un propósito, el que busca el bien del otro y supera cada etapa con madurez y responsabilidad. Y amor líquido es ese sin fundamento, el que se basa en la apariencia, en lo que la moda impone o el materialismo compra.
- El amor líquido es la etapa de la conquista, de iniciar una relación con alguien, sin saber si va a durar toda la vida o tal vez unos meses; es ese amor donde uno empieza a experimentar valores como pareja para luego saber si es con ella que quieres vivir el resto de tu vida, en él inicia la consolidación de las relaciones para llegar al amor sólido.

Su mejor anhelo como amigo(a) y su mayor deseo como novio(a)

- Mi anhelo como amiga es siempre estar para mis ami-

gos cuando más me necesiten y poder ayudarlos.

- Mi mejor anhelo como amigo es saber llevar el título y responder con responsabilidad a la confianza que me brindan.
 - Estar disponible y dar la mano cuando lo necesitan y, sobre todo, siempre hablar con la verdad.
 - Mi mayor deseo como novio es seguir consolidando la relación, buscar siempre el bien de mi pareja y construir de su mano un proyecto de vida que nos mantenga juntos por siempre.
 - Como novio el deseo más grande es seguir consolidando mi relación, enamorar cada día y así poder llegar a vivir una nueva etapa de la vida como lo es el matrimonio, que es el sueño que tengo de hacer un hogar, una familia y seguir siendo feliz para siempre.
 - Como amigo deseo estar ahí, en las buenas y en las malas, para demostrarle mi apoyo incondicional, porque siempre va a ser necesario alguien que te dé esa palabra de aliento y fuerza en algunos momentos de tu vida.
- Más allá de la condición de novio o amiga, lo verdaderamente importante es mantener un respeto mutuo por la persona; tener el convencimiento de querer proyectar en una relación, todos aquellos valores aprendidos en casa, como el diálogo, la admiración, el entusiasmo y el compromiso con ella o él, sabiendo que al hacerlo se está labrando el camino para mantener un buen amigo o fortalecer ese amor que ambos decidieron cultivar como un proyecto de vida. **AF**

Si primero fue tu amiga y ahora conquistó tu corazón... nada quedará oculto entre los dos.

¡Feliz Día del Amor y la Amistad!

En la era digital

Seguimos siendo familia

Por Juan Camilo Díaz Bohórquez*

Además de todas sus bondades como herramienta de comunicación, la tecnología puede fortalecer los lazos de unión entre padres e hijos, si aprendemos a hacer uso de ella de manera responsable y constructiva.

Ya es popular esa frase que emplean los padres de familia para tratar de comprender ese “vínculo” que tienen sus hijos con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC): “Ellos ya vienen con un chip especial, un chip tecnológico”. ¿Es eso cierto? ¿Será verdad que las nuevas generaciones tienen en su ADN un “chip tecnológico”? Y de ser así, ¿ese chip los aleja de los adultos? ¿Qué podemos hacer como padres de familia para acompañarlos y guiarlos dentro de este mundo tecnológico?

Nativos o inmigrantes digitales

En la actualidad todos interactuamos con un gran número de dispositivos tecnológicos pero desconocemos los principios básicos de su funcionamiento, por lo que nuestra relación con esos aparatos se reduce a una simple manipulación del celular, los videojuegos, la tableta, el horno, el televisor, etc.

Según Rueda y Quintana (2013), “la manera como los adultos y los niños perciben la tecnología, la exploran, la entienden y dominan, es diferente. Las nuevas generaciones, afirman, muestran una mejor disposición y capacidad para acercarse a estos medios, indagar su funcionamiento y aprender a utilizarlos con naturalidad y eficiencia”.

Esa diferencia en la disposición, capacidad y naturalidad es lo que Marc Prensky ha categorizado en “nativos digitales” e “inmigrantes digitales”. Para él, los jóvenes de hoy no pueden aprender como los jóvenes

de ayer, porque son diferentes sus cerebros y su cultura. Así, indica, muchos actores y sectores, como la escuela tradicional, deben incorporar nuevas formas de socialización, relacionamiento, entretenimiento y educación.

Los **nativos**, también conocidos como N-GEN (Generación en red, ‘net en inglés’) o D-GEN (Generación digital), “han nacido y se han formado utilizando la particular “lengua digital” de juegos por ordenador, video e internet.” (Prensky, 2010). Por el contrario, los **inmigrantes**, somos aquellos que “por edad no hemos vivido tan intensamente ese aluvión, pero –obligados por la necesidad de estar al día– hemos tenido que formarnos con toda celeridad en ello.” (Prensky, 2010).

Por ello, los inmigrantes creemos que la tecnología nos ha tomado ventaja; que no tenemos nada que hacer y estamos lejos de orientar a los “nativos” en su uso y manejo. Y bajo ese parámetro, creyendo que no hay posibilidades, hemos dado espacio a una brecha digital en la cual se crían los “huérfanos digitales”.

De nativos a “huérfanos digitales”

Para Prensky, estar rodeados desde el nacimiento de tecnología (internet, tabletas, videojuegos, celulares, reproductores de



música y demás), debe llevar a que los procesos educativos, incluso de relacionamiento social, deban adaptarse a la manera como los niños y adolescentes de hoy perciben, sienten y esperan del mundo.

Sin embargo, eso precisamente es lo que genera el error. Si los inmigrantes creemos que no tenemos posibilidades y que el mundo bit no es para nosotros, que eso es “cosas de muchachos”, entonces ¿cómo podemos ofrecer espacios, momentos, vivencias adecuadas a lo que los nativos esperan y quieren?

No lo hacemos, porque creemos que el solo hecho de que las 24 horas del día estén conectados, eso ya los hace competentes... pues resulta que no. Una cosa es manipular y otra muy distinta comprender. En palabras de Gardner y Davis (2013), en el libro “La generación APP”, todo este universo está llevando a que los jóvenes se dividan en “competentes” y “dependientes”. Los primeros, saben lo que hacen, por qué lo hacen y para qué lo hacen; los segundos, simplemente comunican, chatean, envían, descargan, pero como un acto mecánico e inconsciente.

Solos, sin control, sin reglas, con aparatos desde que nacen (algunos obsequiados por sus propios padres), estas generaciones son “huérfanos digitales” que viven y respiran TIC y son observados desde lejos por sus padres, quienes impávidos se sienten impotentes. Pero podemos hacer mucho. **AF**

**Profesor e Investigador, Instituto de La Familia, Universidad de La Sabana. Autor del libro “Televisión, familia e infancia, estrategias y planes de acción”.*

Ser familia en la era digital ¡Sí se puede!

Dejemos atrás ese alejamiento y pasividad. Es mucho lo que podemos hacer, no solamente para comprender el mundo digital, sino para acompañar a nuestros hijos en su buen uso, generando lazos de confianza, unión y comunicación.

Tome nota:

- ✓ San Juan Pablo II dijo: “La función educativa de la familia es un derecho-deber esencial, original, primario, insustituible e inalienable”. Somos nosotros los llamados a educar y formar a nuestros hijos.
- ✓ Educar requiere buenas dosis de paciencia y planificación, no importa si sabemos o no del tema.
- ✓ Las TIC nos atraen a todos. Así que debemos esforzarnos en enseñar virtudes como la moderación, el respeto, el buen uso, el manejo del tiempo, la selección de buenos contenidos... demostrando fuerza y determinación.
- ✓ La experiencia de muchos educadores indica que cuando los hijos son muy pequeños no es recomendable que tengan dispositivos electrónicos.
- ✓ Hable con sus hijos sobre los pro (información, comunicación, encuentro, competencias tecnológicas) y los contra (sedentarismo, deshumanización, extorsión, cibermatoneo, pornografía) de la tecnología para que sean conscientes y tomen precauciones.
- ✓ Evite que utilicen los dispositivos a solas, encerrados en su alcoba, especialmente si están conectados a internet. Como norma indique que se deben utilizar, si existe una necesidad académica por ejemplo, en lugares como la sala en donde usted pueda supervisar.
- ✓ Toda actividad requiere descanso. Enseñe a que es bueno, muy bueno, desconectarse, apagar los equipos.
- ✓ Mantenga permanente diálogo con sus hijos; que ellos vean que usted está interesado, pendiente, que cuentan con usted.
- ✓ Es mejor enseñar que prohibir: corrija, explique, dé razones, presente opciones.
- ✓ El ejemplo es el mejor de los maestros: cuando llegue a casa y los fines de semana, desconecte, apague, esconda ese “bendito” aparato que lo mantiene conectado a la oficina, al jefe, a otras cosas.





Los retos para la justicia tras un acuerdo de paz

Facilitar el acceso a la justicia, fortalecer mecanismos alternos de solución de conflictos, jurisdicción agraria, lucha frontal contra el narcotráfico y la corrupción y, por supuesto, justicia con las víctimas, son algunos de los desafíos que avizora la justicia colombiana.

Por: Juan Fernando Córdoba Marentes*

Desde que se anunciara el inicio de las negociaciones de paz, más de dos años atrás, mucho se ha debatido sobre el papel de la justicia en este proceso y en el contexto de un eventual acuerdo final. Por supuesto, buena parte de la discusión se ha centrado en los instrumentos jurídicos de justicia transicional, previstos en el denominado Marco Jurídico para la Paz, adoptado mediante el Acto Legislativo (reforma constitucional) 01 de 2012, con los cuales se buscaría garantizar –en la

mayor medida posible– los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación.

En un escenario ordinario, estos objetivos sólo podrían ser alcanzados a través del certero ejercicio de la justicia penal. Sin embargo, está claro que el esfuerzo por lograr una paz negociada supone, al mismo tiempo, la necesidad de acudir a mecanismos extraordinarios –ajenos a una perspectiva estrictamente judicial y penalista– tales como la labor de una comisión de la verdad y las alternativas para

sancionar a los responsables de las violaciones de los derechos de las víctimas.

Se esperaría, en todo caso, que la aseveración hecha en la declaración de principios para la discusión del punto de víctimas que hicieran los negociadores el pasado mes de junio, según la cual no se van a “intercambiar impunidad”, porque se va a partir del reconocimiento de responsabilidad frente a las víctimas, sea más que una declaración de buena voluntad y se torne en real y efectiva.

Entretanto, se avizoran otros desafíos para la administración de justicia, adicionales a los ya mencionados en relación con los mecanismos transicionales. A la fecha de este escrito, se ha logrado acuerdo en tres de los seis puntos contenidos en el acuerdo general inicial de agosto de 2012: política de desarrollo agrario integral, participación política y drogas ilícitas. Asimismo, se está trabajando en los puntos referentes a las víctimas (se ha avanzado con una declaración de principios) y el fin del conflicto (se ha creado una subcomisión para el efecto).

Aunque ninguno de ellos tendrá efecto hasta tanto no se alcance un acuerdo final (“nada está acordado hasta que todo esté acordado”), se prevé que la administración de justicia jugará un papel fundamental en el efectivo cumplimiento de tales acuerdos, cuando llegue el momento.

En particular, en el primer acuerdo logrado, el relativo a la política agraria, se dispuso la implantación de una Reforma Rural Integral que incluirá la creación de un Fondo de Tierras de distribución gratuita para los campesinos sin tierra o con tierra insuficiente. En la conformación de este fondo se requerirá de la actuación de la administración de justicia por cuanto se ha previsto que el mismo se alimente, princi-

palmente, de tierras adquiridas “indebida e ilegalmente”, lo que supondrá la utilización de mecanismos de extinción judicial y de recuperación de baldíos respecto de los predios en cuestión.

Adicionalmente, se establece la posibilidad de utilizar las figuras de la extinción administrativa y de la expropiación por motivos de interés social o utilidad pública. En todo caso, uno de los mayores retos para la justicia –según este primer acuerdo– será la “creación” de una jurisdicción agraria que ayude a la efectiva protección de los derechos de propiedad en el campo. Se utilizan las comillas para referirse a la creación de la mencionada jurisdicción porque, teóricamente, ya existe hace varias décadas, aunque en razón de una crónica ineficiencia gubernamental y falta de voluntad política, ella no ha operado realmente.

Al lado de lo anterior, también en el acuerdo de política agraria, se incluyó el compromiso de fortalecer los mecanismos que garanticen el acceso ágil y oportuno a la justicia, así como la ampliación y promoción de la conciliación y los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Llama la atención lo acordado sobre el particular porque, aun cuando está plasmado en el contexto de la reforma rural, concuerda con la impresión general, no exclusiva del ámbito agrario, sobre el deficiente funcionamiento de la justicia colombiana y la necesidad de tomar medidas de fondo para mejorar el acceso a la justicia, presupuesto fundamental para toda convivencia pacífica. En el mismo sentido, la mención a la necesidad de consolidar los mecanismos alternos de solución de conflictos concuerda con iniciativas que se ha buscado poner en marcha de tiempo atrás,

pero que se han enfrentado con la falta de un interés permanente por parte de las autoridades y una arraigada cultura entre la comunidad jurídica (incluyendo los programas de Derecho) que favorece en exceso un enfoque formalista y contencioso.

En los otros acuerdos logrados –o en vía de concretarse– se pueden identificar también otras tareas importantes para la justicia como, por ejemplo, la definición de política criminal clara en materia de drogas ilícitas, con la diferenciación y tratamiento particular de los que son calificados como eslabones débiles de la cadena: los campesinos cultivadores y los consumidores. Asimismo, el diseño de una estrategia y el desarrollo de las acciones judiciales necesarias para combatir el narcotráfico y la corrupción relacionada.

Y, por supuesto, como se mencionó arriba, la definición y puesta en marcha de instrumentos de justicia transicional que permitan compaginar el afán por lograr un acuerdo de paz con las correspondientes exigencias de verdad, justicia y reparación.

Al final, queda la sensación de que buena parte de los desafíos para la justicia colombiana –fácil acceso a la justicia, fortalecimiento de mecanismos alternos de solución de conflictos, jurisdicción agraria, lucha frontal contra el narcotráfico y la corrupción, justicia con las víctimas, etc.– no debería depender de la firma de un acuerdo de paz, sino que exige un compromiso actual de la administración de justicia, de la comunidad jurídica y, en general, de toda la sociedad. **AF**

Femenina y elegante

¡Claro que sí!

¿Cuál es la fórmula para que la elegancia se convierta en sinónimo de buen vestir, más allá de marcas y accesorios costosos?

Por: **María Lucía Vela M.***

La fórmula está precisamente en la elegancia, entendida en su verdadera magnitud. De muy poco sirve estar a la moda, cuidar el arreglo personal, si este propósito no va acompañado de una belleza interior que emerge de dentro hacia fuera y que nos hace únicas.

Ese mundo interior, rico y profundo, es como la imagen del iceberg, en el que el 90% de su dimensión está escondido y sustenta esa pequeña porción que es visible; de igual forma, lo que los demás perciben y conocen de una persona es sólo ese 10%.

En el universo interior están los ideales y objetivos altos, los intereses culturales, la capacidad de servicio, la dedicación a los demás, los deseos de mejora, las creencias, los sentimientos nobles, la intimidad, etc. Si hace falta uno o alguno de ellos es muy pobre, fácilmente puede perder protagonismo el valor de la persona frente a la imagen y al cuerpo, y puede producirse un vacío interno y un desequilibrio que en nada favorece su proyección y desempeño laboral.

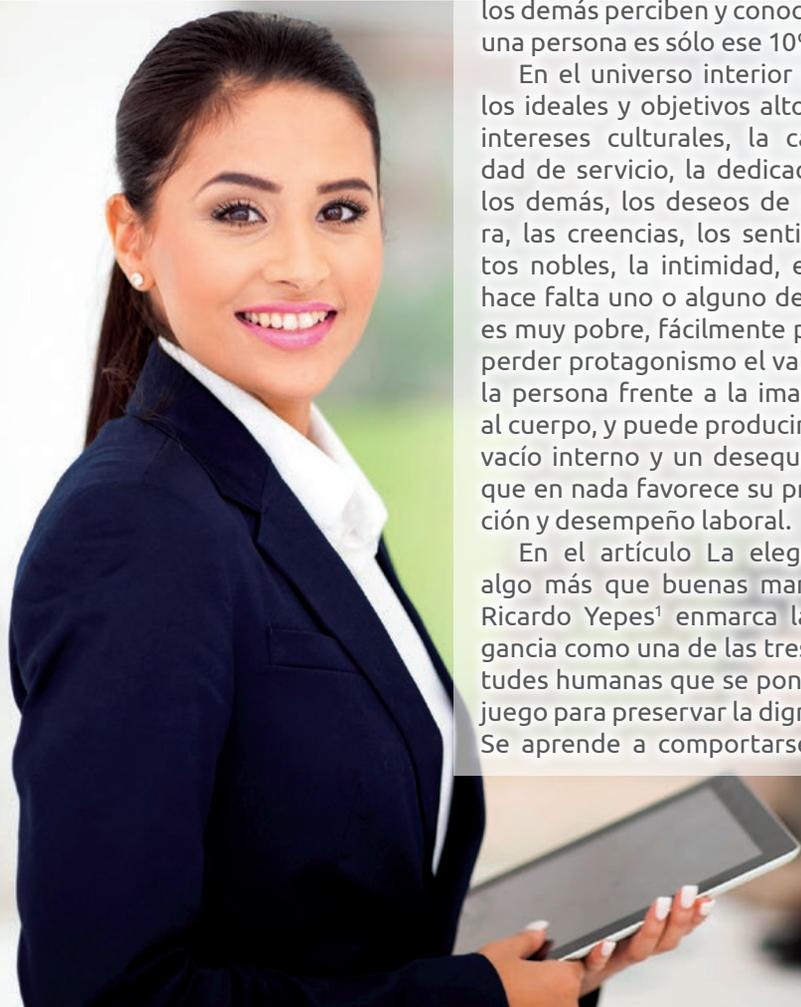
En el artículo *La elegancia: algo más que buenas maneras*, Ricardo Yepes¹ enmarca la elegancia como una de las tres actitudes humanas que se ponen en juego para preservar la dignidad. Se aprende a comportarse dig-

namente, cuando se evita lo feo y vergonzoso o se sustituye por lo bello y elegante.

Para ser femenina y elegante...

La mujer ejecutiva y de alto nivel, que desempeña cargos de mucha responsabilidad, necesita proyectar liderazgo y prestigio profesional. Esto lo logra a través de una imagen más formal, reflejo de su delicadeza de mujer y su feminidad. No debe faltar el traje completo, que puede ser con falda, vestido o pantalón, de corte clásico y de buena calidad. Puede usar el que más le guste y le convenga. Sin embargo, es importante evitar escotes demasiado pronunciados y ropa ligera (esqueletos o faldas muy por encima de la rodilla); hacerlo puede ser que llame la atención pero definitivamente NO será un referente para tratar temas con seriedad y respeto.

Los accesorios deben ser discretos, en algunas ocasiones, con un toque diferente y más moderno. En términos generales, la idea es vivir la sobriedad en el arreglo personal y el reto está en saber manejar los códigos de vestuario para lograr coherencia entre la imagen y lo que se pretende alcanzar: proyección profesional, credibilidad y mejor nivel de ingresos.



La opinión de otra experta

Lula Kiah, especialista internacional en etiqueta e imagen profesional, es fundadora presidenta de Styleinnovators, antes The Image Consulting Company. Sugiere algunos tips para cuidar la imagen personal y profesional:

Vestida para el éxito: "No es superficial, vanidoso ni falso. No estás engañando a las personas, simplemente estás estableciendo un ambiente emocional y físico para el éxito. Las personas verán tu presentación mucho antes de que conozcan a la maravillosa persona interior.

La primera impresión que dejas en las personas consta de: 55% visual (cómo te ves y actúas). 38% vocal (el tono de tu voz). 7% verbal (lo que dices). Tu ACTITUD controla TODAS estas tres áreas.

Tus ojos son tus comunicadores faciales más importantes: ver a una persona directamente a los ojos comunica confianza, honestidad e interés. Debes hacer contacto visual tal y como entablarías una conversación: con pausas cortas para evaluar las reacciones y permitir que la otra persona responda.

Son los detalles pequeños los que hacen quedar mal a la gente: caspa, medias corridas, comida entre los dientes, labial corrido, cabello grasoso, esmalte de uñas levantado, botones faltantes o colgando. Presta atención y mantén la apariencia más refinada que puedas en todo momento.

Finalmente, son enemigos de tu imagen: comenzar cualquier cosa con una disculpa; un apretón de manos flojo, llegar tarde, no estar preparado, lenguaje corporal cerrado, ignorar los errores, olvidar nombres, presentar información desactualizada, sentarse lo más lejano posible del líder.

No sólo tu imagen personal necesita atención constante. Las cosas que te rodean también transmiten mensajes a los demás: mira a tu alrededor, ¿Cómo está tu escritorio? ¿Cómo es tu oficina? ¿Qué impresión les daría a tus clientes sobre ti y tu negocio o tu cargo?"



**Consultora de imagen, cofundadora del Grupo Promotor de la Moda, GPM Imaginarte.*

1. YEPES, Ricardo. *La elegancia: algo más que buenas maneras*, Cortesía de Revista Nuestro Tiempo, Nº 508, Octubre 1996. Págs. 110-123. Arvo.net 2003-2009



La verdadera identidad del matrimonio

¿Cuáles son esos elementos diferenciadores entre el matrimonio y otras realidades de unión sexual humana?

Por Cristian Conen*

En la cultura contemporánea occidental existe un debate acerca de la identidad del matrimonio. Por identidad se entiende aquellos elementos especificadores o diferenciadores que transculturalmente y transhistóricamente (en toda cultura y en todo tiempo histórico), lo distinguen de otras realidades de unión y relación sexual humana (pareja, “unión libre”, convivientes, unión de hecho, unión meramente afectiva).

Si bien, el sentido común nos advierte las razones de llamar con nombres distintos a realidades diversas, existe hoy una tendencia legal y social a utilizar el mismo concepto de matrimonio para designar a condiciones de unión sexual que son sustancialmente diferentes.

Imaginemos la confusión cívica que se produciría si llamáramos con el mismo nombre al arrendamiento y la compraventa. Ceder a una persona el solo uso y disfrute de una propiedad

peración del problema referente a la falta de claridad acerca de la identidad del matrimonio, puede estimarse como una cuestión prioritaria.

Clarificar la identidad del matrimonio en la educación, en la legislación, en la jurisprudencia de los tribunales de justicia, en el cine, la literatura y en los medios de comunicación social, surge como absolutamente estratégico y es uno de los mayores desafíos de la sociedad y de la cultura contemporáneas.

El filósofo griego Aristóteles, decía que conocemos profundamente una realidad, su esencia, identificando sus cuatro causas. Tomando como ejemplo una estatua, su **causa material** es aquello de lo cual está hecha: el mármol. Su **causa eficiente** es el principio o acción que lleva a la existencia de la estatua: el escultor. Su **causa formal** son los elementos diferenciadores que determinan la estructura específica que adopta esa materia del mármol y que la distingue de otras estatuas también hechas de mármol: esculpir una mujer. Su **causa final** es el fin o sentido que busca el escultor al esculpir en el mármol la figura de una mujer: destacar su belleza.

La causa formal del matrimonio

Seguiré el mismo camino para identificar la esencia del matrimonio. En otras palabras, describiré sus cuatro causas. Un primer paso, en el presente artículo, será reflexionar acerca de la causa formal del matrimonio, es decir, los elementos diferenciadores que hacen de una unión sexual esa realidad natural que llamamos matrimonio en todo tiempo y cultura.

Dada la trascendencia y extensión del presente análisis, en próximas ediciones de *Apuntes de Familia*, me referiré a las causas eficiente, material y final del matrimonio que completan su esencia.

Siendo Karol Wojtyła (Juan Pablo II) uno de los principales intelectuales del siglo XX en relación con el matrimonio, seguiré su pensamiento expresado en muchos ensayos filosóficos y teológicos, y en su amplísimo magisterio pontificio en torno al matrimonio y la familia.

Lo que hace matrimonial una unión sexual, puede describirse de la siguiente manera: es una **comunidad personal** de amor y vida **"debida"**.

En su ensayo teológico escrito entre los años 1974 y 1975, "La familia como comunidad personal", Wojtyła describe los dos elementos diferenciadores del tipo matrimonial de unión sexual: la comunidad personal y el pacto o alianza, los cuales no se encuentran en otros tipos de unión entre hombre y mujer.

Comunidad personal, es aquel modo común de existir y de obrar de dos personas, a través del cual se confirman y se afirman en su ser personal, mediante su recíproco y sincero don de sí. El ser humano tiene esta capacidad, porque es persona y tiene como propia la estructura de autoposesión y de autodominio. El ser humano es capaz de don de sí, porque se posee y es señor de sí mismo. Luego, es capaz de ser comunidad personal con otra. Este es uno de los elementos especificadores del matrimonio.

Cabe aclarar que en la comunidad personal, el don de sí del »

(arrendamiento) no es lo mismo que cederle el dominio y su amplia disposición (compraventa). Realidades diversas merecen denominaciones diversas; con más razón, aun tratándose de la institución básica de la sociedad: el matrimonio.

Descubrir la esencia del matrimonio y la familia: el desafío del presente

No se trata de un problema o un debate más, ya que ninguna otra realidad tiene más impacto en la salud personal y en la salud social que el matrimonio y la familia. "El futuro de la humanidad se fragua en la familia", afirmó Juan Pablo II, en su Exhortación Apostólica "Familiaris Consortio", del 22 de noviembre de 1981. Luego, la su-



Matrimonio son "dos" personas que sin perder su individualidad, viven realmente como "una" persona. Una comunidad a través del don de sí recíproco de su amor, manifestado en compartir, codecidir y comunicar.

hombre y de la mujer, debe ser no solo dado sino recibido en toda su verdad y autenticidad. Sin este darse y recibirse recíproco real y sincero, el matrimonio está condenado a una comprensión superficial. El hombre y la mujer han sido creados en toda la diversidad de su sexualidad personal para poder mutuamente hacerse don, precisamente, a través de esa rica complementariedad de su diversidad sexuada.

Estudios de psicólogos y psiquiatras confirman que la manera de concebir el matrimonio debe ser liberada desde el inicio de una comprensión puramente instintiva o naturalista y debe adquirir una forma personalista. Un adecuado modo de enten-

der la realidad del matrimonio y también de ser padres, exige la introducción de la antropología de la persona y del don de sí, que hacen posible ser dos personas como una, es decir, com/unidad, com/unión.

Diferenciando al matrimonio de la pareja

Es verdad que el matrimonio y la familia constituyen una sociedad –la más pequeña célula de la sociedad–, pero esta afirmación no nos dice mucho del matrimonio y la familia como diferentes a otros tipos de sociedad. Es esta categoría de ser comunión personal y no solo sociedad, la que permite diferenciar el matrimonio de la pareja.

Pareja son dos que conviven o coexisten y que incluso, como otros socios, pueden tener un proyecto común. Matrimonio son “dos” personas que sin perder su individualidad viven realmente como “una” persona”, es decir, como comunidad a través del don de sí recíproco de su amor manifestado en compartir, codecidir y comunicar. En otras palabras, el matrimonio es una manera inédita de vivir en forma conjunta, es un co-ser.

En su obra de teatro “El taller del orfebre”, Karol Wojtyla describe magistralmente esta “unicidad” que distingue al matrimonio de otras uniones sexuales y sociedades. Refiriéndose al acto que casa, conyuga o lleva a la existencia un matrimonio concreto, esto es, el acto del consentimiento matrimonial, afirma: “nuevas personas –Teresa y Andrés– (novios); hasta ahora dos y no uno, desde ahora uno (comunidad) aunque todavía dos”.

Recuerdo haber comprendido existencialmente la comunión personal consistente en el matrimonio, cuando en una oportunidad me encontré con un hombre que acababa de divorciarse, después de más de cuarenta años de casado. Me describió lo que sentía por su esposa de la siguiente manera: extraño expresiones habituales como: “qué te parece”, “cómo lo ves”, “¿estás de acuerdo?”, “te gustaría ir conmigo”, “dónde vamos”, “qué hacemos el domingo” “comemos hoy lo que más nos gusta”, “vemos tu película de cine preferida”. Una relación de comunión personal se hace posible cuando cada uno vive en el otro y para el otro.

Analicemos ahora brevemente el otro elemento diferenciador del matrimonio: la juridici-

dad derivada del compromiso, pacto o alianza.

Amantes son los que simplemente se quieren, **cónyuges** son aquellos que, además de querer, se comprometen a querer quererse. Esto es comprensible desde una visión entera del fenómeno del amor, que no se agota en la sensualidad y la afectividad, sino que comprende también la inteligencia y la voluntad. Dicho de otra manera, el compromiso no es de sentir sino de actos voluntarios que cultivan el sentir y concretan el don total de sí realizado al casarse.

No debe confundirse la llamada juridicidad intrínseca del matrimonio, que generan los mismos novios a través del compromiso matrimonial del consentimiento conyugal, con aquella otra realidad jurídica extrínseca, que genera el legislador, a través

de las leyes del matrimonio o el juez, a través de las sentencias ante una separación. Tampoco debe identificarse esta juridicidad intrínseca con un contrato. El matrimonio no es un contrato aunque tenga una dimensión jurídica o de compromiso, alianza y pacto que no encontramos en la relación de hecho o en la mal llamada “unión libre”.

La causa formal del matrimonio, su elemento especificador o diferenciador, es, en efecto, una comunión personal de amor y vida “debida”. Este último adjetivo “debida”, alude a la dimensión jurídica, la que desarrollaremos más ampliamente al hablar de la causa eficiente del matrimonio en otro artículo. **AF**

**Profesor e investigador del Instituto de La Familia Universidad de La Sabana*

La comunión personal de amor y vida “debida”, es lo que hace matrimonial una unión sexual.



Don Álvaro del Portillo

Un hombre fiel



Nadie recuerda un gesto poco amable de su parte, ni el menor movimiento de impaciencia ante las contrariedades, una palabra de crítica o de protesta por alguna dificultad... él aprendió del Señor a perdonar, a rezar por los perseguidores, a abrir sacerdotalmente sus brazos para acoger a todos con una sonrisa y con cristiana comprensión.

Monseñor Álvaro del Portillo (1914-1994) será beatificado en próximos días, en Madrid, España. La ceremonia será presidida por el Prefecto de la Congregación de las Causas de Los Santos, el Cardenal Angelo Amato. En 2013, el Papa Francisco declaró el carácter milagroso de una curación atribuida a su venerable figura.

De origen español, fue doctor en Ingeniería de Caminos, en Filosofía y Letras (sección de historia) y en Derecho Canónico. En 1935, con apenas 19 años, se incorporó al Opus Dei, institución perteneciente a la Iglesia Católica y en 1944 fue ordenado Presbítero. Desde entonces se entregó con generosidad al

ministerio sacerdotal, sirviendo y colaborando de manera ejemplar a San José María Escrivá de Balaguer (fundador de la Prelatura de la Santa Cruz y Opus Dei, en 1928). Recibió la ordenación episcopal en 1991, de manos de Juan Pablo II.

El 28 de junio de 2012, Benedicto XVI declaró las virtudes heroicas y el 5 de julio de 2013 el Padre Francisco aprobó el decreto sobre un milagro por él realizado.

El gobierno pastoral de don Álvaro se caracterizó por divulgar siempre un mensaje: extender los apostolados de la Prelatura, al servicio de la Iglesia Católica. Sus restos mortales reposan en la cripta de la iglesia prelatía de Santa María de La Paz, en Roma.

Don Álvaro: figura amable que la iglesia ha descrito como "hombre de profunda bondad y afabilidad, capaz de transmitir paz y serenidad a las almas.

Su existencia estuvo presidida por ese carisma de normalidad característico de las personas humildes, que alcanzan las cumbres de la perfección sin hacer nada raro ni llamativo. Y es que encarnaba tan ejemplarmente la espiritualidad laical del Opus Dei que, a su lado, parecía cobrar vida un texto de San Josemaría Escrivá de Balaguer sobre la Virgen, en "Es Cristo que pasa", 148: "María santifica lo más menudo, lo que muchos consideran erróneamente como intrascendente y sin valor: el trabajo de cada día, los detalles de atención hacia las personas queridas, las conversaciones y las visitas con motivo de parentesco o de amistad. ¡Bendita normalidad, que puede estar llena de tanto amor de Dios!"

Fue primer Gran Canciller de la Universidad de La Sabana. Razón poderosa para que, a través de las páginas de *Apuntes de Familia*, manifestemos un profundo agradecimiento y reconocimiento a lo hecho por él en bien y desarrollo de la institución académica. Su figura, no solo como pastor y padre para los fieles del Opus Dei, se erige como ejemplo, sino también como universitario. **AF**





Armonía Dento Facial

Odontología Especializada y Estética Facial

¡Sonrisa hermosa y saludable para toda la Familia!
Somos especialistas en implantes dentales

- * Pioneros en el País con Tecnología Suizo-Alemana con patente
- * Dientes el mismo día
- * Sin inflamación, sin suturas, sin sangrado
- * Menor tiempo de recuperación
- * Menor costo; \$1.800.000 (incluida la corona)



Email
info@adftda.com

Website
www.adftda.com

Teléfonos
57 [+1] 636 9188
57 [+1] 256 1768

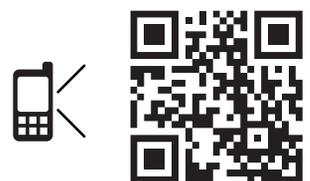
Movil
316 413 2749

Dirección
Carrera 11A # 97-19
Barrio Chico
Bogotá, Colombia

Síguenos en las redes sociales



Escanéame!



Armonía

Esencial para conciliar trabajo y familia

Jeffrey Hill, PhD y profesor de la cátedra Vida Familiar, de la Universidad Brigham Young, en Provo-Utah, EE.UU., destaca la armonía como factor indispensable para lograr el equilibrio hogar/empresa, sin fallar en el intento.



El catedrático enfatiza en recientes investigaciones en ciencias sociales, las cuales proponen que el trabajo y la familia pueden, en efecto, convertirse en prioridades complementarias, no antagonistas o adversarias si se gestionan sobre la base de la armonía. Las siguientes recomendaciones pueden contribuir a que el ejercicio se convierta en máxima. Veamos:

1. Ahorre su energía en el trabajo, no la malgaste

Estudios revelan que el agotamiento de la energía en un día normal de trabajo es el principal factor para que surja el conflicto

entre el trabajo y la familia. Y esto puede evitarse: haga una lista de chequeo al inicio de la jornada y establezca prioridades para el día, de tal manera que su energía se conserve hasta el final de la tarde. Así, su vigor y su estado de ánimo aún estarán “energizados” cuando llegue a casa a compartir con su familia.

2. Imprima más calidad a su tiempo

En la búsqueda de armonía debemos encontrar maneras de utilizar cada momento del mejor modo. La hora de la comida, por ejemplo, es una gran oportunidad para inyectarle calidad al tiempo que se comparte en familia. La hora de dormir es otro espacio valioso; esos minutos en que está con ellos, uno a uno con cada hijo, fortalece la comunicación y las relaciones familiares.

3. Aprenda a enlazar cosas, haga “paquetes”

Cuando una actividad se aprovecha al mismo tiempo, en dos o más aspectos de la vida, se detecta satisfacción al hacerlo. Por ejemplo, cuando una pareja de esposos sale a caminar, además del ejercicio necesario, aprovecha para hablar de sus hijos, proponer y ge-

nerar soluciones a los problemas en el trabajo, expresar su afecto, planificar la próxima semana, entre otras cosas.

4. Haga uso de la flexibilidad

Los empleados que tienen flexibilidad respecto a cuándo y dónde trabajar, logran mantener una armonía entre el tiempo de trabajo y el que destinan a la familia. Algunos ejemplos de horarios flexibles (ser capaz de modificar las horas de inicio, las pausas para comidas y las horas de finalización), a tiempo parcial (menos horas por menos plata), ausencias (se toman tiempo sin pago para atender responsabilidades familiares), y el teletrabajo (trabajar electrónicamente desde casa).

5. Simplifique

La simplicidad voluntaria, una deliberada elección de acumular menos posesiones y participar en menos actividades de las que es posible, ayuda a crear armonía. Si presupuestamos recursos, controlamos gastos y reducimos deudas sentiremos una mayor armonía. También debemos aprender a reducir el número de actividades en las que nos involucramos y centrarnos en aquellas que realmente valen la pena. **AF**



Las personas que viven en armonía eligen trabajar cuándo y dónde tiene sentido trabajar y estar con los miembros de la familia cuándo y dónde tiene sentido estar con ellos.

Especialización en Desarrollo Personal y Familiar

Código SNIES 10148



Para comprender la dinámica familiar desde una visión interdisciplinar

Campos de acción:

- Empresa
- Educación
- Trabajo comunitario
- Medios de comunicación

Inscripciones abiertas - Inicio: abril y septiembre de 2014

Informes e inscripciones:

Instituto de la Familia

Call Center: 861 5555 / 6666 Exts.: 43101 / 43102

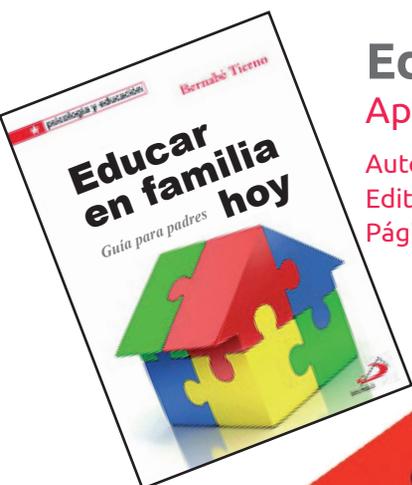
instituto.familia@unisabana.edu.co

www.unisabana.edu.co

*Institución de Educación Superior sujeta a inspección
y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional.*



Universidad de
La Sabana



Educar en familia hoy

Apoyo a la función educativa de la familia

Autor: Bernabé Tierno

Editorial: San Pablo

Páginas: 122



La educación de los hijos no es tarea fácil. Se necesita amor, formación, comunicación, encuentro y paciencia, mucha paciencia, ya que no existe el manual que nos indique la mejor manera de hacerlo. Solo contamos con dos cosas: experiencia, basada en la manera como fuimos educados y buena voluntad para hacer nuestra tarea bien.

No podemos olvidar que la educación de nuestros hijos es un derecho-deber de continuidad de la transmisión de la vida; función que es esencial, original y primaria, insustituible e inalienable. Si no los educamos nosotros, otros lo harán.

Este es un libro que analiza la evolución de la psicología de los niños desde su nacimiento y ofrece soluciones prácticas a los problemas personales, sociales, psíquicos y afectivos; propone pautas educativas y modelos de comportamiento para los padres. Una ayuda, en esta hermosa tarea, siempre cae bien. **AF**

Las 6 decisiones más importantes de tu vida

Una mano amiga para los jóvenes de hoy

Autora: Sean Covey

Editorial: Palabra

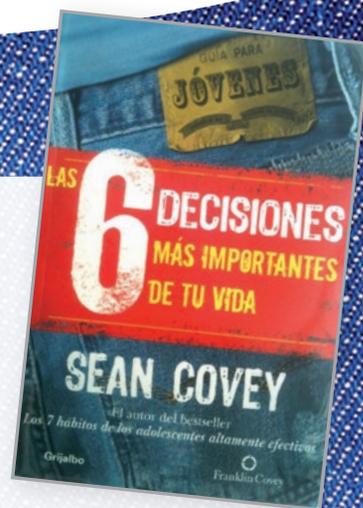
Páginas: 336

En la juventud nos enfrentamos a grandes retos, tal vez los más importantes de nuestras vidas. Cuando pequeños son nuestros padres quienes toman las decisiones y cuando somos adultos muchas de las decisiones que tomamos son consecuencia de nuestros actos de juventud. En otras palabras: si de jóvenes tomamos buenas decisiones, de ahí en adelante todo será provechoso.

Bajo ese parámetro, Sean Covey, autor del reconocido "Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos", presenta este libro que busca ayudar a los jóvenes en su difícil tarea, ofreciéndoles las herramientas necesarias para la buena toma de decisiones teniendo en cuenta los pro y los contra, causas y efectos y así acertar en la vida. Entretenido, ilustrado, bien diseñado, el autor utiliza

acertadamente las experiencias reales de varios jóvenes en campos como el colegio, los amigos, la familia, orientando principalmente en temas como el sexo, el amor, las adicciones y la identidad.

Es un libro que debe estar en la biblioteca de casa y que los adultos también debemos leer para así ayudar a nuestros hijos.



Justin y los caballeros del valor

Ser héroe es cuestión de decisión

Clasificación: todos
Director: Manuel Sicilia
Género: aventura



La historia se desarrolla en el mágico mundo medieval, en donde Justin, nieto de un caballero e hijo de un padre que quiere verlo graduado de abogado, sueña con convertirse en uno de los “caballeros de valor”, una especie de dignidad y reconocimiento. Pero la tarea no es fácil. Justin está rodeado de burócratas que complican todo y además él no es el más indicado para ser un caballero. Así que emprende una travesía para definir su futuro. Por el camino conoce un mago con diferentes personalidades, un cocodrilo que sueña con convertirse en dragón y una niña con quien establece una sincera amistad. En su viaje Justin demostrará que ser un verdadero héroe es cuestión de decisión.

Interesante película que ayuda a comprender que para alcanzar lo que nos proponemos se necesita determinación y seguridad; dos aspectos en los cuales los padres de familia podemos aportar muchísimo a las nuevas generaciones. **AF**



Clasificación: mayores 12 años
Director: Alex Kendrick
Género: drama



A prueba de fuego

Cómo salvar el matrimonio en 40 días



Si bien la idea de esta sección es sugerir al lector películas de estreno, hay algunas que por su contenido y valor narrativo son dignas de recomendación, a pesar del paso del tiempo. “A prueba de fuego” es una de ellas.

De los mismos creadores de las mundialmente famosas “Desafío de gigantes” y “Reto de valientes”, este filme narra la historia de un bombero que no obstante saberse un héroe por su trabajo, no se siente apreciado en su matrimonio. Entonces no expresa su amor, es altanero, no valora ni respeta a su esposa... solo priman sus intereses y, además, es adicto a internet y a una que otra página web poco recomendable. Por su parte, su esposa es cortejada por un médico, casado, que tiene cara de bonachón pero alma de traidor.

Por suerte, nuestro protagonista cuenta con un padre que decide hacer algo por él: le entrega un diario escrito a mano en donde relata lo que debe hacer durante 40 días para tratar, de la manera correcta, de salvar su matrimonio y cambiar su vida. Es el Desafío del amor que inicia a regañadientes. Una excelente película para recordar que el matrimonio exige esfuerzo, entrega, compromiso y decisión. Y nada mejor que renovar esos votos siempre. **AF**

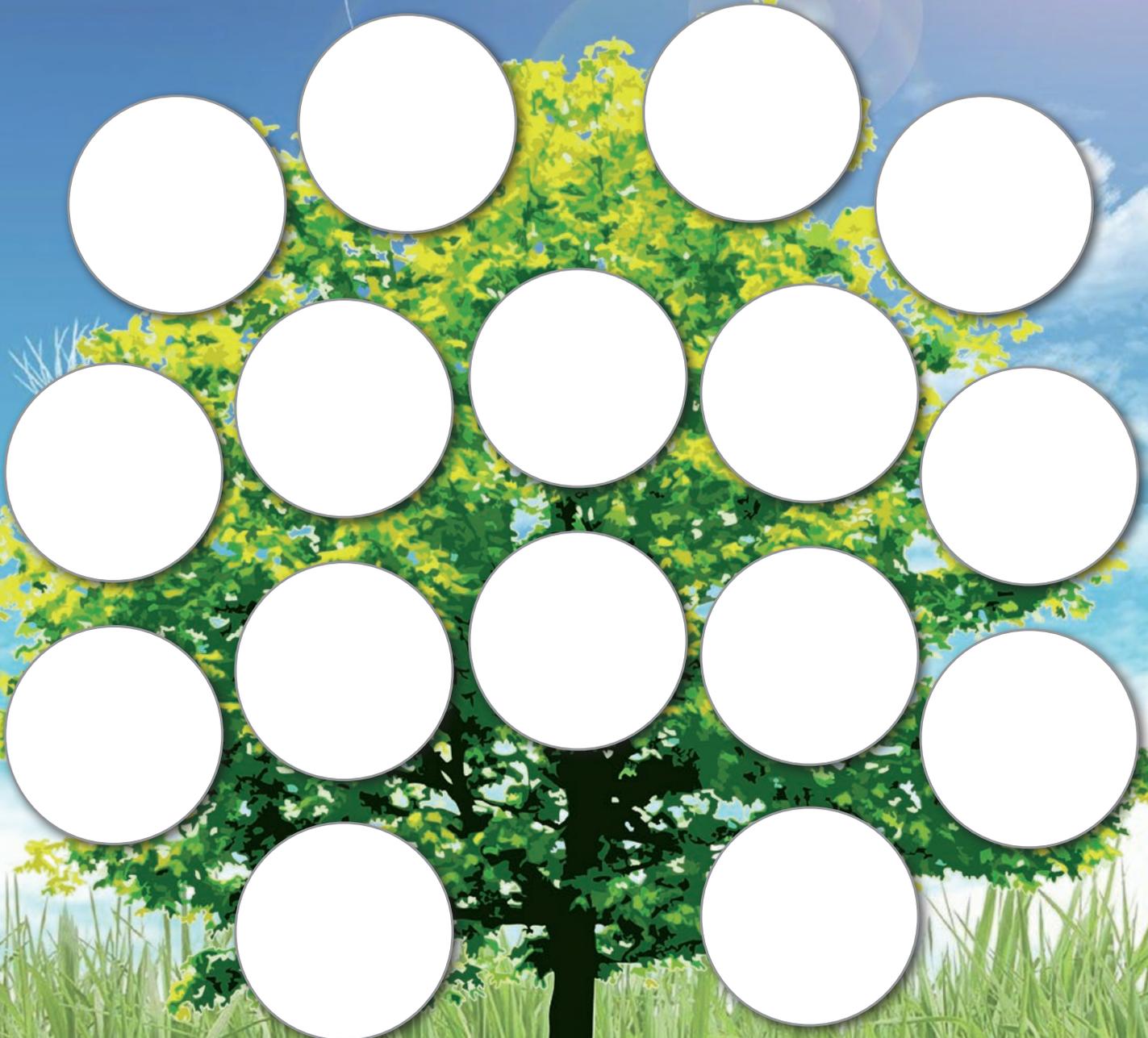


iHola niños

¡Esta es mi familia! Árbol genealógico

Con la ayuda de tus padres, identifica a todos los integrantes de tu familia. Así podrás conocer cómo está compuesto aquello que se conoce como árbol genealógico.

Comienza con tus abuelitos, sigue con tus tíos (incluyendo a tus papás) y luego todos tus primos... Cuando ya lo tengas listo, recórtalo y decora una pared de tu cuarto para que tus amigos la conozcan.



Maestría en Asesoría Familiar y Gestión de Programas para la Familia

Metodología virtual

Código SNIES 102252



Perfil ocupacional

- Asesoría personal e institucional independiente.
- Dirección de entidades públicas y privadas del sector social.
- Gestión de programas de desarrollo humano.
- Docencia.

Inscripciones Abiertas

Inicio de clases: 15 de julio de 2014

Informes e inscripciones:

Instituto de La Familia

maestria.asesoriafamiliar@unisabana.edu.co

Teléfono: (1) 861 5555 **Exts.:** 43101 / 43208 **Celular:** 310 200 3518

<http://www.unisabana.edu.co/instituto-de-la-familia>



Universidad de
La Sabana

50 años

Formando Futuro

Preescolares
Mixtos

Colegios
Femeninos

Colegios
Masculinos

Barranquilla



Bogotá



Bucaramanga



Cali



Cartagena



Manizales



Medellín



Neiva



Colegios Administrados

Barrancabermeja



Aspaen

C O L O M B I A

Un buen comienzo para un buen futuro.

Los preescolares bilingües y colegios de Aspaen bilingües con certificación de Cambridge en el programa CIE son reconocidos a nivel nacional por su prestigio académico y por la alta calidad y nivel de excelencia de todos sus procesos.

Trabajan su proyecto educativo en estrecha colaboración con los padres de familia, primeros formadores de sus hijos.

Los colegios de Aspaen han optado por la educación diferenciada permitiendo que los niños y niñas vivan su escolaridad en ambientes masculinos y femeninos propios, con procesos curriculares que fortalecen su diferenciación y armonía.

www.aspaen.edu.co