

# INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

**03**  
pag.

Implementación del Game-Based Learning (GBL) como metodología para la enseñanza de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un estudio de caso.

**08**  
pag.

Gestión de talento humano en las organizaciones

**23**  
pag.

Modernidad líquida y los desafíos de la actualidad

**27**  
pag.

El hombre digital, principal compuesto de la familia líquida en el posthumanismo, trashumanismo y trashumanismo

# ÍNDICE

03 Implementación del Game-Based Learning (GBL) como metodología para la enseñanza de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un estudio de caso.

08 Gestión de talento humano en las organizaciones

17 El rol de la institución educativa frente a la cultura ambiental

19 La transformación psicológica que vive el hombre debido a la tecnología

23 Modernidad líquida y los desafíos de la actualidad

27 El hombre digital, principal compuesto de la familia líquida en el posthumanismo, trashumanismo y trashumanismo

Harold Castilla de Voz  
Rector General UNIMINUTO

Marelen Castillo Torres  
Vicerrectora General Académica

Jorge Dario Higuera Berrio  
Vicerrector Regional Santanderes

Amparo Velez  
Dirección Nacional de Investigaciones

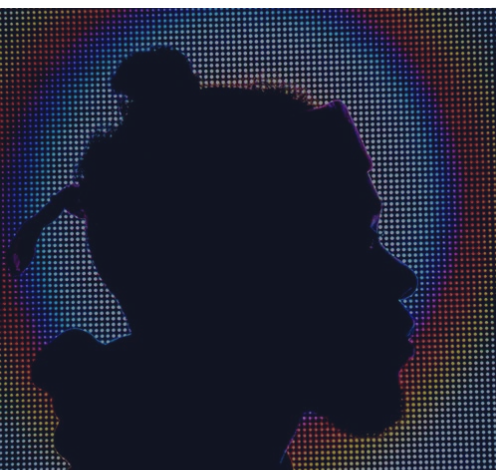
Oscar Javier Zambrano Valdivieso  
Editor Boletín

Rocío del Pilar Montoya  
Coordinadora General de Publicaciones

Comité Científico

- Oscar Javier Zambrano Valdivieso
- Patricia Gutiérrez Ojeda
- Piedad Lorena Jaimes
- Blanca Eugenia Tarazona Sánchez
- Angela María Pinzón Galindo
- Sayda Patricia Delgado Palomino
- Benilda Gónzales Gamboa
- Manuel Antonio Gamboa
- Elizabeth Rangel Daza

Juan Daniel Polanco Muñoz  
Diseño y Diagramación



# Implementación del Game-Based Learning (GBL) como metodología para la enseñanza de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un estudio de caso.

Autores: Wilman-Yesid, Ardila-Barbosa<sup>1</sup>: Profesor del curso de Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Alexander Acevedo-Mantilla<sup>2</sup>; José-Andrés. Basto-Gomez<sup>3</sup>; Angie-Carolina, Celis-Morales<sup>4</sup>; Sandra-Milena, Sandoval-Jaimes<sup>5</sup>: Estudiantes primer semestre Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo Uniminuto.

## RESUMEN:

**Objetivo:** Implementar la metodología del Game-Based Learning (GBL), a través del diseño y uso del juego Parques Del conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como ayuda para mejorar las competencias y conocimientos de los estudiantes de primer semestre del Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo de Uniminuto Bucaramanga.

**Diseño Metodológico:** En cuanto al diseño metodológico, esta es una actividad evaluativa planteada para que fuera desarrollada por los estudiantes de primer semestre del curso Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Regional Uniminuto Bucaramanga. Dicha actividad planteaba que los estudiantes, en sus equipos de trabajo realizaran el diseño de un juego a través del cual pudieran aplicar y afianzar los conceptos básicos de la seguridad y salud en el trabajo.

El propósito de esta actividad es que el estudiante identificara y apropiara los conceptos de la unidad, a partir de actividades lúdicas. Con este ejercicio, se promovían las competencias de gestión del conocimiento, solución de problemas y aprendizaje continuo.

**Resultados:** Los resultados demuestran que, gracias al apoyo recibido por parte del profesorado, la diversión del estudiante y el alto nivel de entusiasmo experimentado con el diseño y aplicación del juego Parques del conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son aspectos que contribuyen de forma especialmente positiva en el aprendizaje de los estudiantes a la hora de adquirir conceptos básicos sobre SST, convirtiéndose en una herramienta pedagógica innovadora.

**Conclusiones:** El desarrollo de la actividad evaluativa propuesta demostró que los estudiantes que han recibido formación mediante el método del diseño y aplicación del Game-Based Learning (GBL), están más dispuestos a colaborar y establecer acciones de trabajo en equipo, gracias a la motivación adicional que supone la resolución de un desafío como el juego.



## **PALABRAS CLAVE:**

Aprendizaje basado en juegos, Seguridad y Salud en el Trabajo

## **KEYWORDS:**

Game-Based Learning (GBL), Security and health at work.

## **INTRODUCCIÓN:**

El presente artículo muestra los resultados obtenidos del diseño y aplicación del juego Parques del conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), desarrollado por un grupo de estudiantes de primer semestre del curso Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, Sede Bucaramanga.

La actividad evaluativa propuesta busca identificar aquellos factores que pueden contribuir a que dicha experiencia de aprendizaje sea satisfactoria para los participantes. En concreto, se analiza el papel que puede jugar la metodología del Game-Based Learning (GBL), para el afianzamiento y adquisición de conocimientos en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así mismo se busca demostrar como el uso del (GBL) contribuye a desarrollar estrategias que permitan que las capacitaciones y formaciones en SST puedan ser un espacio en el que se pueda impactar significativamente a los estudiantes haciendo uso de la Lúdica a través del juego, como tal, se tiene presente que la andragogía es un conjunto de técnicas de enseñanza para generar conocimiento en personas adultas.

Así mismo como administradores en seguridad y salud en trabajo, los estudiantes estarán enfrentados diariamente a diseñar estrategias de formación dirigidas a trabajadores de diferentes edades. A partir de esto, la actividad busca que los estudiantes piensen ¿Qué actividad lúdica podría ser ideal para fortalecer un conocimiento específico, en este caso, en sus compañeros de curso?.

## **DISEÑO METODOLÓGICO:**

### **Diseño y tipo de Investigación**

En relación a la metodología planteada para el desarrollo, diseño y aplicación de una herramienta lúdica en SST, cabe mencionar que se abordó un diseño instruccional siguiendo los lineamientos dados por la actividad evaluativa propuesta en el aula virtual.

Los estudiantes debían reunirse con su equipo de trabajo y diseñar un juego de mesa el cual permitiera abordar y afianzar los conceptos básicos de SST, de forma lúdica. Para su diseño, debían tener en cuenta los siguientes aspectos:

#### **\* Nombre del juego**

**\* Conceptos:** En el juego debían estar explícitos conceptos como salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, Sistema General de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, peligro, riesgo, accidente de trabajo, enfermedad laboral y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**\* Instrucciones del juego:** Los estudiantes debían describir de forma clara y detallada las indicaciones que deben tener en cuenta los participantes al momento de ejecutar el juego.

**\* Número de jugadores:** Es importante mencionar el número de integrantes que podrían ejecutar el juego.

**\* Materiales:** Así mismo se debían mencionar los materiales o elementos requeridos para la elaboración y ejecución del juego.

**\* Duración del juego:** Definir el tiempo que toma la ejecución del juego. Nota: el juego no puede superar los 30 minutos.

<<

A partir de estos parámetros, cada grupo tenía como reto elaborar el juego conforme al diseño y a los aspectos sugeridos. Es importante que el juego permitiese que los participantes identificaran y apropiaran correctamente los conceptos básicos de SST.

El diseño y aplicación del juego, involucraba lo que es la investigación-acción, la cual en general permite desarrollar un enfoque sistemático hacia sus propias prácticas orientado a lograr un cambio positivo (Holter y Frabutt, 2012) en los participantes y obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de los propios colectivos a investigar.

Finalmente, se plantearon los siguientes objetivos:

Desarrollar un proceso de cocreación en el que los participantes contaran con un papel activo en la innovación.

Adaptar el Game-Based Learning (GBL) a las necesidades pedagógicas específicas del curso de Introducción a la SST utilizando las competencias específicas planteadas en el microcurrículo.

### **Población y Muestra:**

La metodología del Game-Based Learning (GBL) propuesta en este proyecto, se aplicó en el Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, sede Bucaramanga.

La población seleccionada para la intervención, fueron los estudiantes de primer semestre del Programa de ASST, 60 en total, donde las edades oscilan entre los 18 y 40 años. En cuanto a los estudios previos en Seguridad y Salud en el Trabajo del total de estudiantes el 20% son técnicos y tecnólogos en SST, el resto no tienen conocimientos previos acerca de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **RESULTADOS**

**Nombre del juego:** PARQUES DEL CONOCIMIENTO SST.

**Instrucciones:** Juego didáctico a través del cual podrás fortalecer tus conocimientos en conceptos generales de seguridad y salud en el trabajo.

**Materias:** Cartón, fichas, dados, papel, equipo de cómputo, escáner.

**Duración:** 30 minutos.

**Número de jugadores:** Min 2. – Max. 4

**Objetivo:** Recorrer el pasillo del conocimiento, superar las pruebas y obstáculos en el camino, alcanzar la meta (licencia SST).

**Instrucciones del Juego:** Cada jugador tomara tres fichas de un mismo color y las ubicara en el interior del recuadro del color elegido, posteriormente los jugadores lanzarán un dado para definir el orden de su participación en el juego, quien saque el número de mayor valor iniciara el juego, seguido del jugador que este a su derecha y de esta forma con el siguiente participante.

Para iniciar la partida, el jugador debe lanzar los dados (2) y estos deben reflejar el mismo valor en la cara superior de ambos dados (pares), si lo consigue, sacara sus tres fichas y tirara nuevamente los dados (2) para poner en movimiento sus fichas. Si en el primer lanzamiento de dados (2) el jugador no logra sacar pares, tendrá dos oportunidades más durante ese turno, de no conseguirlo, debe entregar los dados para continúe el siguiente jugador.

Las fichas se moverán de acuerdo al valor que arrojen los dados, desplazándose un espacio por unidad. El jugador solo podrá mover una ficha por turno, si en un lanzamiento de dados (2), saca pares, puede lanzar nuevamente, (solo una vez por turno). Durante el recorrido los participantes se encontrar con las minas del conocimiento (recuadros de colores), si al mover una ficha, esta cae en una de las minas, el participante a quien corresponda ese color del recuadro deberá sacar una tarjeta del conocimiento y hacer la pregunta que aparece en la tarjeta, el participante dueño que la ficha deberá responder.

**Respuesta correcta:** Si el participante responde de forma correcta la mina del conocimiento se desactivará y la ficha permanecerá en la casilla donde se encuentra (cada respuesta positiva suma un punto al participante).

**Respuesta incorrecta:** Si el participante responde de forma errada la mina del conocimiento explotara y la ficha será enviada al recuadro de su partida inicial (cada respuesta negativa restara un punto al participante).

**Ganador:** Gana el jugador que logre llevar mayor cantidad fichas hasta la meta (máximo 3 fichas), en caso de presentarse un empate, se tendrán en cuenta los puntos positivos y negativos, ganando la partida el jugador con mayor número de puntos positivos totales (puntos positivos totales: puntos positivos menos los puntos negativos).

>>

## EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DEL DISEÑO DEL JUEGO:

### PARQUES DEL CONOCIMIENTO SST

**INSTRUCCIONES:**

**Duración:** 30 minutos.

**Número de jugadores:** Min 2 – Max. 4

**Objetivo:** Recorrer el pasillo del conocimiento, superar las pruebas y obstáculos en el camino, alcanzar la meta (licencia SST).

**Juego:** Cada jugador tomara tres fichas de un mismo color y las ubicara en el interior del recuadro del color elegido, posteriormente los jugadores tirara un dado para definir el orden de su participación en el juego, quien saque el número de mayor valor iniciara el juego, seguido del jugador que este a su derecha y de esta forma con el siguiente participante.

Para iniciar la partida, el jugador debe lanzar los dados (2) y estos deben reflejar el mismo valor en la cara superior de ambos dados (pares), si lo consigue, sacara sus tres fichas y tirara nuevamente los dados (2) para poner en movimiento sus fichas. Si en el primer lanzamiento de dados (2) el jugador no logra sacar pares, tendrá dos oportunidades más durante ese turno, de no conseguirlo, debe entregar los dados para continúe el siguiente jugador.

Las fichas se moverán de acuerdo al valor que arrojen los dados, desplazándose un espacio por unidad. El jugador solo podrá mover una ficha por turno, si en un lanzamiento de dados (2), saca pares, puede lanzar nuevamente, (solo una vez por turno).

Durante el recorrido los participantes se encontrar con las minas del conocimiento (recuadros de colores), si al mover una ficha, esta cae en una de las minas, el participante a quien corresponda ese color del recuadro deberá sacar una tarjeta del conocimiento y hacer la pregunta que aparece en la tarjeta, el participante dueño que la ficha deberá responder.

**Respuesta correcta:** Si el participante responde de forma correcta la mina del conocimiento se desactivara y la ficha permanecerá en la casilla donde se encuentra (cada respuesta positiva suma un punto al participante).

**Respuesta incorrecta:** Si el participante responde de forma herraada la mina del conocimiento explotara y la ficha será enviada al recuadro de su partida inicial (cada respuesta negativa restara un punto al participante).

**Ganador:** Gana el jugador que logre llevar mayor cantidad fichas hasta la meta (máximo 3 fichas), en caso de presentarse un empate, se tendrán en cuenta los puntos positivos y negativos, ganando la partida el jugador con mayor número de puntos positivos totales (puntos positivos totales: puntos positivos menos los puntos negativos).

<p>¿Según la ley 1562 de 2012, que es, El Sistema General de Riesgos Laborales?</p> <p>Rta: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan</p>	<p>¿Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte?</p> <p>Rta: Es accidente de trabajo</p>	<p>¿Es la conatrida como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar?</p> <p>Rta: Enfermedad laboral.</p>	<p>¿Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos?</p> <p>Rta: Riesgo.</p>	<p>¿Qué es un accidente de trabajo?</p> <p>Rta: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.</p>
<p>¿La ley 1562 de 2012, define enfermedad laboral, cómo?</p> <p>Rta: la conatrida como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.</p>	<p>¿Qué es la descripción sociodemográfica?</p> <p>Rta: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.</p>	<p>¿Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa?</p> <p>Rta: Emergencia.</p>	<p>¿Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado?</p> <p>Rta: Valoración del riesgo.</p>	<p>¿Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización?</p> <p>Rta: Política de seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>¿Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones?</p> <p>Rta: Peligro</p>	<p>¿De la definición de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>Rta: disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.</p>	<p>¿Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción?</p> <p>Rta: Evaluación del riesgo</p>	<p>¿Qué es un peligro?</p> <p>Rta: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.</p>	<p>¿Cuál es el rol de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales?</p> <p>Rta: Los trabajadores deben cumplir las normas y procedimientos de trabajo seguro establecidos por la empresa</p>

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

El desarrollo de la actividad evaluativa propuesta demostró la importancia que tienen las metodologías de aprendizaje basadas en el juego, en donde se plantean estrategias de enseñanza-aprendizaje, que van orientadas a que los estudiantes despierten su sentido de curiosidad y fomenten la innovación al momento de aprender sobre un tema específico y/o enseñar a otros por medio del trabajo colaborativo y establecer acciones de trabajo en equipo, gracias a la motivación adicional que supone la resolución de un desafío como el juego. Sin embargo, es necesario llevar un seguimiento y control de estas actividades con el fin de evaluar el nivel de asertividad que se tiene con la dinámica, ya que existen diferentes ritmos de aprendizajes.

El Parques del Conocimiento SST es un juego que logra despertar el interés del personal estudiantil, motivándolo inicialmente a conseguir un solo objetivo, pero que durante el camino el estudiante descubrirá que realmente su motivación va más allá de solo ganar puntos, ya que al retarse el mismo a resolver los interrogantes que aquí se plantean se dará cuenta de que es importante aprender a aprender y que realmente puede ser divertido.

Con esta actividad, se expuso una experiencia de aprendizaje diferente; contribuyendo de esta forma a la implementación de metodologías de enseñanza-aprendizaje que sean interactivas y significativas, demostrando así que la adquisición de conocimientos no tiene que ser un proceso aburrido y que fomentar el trabajo colaborativo son aptitudes que se deben tener muy en cuenta a la hora de enfrentarse a la vida profesional y laboral como próximos Administradores en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, F., Conti, L. Valderrama, F., Moreno, O. y Jiménez, I. (2007).

Salud ocupacional. Bogotá: Ecoe. Henao, F. (2013). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud (2.a ed.). Bogotá: Ecoe.

Henao, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos (2.a ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial n.º 49.523 del 26 de mayo de 2015.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial n.º 48488 del 11 julio de 2012.

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial n.º 41.405 del 24 junio de 1994.

Holter, A. C., y Frabutt, J. M. (2012). Mission driven and data informed leadership. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 15(2), 253-269.

Henao, F. (2010). Salud ocupacional: Conceptos básicos (2.a ed.). Bogotá: Ecoe.

Rantanen, J. y Fedotov, I. (s/f). Standards, principles and approaches in occupational health services [Article in pdf].

# Implementación del Game-Based Learning (GBL) como metodología para la enseñanza de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un estudio de caso.

# GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

## HUMAN TALENT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Sandra Patricia Soto Valencia<sup>1</sup>, Yixi Andreina Agudelo rey<sup>2</sup>, Ligia Antonia Velásquez Lázaro<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Estudiante de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta, Colombia, e-mail: ssotovalenc@uniminuto.edu.co

<sup>2</sup> Estudiante de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta, Colombia, e-mail: yagudelore3@uniminuto.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta, Colombia, e-mail: lvelasque75@uniminuto.edu.co



## RESUMEN

**Antecedentes:** Según diversas investigaciones se ha demostrado que la forma organizacional en la cual estaban laborando las organizaciones se encuentra errada, debido a que esta, se enfoca principalmente en la acumulación de bienes y servicios sin prestar ningún tipo de importancia a sus trabajadores, logrando en muchos casos bajos rendimientos económicos e incluso el cierre de la misma; es por ello que se determina la necesidad no solo de reconocer el recurso humano como base fundamental para las organizaciones, si no a su vez lograr potencializar el recurso humano como estrategia que permita consolidar las metas propuestas por las organizaciones.

**Objetivo:** Conocer la creciente relevancia que tiene la Gestión Humana en las organizaciones Postmodernas, y como ésta contribuye como base fundamental hacia la excelencia organizacional.

**Métodos:** La metodología utilizada en el presente artículo estuvo enfocada en una revisión documentación bibliográfica.

**Conclusión:** Gracias a la revisión bibliográfica se pudo concluir que el talento humano, el conocimiento y la tecnología son elementos generadores de cambios significativos en las organizaciones, permitiendo esto no solo tener éxito para las mismas si no a su vez genera crecimiento a nivel de recurso humano.

**Palabras clave:** Talento humano, Gestión del talento humano, Organización, Conocimiento.

>>



# ABSTRACT

**Background:** According to various investigations, it has been shown that the organizational form in which the organizations were working is wrong, because this is mainly focused on the accumulation of goods and services without giving any importance to their workers, achieving many cases low economic returns and even the closing of it; That is why the need is determined not only to recognize the human resource as a fundamental basis for organizations, if its potentialization of the human resource as a strategy that consolidates the goals proposed by the organizations is not achieved. **Objective:** To know the growing relevance of Human Management in Postmodern organizations, and how it contributes as a fundamental base towards organizational excellence. **Methods:** The methodology used in this article was focused on a literature review. **Conclusion:** Thanks to the literature review it was concluded that human talent, knowledge and technology are elements that generate significant changes in organizations, allowing this not only to be successful for them but also generates growth at the resource level. human.

**Key words:** Human talent, Human talent management, Organization, Knowledge.

## INTRODUCCIÓN

Los sucesos transcurridos a lo largo de los años en relación a las diferentes áreas de desarrollo de la humanidad, influenciadas por factores económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos han llevado a la conformación de diversas organizaciones las cuales se desarrollan enfatizándose en la producción de productos tangibles, bienes o servicios. [1].

Toda organización es considerada un ente vivo el cual se desarrolla con una marcada influencia de su entorno y aquella que no sea capaz de desarrollarse ni adaptarse en su entorno simplemente desaparece. Es por ello que en la actualidad existen diversos factores tanto externos como internos, que contribuyen al desarrollo de una organización, estos constituyen de manera conjunta y sistémica un escenario dinámico, competitivo y de incertidumbre frente a los cambios constantes a los que se enfrenta toda organización. [2].

“Peter Senge, investigador que defiende la idea de que, para tener éxito, las organizaciones deben lidiar con el cambio continuo y convertirse en organizaciones en aprendizaje”. En consecuencia, esta dinámica de cambio constante en las organizaciones, ha generado una evolución en las relaciones laborales generando consigo un cambio de paradigmas con respecto a las personas al interior de las organizaciones, ya que estas han dejado de ser vistas como una maquina o como recurso y han pasado a ser vistas como elementos claves y estratégicos para el buen funcionamiento de las organizaciones. [3].

Es precisamente, esa evolución y en especial los aportes a que está llamada la gestión humana en el nuevo modelo tecno económico, que privilegia el conocimiento y las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, recayendo todo el accionar de una organización como sus éxitos, fracasos y crecimientos a las personas que la conforman, bien sean aquellas que están en la dirección o en la parte operativa de las mismas. [4].

Por lo anteriormente expuesto, se afirma entonces que la Gestión Humana es el motor de cualquier estrategia corporativa, porque es el talento y la capacidad de las personas lo que hace posible que las organizaciones alcancen sus metas. Por consiguiente, cuando una organización emprende un curso de acción para ser más competitiva, los retos para su personal son múltiples, de allí que el presente y futuro de toda organización depende en mucho de los casos de lo bien que se administre su gente, la habilidad, satisfacción, cooperación y entusiasmo de los trabajadores para así elevar al logro de sus metas propuestas. [5].

El presente artículo tiene como finalidad conocer la importancia de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones para el crecimiento y fortalecimiento del Trabajo Corporativo, la presente investigación se desarrolla bajo el tipo de desarrollo exploratorio descriptivo pues se basa en la reflexión teórica sobre los aspectos esenciales que hacen parte de la teoría del capital o talento humano.

## TALENTO HUMANO

La definición de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a aquella persona inteligente o apta para desempeñar una determinada ocupación; comprendiéndose inteligente en el sentido que entiende, comprende y que posee la capacidad de resolver problemas; apta en el sentido que puede manejar competentemente una determinada actividad debido a sus capacidades y al buen desempeño de la ocupación.

Mientras que Pilar Jericó define el talento humano de una forma más sencilla como “aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización”, de igual forma, define a los profesionales con talento como personas comprometidas que colocan en práctica sus capacidades para lograr obtener resultados superiores en su entorno.

Con base en lo anterior, se puede interpretar el talento humano como la capacidad con la que cuentan las personas para solucionar conflictos de forma inteligente, aplicando diversas habilidades como destrezas, conocimientos, aptitudes y experiencia las cuales buscan siempre un continuo progreso. [5].

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Idalberto Chiavenato, especialista en administración de empresas y recursos humanos define la gestión de talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”.

En este sentido podemos afirmar que la gestión del talento humano suele ser un área de gran importancia y sensible al interior de una organización, pues suele ser cambiante, debiéndose a la cultura organizacional propia de cada organización, al negocio o la finalidad de la misma, a las características del contexto del ambiente, a los procesos internos y externos propios de cada organización y a la cultura organizacional adopta, entre otros múltiples aspectos. [6].

Por ello es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones. En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, propuestos. [5].

Cabe señalar la importancia que incide en que las organizaciones, entiendan la relevancia de gestionar el talento humano como recurso primordial para el crecimiento continuo de la misma, pues como se ha dicho anteriormente, este posee la capacidad de crecimiento de una organización o por lo contrario la quiebra de la misma. Actualmente, las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares, como nuevos socios de las organizaciones, constituyéndose en el capital intelectual de la organización y en un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. [7].

Es aquí donde la Gestión de Talento Humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización, logrando llegar a un punto de excelencia en las organizaciones.

## OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Son múltiples los Objetivos de la Gestión del Talento Humano y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional.

Manene considera, que el objetivo general de la gestión del talento humano es la efectiva integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con el fin de lograr que las personas desplieguen todas sus habilidades y capacidades para lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En conclusión, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

De este objetivo general se desprende varios objetivos específicos tales como: [8].

- \* **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.**
- \* **Proporcionar competitividad a la organización.**
- \* **Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.**
- \* **Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.**
- \* **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.**
- \* **Administrar el cambio.**
- \* **Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables**

Es así como el reto del área de Gestión del Talento Humano en las organizaciones es cada vez mucho más amplio pues además de además de potencializar y maximizar el valor que el talento humano le entrega a la organización, esta permite llevar a la realidad la responsabilidad social de la misma; es por ello que las organizaciones ha entendido que la retención y potencialización estratégica de los empleados requiere de una atención prioritaria pues esto asegura el logro de sus objetivos. [9].

## EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES

A continuación, en la figura 1 se presentan las transformaciones más importantes que han venido sufriendo las organizaciones en temas de talento humano.



Figura 1: Síntesis de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales  
Fuente: Ortega, Encalada y Olgún, 2017

---

<<

Durante la era de la revolución industrial no existía ningún diseño estructural para las organizaciones, por contrario el modelo de las organizaciones se basaba en la acumulación de bienes sin prestar ninguna atención o importancia al recurso humano, generando cada vez mayor empobrecimiento a la clase obrera; mientras que en la era clásica se trabaja bajo un diseño mecanicista en la cual, los trabajadores son tomados como recursos, dándole poca o nula importancia a los mismos, trabajándose bajo esquemas rígidos de comunicación y cargos definidos y limitados.

Por otra parte en la era neoclásica, se trabajó bajo un diseño matricial en la cual se empieza a tener en cuenta por primera vez al recurso humano, en la cual aumento la capacidad de procesamiento de información, al igual que se empiezan a tener en cuenta los cargos por formación profesional del individuo, con capacidad razonable para generar el cambio y la innovación.

Así mismo, se puede observar que en la era de la información o gestión del conocimiento, se logra definir la importancia de potencializar el talento humano que poseen las organizaciones, empiezan a aparecer diferentes factores como las interdependencias entre las redes internas de equipos, cargos flexibles y adecuados acorde a las múltiples tareas, énfasis en el cambio de la creatividad y la innovación apareciendo un ambiente dinámico y variable ideal no solo para el desarrollo del talento humano sino también para la tecnología de punta. [1].

Como conclusión podemos denotar, que en las diferentes eras se han dado avances de gran importancia en la estructura de las organizaciones y las relaciones, también se ha dado una evolución en la perspectiva que se tiene del personal, todo esto, lleva a un cambio de paradigmas y concepción del trabajo y sus estructuras, enfatizando en el recurso humano como base fundamental en el crecimiento de una organización.

## LA GESTIÓN HUMANA EN LA SOCIEDAD DE LAS ORGANIZACIONES

La crisis que se va venido presentando del desarrollo humano y social ha provocado una gran inestabilidad en la economía, haciendo esto que las organizaciones se encuentren expuestas no solo a nuevos retos en el mercado si no a su vez a una globalización del mismo; por tanto, en un estado moderno o en la sociedad de las organizaciones la sociedad humana se fundamenta y se constituye en un pilar para la modernización de las organizaciones, como un proceso esencial de política el cual busca garantizar el cambio y la adaptación de las empresas u organizaciones a nuevos cambios o demandas de su entorno. [10].

Del mismo modo, Chiavenato señala que la gestión humana forma parte fundamental en la competitividad de todo negocio, debido a que permite la alineación entre los elementos competitivos de los individuos con la estrategia corporativa propia de cada organización.

De igual manera, Koontz y Weihrich plantean que la gestión humana es un sistema compuesto de políticas, normas, procesos y actividades que tienen como finalidad la optimización de los recursos humanos como el capital más valioso que posee una organización, mediante variables de efectividad que contribuyen a su compromiso con los objetivos institucionales. En consecuencia, podríamos afirmar que la gestión humana es la principal estrategia que cualquier organización puede tener debido a que el talento que posee cada individuo es el que hace que las organizaciones logren alcanzar sus metas.

Sin embargo, plantea Caro “que la gestión humana aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia postmoderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la efectiva aplicación de estrategias de mejoramiento del conocimiento”.

En este sentido la política en la gestión del desarrollo humano consiste en orientar el potencial de los conocimientos de la inteligencia de la organización, de los valores y la comunicación a un propósito de entregar servicios de calidad a los clientes para contribuir con el mejoramiento y satisfacción de su vida.

>>

<<

Lo anteriormente descrito lleva a considerar que la gestión humana requiere una visión sistemática permanente y dinámica de la organización, para atender la demanda de personal en los diferentes frentes de trabajo que afectan la gestión de la empresa y de lo cual depende en gran medida la respuesta de ésta a sus clientes.

Podríamos decir que todas las organizaciones modernas deben fundamentarse en una gestión humana integral, la cual se centre en el conocimiento científico social, para investigar la manera como el sistema humano se relaciona, aprende de su propia capacidad productiva, reconoce el desarrollo de su historia e incrementa su conocimiento a partir del reordenamiento del error. Es por ello, que las organizaciones deben reorientarse y administrarse bajo la hipótesis de que las personas hacen la diferencia lo cual obliga que la gerencia considere como parte esencial de su organización al ser humano. [10].

Para lograr lo expuesto anterior, las organizaciones de alto desempeño deberán utilizar para su Gerencia de Recursos Humanos estrategias, tales como:

- **Descentralización de los procesos de Recursos Humanos.**
- **Promotor de la estrategia del negocio vía la evaluación del desempeño a través del uso del Balaced Scorecard.**
- **Creación de una cultura de fomento de valores y visión compartida.**
- **Aceptación de personal con manejo de multi-habilidades.**
- **Desarrollo de habilidades para una economía digitalizada.**

## EL ROL DE LA GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

En la actualidad el componente humano al interior de una organización da vida al sistema laboral, debido a que este participa activamente en la toma de decisiones estratégicas que buscan orientar el logro de los objetivos y metas planteados y propuestos por una organización. Por tal motivo, el hombre es un factor determinante dentro de la organización constituyendo el eje central de su dinamismo e innovación. [10].

El rol de la gestión humana en las organizaciones debe corresponder a un compromiso de actitud, con el deseo de pertenecer y alinear sus objetivos de su unidad con los corporativos y de esta forma convertirse en socio estratégico de la operación, la polivalencia debe estar enmarcada en los roles y no en los cargos que desempeñe cada persona, y es así como un jefe de gestión de personal forma parte del grupo corporativo de la organización. Lo cual logre conllevar beneficios no solo para la organización si no a su vez para el recurso humano. [4]

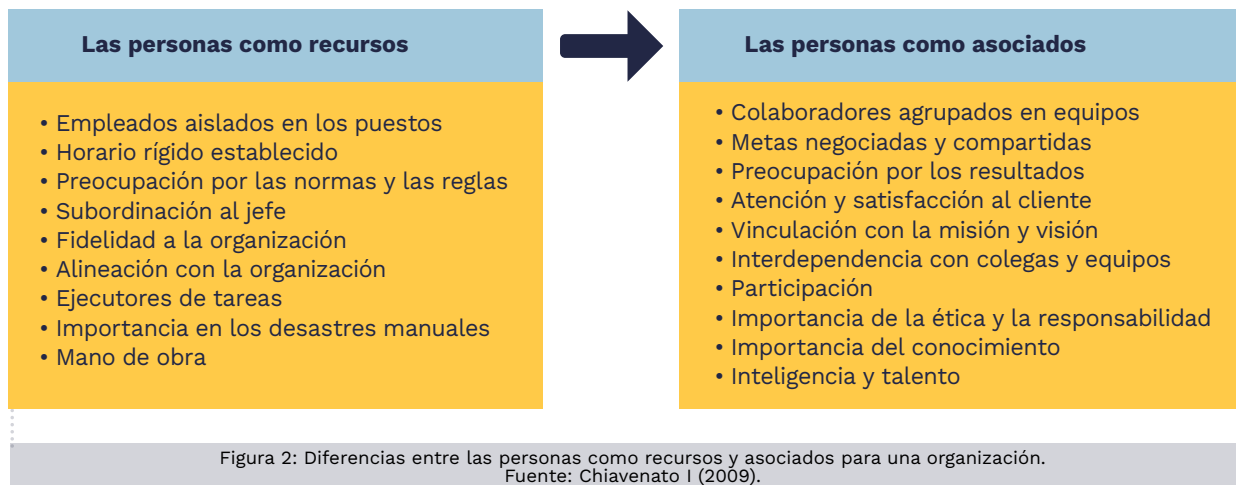
Basados en lo anterior, se presenta el rol desde dos puntos de vista diferentes los cuales son:

- ▶ **Desde el punto de vista de la entidad:** es cuando se logra un clima organizacional propicio para que las personas, contribuyan y cooperen en el alcance de los objetivos institucionales. Esto a su vez, permite generar una cultura organizacional de conductas, creencias y valores centrados en la eficiencia, transparencia y calidad de servicio.
- ▶ **Desde el punto de vista de las personas:** a través de una adecuada gestión de recursos humano las personas sienten una mayor satisfacción y bienestar y se motivan para mejorar su desempeño y rendimiento. Aceptan el reto de fijar y obtener metas dentro de las entidades y sienten orgullo por contribuir a la consecución de resultados (fidelización).

Bajo estas nuevas perspectivas, el nuevo Rol de la Gestión Humana debe ser dinámico, proactivo y estrechamente vinculado al sistema y desarrollo organizacional. Estos nuevos roles exigen un conocimiento y dominio de los objetivos y metas que la institución se plantea y de los obstáculos y limitaciones para lograrlos. [13].

## PERSONAS COMO RECURSOS O ASOCIADOS DE LA ORGANIZACIÓN

A continuación, en la figura 2 se muestran algunas de las diferencias que existen en tratar a las personas como recursos y no como asociados de una organización.



Como se puede denotar en la figura anterior a los empleados se les puede tratar como recursos productivos de las organizaciones, es decir, como recursos humanos. Como recursos, deben ser estandarizados, uniformes, inertes y por ende deben ser administrados, lo cual implica planear, organizar, dirigir y controlar sus actividades, pues se les considera sujetos pasivos de la acción de la organización. De ahí la necesidad de administrar los recursos humanos para obtener el máximo rendimiento posible. En este sentido, las personas constituyen parte del patrimonio de la organización, pero sin presentar grandes cambios para la misma puesto que su rendimiento se encuentra motivado por una obligación y no por una satisfacción.

Mientras que, cuando una organización considera a sus empleados como asociados, permite que estos logren llevar a la organización a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc., con la esperanza de obtener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc. En la medida en que el rendimiento sea bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será hacia mantener o aumentar la inversión, de ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones. Es por ello que las organizaciones cada día consideran y fortalecen mucho más el recurso humano logrando no solo oportunidades de crecimiento para las mismas si no a su vez para los trabajadores. [11].

## PROCESOS DE LA GESTIÓN HUMANO EN ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI

El proceso de gestión humana en las organizaciones tradicionalmente ha estado orientado a resolver situaciones apremiantes en las organizaciones, tales como: atender actividades de capacitación para mostrar en el balance social que se desarrollan acciones a favor de la compañía, realizar actividades de bienestar social que agraden a los trabajadores y que den la sensación de que se posee un clima laboral favorable, cumplir con las vacantes requeridas entre otros. [14].

Sin embargo, en las organizaciones modernas en el proceso de gestión humana considerados los lineamientos, políticas, estrategias y mecanismos para atraer colaboradores, así como también el seguimiento del trabajador y el liderazgo profesional y personal. En este sentido, se plantean seis procesos de la gestión humana: [15].

<<

**Admisión de Personas:** procesos utilizados para incluir nuevas personas en las empresas. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas que incluye reclutamiento y selección de personal, para ello las organizaciones utilizan herramientas como bancos de hojas de vida.

**Aplicación de Personas:** procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño.

**Compensación de las personas:** procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

**Desarrollo de personas:** procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Se incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de comunicación e integración.

**Mantenimiento de personas:** procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

**Evaluación de personas:** procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. En este proceso se da la evaluación del desempeño de cada trabajador generándose planes de corrección y aprendizaje como los planes de capacitación.

Con relación a lo anterior la implementación de los procesos de gestión humana en las organizaciones modernas brindan orientación y guía permanente para el desarrollo de sus metas, definición de valores y principios que son elementos fundamentales para garantizar una adecuada gestión del talento humano que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa y su entorno.

## CONCLUSIONES

La presente investigación permitió conocer los avances que ha sufrido las organizaciones a través de la revolución industrial, la era clásica, era neo-clásica y la era del conocimiento, lográndose determinar que las organizaciones han pasado de ser industrias en las cuales se acumula bienes y servicios y se menosprecia el recurso humano a ser industrias que buscan no solo el crecimiento de la organización y sus partes interesadas si no a su vez se convirtieron en potencializadores del recurso humano.

“...SE HACE NECESARIO QUE LAS ORGANIZACIONES BUSQUEN ESTRATEGIAS, QUE BRINDEN NO SOLO EL RECLUTAMIENTO DEL RECURSO HUMANO IDEO PARA DESEMPEÑAR DETERMINADAS FUNCIONES SI O A SU VEZ QUE PERMITAN LA CONSERVACIÓN Y EL CRECIMIENTO DE DICHO RECURSO HUMANO...”

En este sentido se entiende que Las organizaciones están percibiendo que el camino certero al éxito radica en la inteligencia y el conocimiento de las personas, por lo cual el recurso humano se convierte en la base fundamental para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Con base en lo anterior el área de Gestión Humana en las organizaciones deben liderar el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, impulsar procesos de cambio y generar ventajas competitivas sostenidas, contribuyendo de manera significativa a incrementar su nivel de productividad y flexibilidad que le permita adecuarse a los requerimientos y demandas del entorno cambiante donde se desenvuelve la actividad de la empresa.

Ante tales planteamientos, se hace necesario que las organizaciones busquen estrategias, que brinden no solo el reclutamiento del recurso humano ideado para desempeñar determinadas funciones si o a su vez que permitan la conservación y el crecimiento de dicho recurso humano, logrando alcanzar un crecimiento idóneo para la organización y sus partes interesadas. >>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] Ortega, Encalda y Holguín (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad ECOTEC, Samborondón – Ecuador. Recuperado octubre 15, 2019, de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.
- [2] Majad R (2016). Gestión de talento humano en organizaciones educativas. Universidad Alonso de Ojeda, Estado de Táchira – Venezuela. Recuperado octubre 15, 2019, de: <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- [3] Ascanio, Trillos y Bautista. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: Una necesidad estratégica de las microempresas. Revista Ciencias Estratégicas, 25(37), 15-24. Recuperado octubre 15, 2019, de doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/rces.v25n37.a2v>
- [4] Calderón, Álvarez y Naranjo (2015). Gestión humana en las organizaciones, un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Recuperado octubre 15, 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a10.pdf>
- [5] Prieto B (2015). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal. Universidad de Medellín, Trabajo de grado como requisito para optar por el título de especialista en gestión del talento humano y la productividad. Medellín – Colombia. Recuperado octubre 16, 2019, de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- [6] MANENE L. (2014). Evaluación del Desempeño en las Organizaciones. Bogotá D.C. Recuperado octubre 16, 2019, de <http://www.luismiguelmanene.com/2010/11/16/evaluacion-deldesempeno-en-las-organizaciones/>
- [7] ALHAMA B. (2016). Capital humano, concepto e instrumentación. Revista Cuba siglo XXI. Recuperado octubre 16, 2019, de [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama\\_311204.htm](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama_311204.htm)
- [8] Vargas, Gómez y Roa. (2015). Análisis del manejo del talento humano de los protocolos y normas técnicas y de la percepción sobre la educación recibida por los usuarios programa de detección temprana. Colombia, 2002-2007. Revista Gerencia y Políticas De Salud, 14(29), 136-154. Recuperado octubre 16, 2019, de doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.11144/Javeriana.rgyps14-29.amth>
- [9] SUMANAR - RRHH. (s.f). La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos. Capítulo 1. Recuperado octubre 16, 2019, de <http://www.sumanar.com.ar/files/MaterialLectura/39.pdf>
- [10] Prieto, Villasmil y Urdaneta. (2014). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. Universidad Rafael Belloso Chacín, Centro de investigaciones de ciencias administrativas y gerenciales (CICAG). Recuperado octubre 17, 2019, de file:///C:/Users/usuario/-Downloads/Dialnet-GestionHumanaEnOrganizacionesPostmodernasBaseFunda-5028117.pdf
- [11] Chiavenato I. (2016). Gestión del talento humano, tercera edición. Ciudad de México. Mc Graw Hill. Recuperado octubre 17, 2019, de <https://jgestiondeltalento-humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- [12] Caro A. (2014). Gestión humana: La imagen del servicio. Bogotá. Recuperado octubre 17, 2019, de McGraw-Hill. file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoUnRetoParaElProfesionalDe-6628816.pdf
- [13] Pulido P. (2015). El talento humano como estrategia de productividad. Universidad Militar Nueva Granada, Diplomado en gestión del talento humano. Bogotá D. C – Colombia. Recuperado octubre 17, 2019, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14306/Pulido%20Pinzon%20Jenny%20Catalina%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- [14] Peinado y Graeml. (2014). La práctica de la gestión de operaciones en las organizaciones. Revista de administración de empresas. Recuperado octubre 17, 2019, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1560678110?accountid=48797>
- [15] Salazar A. (2019). Gestión humana socialmente responsable en cooperativas de trabajo asociado. Bogotá D.C - Colombia. Recuperado octubre 17, 2019, de doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.7203/CIRIEC-E.95.10433>.





# EL ROL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRENTE A LA CULTURA AMBIENTAL

Por:

Ángela María Pinzón Galindo, José Vicente Portilla, Pablo Lleral Lara Calderón,  
Saúl Ernesto García Serrano,  
Profesores tutores de los programas de Licenciatura en pedagogía infantil y de  
Ciencias Naturales. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO,  
V.S. – C.R.B.

## RESUMEN

Ante los diversos cambios que enfrenta el mundo, en su estructura social, económica, ambiental y cultural, derivados del proceso de globalización, la escuela debe servir de actor transformador en las diversas generaciones y debe crear acciones de formación que permitan adecuar, la perspectiva de desarrollo en los nuevos actores sociales y ambientales, que tienen en sus manos el cambio del mundo.

Desde la organización curricular, el área de Ciencias Naturales, posibilita la concreción de los diversos enfoques y prácticas, al entregar herramientas conceptuales a una generación que empieza a considerarse responsable de la conservación de su medio y puede ser potencialmente autónoma en la toma de las decisiones que generen impactos positivos en la conservación de los recursos del planeta.

**Palabras claves:** Ciencias Naturales, desarrollo humano, sostenibilidad, medio ambiente, cultura.

## INTRODUCCIÓN

El sistema educativo tiene como reto, sortear la transformación de la sociedad en el momento actual y servir de eje, en la transmisión del conocimiento, la cultura y preservación de los recursos del medio. La modificación de conductas humanas y la interrelación del hombre con el espacio, ha generado detrimento de los recursos naturales, donde no es posible renovar, lo arrasado; según Sachs (2015) “La humanidad está cambiando el clima del planeta, la disponibilidad de agua dulce, la química de los océanos y los hábitats de otras especies” por el gran deterioro que ha causado y seguirá acumulando, en los años que restan; resulta muy oportuno, por ende, señalar que desde los contenidos de las ciencias, se brinden las herramientas que analicen y aclaren las situaciones.

## DESARROLLO

La escuela es el lugar en el cual se puede, cimentar el cambio de una cultura colectiva de cuidado y preservación, donde se enseñe que es posible seguir un camino hacia el progreso, desde la sostenibilidad, donde su rol, en palabras de Luffiego & Rabadán (2000) como Institución Educativa es “generar una cultura con conciencia de límites, en donde la interacción con la naturaleza debe ser equilibrada”. En este propósito la enseñanza de las Ciencias Naturales debe propender que formará personas con capacidad crítica, que actúen de forma responsable en la toma de medidas de tipo ambiental.

El avance que tiene el mundo en su ruta progresista, no puede exponer a las generaciones venideras, a sufrir por las acciones mal direccionadas, el documento Brundtland (1987) considera que “el desarrollo sostenible es aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”. En ese orden y dirección la escuela debe ofrecer una orientación cognitiva y procedimental en Ciencias, que eduque a las personas, con fuerte sentido de responsabilidad, ante un cambiante modelo del planeta interconectado y globalizado, donde asuman el encargo que tienen con ellos mismos y con las comunidades a las cuales pertenecen.

Ciertamente las ciencias, tienen una herramienta contundente que permite reconocer las dinámicas internas y externas, que transformarán el medio ambiente y social; como lo es la investigación, desde sus constructos básicos, de análisis, sentido crítico, procesamiento de información, socialización de hallazgos; con lo cual, la escuela difunde su saber y se convierte en un referente sólido de apoyo en la solución de diversas problemáticas.

>>

## REFLEXIÓN

Estamos inmersos en un mundo impactado por la ciencia y tecnología, en donde se debe generar una coexistencia sana con el medio, que frene el deterioro de los procesos ambientales a que se ha expuesto el planeta; por lo cual, desde el currículo de Ciencias Naturales, es prioridad formar en una cultura científica, que explore cognitivamente el daño ocasionado al aire, tierra, suelo, fauna y flora a nivel biológico, físico y químico.

Actualmente se alcanzan diversas políticas ambientales y movimientos que toman cada vez más fuerza, por su sentido filosófico, humanista y ambiental, al atender enfoques de reutilización y aprovechamiento de todos los recursos, como, por ejemplo, la economía azul y economía circular.

Por los diversos cambios que enfrenta el mundo, la escuela debe reformular y replantear la manera en que está educando para el cuidado y preservación del medio ambiente. La contribución de las instituciones educativas, a la modificación de las prácticas que pueden renovar el mundo, pueden seguir y estar ancladas, a las nuevas tendencias mercantiles, como son los enfoques de la economía azul y economía circular.

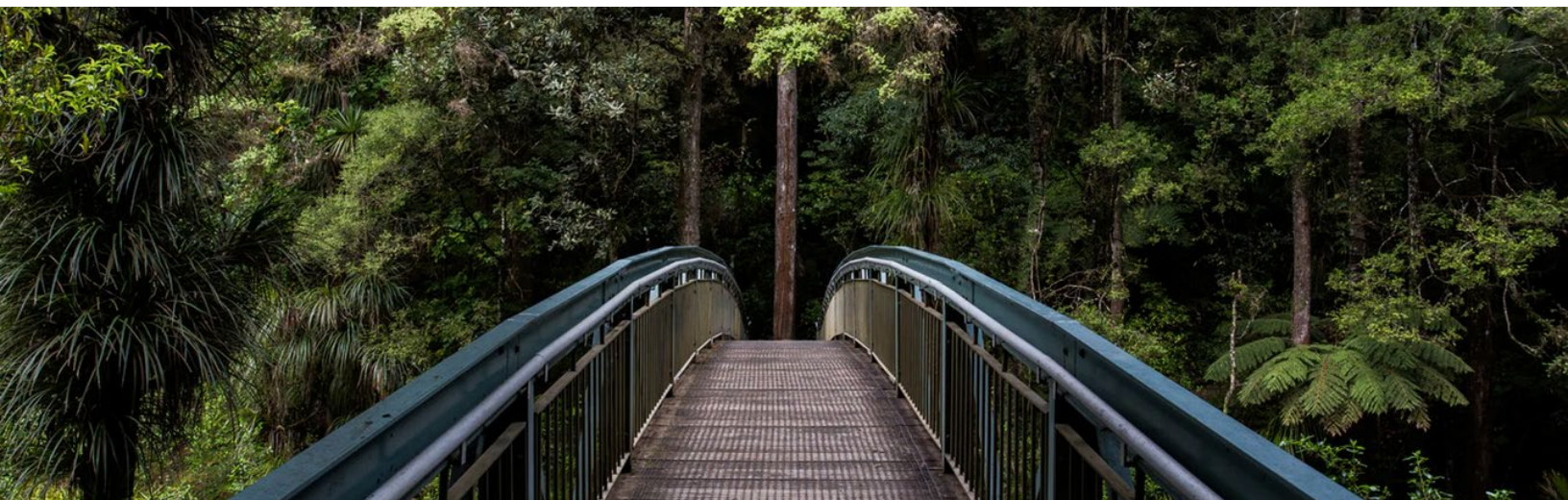
## CONCLUSIONES

En consecuencia, los núcleos educativos deben acordar nuevos retos, desde el currículo que puedan cambiar el rumbo del mundo, a través de las siguientes consideraciones:

- Confrontar el hecho de que la escuela no es, solamente mediador en la transmisión de conocimientos, sino objeto creador, de actitudes investigativas, desde el área de las Ciencias.
- La capacidad de generar propuestas, en la línea investigativa que involucren acciones de desarrollo sostenible en el ámbito escolar.
- El análisis de las nuevas corrientes económicas que forman parte de la sustentabilidad.
- Transformar el medio, a través de modelos sostenibles que incluyan prácticas de economía circular.
- Diseñar proyectos de sustentabilidad económica y social, que usen los recursos del medio de forma eficiente y responsable.

## BIBLIOGRAFÍA

- Brundtland, I. (1987). Desarrollo y cooperación económica Internacional - Medio Ambiente. Ottawa: Naciones Unidas. Obtenido de [http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_Lecture\\_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf](http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_Lecture_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf)
- Cerda, E & Khalilova A. (2015). Economía Circular. Obtenido de: <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/401/CERDA%20y%20KHALILOVA.pdf>
- Luffiego, M., & Rabadán, J. (2000). La evolución del concepto de sostenibilidad y su introducción en la enseñanza. En Historia y Epistemología de las Ciencias. Obtenido de file:///D:/Downloads/21701-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21625-1-10-20060309%20(1).pdf
- MEN (2006). Estándares Básicos de Competencias. Obtenido de: [https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-340021\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-340021_recurso_1.pdf)
- Sachs, J. (2015). La era del desarrollo sostenible. España: Grupo Planeta. Recuperado el 22 de noviembre de 2019, de [https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/31/30978\\_La\\_era\\_del\\_desarrollo\\_sostenible.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/31/30978_La_era_del_desarrollo_sostenible.pdf)



# LA TRANSFORMACIÓN PSICOLÓGICA QUE VIVE EL HOMBRE DEBIDO A LA TECNOLOGÍA



Autoría:

Magister Maria del Pilar Zuluaga Arenas (docente), Mónica Liced Gómez Rincón - Laura Viviana Beltrán Niño, estudiantes de 6 Semestre Psicología Universidad Minuto de Dios, Bucaramanga Colombia, Email: mzuluagaare@uniminuto.edu.co mgomezrinc2@uniminuto.edu.co lbeltrannin@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

A medida que pasa el tiempo, todo va cambiando llenando de la mano el hombre y su alrededor, para algunos autores como Peter Slodertdijk falta avanzar aún más y este hombre, entiende la necesidad de civilizarse “en pro de su bienestar y el de la sociedad” por medio de la tecnología, por lo cual ha venido inventando una cantidad de objetos, programas y sistemas como: desde un bombillo a un automóvil, pretendiendo combatir también muchas enfermedades que han acabado con multitudes de humanidad.

El objetivo es transformar el contexto de desarrollo del hombre, evidenciándose gran avance en la tecnología donde se habla ya de conceptos como trashumanismo y pos humanismo, esta tecnología hace parte total de la sociedad y ya es muy complicado sobrevivir sin ella, queriendo también controlar al ser humano.

También esta modernidad líquida incluye a los jóvenes donde no quieren comprometerse en relaciones duraderas, pues crean relaciones por internet con personas desconocidas, esto para algunos podría ser solo un juego, para otros es un mundo tan real donde se sienten aceptados, amados, llegando a crear apegos afectivos.

Actualmente el avance tecnológico permite por medio de aplicaciones, caracterizar al ser humano desde su edad, lugar de residencia, gustos, sitios que más visita, emociones, sentimientos, temas de su atención y demás.

## PALABRAS CLAVE

Aplicación, Ceguera moral, Posthumanismo, Modernidad líquida

>>

---

<<

## ABSTRACT

As time goes by, everything is changing, going hand in hand with man and his surroundings, for some authors such as Peter Slodertdijk we have to move further and this man understands the need to civilize “for his well-being and that of society “Through technology, which is why he has been inventing a number of objects, programs and systems such as: from a light bulb to a car, also trying to combat many diseases that have killed multitudes of humanity.

The objective is to transform the development context of man, showing great progress in technology where there is already talk of concepts such as transhumanism and post humanism, this technology is a total part of society and it is already very difficult to survive without it, also wanting to control the human being.

This liquid modernity also includes young people where they do not want to engage in lasting relationships, because they create online relationships with unknown people, this for some could be just a game, for others it is such a real world where they feel accepted, loved, reaching create emotional attachments.

At the moment the technological advance allows, through applications, to characterize the human being from his age, place of residence, tastes, places that he visits most, emotions, feelings, topics of his attention and others.

## DESARROLLO

# El cambio que se refleja en la humanidad

Es indispensable entender que todo está en constante cambio, el ser humano ha venido evolucionando con el pasar de los años y con él todo su entorno, en su afán de suplir todas las necesidades y dificultades que ha tenido para su desarrollo, para Peter Slodertdijk aún falta seguir avanzando y este hombre, entiende la necesidad de civilizar al hombre “ en pro de su bienestar y el de la sociedad “por medio de la tecnología, por lo cual ha venido inventando una cantidad de objetos, programas y sistemas como: el bombillo, el carro, la televisión, la radio, el computador, el celular entre otros sin dejar a un lado los avances de la biotecnología con el fin de combatir muchas de las enfermedades que por años han acabado con grandes multitudes de la humanidad (SLOTERTDIJK, 2001)

Cada uno de estos elementos llega a cumplir funciones específicas, generando nuevas maneras de hacer las cosas, transformando por completo el contexto de desarrollo del hombre, actualmente se evidencia un gran avance tecnológico donde se hablan ya de conceptos como trashumanismo y pos humanismo, la era de la tecnología donde esta hace parte total de la sociedad y con la cual ya no existe maneras de sobrevivir sin ella.

Ha sido tal la importancia que se le ha dado al avance tecnológico en la sociedad que se ha pensado en suplantar al ser humano en muchas de las actividades que realiza, además de poder controlar su parte irracional.

La familia como la base de la sociedad está directamente involucrada en estas transformaciones que ha generado la tecnología, los vínculos afectivos han cambiado y en algunos casos se han perdido.

Desde el amor de los padres por sus hijos, donde estos trabajan para suplir todas las “necesidades de sus hijos” y los niños son dejados en colegios, guarderías, con niñeras o algún familiar, quedando a un lado los vínculos afectivos la formación de valores y cada vez se crean más distancias y vacíos que son llenados por la televisión, el Facebook, el instagram y todas estas aplicaciones que se encuentran en la red, por su parte los padres llegan de sus trabajos a relajarse donde la única manera de hacerlo es adentrándose en la tecnología.

En muchas ocasiones se evidencia como tanto grandes y chicos experimentan emociones reales por medio de estos aparatos tecnológicos que los trasportan a un mundo irreal donde todo puede ser posible.

>>

<<

Ya los jóvenes no quieren comprometerse en relaciones duraderas e inclusive tienen varias relaciones por internet con personas con las que no han tenido contacto físico jamás, como es inevitable hay diferencias, lo que para uno es solo un juego o experiencias que con solo suprimir acaban, para otros es un mundo tan real donde se sienten aceptados, amados, creando apegos afectivos en un mundo irreal.

La era facilista donde para comer, comprar, trabajar no necesariamente se deba salir de casa, donde conseguir novio(a) ya no demande gastos ni mucho menos pensar cómo se debe acortejar aquella dama o caballero, es tan facilista y mentirosa esta era que ya no se tiene que aceptar como es, con dinero se pagan cirugías estéticas o simplemente se realizan fotoshop, para tomar decisiones importantes y personales se pide la aprobación de personas que jamás han visto, donde la popularidad depende de cuantos likes tengan, inclusive hay juegos donde se crean nuevas familias por si no te gusta la tuya, o aún más si no quieres ser lo que eres puedes convertirte hasta en un animal, morir y resucitar. (BAUMAN, 2007)

La era donde no existe el filtro para opinar, una ceguera moral, donde el ello no es medido y es expuesto a plenitud, reinando el individualismo y la poca empatía sin dejar a un lado la poca importancia que se le da al conocimiento donde simplemente con un clic se obtiene la información necesaria, los más famosos no son los que toda su vida tuvieron disciplina y talento sino los que están a la moda, los que suben un video cada hora, inclusive la ignorancia de unos ha sido su escalera al éxito. (Bauman, 2017)

**Venden la felicidad como si fuera lo único que existiera, o al menos hay que aparentarla.** Que se hunda el alma en dolor y sufrimiento pero no aquello que se construyó en ese mundo irreal que para muchos es el único que existe.

Actualmente el avance tecnológico permite por medio de aplicaciones, caracterizar al ser humano desde su edad, lugar de residencia, gustos, sitios que más visita, emociones, sentimientos, temas de su atención y demás.

Esto ha permitido que las empresas puedan llegar directamente a su comprador ideal, que las entidades bancarias conozcan su vida crediticia, que las entidades del estado conozcan su vida legal del pasado y presente. Donde estas empresas o entidades saben que te gusta y que no, cuáles son tus miedos ya que a través de la información que ves a diario en la internet vas creando un perfil que te representa, es ahí donde el psicólogo debe llegar.

“ VENDEN LA FELICIDAD  
COMO SI FUERA LO ÚNICO  
QUE EXISTIERA, O AL  
MENOS HAY QUE  
APARENTARLA.  
”

Licenciado JOSELIN RIVERO PINTO participante del foro “ El hombre: su psiquis y comportamiento en la sociedad líquida y post-humanista “ realizado en la Universidad Minuto de Dios, con el tema la modernidad líquida en la educación; expreso un refrán muy conocido “ si no eres capaz con el enemigo únete a él “ es decir no se puede ayudar al hombre actual mediante un observación meramente espontanea, una de las formas es la observación participativa donde el observador pueda adentrarse en la internet ya que la mayoría de interacción del paciente es con su celular, computador o dispositivo al cual se debe prestar atención; aquellas páginas que revisa, los juegos que intervienen, las fotos que sube, su manera de expresarse con otros cibernautas, ese es su contexto actual, el cual se debe abordar para poder conocer y perfilar aquel sujeto, su personalidad y su conducta.

Es imposible abordar al hombre sin tener el conocimiento del funcionamiento de todas estas redes, aplicaciones y sistemas con las que interactúa a diario.

Es imposible hacer retrocesos con el sujeto actual, queriéndolo llevar a la familia tradicional, a envolverse en conceptos que no conoció como: compromiso, esfuerzos, disciplina con los cuales se desarrollaba en hombre hace una década.

Aunque es de analizar hasta qué punto la tecnología puede llegar a controlar al ser humano, ¿realmente estamos preparados para el poshumanismo? ¿Y si realmente los avances biotecnológicos se han realizado en pro del ser humano? O solo son los fines de un objetivo de controlar el mundo, donde el hombre solo sea una maquina sin racionalidad alguna, que no enferme y que no muera, desfigurando por completo la identidad.

>>

**DISEÑO METODOLÓGICO:**

Es un enfoque cualitativo que responde al análisis a profundidad de la teoría que explica elementos de la Modernidad Líquida.

Para llevar a cabo este proceso fue necesario desarrollar los siguientes pasos:

1. Revisamos en el aula virtual la literatura con relación a Modernidad Líquida.
2. Establecimos una tabla de relaciones y semejanzas entre los conceptos teóricos del Humanismo, Modernidad Líquida y Trashumanismo.
3. Se realizó un foro donde se debió opinar metodológicamente.
4. Participación, planeación, diseño y ejecución de un foro en el cual los autores nos manifiestan todo su conocimiento.

**RESULTADOS:**

- Encontramos que terminantemente el concepto de la Modernidad Líquida y la tecnología cambia el paradigma para entender en su totalidad a las personas.
- Los seres humanos se comportan en la actualidad de manera muy diferente a lo tradicional.
- Debido al avance tecnológico permite por medio de aplicaciones, caracterizar al ser humano desde su edad, sitios que más visita, emociones, sentimientos, temas de su atención y demás.

**CONCLUSIONES:**

- Se requiere que la psicología defina cual es el sujeto del hombre contemporáneo.
- La evaluación mental del paciente necesariamente tiene que comprender el método de la modernidad líquida.
- Los psicólogos en formación en Colombia actualmente deben de poner cuenta del sujeto y sus características en el siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA  
REFERENCIAS

- BAUMAN, Z. (2007). aulasuniminuto.edu.co. Obtenido de [https://201965.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1117329/-mod\\_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Miedo-Liquido.pdf](https://201965.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1117329/-mod_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Miedo-Liquido.pdf)
- Bauman, Z. (2017). aulasuniminuto.edu.co. Recuperado el 2019, de [https://201965.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1117322/-mod\\_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Ceguera-MoraL.pdf](https://201965.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1117322/-mod_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Ceguera-MoraL.pdf)
- SLOTERDIJK, P. (2001). . Recuperado el 2019, de file:///C:/Users/monica/Downloads/Al%20Dasein%20le%20es%20pro-pia%20una%20tendencia%20esencial%20a%20la%20cerca%20de%20-%20Sloterdijk%20(3).pdf

# LA TRANSFORMACIÓN PSICOLÓGICA QUE VIVE EL HOMBRE DEBIDO A LA TECNOLOGÍA

---

# MODERNIDAD LÍQUIDA Y LOS DESAFÍOS DE LA ACTUALIDAD



Nury Paola Amado Murillo  
Jesica Viviana Contreras Ortega  
Estudiantes Programa de Psicología 7º Semestre  
Docente María del pilar Zuluaga Arenas  
Psicóloga. Magister en Educación y Desarrollo Humano, Especialista en Gerencia de Proyectos

## RESUMEN

Se describen los conceptos planteados por Zygmunt Bauman sobre sociedad líquida miedo líquido y consumo líquido en un periodo de evolución constante que abarca diferentes aspectos tales como la educación y las relaciones sociales y personales que se ven transformadas en su definición original con la llegada de las tecnologías como fruto de los cambios y necesaria para la adaptación de los seres vivos en un entorno que pretende construir seres más desarrollados.

## PALABRAS CLAVE

Liquidez, Modernidad, Desintegración, Sociedad, Tecnología

## ABSTRACT

The concepts raised by Zygmunt Bauman about liquid society liquid fear and liquid consumption in a period of constant evolution that covers different aspects such as education and social and personal relationships that are transformed into their original definition with the arrival of technologies are described as a result of the changes and necessary for the adaptation of living beings in an environment that aims to build more developed beings.

## PALABRAS CLAVE

Liquidity, Modernity, Disintegration, Society, Technology

## INTRODUCCIÓN

La modernidad líquida hace referencia a la sociedad en que se vive hoy en día, podemos decir que a lo largo de la historia varias organizaciones sociales se mantenían intactas, en donde los valores tales como unión y tradición hacían parte de esa estabilidad de esa primera etapa de la modernidad, ya en la actualidad dichos valores se han ido diluyendo o derritiendo y es ahí en donde se da paso a la modernidad líquida, que está sujeta a esos constantes cambios que se dan tanto es factores educativos como económicos y culturales.

Esta liquidez de la que habla Bauman permite demostrar esa flacidez que hay en las relaciones humanas, y que el estar innovando puede llegar a una desintegración en donde se encontraran seres humanos navegando en medio de la incertidumbre, en un total desconocimiento del mañana.

>>

## HABLEMOS DE SOCIEDAD LÍQUIDA

En un plano un tanto imaginario se infiere que el término “sólido” es una materia rígida, firme, constante, que no presenta mayores cambios, mientras que el concepto de líquido en términos físicos, es un estado de la materia por el cual sus moléculas se adaptan al recipiente que las contiene dejando entre ellas algunos huecos que permiten su fluidez, su cambio en cuanto a la forma. Zigmund Bauman en su escrito sobre sociedad líquida, pretende ejemplificar la transformación que se presenta con el correr del tiempo en la sociedad como si esta estuviese conformada por moléculas que permiten la constante transformación de su forma.

Se puede observar una diferenciación del concepto social durante las distintas épocas vividas, trayendo a colación aspectos como los hechos ocurridos a principios de 1.800 cuando el único trabajo permitido para la mujer era cuidar de su familia en la seguridad de su casa, los hijos crecían para reemplazar las actividades laborales de los padres, no se tenía opción de escoger, mientras que la sociedad líquida actual, presenta múltiples opciones de elección para hombres y mujeres que les permita desarrollar su personalidad de la mejor manera y a su antojo. Es decir que esta sociedad líquida y cambiante proporciona la posibilidad de escoger, alojando en sus participantes sensaciones de miedo e incertidumbre al desconocer el futuro, pero a su vez permite que el sujeto se transforme y adapte a nuevas posibilidades teniendo como principio el bien personal e individual; las relaciones son más basadas en la conveniencia que en los sentimentalismos, debido a esto el individuo evita las relaciones emocionales largas, para no caer en ataduras.

## MIEDO LIQUIDO

Este miedo presente en la sociedad líquida es generado por la idealización anterior que se traía de que el futuro sería más tranquilo y no habrían preocupaciones, cuando ese futuro se vuelve presente, se evidencia que las preocupaciones y sentimientos de incertidumbre y desconocimiento al mañana son cada vez mayores puesto que así mismo como se presentan múltiples opciones para elegir, cada una de ellas trae consigo una respuesta que muchas veces genera miedos intangibles, ansiedades e ignorancias que modifican nuestra conducta.

El miedo a la muerte es la representación más clara del miedo a lo desconocido, a no saber lo que se siente en el proceso, a no saber qué pasa después de, es debido a este miedo que la tecnología y la medicina tratan de alargar por unos cuantos años este fenómeno, esta sociedad líquida busca darle más años de vida a un cuerpo que cada vez se cansa más rápido precisamente por la rapidez con que se manejan los cambios y este debe adaptarse. El miedo es aquella misteriosa incertidumbre, allí radica principalmente el temor, lo desconocido causa pavor y angustia (Bauman, 2007).

## POSHUMANISMO Y TRANSHUMANISMO EFECTOS DE UNA SOCIEDAD LIQUIDA

Nos encontramos viviendo en la cuarta revolución industrial, una época de automatización e intercambio de datos, que se basa en la fuerza de cambio y la transformación. No es un secreto que en esta sociedad líquida, muchas de las actividades diarias que ahora se realizan no se ejecutaban de la misma manera años atrás, la búsqueda de información se hacía por medio de averiguaciones en libros, ahora con solo mover los dedos se encuentran textos, videos, audios e imágenes relacionados con el tema. Incluso encontrar a una persona y conocer algunos aspectos de su vida privada es bastante fácil, debido a las redes sociales, lazos tecnológicos atados y dispuestos en una nube imaginaria que contiene cualquier cantidad de datos personales de cada uno de los miembros de la sociedad, y es que para seguir este ritmo cambiante es necesario realizar un registro con información personal, con la cual se permite el ingreso y uso de esta telaraña cibernética.



Como ya es sabido, una de las características de la sociedad líquida tiene que ver con la tecnología y su búsqueda en dilatar el estado vivo del cuerpo y la mente, además de mejorarla mediante intervenciones tecnológicas que puedan superar las limitaciones humanas, rechazando de alguna manera la teoría expuesta por Darwin sobre la evolución. Es ejemplo de esto, los avatares presentes en las redes digitales, donde no es necesario una cara o un contacto físico, estas imágenes con estructuras corpóreas mejoradas y habilidades cognitivas superiores dejan atrás al ser humano para tomar su papel, esta manera de escondite aparta al sujeto como miembro de una sociedad de los valores morales y espirituales.

Dichas herramientas modernas que presenta la tecnología como método de mejoramiento o apoyo para el ser humano, hacen parte de nuestra vida diaria y permiten un desenvolvimiento más fácil y efectivo en actividades laborales, escolares e incluso sociales; junto con esta rápida transformación de la sociedad cada día surgen nuevas ideas para suplir las necesidades que van apareciendo, muy a menudo ahora los colegios, universidades y empresas hacen uso de estas estrategias facilitadoras para agilizar sus tareas y lograr un avance también mucho más rápido. Al facilitar sus labores, al poder ahorrarse tiempo, al no sentirse avergonzado o tal vez rechazado en una charla con una o varias personas pues su avatar o sus palabras no se sonrojan, cautivan al sujeto condicionándolo a esta forma de vida y volviéndolo un consumidor más activo de estas tecnologías surgentes en la modernidad líquida.

## DISEÑO METODOLÓGICO

Dentro de este artículo llamado modernidad líquida y los desafíos de la actualidad se puede identificar un tipo de investigación cualitativa, el cual busca una interpretación de la realidad, de la relación que existe entre el entorno, las experiencias, conocimientos y contextos, lo que permite abordar el tema e interpretarlo de una manera natural y crítica. La investigación cualitativa no descubre, lo que hace es construir conocimiento por medio de la descripción, comprensión y explicación de los fenómenos sociales.

El enfoque que se aborda es descriptivo, consiente en identificar las características y propiedades del estudio que se lleva a cabo, en esta se ven involucrados métodos o técnicas como análisis documental, revisión de literatura en donde se abordaron temas como amor líquido, miedo líquido, sociedad líquida del Sociólogo y Filósofo Zygmunt Bauman además, se recopiló la información del tema por medio de la participación en el foro cierre “proyecto integrador de aula donde los estudiantes son los protagonistas” allí se presentan los siguientes conferencistas: Dr. Ricardo Arrubla Sánchez, Dr. Diego Alejandro Botero Urquijo, Dr. Edison Carvajal Ríos, Dr. Iván Alexis González Gallo, Dr. Joselin Rivero Pinto y estudiantes de sexto semestre de psicología, que abordan el tema en discusión.

## RESULTADOS

Lo líquido hace referencia a lo veloz, lo rápido a lo que cambia de forma, lo sólido a lo que esta estático, es lo que se resiste al cambio, se mantiene en el tiempo. Por eso Bauman utiliza el término líquido como la segunda etapa de la modernidad, con la finalidad de reemplazar todo lo antiguo por lo nuevo, por una alteración en el orden y es allí donde se ven los cambios en ciertos espacios y comunidades ejemplo en la familia, las parejas se divorcian y ya todos trabajan y no se sigue las reglas de una antigua modernidad en donde había limitación de espacio.

Aquí es importante mencionar uno de los retos que tiene la sociedad y es el factor educación, ya que se debe instruir a las nuevas generaciones para que sepan manejar todo lo que está a disposición en la actualidad, algo muy especial es el consumismo que está incentivando una vida útil muy mínima de las cosas. La educación tiene como fin preparar al individuo para un hoy, para un mañana, pero no se queda ahí, el reto que se debe afrontar es el de preparar al ser humano para responder a todas las necesidades de la sociedad, una sociedad que caduca velozmente; por esto se debe implementar rápidamente una nueva ruta de educación en donde se busque el acompañamiento en esta nueva sociedad y los educadores sean conscientes de la realidad en que se vive.

## DISCUSIÓN

El profesional en el área de la salud se caracteriza por pertenecer a una realidad donde permite evolucionar con la humanidad y los hechos de cambio en la parte social, donde diariamente fórmula para con sus clientes estrategias de tratamiento diagnóstico en los cuales este acorde a cultura, nivel social, lugar y desempeño, en el que trabaja mediando frente a sus bases como profesional y la dinámica según el contexto social de la humanidad. Por ende, este se encarga a diario a descubrir e investigar sobre cómo el mundo está creciendo para poder ir a la par y ofrecer desde sus habilidades y conocimientos, certeza de los pasos que se evalúan o se trabajan en el individuo. El hecho de que el profesional se abra a trabajar con la evolución del medio y lo digital, fomenta más recursos e innovaciones a la hora de realizar su intervención.

Por eso es que se determina que no se puede dejar atrás la sociedad líquida en la que nos hemos convertido, queramos o no como carrera profesionalísima se debe adaptar a los giros y sacar el mejor provecho de estos

## CONCLUSIÓN


El artículo permite reconocer esa sociedad que describe Bauman en sus textos, y así mismo poder dimensionar y entender esos desafíos que se tiene en la actualidad tanto en el ámbito educativo, económico, social y cultural, ya que por medio de esta investigación se permitió adentrarse en todos estos conceptos, y poder descubrir la invitación que hace el autor a conocer detalladamente todo lo que se ofrece en la actualidad de manera acelerada, un claro ejemplo de ello las redes sociales, estas permiten al individuo conectarse con todos y así mismo desconectarse, lo podemos definir como ese puente a las relaciones humanas o ese muro que nos priva de las mismas. Es decir que lo que el autor pide a la sociedad es no dejarse envolver por la inconsistencia.

### BIBLIOGRAFÍA

- Bauman, Z. (2005). Amor Líquido, Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos. Recuperado de: AULAS VIRTUALES UNIMINUTO. [https://201965.aulasuniminto.edu.co/pluginfile.php/1117419/mod\\_resource/content/1/-Amor-Liquido-Zygmunt-Bauman-PDF.pdf](https://201965.aulasuniminto.edu.co/pluginfile.php/1117419/mod_resource/content/1/-Amor-Liquido-Zygmunt-Bauman-PDF.pdf)
- Bauman, Z. (2007). Miedo Líquido, La sociedad contemporánea y sus temores. Recuperado de: AULAS VIRTUALES UNIMINUTO. [https://201965.aulasuniminto.edu.co/pluginfile.php/1117423/mod\\_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Miedo-Liquido.pdf](https://201965.aulasuniminto.edu.co/pluginfile.php/1117423/mod_resource/content/1/-Bauman-Zygmunt-Miedo-Liquido.pdf)
- Vásquez, A. (2008). Zygmunt Bauman: modernidad líquida y fragilidad humana. *Revistas crítica de ciencias sociales y jurídicas*. Vol, 19. Pag, 2-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18101917.pdf>
- Rivero, J. (Septiembre de 2019). La modernidad líquida en la educación. Proyecto integrador de aula donde los estudiantes son los protagonistas. Foro Cierre. Bucaramanga, Colombia.
- Gonzales, I. (Septiembre de 2019). Consumo líquido. Proyecto integrador de aula donde los estudiantes son los protagonistas. Foro Cierre. Bucaramanga, Colombia.



Gerson Andrés Díaz Rangel  
Álvaro Gómez Peña  
Estudiantes 6 semestre programa de psicología  
Docente María del Pilar Zuluaga Arenas  
Psicóloga. Magíster en Educación y Desarrollo Humano, Especialista en Gerencia de proyectos



# EL HOMBRE DIGITAL, PRINCIPAL COMPUESTO DE LA FAMILIA LIQUIDA EN EL POSTHUMANISMO, TRASHUMANISMO Y TRASHUMANISMO

## RESUMEN

El primer protagonista de una sociedad es el hombre, no hay familia ni civilización sin él, por lo tanto es el, quien hace posible que hoy la modernidad líquida se empodere tanto hasta llegar al seno más fuerte que forja seres humanos, la familia, obtenemos lo que llamamos, y Bauman llamo "amor líquido" en las familia actuales, donde la cercanía con el otro es la realidad a la que no queremos llegar, la familia líquida como hoy la conocemos guarda los personajes más protagónicos de la digitalidad, padres e hijos relacionados por medios de comunicación no presencial sin amor.

### **PALABRAS CLAVE**

Familia líquida, amor líquido, hombre digital, civilización.

## ABSTRACT

The man is the first protagonist of a society, there is no family or civilization without him, therefore he is the one who makes it possible for liquidity modernity to be empowered today until it reaches the strongest breast that forges human beings, the family, we get what we call, and Bauman called "liquid love" in the current family, where the closeness with the other is the reality that we do not want to reach, the liquid family as we know it today keeps the most leading characters of digitality, parents and children related by non-contact media without love.

### **KEYWORDS**

digitalman, suicide, liquid families, frivolous humans, bullying

### **INTRODUCCIÓN**

El mundo en el que vivimos actualmente está intervenido por emociones que se distancian del sentir real, la actualidad cambio al hombre y lo vertió en un vaso donde la cubierta es la internet, y la tecnología, desde niños hoy ya tenemos un dispositivo en la mano para entretención, podríamos decir que perdimos la batalla a la televisión cuando se decía que esta educaba nuestros hijos, el hombre digital triunfo y nació, todo está manejado aun dedo de comando, las mismas relaciones amorosas se quedan en la distancia y ahí prefieren mantenerse, el amor líquido ese amor que no te mira a la cara que tan solo busca alimentar su ego por medio de una pantalla, ese amor que se jacta del otro pero no está cerca el a eso llegamos como sociedad, la realidad nuestra nos brinda una familia líquida que a medida que transcurre el tiempo no podemos recuperar más, el ciber hombre o hombre digital finalmente es la fusión de la máquina y ser humano, con un ello desbordado y un súper yo ficticio creador de un yo que da vueltas como un trompo en un mismo lugar la internet, así mismo podemos decir que el tener identidad y esencia es cosa del pasado.

>>

## DISEÑO METODOLÓGICO

Se empleó un diseño basado en las teorías de la sociedad líquida de Zygmunt Bauman. Fueron elaborados 55 reactivos con atributos aplicados a la vida real del individuo. Utilizando el método de Lawshe, y con la valoración de 10 expertos para alcanzar la validez del contenido para los reactivos.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos evidenciaron una fuerte tendencia de los encuestados hacia los principios denominados por Bauman como individuos pertenecientes a las tendencias de una sociedad líquida

## DISCUSIÓN

Ricardo Arrubla, en el foro “El hombre: su psiquis y comportamiento en la sociedad líquida y posthumanista” llevado a cabo en la Corporación Universitaria Uniminuto, planteo en su conferencia central el tema del “Humanismo digital, cuerpo y tecnofosis”, que en la actualidad existen muchos conceptos de humanismo, como son el clásico, el de la edad media y el moderno. Ahora bien, actualmente surge el humanismo digital, el cual genera muchos interrogantes y que genera un gran impacto similar a los ocurridos en los siglos XVII y XVIII con la revolución industrial. Hoy día se habla de una cuarta revolución industrial donde las tecnologías y el internet se instalan junto con las redes sociales y las redes hacen parte de la transformación del hombre y es una incógnita saber cual es el devenir del ser humano y la sociedad (Arrubla Sánchez, 2019).

Pues bien, precisamente de esa misma transformación del ser humano, y de esa incertidumbre que genera un humanismo digital sin límites, planteaba Carl R. Rogers, psicólogo estadounidense, iniciador del enfoque humanista en Psicología: “Tengo un fuerte temor, de que el desarrollo de las ciencias del comportamiento pueda usarse para controlar al individuo o para alienar su personalidad...” (Rogers C., cap. 7 pág. 241).

Para Zygmund Bauman, actualmente la modernidad es líquida haciendo mención a la metáfora de los estados de la materia, sólido y líquido, y nos manifiesta que hoy día, ni el trabajo, ni el matrimonio es ya para toda la vida como en la época de nuestros abuelos o padres. Actualmente el amor y la sociedad, son líquidos, frágiles y menos sólidos que nunca. Una de sus afirmaciones con un alto grado de realidad y que genera polémica es que la sociedad de consumo ha acabado con nuestra identidad, que la ha hecho voluble, líquida, adaptable a los entornos. Igualmente refiriéndose al sistema educativo manifiesta que “la educación es una acción continua de la vida, no algo de usar y tirar.” (Bauman, 2005)

Pues bien, la modernidad en su totalidad es un objeto de consumo según Bauman. El mismo autor, nos advierte que las redes sociales son una trampa, asegurándonos que:

“

... La gente se siente un poco mejor porque la soledad es la gran amenaza en estos tiempos de individualización. Pero en las redes es tan fácil añadir amigos o borrarlos que no necesitas habilidades sociales. Estas las desarrollas cuando estás en la calle, o vas a tu centro de trabajo, y te encuentras con gente con la que tienes que tener una interacción razonable. Ahí tienes que enfrentarte a las dificultades, involucrarte en un diálogo (...) el diálogo real no es hablar con gente que piensa lo mismo que tú. Las redes sociales no enseñan a dialogar porque es tan fácil evitar la controversia... Mucha gente usa las redes sociales no para unir, no para ampliar sus horizontes, sino al contrario, para encerrarse en lo que llamo zonas de confort, donde el único sonido que oyes es el eco de su voz, donde lo único que ven son los reflejos de su propia cara.

**(Bauman, Zygmundt y Bordoni, Carlo. 2017)**

”

El destacado biólogo y filósofo chileno Humberto Maturana, manifiesta que “vivimos inmersos en una sociedad que enfatiza la competencia como un valor social, pero la competencia es esencialmente un valor antisocial. La competencia es constitutivamente la negación del otro, porque involucra un fenómeno en el que el éxito de uno se funda en el fracaso de otro” (Maturana, 2002, p. 76). Pues bien, el constructo social de humanismo digital creado por una sociedad mercantilista, trae mayores incertidumbres que certezas, pues es bien sabido que se está perdiendo la identidad del ser humano para dar paso a un ser cibernético, donde la empatía se pierde y se empodera el robot, un organismo sin consciencia que solo recibe ordenes.

El científico Robert Duncan de la Universidad de Harvard en ciencias aplicadas e inteligencia artificial, quien labora en proyectos para el departamento de defensa de USA en una de 2015 señaló que los usos de la tecnología digital tienen como objetivo incrementar la inteligencia del individuo, lo que le permite obtener una educación acelerada. Además el transhumanismo permite comunicaciones mucho más rápidas y en red. Ahora bien, se podrán hacer predicciones sobre la influencia de las masas. Los interrogatorios serán efectivos y se llegará a establecer un control mental sobre la población. Es acá cuando se prenden las alarmas frente a la posible manipulación mental que podría sufrir una población. El científico habla sobre una mente colmena cibernética donde el pensamiento de cada persona estaría siendo controlado por un computador central. Pues bien, lo que da paso a la fusión hombre máquina y conexión en red a un cerebro electrónico central. (Duncan R. Conferencia 2015)

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En conclusión, debemos ser conscientes, desde la psicología, que el trabajo se hace mucho más difícil y complejo para comprender las relaciones sociales mediadas por la tecnología. Nos enfrentamos a nuevos retos, como es una pérdida profunda de la empatía en las relaciones interpersonales e intrapersonales. Igualmente, nos enfrentamos a la pérdida de identidad en el individuo. En efecto, debemos asumir que la modernidad líquida es una realidad inminente y que no podemos oponernos a ella. Pero por supuesto, esto no quiere decir que seamos pasivos y que adoptemos una mirada facilista y de confort, sino por el contrario, que tengamos un pensamiento crítico y reflexivo. Evidentemente, nuestro rol de psicólogos es el de observar y analizar el auge y la masificación de las redes sociales. Estar alertas y vigilantes de los peligros que conlleva el uso de las redes sociales debido al peligro que acarrea y sobre todo por la pérdida de la consciencia y la manipulación mental que se pueda llevar a cabo en ese ambiente informático y digital. Todo pasa por las redes sociales y el riesgo es que el crecimiento del individualismo se desarrolle exponencialmente hasta llegar a una eminente muerte del humanismo.

En consecuencia, debemos tomar consciencia que la autoeducación y la integración con el mundo digital, debemos hacerla de forma inteligente, debemos cuestionar con razonamiento crítico el ciberespacio. Ahora bien, es un hecho que el ciberespacio es muy útil y vulnerable a los poderes facticos y al estado profundo quienes caminan por la misma plataforma del mercado y el consumo. Por tanto, debemos caminar por el modernismo líquido con pasos cuidadosos y seguros, ser cuidadosos y vigilantes, siempre moviéndonos como dentro de un juego de ajedrez.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Arrubla Sánchez, Ricardo. Humanismo digital, cuerpo y tecnofobos. Foro Uniminuto "El hombre: su psiquis y comportamiento en la sociedad líquida y posthumanista". Septiembre 28 del 2019.
- Bauman, Zygmunt y Bordoní, Carlo. Estado de crisis. Traducción de Albino Santos Mosquera. Paidós. Barcelona, 2016.
- Duncan Robert. Conferencia 2015. Youtube: Científico del DARPA explica el Proyecto Blue Beam y la fusión Hombre-Máquina. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=KzbhczHhoks>
- Maturana, Humberto. Transformación en la convivencia. Segunda edición. España: Dolmen Ediciones. 2002.
- Rogers, Carl. El Desarrollo de la Persona. Cap. VII, pág. 241



**INTELLIGENCE**