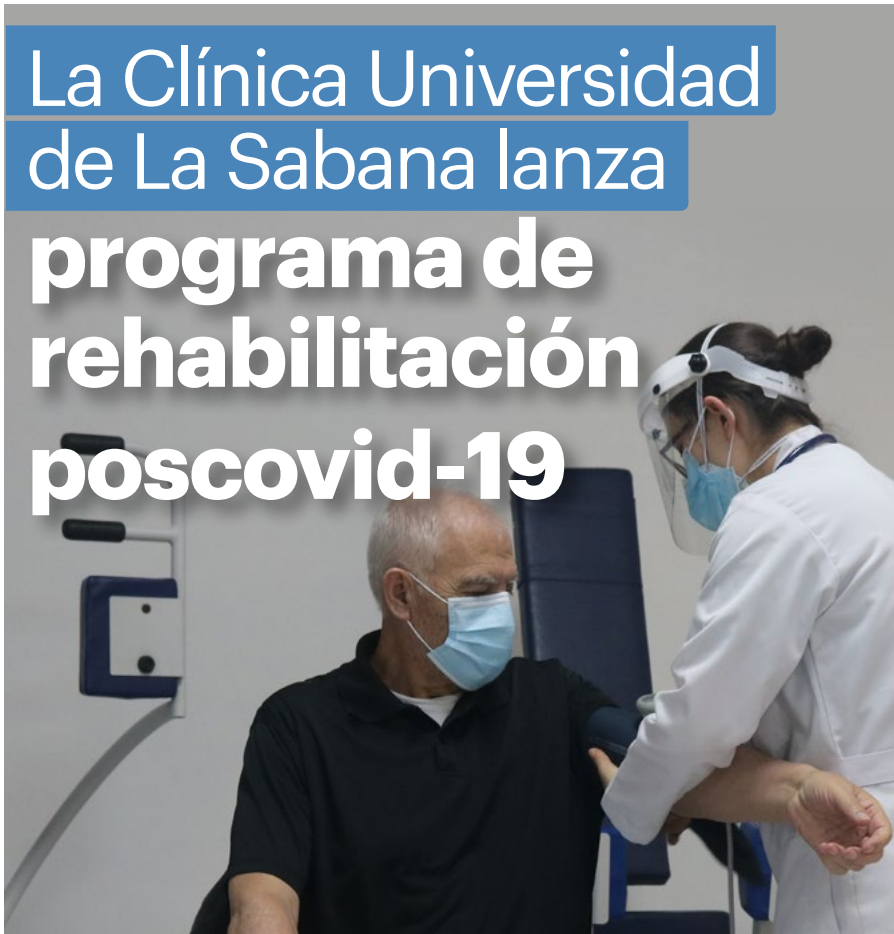


La Clínica Universidad de La Sabana lanza programa de rehabilitación poscovid-19



La Clínica Universidad de La Sabana lanza el programa de rehabilitación poscovid-19, con el fin de recuperar la salud física y psicológica de las personas con secuelas ocasionadas por la infección por coronavirus.

[Leer +](#)

F11 Visualis: una productora audiovisual en el sector automotor

F11 Visualis, productora audiovisual creada por un graduado del programa de Comunicación Audiovisual y Multimedia, está consolidando su trabajo con gran variedad de iniciativas enfocadas en el sector automotor.

[Leer +](#)

¡Es hora de una nueva mentalidad organizacional!

En el contexto organizacional, ante la acelerada transformación digital que trajo consigo la pandemia, el talento humano debe ser el eje de las innovaciones digitales y tecnológicas, y de los procesos al interior de las organizaciones.

[Leer +](#)

¿Cómo está avanzando el aprendizaje experiencial Unisabana?

Conoce las metodologías de aprendizaje experiencial que se están implementando en la Universidad, como parte de nuestro proceso de transformación académica.

[Leer +](#)

Descubre

La importancia de tratar las secuelas de la enfermedad

La clínica Universidad de La Sabana lanza programa de rehabilitación poscovid-19

Un año después de que la pandemia cambiara súbitamente nuestras vidas, llega el momento de hablar de las secuelas físicas y mentales que las personas podrían tener luego de sufrir una infección por COVID-19. Aunque la mayoría recupera su salud de forma normal, algunos pacientes pueden durar semanas o meses antes de lograr una recuperación completa. Por lo anterior, la Clínica Universidad de La Sabana, como el primer centro hospitalario acreditado internacionalmente en Colombia en rehabilitación (2015) por CARF, lanza el programa de rehabilitación poscovid-19.

“El programa no solo se centra en ayudar a recuperar la capacidad física, sino también en mitigar las secuelas psicológicas que ha generado el COVID-19 en la salud de las personas, a través de las intervenciones realizadas por un equipo interdisciplinario especializado en rehabilitación, con trayectoria nacional y certificados a nivel internacional por la organización CARF, desde el año 2015”, señala la doctora Claudia Peña, médica fisiatra de la Clínica Universidad de La Sabana.

Según el artículo *More than 50 long-term effects of Covid-19: a systematic review and meta-analysis*, los síntomas más frecuentes son:



Fatiga:
58 %



Dolor
generalizado:
11 %

Adicionalmente, otros efectos en la salud a largo plazo son: tos continua, y dolor en las articulaciones y en el pecho.

Asimismo, durante la pandemia, la salud mental de muchas personas se ha visto afectada, las enfermedades y/o trastornos más comunes han sido: ansiedad, depresión e insomnio. De acuerdo con las cifras, de las personas que sufrieron COVID-19, aproximadamente:



El 27 % presenta trastornos de atención



16 % alteración de la memoria



13 % síntomas de ansiedad



12 % síntomas de depresión



// El programa no solo se centra en ayudar a recuperar la capacidad física, sino también en mitigar las secuelas psicológicas que ha generado el COVID-19. //

De acuerdo con las previsiones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se espera un aumento importante de las patologías mentales, lo cual se ha definido como una “futura pandemia mental”.

¿Cómo acceder al servicio?

Si deseas más información sobre el servicio, puedes ponerte en contacto con la Clínica, a través de los siguientes medios:

 Correo electrónico: callcenter@clinicaunisabana.edu.co

 Teléfono: 307 7077

 WhatsApp: 311 214 7016



Conoce más, haciendo clic aquí.

¿Cómo está avanzando el aprendizaje experiencial Unisabana?

Campus Periódico y la Dirección de Proyección Social y Aprendizaje Práctico comparten la segunda entrega de los avances del aprendizaje experiencial en la Universidad, como parte de la prioridad estratégica: **Aprendizaje Unisabana**, con la cual se busca el escalamiento del sistema de aprendizaje experiencial con impacto tangible y del aseguramiento del aprendizaje en todos los programas académicos, fortaleciendo en los actores una actitud humanista.

¡Empezamos con metodologías propias del aprendizaje experiencial!

Aprendizaje basado en retos



¿Has trabajado con retos en tus clases? ¿Conoces los Challenge Experience?

Estos son algunos escenarios en los cuales se trabaja por medio del aprendizaje basado en retos. Esta es una metodología en la cual los estudiantes tienen la oportunidad de enfrentarse a una situación problema u oportunidad del entorno.

En este proceso, los participantes trabajan en equipos colaborativos para crear propuestas de solución a los retos; esto lo hacen por medio de procesos de creatividad e innovación, empleando metodologías ágiles, como el *Design Thinking*, *Creative Problem Solving*, entre otras.

Al finalizar el proceso de creación de la propuesta, los grupos presentan su solución por medio de un *pitch*, el cual es una presentación efectiva de aproximadamente cuatro minutos, en la cual deben convencer al jurado (o al profesor) de que su propuesta de solución es la mejor para resolver el problema planteado.



¿Cómo se implementa en una asignatura o módulo?



Características de un buen reto

El problema es evidente: es un dolor latente para la sociedad o para una organización, hay evidencias que lo demuestran.

Tiene un usuario: hay un actor claro y segmentado, el cual se puede identificar fácilmente.

Necesita de creatividad para resolverse: es un problema no resuelto todavía, es necesario pensar de forma disruptiva y fuera de la caja.

Tiene un indicador: el problema es medible, de manera que es posible determinar cómo está afectando el contexto o la situación.

Desafío emocional: debe despertar interés y ser de gran importancia para quienes vayan a resolver el reto.



¿Cómo se resuelve un reto?

Un reto se puede resolver por medio de diferentes metodologías, las más comunes son el *Design Thinking* o el *Creative Problem Solving*. Estas metodologías están diseñadas para que quien resuelva el reto inicie por comprender la situación y, finalmente, proponga una solución que responda a la problemática o necesidad, de forma efectiva.

Momentos de resolución de un reto

1 Comprensión del problema

Identifica y comprende las características de la situación y los actores involucrados (limitaciones, recursos, experiencia vivida, etc.).

2 Lluvia de ideas

Ideación! Piensa en las diferentes formas en las cuales podrías solucionar el reto; la creatividad y la innovación son clave en este momento.

3 Definición y desarrollo de la solución

Define la idea que mejor responde a la necesidad y desarróllala. En este paso, puedes hacer prototipos sencillos que te ayuden a materializar la idea.

5 Evaluación y reflexión

Reflexiona si, con tu propuesta de solución, estás dando respuesta a la necesidad.

Prepara tu *pitch*, y revisa si estás transmitiendo los elementos más importantes de tu propuesta y generando impacto.

4 Validación

Comprueba si la solución que planteas resuelve la problemática; esto puede ser con expertos en el tema, o con potenciales clientes o usuarios.



Recursos:

- ✓ Garza Sada, E. (2016). *EduTrends, aprendizaje basado en retos*. Editorial Instituto Tecnológico Y De Estudios Superiores De Monterrey. <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/edutrends-aprendizaje-basado-en-retos.pdf>
- ✓ https://portalservicios.unisabana.edu.co/ProyeccionSocial/Paginas/AX_Aprendizaje_Por_Retos.aspx
- ✓ *Webinar: El reto de aprender* - doctora Diana Carolina Rojas Torres, jefe del Departamento de Innovación y Emprendimiento de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de La Sabana: <https://www.youtube.com/watch?v=ro9m2cMr8ds&t=964s>
- ✓ *Video: Formulación de reto* - doctora Diana Carolina Rojas Torres, jefe del Departamento de Innovación y Emprendimiento de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de La Sabana: <https://web.microsoftstream.com/video/4bf8562f-7079-4032-9093-8d34963bd0d8>

Estas experiencias nos permiten anclar los elementos curriculares de la Universidad, como **la relevancia práctica**, en tanto que las soluciones pueden ir dirigidas a poblaciones y entornos de situaciones reales del campo profesional; también, podemos **vincular profesores y estudiantes externos** a la Universidad, a nivel nacional e internacional, bien sea para resolver un mismo reto de manera independiente, o en grupos integrados y de manera colaborativa.

Calendario de eventos de innovación:

Evento	Organizador	Público	Fechas e información adicional
Obsolescencia Challenge Experience	Centro de Tecnologías para la Academia - Facultad de Ingeniería	Comunidad universitaria	Viernes, 7 de mayo
Semana de Innovación y Emprendimiento	Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas	Comunidad universitaria y externos	11, 12 y 13 de mayo
Challenge Experience Educadores sin Fronteras	Facultad de Educación	Todos los estudiantes de la Universidad	12, 13 y 14 mayo
Buscamos Soluciones ISA	Grupo ISA - Conexiones que inspiran	Comunidad universitaria y externos	Domingo, 16 de mayo



Aprendizaje experiencial con sello Sabana

Descubre

Diana Carolina Rojas Torres

Jefe del Departamento de Innovación y
Emprendimiento

Escuela Internacional de Ciencias Económicas y
Administrativas

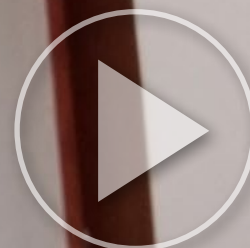
Los profesores cumplen el rol de
facilitadores para posibilitar el trabajo
colaborativo entre sus estudiantes, y
que estos puedan resolver problemas
reales con impacto.

Luz Mireya Cortés Urquijo

Profesora

Facultad de Enfermería y
Rehabilitación

El trabajo por retos es
un escenario en el cual
un estudiante es capaz
de generar soluciones
creativas e innovadoras
a problemáticas propias
de contextos reales.



Programa de Formación de Profesionales, **¡prepárate para el mundo empresarial!**

E EDIME, Escuela de Dirección de INALDE Business School, pensando cada vez más en el futuro de los estudiantes, ha decidido brindarles a los nuevos profesionales la posibilidad de fortalecer habilidades en el mundo empresarial, recurriendo a la metodología del caso de Harvard Business School, con el Programa de Formación de Profesionales (PFP).

estudiantes que cursan su práctica empresarial o sus últimos semestres en la Universidad de La Sabana, y que buscan un amplio conocimiento sobre el mundo empresarial y los ejes de dirección dentro de las organizaciones.



Con el PFP, hemos ayudado a los estudiantes a entender la transición de la Universidad al entorno empresarial, a desarrollar habilidades en liderazgo y a tomar decisiones desde un modelo de contingencia/incertidumbre, en conformidad con las oportunidades de hoy y del futuro.

El PFP ayuda al participante a adquirir y a reforzar conceptos propios de las empresas, para entender de manera más amplia el funcionamiento y los distintos escenarios, dentro y fuera de las organizaciones. Este programa está orientado a los futuros profesionales:



“Hoy, afrontamos nuevos retos como profesionales. Con el PFP, hemos ayudado a los estudiantes a entender la transición de la Universidad al entorno empresarial, a desarrollar habilidades en liderazgo y a tomar decisiones desde un modelo de contingencia/incertidumbre, en conformidad con las oportunidades de hoy y del futuro. Estas habilidades se vuelven fundamentales para el desarrollo y evolución de un nuevo profesional”, señala Hugo Díaz Luna, director de EDIME y profesor de Análisis de Situación de Negocios y Transformación Digital, de INALDE Business School.

El PFP ayuda al participante a adquirir y a reforzar conceptos propios de las empresas, para entender de manera más amplia el funcionamiento y los distintos escenarios, dentro y fuera de las organizaciones.

“Con el PFP, me preparé para afrontar de una mejor forma muchos de los desafíos y las situaciones de hoy, y para tomar decisiones acertadas”, afirma Juliana Bernal Avella, analista de Marketing en Nestlé y graduada PFP del programa de Administración de Empresas y de Gastronomía de La Universidad de La Sabana, en el año 2020.

Beneficios del programa:



Habilidades comunicativas y de relacionamiento.



Habilidades para la toma de decisiones.



Crecimiento profesional y personal.



Red de contactos y seminarios de continuidad.



Visión integral, empresarial y actualizada de la vida de las organizaciones.



Empoderamiento de la formación académica hacia la vida laboral.



Herramientas para abordar los problemas de una mejor manera.

¡Un plus en tu hoja de vida!

Para ampliar esta información, **haz clic aquí o comunícate al número 315 775 0854.**
www.edime.edu.co ▶
*Para la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y para la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas, cuenta como opción de grado/abierto a futuros profesionales de otras facultades.

¡Que 2021 sea el año

en el que desarrolles habilidades que te lleven a ejercer un rol de impacto en el mundo empresarial actual!
Únete a nuestro **Programa de Formación de Profesionales (PFP).**

¡Iniciamos el 15 de mayo!



Descubre

Un emprendimiento con sello Sabana

F11 Visualis: una productora audiovisual en el sector automotor

Vichada, Bolívar, Caquetá y Antioquia son algunos de los departamentos de Colombia que ha visitado F11 Visualis, una productora audiovisual creada en 2019 por Óscar Navarro y Mateo Ahumada, graduado del programa de Comunicación Audiovisual y Multimedia de la Facultad de Comunicación.

Esta iniciativa se ha enfocado en el sector automotor, como el Rally Raid de la Fundación Rueda por Colombia o el Concours D'Elegance, un evento que reúne vehículos clásicos y exclusivos.


“La idea de crear la productora surgió por tres motivos. Primero: no había una productora audiovisual enfocada en esa temática; segundo: nunca me han motivado los trabajos de oficina y, con el trabajo audiovisual, puedo contarle a la gente historias desde diversos lugares. Por último, esta fue la mejor oportunidad de unir dos grandes pasiones: la fotografía y los carros”, aseguró Ahumada.

Desde su creación, el equipo de F11 Visualis ha recorrido cerca de 30.000 kilómetros en el país, consolidando su trabajo con gran variedad de clientes e iniciativas enfocadas en el sector automotor: “No es solo tomar fotos o grabar videos. En el rally, la jornada de trabajo inicia muy temprano porque debemos hacer el recorrido de una parte de la ruta para identificar los mejores puntos para hacer el cubrimiento; la magia está

en capturar los momentos precisos, llenos de acción, con muchos detalles”, dijo Ahumada.

Con respecto al aporte de la Universidad en su formación profesional, Mateo destacó los aprendizajes en fotografía, planeación y ejecución, posproducción en fotografía y video, y gestión administrativa. Además, “El cliente siente satisfacción y seguridad al saber que soy graduado de la Facultad de Comunicación de La Sabana, y eso es una gran motivación para nuestro trabajo diario”.

Mateo Ahumada ha cumplido su sueño profesional al mezclar sus grandes pasiones: crear su propia empresa y aplicar el aprendizaje de La Sabana. Con ello, brinda soluciones audiovisuales de calidad a los clientes. “A los colegas, les diría que no se preocupen si fallan. Emprender no es sencillo y el comienzo es la etapa más difícil, pero es muy satisfactorio ver cómo cada día crece el proyecto y, sobre todo, cómo se superan los retos. Si uno hace de buena manera aquello que lo apasiona y quiere, el reconocimiento y el éxito van llegando solos”.

Hoy, F11 Visualis ha establecido alianzas comerciales con cuatro instituciones o iniciativas del sector automotor, siendo las fotografías y los videos los principales productos. Además, ha diagramado 200 libros personalizados y 400 revistas que incluyen fotografías de alta calidad. 



Doctor en Biociencias de La Sabana




Un Alumni Sabana apasionado por la investigación

Hernando Curtidor, graduado del Doctorado en Biociencias en 2014, pertenece a la primera promoción de este posgrado en la historia de La Sabana. Desde hace muchos años, el interés y la pasión por la investigación han corrido por sus venas. Esta vocación, con su formación y experiencia, se convirtió en su oficio y, debido a eso, hoy se desempeña como vicerrector de Investigación en la Universidad ECCI de Colombia.

El 2020, sin duda alguna, representó un año lleno de cambios para todos. No obstante, para este doctor, significó el comienzo de un nuevo camino cargado de retos: “Llegué con la pandemia. El 17 de febrero empecé mis labores y, el 20 de marzo, nos mandaron para la casa”, afirmó Curtidor. Por eso, este ha sido el principal desafío desde que asumió su Vicerrectoría, con 32 investigadores a cargo. Ante tan grande reto, afirmó que “No podíamos hacer uso de ningún laboratorio y eso nos retrasó algunos procesos. Creamos una estrategia para empezar a mirar nuevos proyectos, explorar otras áreas y hacer la investigación en la medida de lo posible. Como producto de esa búsqueda, participamos y ganamos tres convocatorias para trabajar con el virus del SARS, biocombustibles y etiquetado de energía”.

La constante curiosidad le ha permitido a Hernando, a lo largo de su vida, indagar sin detenerse. Recuerda con especial cariño los 26

años que trabajó en la Fundación Instituto de Inmunología de Colombia (Fidic), de la mano del también doctor Manuel Elkin Patarroyo, y su paso por la Universidad de La Sabana en el desarrollo del Doctorado, en el cual investigó los componentes de las vacunas sintéticas de la malaria: “Estábamos estudiando dos tipos de malaria, pero también el grupo que yo dirigía estaba encargado de encontrar moléculas que podrían ser incluidas en una vacuna contra el virus del papiloma humano”, aseguró.

Hernando Curtidor es feliz siendo doctor en Biociencias de La Sabana, pues con firmeza y seguridad se ha convencido de que esta formación ha sido fundamental para su vida profesional y para alcanzar la posición que tiene hoy, “El Doctorado en la Universidad significó y significa mucho para mí. Cuando se presentan proyectos de biociencias, es necesario un doctorado. Además, es un orgullo y un honor ser parte del primer grupo de Alumni en graduarse de este programa”, concluyó. 

■ Participamos y ganamos tres convocatorias para trabajar con el virus del SARS, biocombustibles y etiquetado de energía. ■



¡Es hora de una nueva mentalidad organizacional!



Por Sandra Suárez Romero,
directora de Programa en las
áreas de Talento Humano y
Servicio en el Instituto Forum*.

Por estos días, hemos escuchado en repetidas ocasiones aquel verbo que hasta hace poco no era familiar para muchos de nosotros: reinventar. Durante este último año, hemos reinventado las rutinas diarias, la manera de estudiar, la forma de hacer deporte; nos hemos reinventado como profesionales; también reinventamos las celebraciones familiares, las visitas y las reuniones con amigos. La reinención llegó a todos los rincones de nuestras vidas.


En el contexto universitario, por ejemplo, la reinención ha involucrado a todos los actores del proceso educativo: (1) a los profesores, los encargados de entregar las clases, quienes se han involucrado hasta lograr el dominio de las tecnologías de información y comunicación, para convertir su sesión en un espacio interactivo, físico o virtual, que promueva el aprendizaje colaborativo; (2) a los estudiantes, quienes deberán estar cada vez más dispuestos a adaptarse rápidamente a las nuevas realidades, con capacidad de ser resilientes con mayor velocidad y fortaleza, y comprender que prima el bien común sobre el bienestar particular; (3) a los colaboradores [empleados], quienes prestan diferentes servicios y deberán pensar en reinventar nuevos esquemas para prestar un

servicio eficiente, pero especialmente cercano a los estudiantes y profesores, de manera que la distancia no sea un inconveniente para encontrar lo que necesitan, de manera oportuna y clara; (4) a los directivos, que deberán procurar una postura de indagación, intentar ver más allá de la evidencia, generando espacios de comunicación abierta y transparente, con una escucha asertiva (escuchando en estéreo), pero sobre todo con claridad en sus planteamientos y posturas, por complicado que sea el tema.

Ahora, más que nunca, necesitamos líderes inspiradores que motiven a superar las dificultades, con calma e inteligencia, y que lleven a cada persona a dar lo mejor de sí misma por los demás.

Ahora, más que nunca, necesitamos líderes inspiradores que motiven a superar las dificultades, con calma e inteligencia, y que lleven a cada persona a dar lo mejor de sí misma por los demás.

Para que todo esto funcione de una manera efectiva, es necesario que los líderes en las organizaciones asuman rápidamente esa nueva mentalidad o *mindset*, definida como “la mentalidad de lo posible, la mentalidad de creer que se puede mejorar”, según Carol Dweck, renombrada psicóloga de Stanford; o como diría Diego Torres: “Saber que se puede, creer que se pueda”. En el contexto organizacional, ante la acelerada transformación digital que trajo consigo



la pandemia, debe ponerse al talento humano como eje de las innovaciones digitales, tecnológicas y de los procesos al interior de las organizaciones.

Más allá de los cambios tecnológicos, el principal reto organizacional está en entender qué está pasando con el talento humano, cuáles son sus deseos, y encaminar acciones para retenerlo. “El *mindset* debe ser totalmente nuevo. Salimos del modelo de negocio tradicional al modelo de negocio digital para generar valor. Ahora debe existir un enfoque diferente”, como se consignó en el más reciente panel “New Mindset, New Leadership”, realizado por KPMG.

En este mismo evento, Andrés Uribe, director de KPMG Colombia, indicó en el Eje Cafetero que las compañías —durante el último año— realizaron “malabares” para sobrevivir y, en ese papel, fueron esenciales dos grandes jugadores: el primero fue el talento humano, el cual dio un 100 % para cumplir las metas y apoyar a las organizaciones en esa misión, en la que las personas resultan ser la clave para enfrentar cualquier crisis. Esta se sumó a la segunda, la transformación digital, y aparece entonces una mezcla de reinención + digitalización + resiliencia. Esto permitió que se pudieran hacer cosas “inverosímiles” ante la nueva realidad. Ahora el reto es crear entornos que fortalezcan la cultura organizacional, para permitir que los grandes cambios que hayan traído beneficios, para las organizaciones y las personas, hayan llegado para quedarse.

La nueva mentalidad hace que muchas organizaciones consideren esta coyuntura como

el momento ideal para realizar cambios estratégicos en sus prioridades y en la forma como tradicionalmente se ha venido trabajando, empezando, obviamente,

por la fuerza que ha tomado el trabajo en casa y el teletrabajo, así como las dinámicas de interacción entre los grupos de trabajo y el relacionamiento. En este enfoque, es fundamental que se tenga a las personas en el centro de la estrategia y se les dé prioridad, porque las empresas se transformaron y los nuevos procesos son posibles gracias a los colaboradores [empleados].

Por otra parte, la nueva mentalidad también deberá considerar cómo se involucra y evidencia un enfoque en los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, resignificando el concepto de la generación de valor, no solo financiero, sino también social y ambiental. En el panel ya mencionado, se resalta la gestión transparente en asuntos como el talento humano, la equidad de género y la diversidad, así como las acciones que incorporen en torno a la responsabilidad ambiental y el cambio climático.

Sin duda, estos nuevos escenarios exigen de los líderes un compromiso permanente con la educación, para mantenerse a la vanguardia de las últimas tendencias, que alimenten su conocimiento y les proporcionen la información y la sabiduría para mantenerlos alerta, y para servir mejor a los demás. Todo ello permitirá asegurar que su liderazgo nunca pierda su impacto, influencia y vigencia para estos tiempos de cambio.

Reputación corporativa:

¿para qué?



Por Ángela María Carrascal Giraldo, coordinadora del Diplomado en Gestión de la Reputación Corporativa. Facultad de Comunicación*.

Con los años, y a medida que mi experiencia profesional ha ido avanzando, me ha llamado la atención comprender el ejercicio de la comunicación más allá de la gestión de prensa. Dicho sea de paso, es una actividad sumamente necesaria, pero con grandes limitaciones en el impacto del papel de los profesionales de la comunicación en una organización.

La comunicación estratégica es el primer paso para entender el universo de posibilidades y alcances de esta profesión. Sin esta, miramos todo con lupa, mientras que su ejercicio nos brinda una lente panorámica o incluso satelital por su visión *multistakeholder*. El *Chief Communication Officer* o director de comunicaciones tiene cada vez más relevancia en las empresas, debido, en parte, a que la gestión de los bienes intangibles, entre ellos la reputación corporativa, ha cobrado gran relevancia en los últimos años.

Vivimos en un mundo de libre mercado. Numerosas fuentes afirman que hoy, el 80 % del valor de las empresas cotizadas del mundo, corresponde a los bienes intangibles, como la marca, la reputación, la licencia para operar, la confianza, entre otros. Incluso, en 2018, estos alcanzaron un valor récord de USD 21 billones en el índice S&P 500, mientras que, en 1975, representaban solo el 17 % (*Sintetia*, blog de



negocios de España). Ello demuestra que su crecimiento es vertiginoso. De allí, la necesidad de llevar la comunicación a otro nivel.

En ese sentido, y como dice Antonio López en el prólogo del libro *Reputación corporativa*, “la actividad que no cuenta con una referencia económica carece de reconocimiento en el sistema capitalista”. En un lenguaje más coloquial, la entrada a los niveles directivos es claramente los bolsillos. Por lo tanto, está en cabeza de los directores de comunicación (gran parte de ellos) explicar, medir y evidenciar los resultados económicos de una buena gestión de bienes intangibles.

Está en cabeza de los directores de comunicación explicar, medir y evidenciar los resultados económicos de una buena gestión de bienes intangibles.

Bancolombia, Grupo Nutresa y Alpina ocupan los primeros tres lugares de las compañías que retienen y atraen al mejor talento. Estas mismas empresas son las más reputadas en Colombia, en ese mismo orden (Merco Talento y Merco Empresas, distintas mediciones, mismo monitor). En consecuencia, aquellos profesionales suficientemente capacitados tendrán una ventaja competitiva y la posibilidad de hacer parte de las mejores compañías, destacándose frente a la demanda laboral que ya estamos viviendo y que se acrecentará en los años venideros. 🐦

Jóvenes asalariados que no quieren tener hijos



El Instituto de La Familia de la Universidad de La Sabana realizó un estudio (2017) en el cual se estableció que seis de cada diez personas encuestadas manifestaron no querer tener hijos; la situación económica era la principal razón. Además, el censo del DANE en 2018 reveló que los hogares unipersonales y sin hijos integran el 40 % del total de hogares del país.

Si se habla específicamente de los jóvenes, hay ciertas motivaciones que los inclinan a llevar este estilo de vida. Victoria Cabrera, profesora e investigadora del Instituto de La Familia, explica que “La vida de los jóvenes de hoy está más centrada en su vida profesional y social”. Por eso, las prioridades de ellos han cambiado, para cumplir esos deseos de desarrollo y éxito personal.

Según la Unesco (2018), en el caso de las mujeres en Colombia, el 68 % accedió a estudios superiores y de posgrado, y, acorde con un estudio del Banco Mundial (2019), la cifra de mujeres empleadas ascendió al 58.6 %, cambiando las prioridades de un proyecto familiar por el desarrollo profesional. Sin embargo, hablando del campo laboral, la profesora Cabrera explica que una persona con hijos desarrolla habilidades, como “Ser más organizada, utilizar mejor su tiempo, ser más generosa y contemplar ciertas situaciones que no contempla la

persona sin hijos, como la organización de un evento, el manejo de los recursos, etc.”.

El hecho de que los jóvenes no quieran tener hijos aumenta la tasa de envejecimiento del país, así lo releva el DANE en el informe de 2019, en el cual muestra que la población mayor de 60 años aumentó al 13.4 %. Lo anterior significa que, por cada 100 personas en edad productiva, hay 21 adultos mayores. Algo similar ha ocurrido en países europeos donde la tendencia de los *dinks* (doble ingreso, sin hijos) es más fuerte, por lo cual deben compensar esa tasa de envejecimiento, como lo muestra el sondeo realizado por el diario *La República* (2021), donde España, Canadá, Suiza e Italia son “los países del mundo que ofrecen una contraprestación por radicarse en ellos, contribuir con trabajo, formar familias y ayudar a repoblar”.

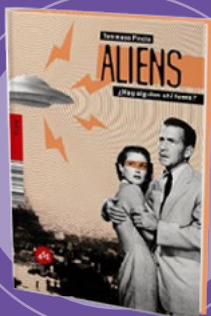
Finalmente, la profesora Cabrera menciona que, teniendo en cuenta la libertad de cada persona y sus decisiones, vale la pena recordar que un hijo no es una carga. Es una oportunidad de formar a una persona para que aporte a la sociedad, sea consciente de las problemáticas sociales y lleve el decidido empeño de construir un mundo cada vez mejor. 🐦

“Vale la pena recordar que un hijo no es una carga. Es una oportunidad de formar a una persona para que aporte a la sociedad, sea consciente de las problemáticas sociales y lleve el decidido empeño de construir un mundo cada vez mejor.” //



Ten en cuenta

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



Aliens: ¿hay alguien ahí fuera?

Autor: Tommaso Pincio

Ubicación: segundo piso

Clasificación: 001.942

P647a

Índice ▶



La gran guía del lenguaje no verbal: cómo aplicarlo en nuestras relaciones para lograr el éxito y la felicidad

Autora: Teresa Baró Catafual

Ubicación: segundo piso

Clasificación: 302.222 B223g 2019

Índice ▶



Respectful Relationships

Autor: Justin Healey

Libro electrónico
EBSCOhost ▶



Consulta la **estantería electrónica**

Haz clic en el libro de tu interés

▶ *The Oxford Handbook of Business and Government*

▶ *Harvard Business Review*

▶ *The Wall Street Journal*

▶ *Robot Proof*

▶ *Atlas Human of Anatomy*

▶ *Microeconomía intermedia*



Servicio **recomendado**

¡Tenemos una nueva asesoría!

Hoy, nuestro servicio recomendado nos ofrece los derechos de autor para proteger tus obras, en el momento en el que lo necesites.

¡Solicítalo ya! ▶

Nuestro sello

Reconocimientos por servicios prestados

Claudia Esperanza Suárez Acuña



**Directora de
Especialización**

**Facultad de
Enfermería y
Rehabilitación**

**15 años de
servicios prestados**

Conocí la Universidad de La Sabana como estudiante del primer programa de Especialización en Enfermería en Cuidado Crítico Pediátrico, impartido en ese entonces por la Facultad de Enfermería y Rehabilitación. En 2003, me gradué de la primera cohorte del programa y ya contaba con diez años de experiencia profesional en el cuidado de los niños con cardiopatías congénitas, hospitalizados en terapia intensiva.

Para mí, es gratificante pertenecer a una Institución en la que el emprendimiento y la transformación están presentes para afrontar los grandes retos.

Luego, la Facultad de Enfermería y Rehabilitación, en convenio con la Fundación Cardioinfantil, me invitó a coordinar y ser profesora de Cátedra en la Especialización de la cual me gradué. Fue un reto grande, pues mi experiencia era netamente en el cuidado. Posteriormente, ingresé a término indefinido como coordinadora y profesora de la Especialización, continuando con mi trabajo asistencial (parte esencial de mi vida profesional) y, posteriormente, cursando estudios de Maestría con la Universidad.

En 2012, acepté la oportunidad que me brindó la Universidad de trabajar tiempo completo. Esta fue una difícil decisión, pero trajo grandes oportunidades para la formación de los nuevos enfermeros especialistas, entregando mi experiencia, conocimiento y humanismo como pilares de mi labor docente. Sin duda, estos han sido años de consolidación y crecimiento en los diferentes aspectos de mi vida.

Rindo homenaje a los niños y a sus padres, quienes me permitieron desarrollarme como enfermera en cuidados intensivos pediátricos; a todos y cada uno de los estudiantes de la Especialización y de la Facultad, que me han permitido compartirles mi experiencia, mi conocimiento y mi ser. Para mí, es gratificante pertenecer a una Institución en la que el emprendimiento y la transformación están presentes para afrontar los grandes retos del día a día, dando respuesta a las necesidades de la sociedad. 🎵 🐦

Liliana Isabel Zapata Rico



Auxiliar de Aseo

Servicios de Aseo
y Cafetería

15 años de
servicios prestados

Quiero dar gracias a Dios por esta oportunidad y por pertenecer a esta gran Institución. Aquí he vivido grandes momentos, he crecido como persona, he aprendido a afrontar situaciones difíciles, y tengo recuerdos y anécdotas memorables que perduran en el tiempo.

Durante los años que llevo en la Universidad, he tenido la oportunidad de ver su evolución, tanto estructural como social, y, a pesar de las adversidades, siempre ha logrado avanzar con paso firme. El edificio K, el puente gris y la gran construcción del edificio Ad Portas son parte del crecimiento que me hace sentir orgullosa de ser partícipe de los procesos que se viven en la Institución.

Una de las grandes calamidades que la Universidad vivió, junto con sus miembros, fue el desbordamiento del río Bogotá; un suceso que nos llenó de sentimientos difíciles de

asimilar. Fue complicado el hecho de aceptar que éramos nosotros los que pasábamos por la incertidumbre de un sinfín de posibilidades; pero la Universidad renació, se volvió más fuerte y, como una verdadera familia, nos apoyamos entre todos.

Durante los años que llevo en la Universidad, he tenido la oportunidad de ver su evolución, tanto estructural como social, y, a pesar de las adversidades, siempre ha logrado avanzar con paso firme.

Estoy agradecida con mis jefes, compañeras y demás personas con las que me he relacionado durante estos 15 años. Además, expreso mi gratitud a las directivas, por la manera en la que afrontaron los acontecimientos derivados de la pandemia que nos afectaron a todos. Fue reconfortante saber que existe una comunidad que se preocupa por todos sus integrantes.

Gracias, Universidad de La Sabana, por dejarme ser parte de esta unidad, por brindarnos un apoyo incondicional a mí y a mi familia, por todo lo recibido durante estos años de labor; espero que sigamos creciendo juntos, con la gracia de Dios. 🎵 🐦



El valor de la diversidad en las organizaciones:

múltiples significados, un sólo propósito

Por Juan Pablo Velásquez,

director global de Estrategia y Cultura para 3M.

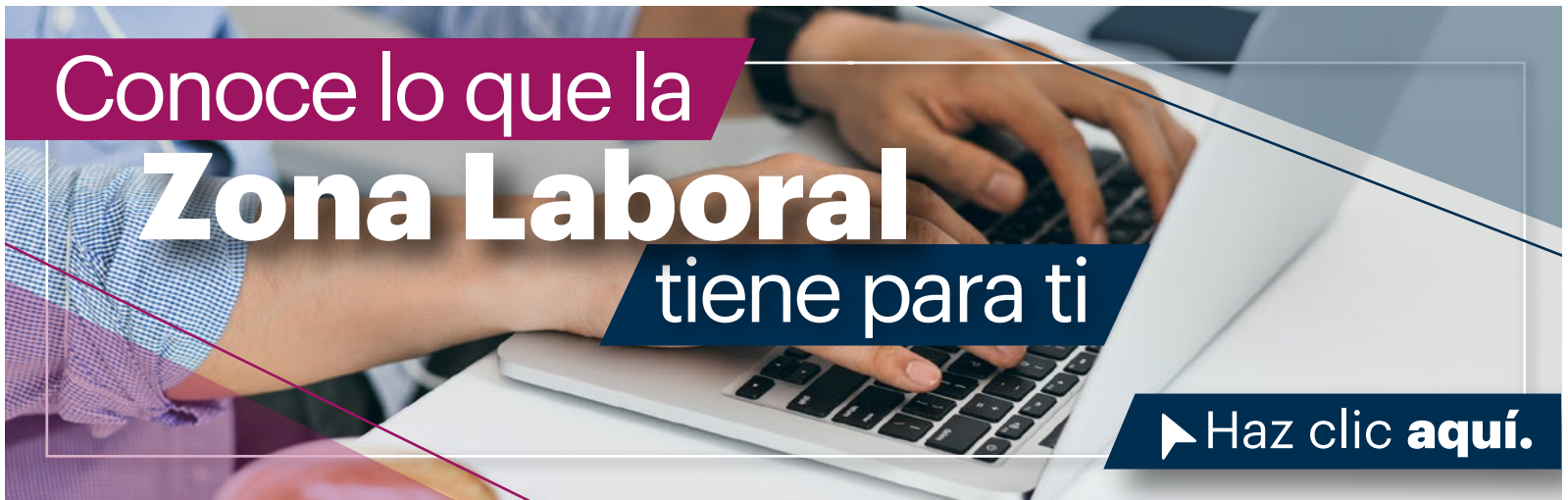
Fecha: lunes, 3 de mayo

Hora: 10:00 a. m.

Vía *streaming* www.unisabanamedios.com

Haz
clic aquí





Encuentra información para mejorar tu **bienestar**, tu **salud** laboral y mental, las **condiciones** de trabajo flexible y la **atención** del núcleo familiar.

La Sabana **te cuida**

Haz clic aquí



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

Dirección y Edición General

Adriana Patricia Guzmán de Reyes
Cristina Macías Echavarría

Coordinación de contenidos

Natalia Alejandra Garzón
Felipe Bernal Castilla
Anamaría Monroy Rodríguez

Gestión de contenidos

Gestores de Comunicación de

la Universidad de La Sabana
Felipe Bernal Castilla

Corrección de estilo

Jairo Valderrama Valderrama
Cristina Sánchez (Grafoscopio)

Fotografía

Gestores de Comunicación de la Universidad de La Sabana
María del Carmen Guarín
Exprom Estudios

Diseño y diagramación

Grafoscopio

Campus, periódico de la Universidad de La Sabana. Campus del Puente del Común, km 7, Autopista Norte de Bogotá, Chía, Cundinamarca, Colombia. Teléfonos: 861 5555 - 861 6666

CAMPUS COPYRIGHT © 2021 UNIVERSIDAD DE LA SABANA Prohibida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma sin autorización escrita de su titular. Todos los derechos reservados.

Campus[®]
Periódico Universidad de La Sabana