

El desarrollo del SER, como elemento para la conservación del Talento Humano

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias empresariales.
Especialización en alta gerencia.

Carol Dayana Lavao Ortiz
Sebastián Valencia Castillo
Docente: Oscar Eduardo Duque Restrepo
Opción de Grado: Seminario Liderazgo y Gestión de Equipos.
2026.

Tabla de contenido

Resumen	3
Palabras clave	4
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	4
Metodología de búsqueda de información.	5
Sustentación teórica de la pregunta.	8
La familia como núcleo central de desarrollo humano.....	8
La academia y su influencia en la construcción del capital humano.	9
El entorno y su importancia como moldeador social.....	12
Empresa escenario de consolidación del desarrollo del SER.	14
Conclusión.....	17
Bibliografía.....	19

Resumen

El presente informe seminario analiza la articulación completa e integral del ser a partir de sus tres fundamentos formativos —familia, educación y entorno— determinando la manera en la que esta estructura precedente entra en conflicto con los modelos de gestión humana en las organizaciones contemporáneas. Al respecto, se reconoce que la gestión del talento no puede ser aislada de la realidad social y personal del individuo. En este sentido, se reafirma que “el momento que atraviesa el papel del talento humano en las empresas orienta a sus gestores e investigadores a generar conocimiento sobre el tema ... el papel de estas en el logro de los objetivos empresariales; reformular las teorías organizacionales sobre el valor que agrega el talento humano al producto y/o servicio, el capital intelectual, la gestión estratégica del talento” (Pardo Enciso & Porras Jiménez, La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas, 2011)

Bajo un enfoque cualitativo de revisión documental, se consultaron fuentes de alto impacto en bases de datos como Google Académico, Scielo, Dialnet y Redalyc, analizando artículos científicos y literatura especializada. El estudio parte de que no se nace con una personalidad fija, siendo esta un proyecto en construcción y, por lo tanto, la identidad se va moldeando a través de las experiencias sociales y el entorno que rodea al individuo.

En primer lugar, se identifica a la familia como el espacio donde se aprende a ser. Allí, gracias a la función de las neuronas espejo, se van moldeando los comportamientos, la ética y la seguridad emocional, estableciendo los principios sobre los cuales el individuo construye su personalidad. Posteriormente, el entorno académico asume el rol de potenciar el conocimiento competente. Sin embargo, se reconoce que la educación tradicional ha sido ampliamente cuestionada por concebir al estudiante como un receptor pasivo del conocimiento, lo que reduce las oportunidades para el desarrollo del pensamiento crítico y

privilegia prácticas centradas en la memorización, en detrimento de procesos de comprensión profunda y significativa. (Freire, 1970)

Palabras clave

El desarrollo del ser, familia, academia, entorno, gestión, recurso humano, cultura.

Pregunta orientadora de la búsqueda

El desarrollo del ser es fundamental para cada uno de los escenarios de su vida; por ello, resulta pertinente resaltar a los principales actores que intervienen en la formación del individuo desde su nacimiento hasta la consolidación de su personalidad. En primer lugar, la familia se configura como el núcleo primario donde se aprenden los valores y se adquieren patrones de comportamiento, los cuales se interiorizan a través de procesos de imitación y aprendizaje social, asociados al funcionamiento de las neuronas espejo, permitiendo el inicio de la construcción de la identidad y el establecimiento de pautas básicas de comportamiento (Bandura & Walter , 1990), (Rizzolatti & Sinigaglia, 2006).

Por otro lado, la academia desempeña un papel fundamental en el desarrollo del ser humano al aportar conocimientos técnicos, contribuir a la formación integral de la personalidad e influir de manera significativa en el desarrollo de las habilidades cognitivas y sociales del individuo (Delors, 1996). Finalmente, el territorio, la sociedad y la cultura en la que el individuo nace y crece inciden de manera determinante en su desarrollo integral, al constituirse como sistemas de interacción que moldean creencias, conductas y formas de relacionarse con el entorno (Bronfenbrenner, 1987).

En este sentido, desde el escenario empresarial —entendido como el espacio en el que el ser humano transcurre una parte significativa de su vida a partir del inicio de su etapa

productiva (Chiavenato, 2009)—, resulta fundamental direccionar de manera adecuada la gestión del talento humano, comprendido como un sujeto integral que llega a la organización con una historia previa construida desde la familia, la academia y el entorno sociocultural; por tanto, reconocer esta integralidad implica asumir que el desempeño laboral, el compromiso organizacional y el bienestar institucional están estrechamente vinculados al desarrollo personal del individuo.

Desde esta perspectiva, el bienestar institucional no puede comprenderse únicamente desde estructuras formales, normas o resultados, sino también desde las experiencias humanas que se viven al interior de las organizaciones. La manera en que las personas crecen afronta desafíos, desarrollan habilidades y construyen vínculos incide directamente en el funcionamiento colectivo y en el equilibrio de la institución. En este marco, la situación invita a cuestionar cómo se aborda el desarrollo personal dentro de las organizaciones y de qué manera este influye en la construcción del bienestar institucional, dando paso a la siguiente pregunta orientadora.

¿Qué importancia tiene el desarrollo del SER, como elemento para la conservación del talento humano dentro de las compañías?

Metodología de búsqueda de información.

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de revisión documental, utilizando como recopilación de información el motor de búsqueda Google Académico, así como las bases de datos SciELO, Dialnet y Redalyc, seleccionadas por su reconocimiento académico y la calidad de los documentos que albergan. Así mismo, la búsqueda se realizó mediante la aplicación de descriptores relacionados con la familia y su aporte al desarrollo

del ser, el desarrollo personal y su influencia en el contexto organizacional, la academia como agente formativo y el entorno sociocultural y su incidencia en los individuos.

Como resultado del proceso de búsqueda y filtrado, se consultaron diversos artículos provenientes de revistas académicas, así como libros y textos especializados de autores nacionales e internacionales relacionados con el desarrollo humano, la pedagogía, la psicología social y la gestión del talento humano. A partir de estas fuentes, se realizó un análisis crítico que permitió sustentar teóricamente el estudio y orientar la reflexión en torno a la pregunta de investigación, procurando siempre mantener coherencia entre el marco conceptual y el desarrollo general del documento.

La obra de Albert Bandura (Bandura & Walter , 1990) fue seleccionada debido a sus aportes al aprendizaje social, los cuales permiten comprender cómo los individuos construyen comportamientos, valores y patrones de conducta a partir de la observación y la interacción con otros; por lo cual, este enfoque es considerado pertinente para el estudio, toda vez que facilita el análisis del papel que cumplen la familia y el entorno social en la formación de la identidad y el desarrollo del ser humano.

Por su parte, los aportes de Rizzolatti y Sinigaglia (Rizzolatti & Sinigaglia, 2006) fueron incluidos a partir de sus investigaciones sobre las neuronas espejo, ofreciendo un respaldo desde la neurociencia a los procesos de imitación y aprendizaje social, lo que complementa desde esta perspectiva, al análisis del desarrollo humano cuando se evidencia cómo los factores biológicos y sociales interactúan en la construcción del comportamiento.

Asimismo, el pensamiento pedagógico de Paulo Freire (Freire, 1970) fue incorporado por su postura crítica frente a los modelos educativos tradicionales, particularmente aquellos centrados en la transmisión pasiva del conocimiento, de manera que permite reflexionar sobre el papel de la academia en la formación del ser, así como sobre las implicaciones que estos modelos tienen en el desarrollo del pensamiento crítico y la autonomía personal.

El informe de Jacques Delors (Delors, 1996) fue considerado relevante debido a su visión integral de la educación, trascendiendo la enseñanza de contenidos técnicos y enfatizando la formación del ser humano en dimensiones personales, sociales y éticas, por lo que sus planteamientos aportan una base sólida para comprender la educación como un proceso orientado al desarrollo integral del individuo.

De igual manera, la teoría ecológica del desarrollo humano propuesta por Urie Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1987) fue seleccionada por su enfoque sistémico, el cual explica cómo la familia, la escuela, la sociedad y la cultura influyen de manera conjunta en la formación del individuo, permitiendo analizar el desarrollo del ser humano como un proceso dinámico, condicionado por múltiples contextos interrelacionados.

En el ámbito organizacional, la obra de Idalberto Chiavenato (Chiavenato, 2009) fue incorporada por su relevancia en el campo de la gestión del talento humano, ya que permite comprender la organización como un espacio significativo en la vida adulta, donde el desarrollo personal continúa influyendo en el desempeño laboral y en el bienestar institucional.

Finalmente, los aportes de Pardo Enciso y Porras Jiménez (Pardo Enciso & Porras Jiménez, La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas, 2011) fueron incluidos por su análisis del papel estratégico del talento humano en las organizaciones contemporáneas, destacando la necesidad de replantear los modelos de gestión desde una perspectiva que reconozca el valor del capital humano e intelectual. De manera complementaria, se tuvieron en cuenta otros autores y fuentes académicas que abordan el desarrollo del ser humano desde dimensiones familiares, educativas, sociales y culturales, así como textos institucionales orientados a la formación integral, los cuales enriquecieron el sustento teórico del estudio.

Sustentación teórica de la pregunta.

La familia como núcleo central de desarrollo humano.

El ser humano desde su nacimiento es sociable por naturaleza, y su primer vínculo es la familia; de ahí que el aprendizaje primario y principal sea el que se construye en este entorno. En este sentido, la Constitución Política de Colombia reconoce a la familia como la base de la estructura social, al establecer que “la familia es el núcleo fundamental de la sociedad” (constitucion politica de colombia articulo 42, 1991). Conforme a lo anterior, se puede afirmar que la familia es responsable de abrir el camino a la inclusión social externa del individuo, sentando bases éticas, emocionales, comportamentales y de seguridad.

Dicho lo anterior, “la familia es la unidad funcional que construye cada día el destino de una sociedad” (Suárez Palacio & Vélez Múnera, 2018), por esto, es trascendental que las relaciones en el entorno familiar se establezcan desde el amor, el respeto, la honestidad y la responsabilidad, con el objetivo principal de impartir competencias emocionales, cognitivas y sociales para el desarrollo integral del ser humano, proporcionando pautas básicas de comportamientos y una inclusión amigable al entorno externo. En este sentido, las relaciones familiares y las dinámicas que se practican en el ambiente del individuo crean bases firmes para edificar un desarrollo ético y moral, fomentando el destino exitoso de la sociedad.

Ahora bien, la familia como cualquier agente del entorno se ve afectada por los cambios externos, las variables económicas, el entorno donde residen y la cantidad de individuos que la conforman. Para ilustrar mejor “es importante comprender que la desigualdad económica y la falta de ingresos económicos influyen directamente en el desarrollo armónico de la familia y su rol, ya que le genera inestabilidad, debilidad, afectación en el progreso y bienestar de su propia estructura.” (Leyva-Townsend, García Alonso, Rodríguez Rincón, & Paz Medina, 2022), a causa de esto, las familias enfrentan constantes desafíos en la educación asertiva de

los infantes, pues deben responder de manera idónea y eficaz ante las adversidades del entorno, enfocados en brindar una educación de calidad y gestionar las problemáticas externas simultáneamente.

Se debe agregar que, la familia también evoluciona con los cambios del entorno pues estos desafíos la consolidan como núcleo o por el contrario la dispersan, lo que incide directamente en el aporte del capital humano a la sociedad, pues estas variables definen en gran medida la forma que el individuo enfrenta los desafíos del entorno externo, por lo cual,

“El ciclo vital familiar es un concepto que permite comprender la evolución de la familia como respuesta a los cambios en el ambiente, la existencia de etapas y la propia transformación de esta mediante el replanteamiento de sus objetivos como medio para satisfacer de manera más adecuada sus necesidades.

Tanto el ciclo vital personal como el familiar permiten comprender la evolución de la persona y de la familia como un continuo evolutivo (con sus respectivas etapas), que interactúan dentro de un contexto.” (Leyva-Townsend, García Alonso, Rodríguez Rincón, & Paz Medina, 2022).

llegados a este punto, se puede deducir que la familia es el actor fundamental del crecimiento y el desarrollo del ser humano en cada una de las etapas de su vida, es el núcleo principal de la sociedad y es el mayor aportante de habilidades, valores y comportamientos de los seres humanos en relación con el entorno.

La academia y su influencia en la construcción del capital humano.

Avanzando en este razonamiento, los seres humanos es la única especie que nace “biólogicamente incompleta”. A diferencia de otros seres vivos, que vienen al mundo con sus funciones preinstaladas y listas para operar —como un ave que, al poco tiempo de romper el cascarón, ya tiene el instinto y la estructura para volar miles de kilómetros—, los seres

humanos nacen como una arquitectura abierta. Es decir que, no vienen terminados; llegan con el potencial y las capacidades de ser contruidos, mientras interactuamos con el mundo (Tomasello, 2007)

A causa de esta inconclusión biológica, es lo que hace que sean extraordinarios. Su estructura mental no es estática, y, por el contrario, se va labrando a través de los años. Entonces, si se considera bajo el desarrollo de capital intelectual, la familia pone las bases y la raíz, pero es el proceso educativo el que define cómo se direcciona esa vida y cómo se va a comportar ese ser humano cuando llegue al mundo laboral, además de cómo decide usar lo que sabe -si para proponer soluciones o simplemente para seguir órdenes sin cuestionar.

No obstante, este proceso de construcción tiene sus riesgos. Sucede que, durante la etapa de formación, ante la necesidad cumplir con estándares que no permiten la diferencia entre lo que cada uno es, lo que cada uno sueña y el talento que cada estudiante trae consigo, la mente se ve obligada a tomar decisiones radicales para "sobrevivir" al entorno, como forma de autoprotección.

Es justo en ese instante en el que el hábito de cumplir termina por reemplazar la aspiración de explorar. Sobre todo, porque al darle tanta importancia a la obediencia y a la acumulación de datos, la curiosidad pierde su lugar y se va disipando sin darse cuenta. (Samper, 2006) identifica este fenómeno como la "herida pedagógica", que ocurre cuando el sistema educativo comienza a valorar más que un estudiante sepa memorizar una lección a que tenga la iniciativa de pensar por sí mismo. Un estudio de la NASA, liderado por (Land & Jarman, 1992), lo pone en evidencia a través de un dato muy revelador. El hecho de que el 98% de los niños de cinco años tengan un potencial creativo de "genio", la capacidad se reduce drásticamente hasta alcanzar apenas al 3% cuando cumplen los 25 años y terminan su carrera profesional.

Es como si, en el afán por cumplir con lo que se espera, esa habilidad natural para ver el mundo con ojos nuevos se fuera perdiendo. Al final, lo que resta del ejercicio es un vacío difícil de llenar, pues el ser humano crece sintiendo que su propia formación, en lugar de potenciarse, marchita ese impulso de imaginar y de ser auténticos mucho antes de tener la oportunidad de demostrar quiénes somos realmente.

Sin embargo, la afectación no es solo intelectual, sino también humana, perturbando lo que se conoce como el "Saber Ser". El filósofo colombiano (Toro Arango, 2020) propone un cambio de sentido en la formación académica y técnica, centrada en la ética del cuidado, sosteniendo que cuando se crece bajo la idea de que el éxito personal está por encima de todo, se termina perdiendo la capacidad de conectar con los demás. En cambio, cuando se aprende que cuidar de si mismos y de los otros es la base de todo, se comprende que la colaboración no es un favor, y se convierte en la única forma de que todos avancen.

Según la Universidad del Espíritu Santo (2022), la integridad no es algo con lo que se nace, sino algo que madura con el tiempo. Es decir, si a un joven se le valora únicamente por sus notas y no por quién es como persona, crecerá dependiendo siempre de que un tercero le diga cuánto vale. De hecho, gran parte del miedo al cambio o de la falta de propósito que vemos en los adultos es el reflejo de una educación que nunca les enseñó a confiar en su propio valor ni a conectar su talento con un sentido de vida real.

Al final, lo que realmente define al ser humano va mucho más allá de los conocimientos que acumula, lo que realmente queda es la persona que logramos ser mientras intentábamos aprenderlo; es esa identidad que, tras ser moldeada por nuestras experiencias, sale al mundo para encontrarse con otros. En este punto, nuestro ser deja de ser algo individual para combinarse con el entorno cultural, el lugar donde finalmente se pone a prueba y se termina de construir nuestra verdadera personalidad.

El entorno y su importancia como moldeador social.

Ahora bien, al considerar, el entorno como un actor principal en el desarrollo del ser humano, puesto que, el clima, la cultura, la influencia social, la situación económica del país, la accesibilidad a derechos fundamentales como educación, salud y recreación; todos estos factores influyen de manera positiva o negativa según la ubicación del individuo en el espacio que se desarrolle, así pues, un lugar donde el clima es tropical, influyen positivamente en el bienestar emocional de los individuos, aunque paradójicamente estos lugares suelen ser los que poseen necesidad estructurales y económicas marcadas, sirva de ejemplo, Latinoamérica, África y algunos países de Asia. Por otro lado, países desarrollados donde la calidad de vida suele ser mejor enfocada a la accesibilidad a los derechos fundamentales, suelen tener mayores problemáticas de salud mental, impacto ambiental significativo y alta demanda de consumo, sirva de ejemplo Norteamérica y Europa. En este sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo señala que “las condiciones sociales, económicas y ambientales influyen de manera directa en las oportunidades, el bienestar y la calidad de vida de las personas, generando profundas desigualdades entre regiones y países” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022)

Lo dicho hasta aquí supone que, “De acuerdo con Karakas y Yildiz (2020), los estímulos ambientales desempeñan un papel fundamental en la regulación del comportamiento humano. La forma en que una persona interactúa con su entorno puede generar respuestas emocionales que influyen en su motivación y estado de ánimo” (Mejía Flores & Merma Soria, 2025), para ejemplificar mejor, los individuos que nacen en lugares fríos con temperaturas excesivamente bajas, tienden a ser más introvertidos, menos sociables, puesto que las condiciones del ambiente influyen directamente en los espacios para crear conexiones sociales, por el contrario, las personas que residen en climas cálidos, tienden a ser alegres, sociables, y

extrovertidos, en vista que el entorno donde conviven se presta para el esparcimiento social de manera más amable.

De igual modo, “la incorporación de las características naturales en los espacios construidos no solo fomenta el bienestar de los usuarios, sino que también favorece una relación sostenible y equilibrada con el medioambiente.” (Mejía Flores & Merma Soria, 2025), las personas que residen en lugares tropicales, donde la industrialización y el consumismo no está tan marcado, tienden a ser más conscientes con el cuidado de los recursos naturales, de hecho hay comunidades que viven en estos espacios y son defendidos como reservas a nivel regional y en ocasiones a nivel internacional, por el contrario, los lugares donde se encuentra desarrollada la industria, donde las necesidades de la sociedad se centran en producir y generar utilidades económicas terminan permeadas por el consumismo, y el cuidado del recurso natural pasa a un segundo plano.

Se puede condensar lo dicho hasta aquí que, el clima, la geografía y la industrialización, pueden influir o afectar en los comportamientos humanos, creando estados cognitivos en el individuo y generando un modelo social el cual se adapta las necesidades del entorno, ya sea creando un sociedad colectiva o individualizada; conscientes de los cuidados de recursos naturales, o por el contrario enfocados en crear y acumular valores que fomenten una economía fuerte acosta de la sostenibilidad ambiental. De modo que, el ser humano es un conjunto de influencias internas y externas con una complejidad significativa abordada desde la psicología humana, la cual, en uno de sus campos, analiza el comportamiento y la influencia del entorno en la toma de las decisiones de las diferentes etapas de la vida, lo que concluye y brinda una claridad hasta ahora, y es que cada uno de los factores antes mencionados moldean diferentes aspectos de la sociedad actual.

A continuación, dentro del entorno se encuentra la cultura la cual está directamente relacionada a los orígenes del individuo y hace parte fundamental del lugar donde se nace y

se crece, “dicho de otro modo, la identidad cultural -como la supuesta identidad racial o étnica sigue inscrita en el patrimonio biológico y conduce a una racialización de los individuos y de los grupos” (van den Berghe, 1981), lo que concluye en que, la cultura hace parte de la identidad del individuo, que a su vez, pertenece a sus raíces y no es fácil de modificar puesto que está arraigada al entorno mismo donde se desenvuelve y al tejido social que la compone.

Por lo tanto, si la identidad es creada en parte por la cultura del entorno y esta misma es complementada por los demás factores relacionados en este artículo, se puede concertar que la identidad es el resultado del desarrollo del individuo en el conjunto de las experiencias vividas desde su nacimiento hasta el día de su muerte, lo que se traduce en que somos seres que siempre están en constante crecimiento y desarrollo, que obtienen aportes principales del núcleo familiar, el cual a su vez es influido por las condiciones del entorno como la cultura que repercute a toda la sociedad, el clima que implica cambios comportamentales en los individuos; y que al final es complementada por la academia que aporta al desarrollo de habilidades cognitivas, adquirir conocimientos técnicos y sociales para relacionarse en sociedad.

Empresa escenario de consolidación del desarrollo del SER.

Ahora bien, que la creatividad de un infante pase de un 98 % a un 3 % al finalizar su proceso de desarrollo no se limita a un simple dato estadístico, sino que refleja la pérdida progresiva de una capacidad esencial asociada a sistemas formativos y laborales que priorizan la repetición sobre la creación y la obtención de respuestas correctas sobre el desarrollo integral de la persona. Este fenómeno permite comprender por qué, en algunos escenarios organizacionales, se habla de “gestión del talento” mientras se ignoran dimensiones fundamentales del ser humano, como el bienestar emocional, la situación familiar o la

identidad cultural, reduciendo al trabajador a un recurso funcional y no a un sujeto integral. Diversos estudios han evidenciado que los entornos que restringen la autonomía, la creatividad y la expresión personal afectan negativamente la motivación, el compromiso y la innovación organizacional (Land & Jarman, 1992), (Amabile, 1998).

Esto no quiere decir que la persona se rinda, sino que hace un esfuerzo diario por mantener su identidad frente a estructuras que valoran más que las cosas funcionen a que la gente esté bien. En última instancia, existen compañías que han normalizado un trato injusto que nadie cuestiona, donde para ser considerado "exitoso" o "apto", el individuo debe renunciar a mostrarse como es, ocultando sus miedos y sus intereses personales detrás de su rol profesional. En la práctica, no están aprovechando todo lo que una persona puede dar, sino más bien solo una parte de alguien que ha aprendido a disimular quién es para poder encajar.

Todo esto deja la situación frente a una realidad difícil de aceptar, puesto que es la única especie que puede inventarse a sí misma, pero ha creado un mundo que usa ese potencial para que aprenda a seguir órdenes en vez de fomentar su propio talento.

Finalmente, este sistema se sostiene en la normalización de dinámicas laborales que promueven la entrega del tiempo, la salud mental y la energía vital a cambio de una estabilidad laboral frágil y condicionada a la productividad constante. En consecuencia, esta lógica conduce a una postergación sistemática de la vida personal y al desgaste emocional, generando escenarios de agotamiento y pérdida de sentido profesional. Al respecto, diversos autores advierten que cuando el trabajo se desconecta del propósito humano y se convierte únicamente en un medio de subsistencia, se profundizan fenómenos como el burnout, la desvinculación emocional y la insatisfacción vital (Maslach & Leiter, 2016).

Dicho lo anterior, es importante resaltar que las organizaciones que gestionan de manera adecuada su talento humano son aquellas que reconocen al trabajador como un ser integral y promueven culturas organizacionales coherentes con valores éticos, lineamientos claros y procesos de retroalimentación constante. Este enfoque favorece la identidad, la adaptabilidad y el desarrollo personal del individuo dentro de la organización, siempre que exista una base previa de valores construida desde su desarrollo personal, lo cual facilita una relación armónica con la cultura organizacional (Chiavenato, 2009), (Pardo Enciso & Porras Jiménez, La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas, 2011).

Ahora bien, las compañías también cumplen una función social al promover espacios que favorezcan la interacción familiar y el equilibrio entre la vida personal y laboral. La implementación de horarios flexibles, políticas de conciliación y prácticas de bienestar influye positivamente en el compromiso, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los colaboradores, repercutiendo de manera directa en la cultura organizacional y el desempeño institucional (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

De manera similar, la capacitación constante de habilidades técnicas y la sensación de progreso dentro de la compañía aporta al desarrollo del ser de forma eficaz, mejorando así las competencias dentro de la empresa y haciéndola de manera implícita más eficiente en el mercado,

“Es por esta razón que la inversión que realizan las empresas en capacitación y desarrollo de su talento humano redundando directamente en los resultados de la misma, la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta dentro y fuera de ella como employer branding, garantizando un aprendizaje continuo a la vanguardia de los cambios del entorno de la organización.” (Pardo Enciso & Díaz Villamizar, 2014).

Conforme a lo anterior, la inversión en capacitación del personal se vuelve casi una exigencia en el mercado laboral actual, pues aporta directamente a la salud corporativa desde todas las perspectivas. En este sentido, algunas organizaciones han implementado programas de bienestar que trascienden al trabajador e incluyen a su núcleo familiar. Un ejemplo de ello es Ecopetrol, que ha desarrollado políticas de apoyo educativo, servicios de salud complementarios y programas de equilibrio vida-trabajo para sus colaboradores, contribuyendo al bienestar integral y a la sostenibilidad organizacional (Ecopetrol, 2022). No obstante, se reconoce que no todas las empresas cuentan con los mismos recursos, lo que exige estrategias ajustadas a sus capacidades.

Ahora bien, en una economía cada vez más conectada por las herramientas tecnológicas, muchas de las prácticas que generan bienestar institucional no suelen ser tan costosas; así, por ejemplo, la implementación de teletrabajo por días para que puedan estar en casa y compartir con su familia, o incentivar un ambiente laboral sano donde los colaboradores se sientan a gusto en el espacio laboral, con prácticas de esparcimiento y fortalecimiento de las relaciones. Bajo esta premisa, las organizaciones pueden fortalecer el desarrollo del ser humano mediante el acceso a programas de formación gratuitos ofrecidos por instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entidad pública colombiana encargada de la formación técnica, tecnológica y complementaria, orientada al fortalecimiento de competencias laborales y al desarrollo social y productivo del país. Este tipo de alianzas permite ampliar las oportunidades de aprendizaje continuo y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (Aprendizaje, 2023).

Conclusión

El desarrollo del SER no puede comprenderse como eventos aislados, por el contrario, es la edificación integral que inicia en el núcleo familiar, se fortalece en el escenario académico

y se transforma constantemente a través del entorno cultural y social. Como resultado el individuo cuenta con una historia previa que la componen, valores que lo definen, heridas que lo transforman, experiencias que lo enriquecen y potenciales por explotar; de ahí parte la importancia, que las organizaciones visualicen a las personas como se mencionó anteriormente, y de esta manera aportar a la crecimiento del ser del individuo, fortaleciéndolo y desarrollándolo para evolucionar, explotando al máximo su potencial, lo que se traduce para la compañía en un activo intangible para el crecimiento de la misma, y aún más trascendental de la transformación de la sociedad, aportando a ser cada día mejores seres humanos.

Es por esto por lo que, la gestión del talento humano en la actualidad invita a las corporaciones no solo enfocarse en los indicadores de desempeño, en el crecimiento de los ingresos o en maximizar la rentabilidad, las empresas que aspiren a sostenibilidad y permanencia en el mercado deben enfocarse en el fortalecimiento y transformación de la identidad del individuo, así mismo, en fomentar una cultura organizacional que acoge a cada uno de los actores dentro de la cadena de producción. Cuando esta conexión no se alcanza, nacen fenómenos como la desvinculación emocional, el agotamiento laboral y la pérdida de sentido profesional.

Desde la perspectiva de la alta gerencia, alcanzar el desarrollo integral del ser se convierte en una ventaja competitiva, simultáneamente, crear una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre vida personal y laboral, que reconozca la dimensión humana del trabajador, y aporte al crecimiento profesional del individuo, termina consolidando el compromiso, el sentido de pertenencia, y los valores corporativos, transformando la empresa en un lugar donde se crece como sociedad.

En síntesis, la conservación del talento humano no se logra mediante la retención contractual, la organización que hoy son consideradas sostenibles, poseen un enfoque del

reconocimiento del ser, sus necesidades dentro y fuera del escenario laboral, se crean entornos donde no se limitan a los trabajadores, por el contrario se potencian sus habilidades blandas y se complementan las habilidades técnicas por medio de convenios educativos, solo de esta manera es posible hablar de organizaciones exitosas y verdaderamente humanas.

Bibliografía

- Amabile, T. (1998). Cómo matar la creatividad. *Harvard Business Review*, 77-78.
- Aprendizaje, S. N. (2023). *SENA*. Obtenido de <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Bandura, A., & Walter, R. (1990). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. Paidós.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- constitucion politica de colombia articulo 42. (1991). *Constitucion política de colombia*.
- Delors, J. (1996). *La Educación: encierra un tesoro*. Santillana/UNESCO.
- Ecopetrol. (2022). *Informe de sostenibilidad*. Ecopetrol S.A.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.
- Land, G., & Jarman, B. (1992). *Breakpoint and Beyond: Mastering the Future Today*. New York: HarperBusiness.
- Leyva-Townsend, P., García Alonso, R., Rodríguez Rincón, R. M., & Paz Medina, M. (2022). El papel de la familia en el desarrollo de las habilidades requeridas para acceder y permanecer en el mercado laboral: una revisión panorámica de la literatura. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 14(2), 54-77.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Comprensión de la experiencia del síndrome de burnout: Investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría*. World Psychiatry.
- Mejía Flores, C. E., & Merma Soria, E. A. (2025). NEUROARQUITECTURA: UNA REVISIÓN DE LA INFLUENCIA DEL ENTORNO EN EL CEREBRO Y EL COMPORTAMIENTO HUMANO. *Arquitek*, (27), 30–44.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Trabajo decente y conciliación de la vida laboral y familiar*. OIT.
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Elsevier, Suma de Negocios Volume 5 Issue 11*, Pages 39-48.
- Pardo Enciso, C. E., & Porras Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión y Sociedad Volumen 4 numero 2*, 167-183.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). *Informe sobre desarrollo humano 2021–2022: Tiempos inciertos, vidas inestables*. Harvard Business Review.

- Rizzolatti, G., & Sinigaglia, C. (2006). *Las neuronas espejo: Los mecanismos de la empatía emocional*. Paidós Ibérica.
- Samper, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. Bogota D.C: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Suárez Palacio, P. A., & Vélez Múnera, M. (2018). El papel de la familia en el desarrollo social del niño: una mirada desde la afectividad, la comunicación familiar y estilos de educación parental. *Revista Psicoespacios*, 12(20): 153-172.
- Tomasello, M. (2007). *Los orígenes culturales de la cognición humana*. Amorrortu Editores.
- Toro Arango, J. B. (2020). *El paradigma del cuidado: El nuevo orden civilizatorio*. Bogota D.C: Fundación Avina.
- van den Berghe, P. (1981). *The Ethnic Phenomenon*. Amsterdam: Elsevier.