

# ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN LA INDUSTRIA 4.0



NANCY PATRICIA GARCÍA PACHECO



# ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN LA INDUSTRIA 4.0



NANCY PATRICIA GARCÍA PACHECO



ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN LA INDUSTRIA 4.0

Autor: Nancy Patricia García Pacheco

Tamaño: 17 x 24 cm

Páginas. 112

ISBN: 978-628-7603-34-9

**Comité editorial**

**Fr. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.**

Rector

**Fr. José Gregorio HERNÁNDEZ TARAZONA, O.P.**

Vicerrector Académico

**Fr. Héctor Mauricio VARGAS RODRÍGUEZ, O.P.**

Vicerrector Administrativo y Financiero

**María Ximena ARIZA GARCÍA**

Directora Ediciones Usta Tunja

**Sandra Consuelo DÍAZ BELLO**

Directora Investigación e Innovación

**Juan Carlos CANOLES VÁSQUEZ**

Director Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación

Primera edición, 2023

ISBN: 978-628-7603-34-9

Corrección de Estilo:

Fr. Ángel María BELTRÁN NARANJO, O.P.

Diagramación e impresión:

Búhos Editores Ltda.

Todos los derechos reservados conforme a la ley. Se permite la reproducción citando fuente.

El pensamiento que se expresa en esta obra, es exclusiva responsabilidad de los autores y no compromete la ideología de la Universidad Santo Tomás.



Ediciones Usta  
Universidad Santo Tomás

2023

Departamento Ediciones Usta Tunja  
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este libro por cualquier proceso reprográfico o fónico, especialmente por fotocopia, microfilme, offset o mimeógrafo.

Ley 23 de 1982.



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	7
BIOGRAFÍA DEL AUTOR .....	11
AGRADECIMIENTOS .....	13
DEDICATORIA .....	14
PRÓLOGO .....	15
CAPÍTULO 1.....	19
¿CÓMO DESDE LA PSICOLOGÍA POSITIVA LOGRAR TRABAJADORES FELICES Y MÁS PRODUCTIVOS EN LAS ORGANIZACIONES?.....	19
CAPÍTULO 2 .....	43
PSICOLOGÍA SOCIAL Y SU ROL EN LOS AMBIENTES LABORALES SALUDABLES .....	43
CAPÍTULO 3 .....	63
PSICOGERONTOLOGÍA: ¿CÓMO ENVEJECER CON CALIDAD DE VIDA A NIVEL FÍSICO, EMOCIONAL Y LABORAL? .....	63
CAPÍTULO 4 .....	89
ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN EL MARCO DE LA REVO- LUCIÓN TECNOLÓGICA Y LAS INDUSTRIAS 4.0 .....	89
CONCLUSIONES GENERALES.....	109

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a small black dot. A vertical dotted line descends from the top of the tallest bar to a small white dot, which is positioned above the text.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## INTRODUCCIÓN

La vida de una persona transcurre significativamente en el ámbito laboral y organizacional. Inspirada en la psicología y algunas de sus ramas como la psicología organizacional, la psicología positiva y la psicogerontología, se ha llevado a cabo este trabajo con el fin de presentar 4 capítulos que contienen resultados de investigación en aspectos que son importantes en el mundo organizacional actual.

El primer capítulo presenta un estudio sobre la aplicación de la psicología positiva, para lograr trabajadores más felices y productivos en las organizaciones de hoy. Se hace un estudio del concepto de la felicidad desde varios autores, donde se encuentra que un aspecto valioso para generar ambientes laborales más saludables y positivos es la motivación. La psicología organizacional hace grandes y significativos aportes a este tema ayudando a comprender las herramientas ideales para que los trabajadores sean mucho más productivos y sientan mayor alegría y tranquilidad en su lugar de trabajo, donde pasan muchas horas del día, incluso llegando a limitar el tiempo para compartir en familia. Para las organizaciones es valioso para crear ambientes laborales felices ya que esto se verá reflejado en los resultados productivos y cumplimiento de metas organizacionales.

El segundo capítulo se centra primordialmente en definir la psicología social y su rol en el ámbito empresarial, revisando diversos aspectos que permiten conocer al individuo integralmente, realizando un análisis desde varias teorías como el psicoanálisis, el conductismo, la teoría del aprendizaje social, la teoría de intercambio social, etc, con el propósito de que este conocimiento brinde herramientas importantes a los líderes de las organizaciones y de los departamentos de talento humano, para que puedan generar las condiciones más favorables para que la



fuerza laboral pueda desempeñar su trabajo dentro de las condiciones adecuadas y más favorables posibles, con el fin de generar el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.

En el tercer capítulo, se presenta una revisión bibliográfica de un campo denominado psicogerontología con el objetivo de presentar una actualización sobre el estado investigativo de esta disciplina que permita obtener un conocimiento más profundo sobre ¿Cómo envejecer con calidad de vida a nivel físico, emocional y laboral? Teniendo en cuenta que las personas mayores pueden llegar a sufrir las mismas dificultades psicológicas que cualquier otra persona en la etapa del ciclo vital, por lo tanto, es un aspecto que las organizaciones no pueden olvidar, y velar por la calidad de vida de sus trabajadores es un acto de humanidad y responsabilidad, entendiendo que una persona inicia su proceso de envejecimiento desde el momento de nacer.

Finalmente, el cuarto capítulo, busca responder la pregunta ¿Cómo lograr organizaciones más humanas en el marco de la revolución industrial 4.0?, siendo un tema de total relevancia en la actualidad. El planeta está atravesando un gran cambio, una nueva era está transformando la manera de trabajar y de hacer negocios. El surgimiento de un nuevo modelo organizacional está creando nuevos retos donde el desarrollo del capital humano será el protagonista, para que las organizaciones puedan sobrevivir. El capítulo presenta aportes significativos que permitirán comprender la importancia de la humanización, en un momento donde la tecnología y la automatización están revolucionando el mundo laboral, así como las carreras profesionales y la manera de hacer las cosas.

Los 4 aspectos se enmarcan en un contexto actual. La pandemia COVID-19, ha acelerado el desarrollo de la revolución 4.0, es decir la revolución de la automatización, de los datos, significa que hoy más que nunca existe la capacidad de guardar cantidades enormes de información desde la nube. Aparece la inteligencia artificial como un camino que permite administrar información casi mejor que el cerebro humano, aspecto que contribuye con el desarrollo económico mundial, generando oportunidades enormes primordialmente en el ámbito de los negocios. Sin embargo, es prioritario reflexionar entorno al papel que desempeñan los seres humanos que han creado todos estos avances, permitiendo facilitar procesos para optimizar tiempos y lograr una industria más eficiente. El ser humano es el verdadero protagonista de lo que está pasando en el mundo, la tecnología por



si sola nunca podrá competir con las capacidades humanas relacionadas con la mente, los sentimientos y las emociones, aspecto que genera una preocupación por incluir en el desarrollo laboral, mayor atención a los trabajadores, al estudio de su comportamiento desde la psicología positiva, a la búsqueda permanente de bienestar social en ambientes laborales complejos, que les permitan vivir una vida saludable en todos los niveles, es decir a nivel físico y emocional, entender que la mayor población mundial que se verá en las próximas décadas ya serán adultos mayores primordialmente, qué se está haciendo en la actualidad para atender sus necesidades, la población juvenil se reduce considerablemente, entonces la mirada tercermundista de los países en vía de desarrollo preocupa ya que sus esfuerzos se dirigen mucho más hacia el desarrollo y crecimiento en la población juvenil descuidando lo que a futuro será realmente importante. Las organizaciones más humanas demandaran acciones estratégicas que permitan un bienestar integral real para los humanos, que habitarán el planeta y que cada vez vivirán muchos más años.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a solid black dot.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## **BIOGRAFÍA DEL AUTOR**

Profesional en Publicidad y Mercadeo; Especialista en Gerencia de Proyectos, Especialista en Psiconeuroinmunología. Magíster en Educación. Ph. D. en Business Administration. Doctora © en Psicología. Coach certificada internacionalmente. Con estudios en Design Thinking for Business Innovation de la Universidad de Virginia Estados Unidos. Diplomada en Docencia Universitaria, Gerencia de Procesos y Coaching de la Universidad de la Sabana. Cuenta con estudios de Inglés de la Universidad de Massachusetts en la ciudad de Boston Estados Unidos y en la Universidad de Victoria, Canadá. Investigadora, Escritora y Autora. Speaker y ponente internacional. Docente de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás. Con experiencia docente de 24 años a nivel de pregrado y postgrado y 12 años como gerente financiera. Empresaria Fundadora de la empresa Brandclimb Marketing & Innovation Consulting. Creadora de la Marca personal Dra Patricia García y de varias marcas de productos como Mapple Organics, Nuss Nuts Creamy, Staywell Institute, entre otras.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a small black dot. A vertical dotted line descends from the top of the tallest bar to a small white dot, which is positioned above the text.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## **AGRADECIMIENTOS**

Este libro es producto de una inspiración personal que surgió del conocimiento obtenido gracias a la experiencia en el ámbito empresarial, educativo y a los estudios que adelanté para llegar a ser Doctora en Psicología.

El estudio de la labor humana me ha llevado a observar ciertas dinámicas que se dan cada día en las organizaciones, en la sociedad, sin contemplar en algunos casos el valor del aspecto humano en la vida de tantas personas que día a día se esfuerzan para desempeñar su trabajo de la mejor manera.

Agradezco a la Universidad Santo Tomás y a sus directivas, por la oportunidad de contribuir con este aporte a la producción científica e investigativa de la institución y de brindar un nuevo conocimiento a muchos empresarios, emprendedores, estudiantes de Administración de Empresas, de Negocios, de Psicología, de Humanidades, y público en general que se sienta atraído por conocer mucho más acerca de los aspectos más significativos que se deben conocer al ser protagonistas de la cuarta revolución industrial que se está desarrollando en la actualidad.

Agradezco a mis docentes de la Universidad de Baja California México, ya que, con sus enseñanzas y orientaciones, me permitieron culminar este valioso producto investigativo.



## DEDICATORIA

*Dedicado a las personas  
que me he encontrado a lo largo de mi camino  
de conocimiento y experiencia que han sido  
luz e inspiración para mí.*



## PRÓLOGO

José Gregorio Hernández Tarazona, O.P

Quiero presentar este libro denominado “ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN LAS INDUSTRIAS 4.0” de la Doctora Nancy Patricia García Pacheco, quien con su experiencia en el mundo empresarial y en el mundo académico ha incursionado desde la psicología en las organizaciones, generando un análisis crítico desde los trabajadores en las empresas.

Este libro consta de cuatro capítulos, los cuales le permiten al lector adentrarse en el mundo de las organizaciones y de los trabajadores, es así que, a través de los ambientes propicios pueden ser más productivos generando espacios laborales sanos dentro de las organizaciones.

Debido a la pandemia del COVID 19 en marzo de 2020, nos vimos obligados a trabajar desde casa de manera remota, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Este trabajo remoto en principio parecía saludable, pero a medida que fue pasando los días, las semanas, los meses la sobre carga laboral se fue acumulando, debido a que no estábamos preparados para el trabajo en casa.

Esta sobre carga laboral, exigía grandes momentos de reuniones virtuales y de trabajo acumulativo, así mismo, los quehaceres del hogar como la atención de los hijos y otras. Todas estas situaciones generaron estrés y deseos de volver a la presencialidad, pues se trabajaba más de las horas laborales en el trabajo remoto que en la presencialidad, es así, que las organizaciones empezaron a pensar cómo hacer para tener la información disponible en tiempo real permitiendo la toma de decisiones temprana, de igual manera, hacer análisis de los datos aumentando la confiabilidad, la medición y gestión en los procesos.



Es claro que en un ambiente laboral sano, saludable, armonioso las personas son más productivas, generando ideas y estabilidad laboral. En las organizaciones donde existe una estabilidad laboral posiblemente ha habido ambientes saludables positivos donde la motivación juega un papel muy importante, por ejemplo, los ascensos, los salarios, las bonificaciones, las exaltaciones siempre será una motivación que se ve reflejado en la producción.

En los países desarrollados, actualmente hay más trabajo remoto que presencialidad, inclusive entre menos horas laborales mayor producción, pues, el descanso es algo significativo en el mundo empresarial y por supuesto pasar más tiempo en familia.

Es claro que, debido a la pandemia, al trabajo remoto, el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones nos alejaron del otro o de la otra, esto hizo que nuestros encuentros se virtualizaran generando largas horas en reuniones, inclusive en instituciones como la nuestra donde el humanismo es tan importante, se empezó a pensar en cómo generar bienestar institucional a través de las herramientas digitales con las que a menudo nos fuimos familiarizando.

Es así, que, el trabajo presencial y remoto con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, han contribuido a reducir el estrés laboral, generando una psicología más armoniosa en los ambientes laborales, ya que, por medio de este le ha permitido al trabajador obtener una comunicación más eficiente, asertiva y fluida.

Como es bien sabido, el texto que nos presenta la Doctora Nancy Patricia, se enfoca en una categoría supremamente importante como lo es la “felicidad”, en este caso, en las organizaciones; en el lenguaje tomista la felicidad no está depositada en las riquezas, pues, éstas solo son vehículos para el sostenimiento de la persona, de manera que no pueden ser su fin último, este argumento sobre la felicidad también es tratado por Aristóteles, quien dice que la “felicidad” es un fin que busca todo ser humano, sin embargo, no es absoluto, ya que depende de otros factores, así como lo indica la ética a Nicómaco que hace referencia al “vivir bien”, al crecimiento personal y profesional, ya que, esto solo se puede alcanzar en organizaciones que propendan por la felicidad y el bienestar de sus empleados.

Finalmente, agradezco a la autora de este libro por ahondar en este tema tan importante y que aporta a un buen clima laboral, pues, esto genera organizaciones más humanas comprometidas con una psicología organizacional en la que los ambientes laborales son más productivos y que se ve reflejado en la producción y en el crecimiento de la empresa.



## PRESENTACIÓN

Los seres humanos son un elemento fundamental en las organizaciones, es el activo más valioso. Cuando se habla de personas entran en juego, las emociones, los vínculos, las relaciones, todos estos factores son internos de cada individuo y las empresas deben ser capaces de manejarlos como factor diferencial que potencialice los resultados.

La revolución industrial 4.0 apoya el desarrollo empresarial de manera significativa, los robots se convierten en un gran apoyo para los humanos, la automatización reemplaza muchos espacios de actividad laboral humana, dando paso a nuevos roles, nuevas formas de trabajo, nuevas profesiones, nuevos desarrollos, las máquinas y la tecnología son buenas haciendo labores operativas y repetitivas, las máquinas son fabulosas respondiendo preguntas, los humanos son imbatibles haciéndolas. No es un tema que deba generar temor, es un tema para comprender el cambio, para comprender nuevos roles y sobre todo nuevas oportunidades a nivel global.

En este libro se presentan 4 aspectos que son significativos para comprender que una empresa es un lugar de coexistencias y experiencias que a pesar de la automatización y de la transformación digital, lo humano nunca será reemplazado, más bien debe ser potencializado. La actividad laboral impacta significativamente en la vida de las personas, marcando una huella en su corazón, en la sociedad y en la cultura en la cual esté inmersa.

Por lo anterior nace la necesidad de humanizar a las empresas, de crear un ambiente en el que se promueva la salud en todos sus niveles de manera colectiva. Buscar equilibrar la salud emocional, mental, física, espiritual, laboral, individual, colectiva, social, personal, etc. Humanizar es benéfico para todo el mundo, cobra sentido



cuando existe una verdadera preocupación por las personas que son el alma de la empresa, se les entiende y comprende desde la naturaleza de su sensibilidad, comprendiendo sus diversos tipos de inteligencia, inteligentes, que desean aprender todos los días, cumplir retos y objetivos, que buscan evolucionar para llegar a otro nivel de desarrollo de sus metas, en un entorno abierto, propositivo, que les permita sentirse motivados encontrando así un lugar que les permita encontrar un lugar para desarrollar su propia felicidad.

# CAPÍTULO 1.

**¿CÓMO DESDE LA PSICOLOGÍA POSITIVA LOGRAR  
TRABAJADORES FELICES Y MÁS PRODUCTIVOS  
EN LAS ORGANIZACIONES?**



## ■ RESUMEN

La psicología organizacional busca promover tanto el bienestar como el desempeño de los empleados. Algunos autores mencionan la felicidad como un ingrediente primordial para lograr resultados satisfactorios en las organizaciones. En este primer capítulo, se presenta el concepto de la felicidad desde diversos autores, donde se evidencia que un aspecto clave es la motivación y generación de ambientes positivos que permitan ampliar las fronteras del desarrollo de cada uno de los trabajadores para lograr su bienestar y el cumplimiento de las metas empresariales. Su objetivo primordial es presentar las principales contribuciones de la Psicología organizacional Positiva al tema de la felicidad y sus influencias para saber cómo lograr trabajadores felices y más productivos en las organizaciones, ofreciendo una revisión desde distintos autores, modelos y teorías, que han realizado aportes significativos. Finalmente se puede concluir que el logro de la felicidad depende de cada persona, sin embargo, un entorno laboral positivo determina sus valiosos resultados.

**PALABRAS CLAVE:** psicología, psicología organizacional, psicología positiva, ambientes laborales, felicidad, productividad.



## ■ ABSTRACT

Organizational psychology seeks to promote both the welfare and performance of employees. Some authors mention happiness as a primary ingredient to achieve satisfactory results in organizations. This article presents the concept of happiness from various authors, where it is evident that a key aspect is the motivation and generation of positive environments that allow expanding the frontiers of the development of each worker to achieve their well-being and compliance of business goals. The objective of this work is to present the main contributions of Positive Organizational Psychology to the topic of happiness and its influences to know how to achieve happy and more productive workers in organizations, offering a review from different authors, models and theories, which they have made significant contributions. Finally, it can be concluded that the achievement of happiness depends on each person, however, a positive work environment determines its valuable results.

**KEY WORDS:** psychology, work environments, happiness, productivity, human talent, healthy environments.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a small black dot. A vertical dotted line descends from the top of the tallest bar to a small white dot, which is positioned above the text.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## ■ INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo globalizado muestra cambios significativos en sus dinámicas, las economías presentan dificultades y los resultados a nivel empresarial se llenan de dificultades, la competitividad entre diversos sectores hace que el panorama se vea inmerso en la incertidumbre. La rotación de personal, las escasas garantías laborales, el desempleo, la pandemia COVID-19, entre otros aspectos han generado situaciones preocupantes que requieren de atención prioritaria por parte de los gobiernos a nivel mundial.

Por lo anterior, es evidente que en este contexto la psicología y la empresa adquieren roles importantes y protagónicos. La gerencia del talento humano aparece centrando su atención en el personal exaltando su talento, comprendiendo que la búsqueda de empleados más calificados, más creativos, más valorados, serán el recurso más importante que tengan a su favor en aras de predecir junto con la tecnología los caminos que los pueden llevar al éxito y desarrollo económico.

## ■ CONTENIDO

Hoy en día se evidencia que la definición de la psicología aceptada en el pensamiento contemporáneo corresponde a “la ciencia que estudia la conducta y los procesos mentales” (Morris & Maisto, 2005). Sin embargo, muchos psicólogos concuerdan en que dicha definición se queda corta para explicar y comprender el profundo campo de conocimiento que encierra.

La APA (American Psychological Association), contiene 53 divisiones que hacen parte de los campos de estudio de la psicología, cada uno con un enfoque y modelo de conducta y de procesos mentales propios. Uno de ellos corresponde a la psicología



industrial y organizacional enfocada o especializada en problemas que contemplan las condiciones de trabajo y la productividad de las personas que conforman la fuerza laboral dentro de una empresa.

Los individuos ocupan gran parte de su vida trabajando dentro de una organización, allí se encuentran con diversos entornos sociales, se enfrentan a diversas ideas, intereses, sentimientos y aspiraciones o ideales de metas para cumplir. Los que lideran las organizaciones se esfuerzan por enfocar el comportamiento de sus trabajadores hacia el cumplimiento de metas que les permitan ser más productivos.

Para comprender mucho más la psicología organizacional, a continuación se presentarán algunas definiciones desde diversos autores que han dado su aporte el cual ha sido significativo para el presente estudio.

Para Michael Aamodt (2010), temas como el cambio de las organizaciones, liderazgo, la comunicación, la psicología organizacional, el manejo del conflicto, la satisfacción laboral, así como los procesos que llevan a cabo los grupos de colaboradores, entre otros se relaciona con el objeto de estudio de la psicología organizacional.

Por su parte Porter, Lawler y Hackman (1975), se refieren a la psicología organizacional como una manera científica de comprender las relaciones que se dan entre las personas y los entornos laborales, igualmente indican que esto se va dando de acuerdo con el contexto de aplicación (Arnold, Cooper y Robertson, 1995).

Sin embargo, otros coinciden en que la psicología organizacional es “el conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo” (Saal y Knight, 1998; Hollway, 1991; Drenth, Thierry, Willems y De Wolf, 1984).

La psicología organizacional hace parte de la psicología aplicada, la cual hace referencia al desarrollo de principios de base científica que se dan en el lugar donde las personas trabajan (Spector, 2002). Así mismo, se considera la psicología organizacional como el estudio de la manera como las personas se seleccionan, como se recompensa su trabajo, como son motivadas dentro de las organizaciones y la manera como se comportan ellas y sus líderes, Furnham (2001).



Esta última definición abarca o detalla algunos elementos valiosos como por ejemplo estudiar la manera como son recompensadas o motivadas las personas, subrayo esta parte porque es algo que no se evidencia en las organizaciones, no existe un interés real entorno a la importancia del trabajador para la empresa, se evidencia mucho más la utilidad de la psicología organizacional para lograr los resultados y objetivos de las empresas, pero no al logro del bienestar para los empleados.

Luego de indagar acerca del ejercicio de los psicólogos organizacionales y del trabajo en Colombia, no se encuentra evidencia o literatura acerca de la importancia de la representación de los empleados, en cambio sí existe mucha evidencia relacionada con los aportes de la disciplina enfocada en la mejora de la productividad e indicadores de eficiencia en las organizaciones (Gómez Vélez, 2015).

Lo anterior significa que los aportes de la psicología organizacional especialmente al desarrollo de los trabajadores, al desarrollo de sus capacidades individuales y a su motivación continua es pobre, y desde este escenario se hace valioso encontrar un equilibrio que permita a la empresa cumplir sus objetivos, pero sin sacrificar los ideales y las metas del personal que cada día contribuye con dichos propósitos.

*Cuando se implantan nuevas maneras de trabajar en una organización de manera inteligente se pone atención a las relaciones interpersonales que se desarrollan durante la vida laboral, igualmente en el diseño de procesos, de recompensas, en evaluar el desempeño, tomar decisiones acertadas y lograr una comunicación eficiente. Por lo tanto, las empresas deben enfocar sus objetivos en la adquisición de nuevos conocimientos, proveer tecnología y dar respuesta inmediata a todo lo que se demande, así como la creación de ambientes laborales favorables que permitan la adaptación a posibles riesgos que se puedan confrontar. También es importante la flexibilidad en las organizaciones, porque se pueden obtener de esta manera mejores rendimientos (Bonifaz, 2012, p. 9).*

Estar atento a la manera como se desarrollan las relaciones entre compañeros, en el ámbito laboral, de una manera inteligente y acertada, podrá ayudar a generar un ambiente de trabajo comprometido, saludable, motivado, feliz y por ende productivo. Muchas veces los factores que hacen que los empleados no logren brindar todo su potencial tiene que ver con el grado de motivación y de insuficientes recompensas que hacen que los trabajadores se sientan explotados y no encuentren un reconocimiento justo de su labor cotidiana.



La motivación de los trabajadores apoyará el logro de resultados satisfactorios para todos quienes integran un entorno laboral. En psicología la motivación “es la serie de estímulos que mueven a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas para su culminación” (Rodríguez, 2006). La motivación se relaciona con todo el conjunto de sueños que tiene una persona que hacen posible que una persona ejerza una actividad con el propósito de cumplirlos.

Las empresas se encuentran en un entorno con un ritmo de trabajo acelerado, así que “el talento humano es el factor más importante para potenciar una ventaja competitiva” (symposium, The Segal Group, 2010), muchos estudios muestran que los líderes empresariales no se han preparado lo suficiente para superar los desafíos empresariales de los próximos años. Así que Tom Peters citando a Lewis Platt, de la Hewlett-Packard, no podría ser más acertado cuando declaró que: “lo que tuvo éxito en el pasado no hará tener éxito en el futuro” (Delgado, 2003, p. 79), confirmándose que los tiempos cambian y que existen nuevas formas de actuar para lo cual es necesario prepararse y preparar al equipo de trabajo, generando ambientes idóneos y saludables.

Según Jesús Ángel Sánchez (2012), los expertos manifiestan que las personas realmente no abandonan sus empleos, lo que desean es alejarse de sus jefes. Los líderes y directivos de las compañías tienen una alta influencia sobre los resultados de sus empleados, aspecto que está sustentado por muchas investigaciones. Dirigir como otras labores, es una actividad que se aprende.

Es significativo obtener nuevos conocimientos, prepararse para que desde la dirección de una organización se puedan determinar las habilidades y competencias personales que faciliten la relación con los demás para que el clima laboral sea saludable.

Aunque es importante ocuparse de la capacitación y a lograr la adaptación al puesto de trabajo, para garantizar actitudes favorables, así como personas motivadas ya que esto es vital. Un componente valioso para la promoción de un adecuado ambiente en el trabajo es la motivación, “los directivos eficaces dedican suficiente tiempo para incrementar y fortalecer la motivación de sus subalternos, lo que se refleja en su esfuerzo e interés”. (Whetten & Cameron, 2011, p. 355).



Los programas de motivación adecuados y eficaces deben ser los que se enfoquen en aumentar la satisfacción y la productividad y no hacer mayor énfasis únicamente en el desempeño. Los empleados que se sienten explotados son empleados infelices y estos empleados a su vez podrían estar en la búsqueda de irse a laborar en la competencia. Aunque la explotación puede aumentar la productividad en el corto plazo, sus efectos en el tiempo por lo general pueden reducir su efectividad, llegando a un mayor ausentismo, a la rotación de personal, al sabotaje e incluso a la violencia y agresividad, que contribuyen con ambientes laborales poco saludables y muy costosos para las organizaciones y para los trabajadores.

La estrategia de motivación integradora que todos los directivos de una organización deberían tener en cuenta se destaca por dar igual peso al desempeño y a la satisfacción, los directivos que han aprendido a administrar son capaces de combinar estas dos fuerzas en programas integradores y sinérgicos para construir enfoques suficientemente creativos y positivos.

La motivación conlleva al desarrollo de emociones positivas que colaboran con el sentimiento de bienestar de los individuos. Según Daniel Goleman, un elemento esencial que también contribuye es la capacidad que poseen las personas de automotivarse:

*Es esencial controlar la vida emocional, subordinarlo teniendo en cuenta un objetivo, resulta valioso para poder mantener la creatividad, la atención y la motivación. El autocontrol emocional corresponde a la capacidad de demorar la gratificación y ahogar la impulsividad lo que constituye una oportunidad para obtener un logro, si somos capaces de sumergimos en el estado donde todo fluye tendremos mayor capacidad para lograr resultados en todas las áreas de la vida. Las personas que tienen estabilidad emocional llegan a ser mucho más productivas y eficaces a nivel empresarial. (Goleman, p. 33)*

No todas las personas saben manejar adecuadamente sus emociones, hay quienes lo saben hacer adecuadamente, pero en cambio no son diestros cuando requieren apaciguar el manejo emocional de otros, lo que se debe resaltar es que el cerebro es extraordinariamente elástico y puede someterse a un continuo proceso de conocimiento y aprendizaje, que permita desarrollar ciertas habilidades que son beneficiosas para cumplir adecuadamente los objetivos que son exigidos para un determinado rol dentro de una empresa.



Algunos expertos indican que: “para tratar de controlar emocionalmente los sentimientos suele dar un magnífico resultado ponerse en el lugar del otro tratando de sentir lo que siente el otro” (García, 2006, p. 44). Así mismo se refieren al pensamiento positivo y optimista como un factor que ayuda a la motivación, puede ser aprendido y fortalecido, este factor positivo muestra el lado bueno de la vida, y conduce a emociones tan valiosas como la felicidad.

## ■ Concepto de la felicidad y la felicidad laboral

Según el DRAE (Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua), el concepto de felicidad es definido como: satisfacción, gusto, contento. Estado de grata satisfacción espiritual y física.

La felicidad puede ser definida de diversas maneras, en general, sentir la emoción de la felicidad mejora la calidad de vida de las personas (Mercado, 2014). Para Correal (2010): “La felicidad desde un punto de vista psicofisiológico es un estado de la mente producido por la dopamina la cual es liberada cuando existe un placer físico, una ausencia de emociones negativas y una significación positiva”.

Autores como Nobell y Velásquez (2013) definen la felicidad como: “un estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, que surge de una evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social, afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia”.

Desde la edad antigua, los filósofos, ya discernían a cerca de la felicidad, para ellos existía una conexión entre la verdad y la felicidad. Marías (1987) afirma que: “vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz”, entonces, la felicidad se convierte en lo que realmente buscan los seres humanos, su actuar, sus metas están direccionadas a alcanzar tan anhelado estado.

El estudio de la felicidad hoy en día es amplio y diverso, se encuentran muchas nociones, algunas de ellas mencionadas por Cárdenas (2016) son: “Bienestar, florecimiento, emoción, descripción de la mente”. La felicidad ha sido ampliamente estudiada en el ámbito filosófico, así como en el pensamiento en general. Es un término que se ha vuelto tan complejo que varios estudios intentan hacer una aproximación conceptual, llegando a estudiar la felicidad desde lo descriptivo y desde lo evaluativo.



En una obra titulada *Happiness, A Philosophers Guide* del autor francés Frédéric Lenoir (2015), se habla de la felicidad como fenómeno perteneciente al ámbito de la psicología, ya que se hace referencia al “cerebro emocional” y al “contagio de la felicidad”, acercándose a la felicidad como un fenómeno mental.

Según Aristóteles en su libro *Ética a Nicomaco*, indica que “la felicidad es algo perfecto y autosuficiente por ser el fin de los actos”. Agrega que todo lo que se hace en la vida es para ser feliz.

La felicidad tiene que ver con buscar la paz interior, es una construcción, una acción que depende de cada persona, tiene que ver con una postura incondicional con sí mismo, la felicidad se elige, cuando una persona logra ser como verdaderamente es, “la felicidad es una obligación de cada quién” (Bucay, 2018). Desde este punto de vista la felicidad depende de la individualidad de cada ser humano, cada uno percibe su propia felicidad desde su experiencia personal, sin embargo, es necesario crear espacios y escenarios de autoconocimiento con plena consciencia para lograr comprender qué es lo que activa el cerebro para lograr sentir la emoción que si se cultiva adecuadamente no debería ser momentánea, sino parte de la vida misma.

Por su parte la felicidad laboral es un nuevo reto de intervención que cuando se logra ha demostrado obtener resultados favorables a nivel organizacional. Sin embargo, aún falta mucho más por lograr que se ponga en práctica pensando en un gana gana incondicional por parte de quienes hacen parte del escenario empresarial.

Jones (2010) indica que según “Happiness at work los trabajadores pasan al alrededor de 90.000 horas laborales en toda su vida, razón por la cual es necesario que se genere un equilibrio entre los factores laborales y la felicidad”, con el objetivo de que se desarrolle una mayor satisfacción y se produzca un mayor rendimiento y desempeño laboral, así que conocer a las personas y tenerlas en cuenta como el principal activo con que cuenta la compañía, permite lograr los mejores resultados lo que genera una oferta de valor atractiva para quienes integran la fuerza trabajadora.

*La felicidad laboral, además de ser una emoción, es uno de los valores que contribuyen a los actores de una empresa en moldear: conductas y comportamientos que inspiran sentimientos de alegría, de amor y de esperanza en un futuro siempre mejor; los cuales, se reflejan en el bienestar integral de la comunidad laboral y contribuye con la formación*



*de seres excelentes, capaces de inspirar sentimientos positivos y transmitir emociones con asertividad y socio-afectividad para impactar positivamente en las relaciones humanas, la comunicación y el mundo laboral (Collazos & Blandón, 2018).*

La felicidad laboral debe generar una sensación profunda de satisfacción a nivel individual, así como con las circunstancias con las que se encuentran los trabajadores día tras día. Es importante analizar dichas circunstancias para evitar ambientes negativos y tóxicos que generen desconfianza o descontento con lo que se hace o se tiene que hacer.

El trabajo debe realmente proporcionar la oportunidad de ser felices, contribuir con la estabilidad, generar satisfacción. La empresa aún en esta era piensan que el tema emocional y el manejo emocional de sus empleados no es inherente a su labor, que no tiene nada que ver. Este es un gran error, las organizaciones deben fomentar ambientes saludables, que permitan una interacción positiva, justa, ética para lograr la productividad y el crecimiento que las compañías anhelan.

El estudio de la felicidad ha sido liderado por la Psicología positiva, en la actualidad, ésta se ocupa de aspectos que la psicología tradicional ha dejado atrás. Para Seligman y Csikszentmihalyi (2000)

*La psicología clásica se ha centrado mucho más en la enfermedad, lo que ha permitido descuidar aspectos tan importantes como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, el flujo, así como la felicidad, sin tener en cuenta los beneficios que estos presentan para las personas (p. 84)*

Una de las ideas principales que presenta la psicología positiva es que existen 3 accesos para llegar a la felicidad, uno de ellos es el placer, es decir, ser capaz de disfrutar las emociones que son positivas, dos, el compromiso, ser capaz de utilizar los puntos fuertes que cada individuo tiene de manera positiva y tres, el sentido es decir formar parte de algo más grande, valioso e importante. (Leimon & McMahon, 2016). Es posible que también brinde reconocimiento, aspecto que todos los seres humanos quieren sentir en muchos momentos de su vida sobre todo a nivel laboral, donde han dejado parte de su valiosa vida.



La psicología positiva ha evolucionado a partir de investigaciones que han permitido abordar temas valiosos como el bienestar y el desarrollo de la salud positiva. Desde este punto lograr que las personas tengan pensamientos positivos y experiencias positivas es posible lograr momentos emocionales de felicidad significativa.

Importante mejorar el bienestar mental, algunos de los elementos que pueden ayudar son: el conocimiento, el amor, la justicia, la templanza y trascendencia son algunas de las virtudes humanas que pueden ayudar a que las personas sean más prósperas. (Peterson y Seligman, 2000).

La psicología positiva ayuda a cultivar la felicidad, esta ayuda a que las personas sean mejores seres humanos y se sientan bien, de esta manera surge de una manera más espontánea la creatividad, se pueden relacionar con otros, se puede avanzar y aprender mejor, se puede hacer el trabajo con mayor éxito. El desarrollo humano puede permitir logros personales, profesionales y laborales. Cuando las organizaciones se preocupan por su capital humano los resultados son más visibles.

Desde la Psicología organizacional positiva se han dado investigaciones que dan grandes directrices para que las empresas puedan lograr un ambiente laboral feliz. Las empresas pueden crear un entorno que fomente la felicidad, sin embargo, es claro que la experiencia del empleado puede fomentar el bienestar, cada empleado es responsable de su felicidad, la empresa pone las condiciones para que se den los resultados positivos y lograr los objetivos propuestos.

En el mundo grandes y reconocidas empresas se han destacado por ofrecer estrategias de felicidad corporativa que les han dado excelentes resultados, es el caso de Google, Zappos, Ikea, Disney, Facebook, Chevron, SquareSpace, Twitter. Estudiando cada uno de los casos se pueden encontrar resultados significativos que permiten concluir que los ambientes laborales se caracterizan por ser ambientes que les resultan divertidos a sus empleados, el trabajo en equipo los mantiene motivados, sienten que su trabajo realmente importa, sienten seguridad, libertad para ser creativos y exponer sus ideas, saben que van a ser valoradas, pagos extras, lugares de descanso, atmósferas de igualdad, libertad y transparencia.

Según Hemingway, Baker & Greenberg (2007):



*Muchos grupos que se desarrollan socialmente a veces tienen un malestar tan elevado que no pueden considerarse felices, sufren la infelicidad muchas veces como resultado del miedo. La felicidad es el resultado del coraje que se relaciona con el aprecio y el respeto por las demás personas, la imaginación y la creatividad fluyen libremente en las personas y con unos fuertes lazos sociales que se desarrollan a nivel grupal. Cuanto más se utiliza la imaginación, más se intercambian las ideas y más evoluciona un grupo en la dirección acertada. La diferencia entre las organizaciones felices y las infelices es la misma que existe entre ser simplemente alguien que reacciona a las llamadas e imposiciones del mundo exterior o, por el contrario, alguien que construye creativamente una nueva realidad obligando necesariamente al mundo a adaptarse a ella.*

Los autores mencionan un aspecto que es valioso mencionar y que hace parte de la sociedad en la que los grupos de individuos se desarrollan, ese aspecto es el miedo. La legislación y políticas laborales por las que se rigen muchos países como Colombia, han permitido que la rotación de personal y la poca estabilidad laboral que existe hoy en el país, sumerja a la fuerza laboral en un miedo que no permite que sus habilidades y capacidades fluyan o se puedan poner en práctica de manera adecuada porque existe el temor de que si no siguen las orientaciones de quienes tienen el poder y lideran las organizaciones sean víctimas de despidos que en muchos casos son injustificados apelando a que la ley incentiva que no haya trabajo estable.

Cuando no hay garantías suficientes y se han desconocido por años los principios fundamentales de la administración planteados por uno de los más destacados teóricos de la escuela clásica Henry Fayol, quien promulga la importancia de que exista estabilidad laboral, para lograr el manejo adecuado de una empresa, es normal que sea muy difícil lograr ambientes laborales saludables a pesar de que existan departamentos de talento humano y áreas especializadas en salud y seguridad laboral, son contadas las empresas que logran crear ambientes laborales felices y satisfactorios que generen resultados positivos y de mutuo beneficio.

El reto está en lograr incorporar y poner en práctica el concepto de felicidad en el mundo laboral donde muchas personas permanecen gran parte de sus vidas, la felicidad es asunto de todos, debe ser real, espontánea, debe gozar de bondad, de reconocimiento, la felicidad es una emoción que logra expandirse, así que se deben



crear los espacios ideales para que se logre este propósito, ya que entre más feliz logra ser un empleado, mayor será su productividad y nivel de compromiso con su organización, aspecto que ya ha sido comprobado y medido científicamente.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada en esta investigación es de tipo cualitativo, técnica documental, la cual consiste en la selección de información a través de la búsqueda y lectura de artículos, libros, de bibliografía diversa con el fin de estudiar el fenómeno presentado como es la felicidad laboral, a través del análisis, crítica y comparación de varias fuentes de información. Así mismo se revisaron diversos medios impresos, electrónicos, gráficos y audiovisuales, para obtener un acercamiento más completo hacia el objeto de estudio.

## **RESULTADOS**

A continuación, se buscará dar respuesta al cuestionamiento inicial que motiva la elaboración de la presente investigación. A partir de todas las fuentes documentales consultadas para el desarrollo del presente tema se puede decir que no existen fórmulas perfectas o únicas para lograr la felicidad laboral y mejores resultados en las organizaciones, pero sí existe un conocimiento acertado que ha sido demostrado por compañías que lo han puesto en práctica obteniendo excelentes resultados.

Si bien es cierto que las culturas organizacionales son distintas y que los individuos que componen la fuerza laboral también gozan de una individualidad única, el estudio del comportamiento humano desde la psicología organizacional y del trabajo, así como de la psicología positiva están dando luces sobre las estrategias, formas y métodos que permitirán alcanzar resultados valiosos y significativos a quienes quieran ponerlos en marcha para lograr resultados extraordinarios.

Según la Organización Mundial de la Salud, el 90% del deterioro de los trabajadores se relaciona de alguna manera con el estrés que provoca su trabajo. (La República, 2019). Para lograr reducir estos índices es importante cuidar de la salud mental y emocional del equipo de trabajo. Fortalecer el vínculo laboral con los trabajadores, otorgar reconocimiento, evitar la sobrecarga de trabajo, retener profesionales talentosos y lograr mayor motivación son aspectos que pueden contribuir con la reducción del estrés.



A nivel científico se han realizado varios estudios en Universidades tan prestigiosas como Harvard, Berkeley, UCLA, Pensilvania, entre otras. Hoy la felicidad es muy importante para las personas y para las empresas. De acuerdo con la Universidad de Berkeley,

*Es valioso ocuparse de la felicidad en el lugar de trabajo, para esto se requiere concentrar la atención en los siguientes cuatro ejes: propósito, compromiso, resiliencia y compasión. El propósito radica en que las expectativas de crecimiento personal y laboral se puedan cumplir en el mismo lugar, conocer las razones por las cuales las personas trabajan allí, y saber si en este lugar podrán cumplir sus sueños. (Ibáñez, 2018)*

Lo anterior es importante ya que la preocupación por conocer la razón por la que los empleados a nivel individual ocupan un cargo, qué los motivó, que les permite sentirse bien, sería la oportunidad perfecta para empezar a trabajar realmente por el bienestar laboral. No es suficiente usar encuestas o investigaciones distantes, es mejor permitir y generar el ambiente adecuado para que las personas puedan expresarse y ser escuchadas. Bajo garantías éticas y de suma responsabilidad y profesionalismo, si no se dan esas garantías el personal seguirá diciendo que se siente muy bien y guardando en su mente y corazón la verdad que le hace permanecer allí por miedo a perder su trabajo, acción que genera un estrés, que genera un panorama muy negativo para cada persona.

Según el Doctor Mario Alonso Puig (2017), tratar a los demás de verdad como personas y en segundo lugar hacer trabajo interior para encontrar ese silencio donde la mente se va apaciguando de forma natural, el cuerpo se recupera, la energía aumenta y la claridad mental se dispara. Hay estudios que indican que cuando la tensión interior de un empleado supera un nivel todo lo que es la eficiencia cae radicalmente, es decir la capacidad de esa persona para negociar bien, para tomar buenas decisiones, para aprender cosas nuevas, se reduce significativamente. También indica que una persona emocionalmente bloqueada es una persona psicológicamente anulada, por eso es importante busca espacios de tranquilidad y buscar la compañía de otras personas que te darán una mano siempre para levantarte sin ningún interés y que se preocupan por el bienestar del otro.

De esta manera existen más posibilidades de que las personas sean más productivas, más creativas y más eficientes. Si en las organizaciones se trata a los empleados como si fueran realmente eficientes, productivos y brillantes, sus resultados siempre



serán positivos. Es aquí donde el liderazgo juega un papel fundamental, cuando a las personas de manera natural se les concibe de manera excepcional, las personas comienzan a responder positiva y satisfactoriamente. Así que el líder debe fijarse siempre en el potencial de las personas que componen su equipo de trabajo y preocuparse por desarrollar mucho más todo su potencial.

*La felicidad implica la relativa presencia de emociones positivas, así como la relativa ausencia de emociones negativas; y la felicidad es un juicio global. Niveles altos de Psicología del Bienestar han demostrado que pueden aumentar el rendimiento en el trabajo, al tiempo que aumentan la capacidad de cada individuo para apreciar nuevas oportunidades y experiencias. (Thomas, Write & Russel en Rivera, Tarride y León, 2019, p. 10)*

Teniendo en cuenta lo anterior, parece que muchos empresarios aún no conocen o aplican estrategias que les permitan crecer en conjunto tanto la organización como el equipo de personas que hacen parte de ella. Hoy es un tema muy tratado en diversas conferencias y capacitaciones empresariales, pero cuando se revisa su puesta en marcha, no hay evidencias de que haya preocupación o claridad al respecto.

A partir del movimiento psicológico surgido en 1990, denominado psicología positiva descrito anteriormente, cabe resaltar que a partir de Seligman quien lidera este movimiento, existen algunas fuentes de felicidad y de bienestar, entre ellas se encuentran las siguientes:

*Las personas que se relacionan con más personas o son más sociables tienden a tener mayor grado de felicidad. Practicar la gratitud también mejora el bienestar, la satisfacción personal y nos hace más felices. Cuantas más emociones positivas se experimenten se puede llegar a vivir más y mejor. La tecnología, el entretenimiento y el diseño pueden ser elementos de gran ayuda para lograr la felicidad. Tener dinero realmente no es algo que pueda generar felicidad, excepto si es compartido con los demás. (Cruz, Ramírez & Sánchez, 2019)*

El fundamento de este modelo se basa particularmente en identificar todo lo que un ser humano busca de manera libre para alcanzar su bienestar. Igualmente, la psicología positiva busca “comprender el desarrollo de las personas yendo desde el pasado al presente, contemplando el futuro para así asegurar el equilibrio y bienestar de estas” (Díaz, Ramos & Villanueva, 2019).



Según Lyubomirsky (2014), dentro de los aspectos más significativos de su teoría de la felicidad destaca entre otras las siguientes:

1. *Las personas tienen falsas creencias sobre aspectos que consideran les pueden generar felicidad para siempre y sobre aspectos adversos que a su vez creen que les pueden generar infelicidad por toda la vida.*
2. *Frente a las situaciones de crisis la autora recomienda tomar las situaciones con calma, de manera analítica, visualizando las opciones que tenemos y de esta manera adquirir la sensatez necesaria para enfrentar dichas situaciones que no constituyen el fin de nuestra felicidad, si no por el contrario una oportunidad de guiar nuestro camino hacia una vida plena.*
3. *El análisis sobre el mito de que “seré feliz cuando encuentre el trabajo adecuado” invita a reflexionar sobre las causas del malestar que se tiene sobre el trabajo que se desarrolla, analizando los elementos positivos y negativos que este nos aporta y de esta manera tomar decisiones más asertivas frente a qué camino debemos tomar frente a dicha situación.*

Por su parte Iopener Institute (2005), hace su aporte con un modelo llamado la ciencia de la felicidad en el trabajo donde indica que el desempeño y la felicidad en el trabajo dependen de 5Cs: Contribución, que se refiere a lo que la persona hace. Convicción, que es la motivación a corto plazo. Cultura, en qué medida la persona siente que encaja. Compromiso, se refiere a la vinculación a largo plazo. Capacidad, que se refiere a la confianza en sí mismo. Así mismo indican que lo anterior hace parte de un ecosistema donde cada uno de estos aspectos impacta sobre los otros.

Dentro de los diversos modelos y teorías de la felicidad se debe tener en cuenta que el pensamiento positivo depende de cada ser humano, que se puede enseñar a pensar positivamente y poner en práctica dicho pensamiento a lo largo de la vida. Es elección y decisión de cada persona ver su trabajo y su vida de manera positiva o negativa. Sin embargo, no se puede apartar la idea de que cada vez es más valioso e importante enseñar tanto a empresarios como trabajadores que la felicidad laboral hace la diferencia, ya la está haciendo en muchas empresas en el mundo que se han atrevido a ponerla en práctica. Sus resultados dan cuenta de que las personas que son felices con sus trabajos y que se desempeñan en lugares



con ambientes sociales felices son más productivas, se identifican y comprometen más con su organización, y se orientan en sintonía con todo el equipo de trabajo hacia el logro de las metas y objetivos para crecer de manera conjunta.

## CONCLUSIÓN

La felicidad es un concepto construido por cada persona de manera individual, depende de su experiencia con el entorno que le rodea. Cuando aprenden a pensar de manera positiva y a crear ambientes positivos para ellas mismas y para los demás empiezan a percibir emociones distintas, como la alegría, el gozo, la tranquilidad, alcanzando de esta forma bienestar y satisfacción.

Cuando se sienten más felices los individuos, dejan de sentir miedo, se sienten más confiados, son más creativos, desarrollan un gran sentido hacia la innovación, mejoran sus relaciones con los demás, son menos vulnerables, aprenden a manejar las circunstancias difíciles o retadoras que se puedan encontrar en el camino.

Cada ser humano busca la felicidad de diversas maneras, algunos desde lo material, otros desde lo espiritual, lo laboral, lo familiar, para cumplir con sus propias expectativas. Lograr un ambiente laboral feliz proporciona grandes beneficios, los más importantes siempre deben ser los que tienen que ver con las personas, los seres humanos que lograran cumplir y superar las expectativas, retos y metas organizacionales para el crecimiento conjunto.

Es necesario que las empresas implementen estrategias que permitan generar felicidad y bienestar en los trabajadores contemplando sus valores, buenas prácticas laborales, compromiso por parte de los que lideran toda la organización, no se debe reducir solo al departamento de talento humano. Se debe velar por la integración de equipos, aumentar la motivación, el compromiso, valorar y retener el talento. Eliminar prácticas injustas y egoístas. Crear políticas sinceras que se ajusten de una manera positiva al reconocimiento del trabajador, que generen una cultura sólida, se deben crear las condiciones que permitan promover felicidad y un estado de salud positivo.

Lograr la felicidad de los trabajadores depende mucho del liderazgo organizacional, el rol de los directivos es fundamental, es un reto que con mucho conocimiento de sus empleados, compromiso y responsabilidad institucional es posible cumplir.



Son los líderes los que tiene que iniciar a conocerse y a crear ambientes laborales satisfactorios para que de esta manera sea posible contagiar esta esencia a todos sus colaboradores. La felicidad no depende de una sola persona, es tarea de todos.

En un entorno donde el gran protagonista ha sido la automatización, el desarrollo tecnológico y la creación de robots con inteligencia artificial, el desarrollo emocional humano debe imperar y fortalecerse creando entornos más humanos, más creativos, motivados y sobre todo felices emociones que los robots nunca podrán experimentar.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. 6ta. edición. México: Cengage Learning.
- Arnold, J.; Cooper, C.L. y Robertson, I.T. (1995): *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. London: Pitman Publishing.
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Red Tercer Milenio.
- Bucay, J. (2009). La felicidad. Recuperado el 15 de noviembre de 2019 en: <http://la-felicidad.info/wp-content/uploads/2017/09/El-camino-de-la-felicidad.pdf>
- Cárdenas, J. A. (2015). La felicidad Hoy. La definición del concepto de felicidad y los métodos para su estudio en la filosofía contemporánea. Universidad de Chile. Recuperado el 5 de diciembre de 2019 en: [https://www.researchgate.net/publication/312040446\\_La\\_felicidad\\_hoy\\_la\\_definicion\\_del\\_concepto\\_de\\_felicidad\\_y\\_los\\_metodos\\_para\\_su\\_estudio\\_en\\_la\\_filosofia\\_contemporanea](https://www.researchgate.net/publication/312040446_La_felicidad_hoy_la_definicion_del_concepto_de_felicidad_y_los_metodos_para_su_estudio_en_la_filosofia_contemporanea)
- Collazos, C. & Blandón, G. (2018). *Hacia la construcción de una teoría de la felicidad laboral 3.0 con fundamento de Bertrand*.
- Correal, L. (2010). *Fisiología de la alegría*. Medellín, Colombia. Obtenido el 6 de octubre del 2011 de: <http://www.slideshare.net/lilymorales/fisiologa-de-la-alegra>
- Cruz, J., Ramírez, S. & Sánchez, D. (2019). *La felicidad organizacional, un nue-*



- vo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. Universidad Sergio Arboleda. Especialización en Gerencia del Talento Humano. Bogotá. Recuperado el 12 de Octubre de 2019 en: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%2Ofelicidad%2Oorganizacional%2O%2Oun%2Onuevo%2Oreto%2Ode%2Ointervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, N. (2003). El líder y el liderazgo. Reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología. Universidad de Antioquia. Medellín, Antioquia.
- Díaz. Ramos, S. & Villanueva, D. (2019). La felicidad organizacional. Una revisión narrativa frente al rendimiento laboral de millennials. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Psicología. Bogotá, D.C.
- Drenth, P.J.D.; Thierry, H.; Willems, P.J.; y De Wolff, C.J. (Eds.) (1984): Handbook of Work and Organizational Psychology. Chichester: John Willey & Sons.
- Diccionario de la Real academia de la Lengua Española (DRAE). Felicidad Recuperado el 5 de noviembre de 2019 en: <https://dle.rae.es/felicidad>
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional. México: Alfaomega.
- García, L. (2006). Técnicas y Habilidades Directivas. EOI Escuela de Negocios.
- Goleman, D. (2002). Inteligencia emocional. Editorial Kairos.
- Hollway, W. (1991): Work Psychology and Organizational Behaviour. London: SAGE Publications
- Ibáñez, P. (24-10-2018). Felicidad en el Trabajo. Diario La República. Recuperado el 2 de noviembre de 2019 en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/felicidad-en-el-trabajo-2785340>
- Iopener Institute (2005). La Ciencia de la Felicidad en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.iopenerintitute.com/the-science-of-happiness-at-work>
- Jones, J. (2010). Happiness at work, Journal Of Management reviews, vol, 12, p. 384 – 412.



- La República, (2018). Felicidad en el trabajo. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/felicidad-en-el-trabajo-2785340>
- La República, (2019). La felicidad Laboral y la salud de los empleados. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/la-felicidad-laboral-y-la-salud-de-los-empleados-2834158>
- Law, I. (2009). Happiness and Preference-Satisfaction. En L. Bortolotti (Ed.) *Philosophy and Happiness* (pp. 167-182). London: Palgrave Macmillan.
- Leimon, A. & McMahon, G. (2016). Positive psychology for dummies. Barcelona: Editorial Planeta.
- Lenoir, F. (2015) *Happiness, A Philosopher's Guide*. Brooklyn: Melville House.
- Lyubomirsky, S (2014). La Ciencia de la Felicidad.
- Marías, J. (2018). La felicidad humana. Obtenido de: [http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/033/Num033\\_018.pdf](http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/033/Num033_018.pdf):
- Mercado, M. (2014). Concepto de felicidad en jóvenes. Universidad Católica Boliviana. Recuperado en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Nobel, A. & Velásquez, J. (2013). Felicidad y desarrollo de la cultura en las organizaciones. Un enfoque psicosocial. Revista de Comunicación. Recuperado el 20 de noviembre de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4508754>
- Porter, L.W.; Lawler, E.E. III y Hackman, J.R. (1975) Behavior in Organization. New York: McGraw Hill Book Co.
- Rivera, k., Tarride, M. & León, R. (2019). El Bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. Revista salud y bienestar colectivo. Chile. Recuperado el 18 de diciembre de 2019. En: <http://www.revistasaludybienestarcolectivo.com/gallery/1%20rev%20n%204%202019enejunio2919%20rev%20sal%20y%20bien.pdf>



- Rodríguez Estrada, Mauro. *Comunicación y superación personal*, México, El Manual Moderno, 2006.
- Sánchez, J.A. (2012). *Funciones, competencias y habilidades directivas* Madrid: Escuela Nacional de Sanidad.
- Saal, F. y Knight, P. (1988): *Industrial / Organizational Psychology: Science and Practice*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. México: Editorial manual modern.
- Seligman, M. & Peterson, Ch. (2000) *Positive Clinical Psychology*. Chapter prepared for Aspinwall & Staudinger: *A psychology of human strengths: Perspectives on an emerging field*. Washington: APA [En red] Disponible en: [www.positivepsychology.org/documentsandsettings.htm](http://www.positivepsychology.org/documentsandsettings.htm) Recuperado 3-6-05.
- Puig, M. A. (2017). ¿Quiéres ser feliz en el trabajo? Video recuperado el 15 de diciembre de 2019. En: <https://www.youtube.com/watch?v=9D9r2VZV1Sk>
- Seligman, M., E., P., Csikszentmihalyi, M., (2000). *Positive Psychology. An introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sibson Consulting, *how to Accelerate Leadership Readiness and Development in Uncertain Times* (symposium, The Segal Group, 2010).
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México. Prentice Hall.

# CAPÍTULO 2.

**PSICOLOGÍA SOCIAL Y SU ROL EN LOS AMBIENTES  
LABORALES SALUDABLES**



## ■ RESUMEN

El objetivo de este capítulo es definir la psicología social desde la postura de distintos autores que han realizado una aproximación a la misma, así como presentar algunas de las teorías que han permitido el desarrollo de este campo de la psicología, revisando diversos pensamientos que ofrecen la posibilidad de estudiar y observar al individuo en su interacción social. Así mismo conocer ¿cuál es su rol en los ambientes laborales? Se presentan teorías como la del psicoanálisis, el conductismo, la teoría del aprendizaje social, teoría del intercambio social, de la Gestalt, de la comparación social, de la tensión y sistemas de tensión. Finalmente se realiza un análisis acerca del rol de la psicología social en los ambientes laborales que hoy en día son de gran importancia en aras de contribuir con el bienestar y la salud de las personas que integran diversas comunidades de trabajadores que comparten su día a día con otros y que buscan que se den las condiciones adecuadas para ejercer y desarrollar su labor de manera eficiente para lograr los objetivos y metas personales y organizacionales.

**PALABRAS CLAVE:** psicología, psicología social, ambientes laborales, organizaciones, comportamiento.



## ■ ABSTRACT

The objective of this article is to define social psychology from the position of different authors who have made an approach to it, as well as present some of the theories that have allowed the development of this field of psychology, reviewing various thoughts that offer the possibility of studying and observing the individual in their social interaction. Also know what is your role in work environments? Theories such as psychoanalysis, behaviorism, social learning theory, social exchange theory, Gestalt, social comparison, tension and tension systems are presented. Finally, an analysis is carried out about the role of social psychology in work environments that today are of great importance in order to contribute to the well-being and health of people who integrate diverse communities of workers who share their day to day with others and who seek the right conditions to exercise and develop their work efficiently to achieve personal and organizational goals and objectives.

**KEY WORDS:** psychology, social psychology, work environments, organizations, behavior.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a solid black dot. A vertical dotted line descends from the top of the tallest bar to a solid black dot, then continues down to the top of the second bar from the top.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## ■ INTRODUCCIÓN

La psicología social se ha entendido como una disciplina fruto del trabajo teórico y epistemológico que ha originado grandes avances y reflexiones que le han otorgado la importancia que se merece hoy en día. La psicología social se ha interesado en el estudio del diálogo permanente entre el hombre y la sociedad a la que pertenece o con la que interactúa.

Los seres humanos son diversos e individuales, el contacto con otras personas ha generado comportamientos particulares que se han dado como producto de la influencia social. El estudio de la psicología social es muy amplio, ya que se puede encontrar en casi todo lo que se hace. Los psicólogos sociales estudian los beneficios de tener buenas relaciones con otras personas, así mismo cómo se comportan hombres y mujeres de manera diferente cuando están en presencia de otros.

El comportamiento humano es bastante complejo, sin embargo, la psicología social ha generado grandes aportes a partir de los estudios de muchos investigadores que han intentado entender diversos comportamientos que han llegado a afectar al ser humano. A continuación se dará inicio al estudio de su concepto, diversas teorías y su rol particular en el ámbito laboral.

## ■ CONTENIDO

La psicología social es un campo de la psicología que estudia el análisis e influencia personal de las reacciones humanas originadas a través de factores grupales, sociales y comunales de inmersión, también estudia el comportamiento de un individuo y su relación con el entorno social del cual ha hecho parte. Sin embargo, es un concepto que está en constante cambio.



*La psicología social es una disciplina reciente, en 1908 se publicó el primer manual inglés de psicología social (Mc Dougall, s.f.), centrado en el estudio de los mecanismos de control de los instintos biológicos, subrayaba esencialmente el papel de este control de los instintos como elementos, explicativos de la vida social. (Fischer, 1987).*

La psicología social abarca un gran campo de investigación, teniendo en cuenta su definición se puede comprender que:

*Las interacciones, la agrupación, la colectividad, los procesos relacionados con la comunicación, toma de decisiones, personalidad y grupos sociales; semejanzas y diferencias, son temas de interés para la psicología social, considerando que las relaciones humanas son fundamentales para formar al individuo, ya que trabajan la forma de entender, modificar y adaptarse a una sociedad (Rodríguez, 2012, p. 11)*

Para Raven & Rubin en Almagia, (1998), “La psicología social es una disciplina en la cual las personas intentan comprender, explicar y predecir cómo los pensamientos, sentimientos y acciones de los individuos son influenciados por los pensamientos, sentimientos y acciones percibidos, imaginados o implícitos, de otros individuos”.

Por su parte Baron & Byrne (1994), la psicología social como “el campo científico que busca comprender la naturaleza y causas de la conducta y pensamiento de los individuos en situaciones sociales” (p. 8).

También se encuentra “que la Psicología Social es una disciplina que estudia la interacción entre el individuo y los grupos sociales” (Tajfel & Fraser, 1978). Por su parte como especifica Munné (1986), “el comportamiento interpersonal implica formalmente una relación, que conductualmente se da como una interacción, productora de unos efectos consistentes en la influencia social. El objeto de la Psicología Social consiste en el estudio, a nivel de las relaciones interpersonales, de la interacción a través de sus efectos”.

En Europa se sentaron las bases de la psicología social con Marx y Durkheim, quienes destacaron la importancia “de lo colectivo para la comprensión de los fenómenos psicológicos”. Según Fischer (1987), hay tres aspectos relativos a la educación en la disciplina, esos aspectos son: “la psicología social dentro de la evolución de los



conocimientos sobre el hombre, los diferentes puntos de vista sobre el hombre en los que se ha basado con más o menos intensidad y, por último, el paso efectuado desde una reflexión de psicología colectiva a una reflexión psicosocial”.

Revisando la historia de la psicología social, se encuentra que esta comenzó en Estados Unidos en los años 20, el primer estudio se dio a partir de un experimento realizado por Norman Triplett, sobre el fenómeno social. Más adelante durante los años 30, algunos psicólogos de la Gestalt como Kurt Lewin, salieron de la Alemania nazi, y se radicaron en Estados Unidos. Ellos facilitaron el desarrollo de la psicología social, enfocándose en la percepción la cognición y actitudes de grupos pequeños.

En la segunda guerra mundial, los psicólogos sociales se dedicaron principalmente al estudio de la persuasión y la propaganda militar de Estados Unidos. Después de la guerra los investigadores sociales se centraron en estudiar los problemas sociales como los de género y los prejuicios raciales.

Según algunos autores como Allport (1985), “la psicología social alcanzó su madurez tanto en teoría como en práctica durante la década de los años 80’s y 90’s”. Más adelante surgieron estándares éticos, que regulan la investigación al respecto. Los investigadores modernos se han preocupado por la cognición social y el auto concepto, la psicología de la salud y el medio ambiente.

Durante el siglo XX, se puede observar como la psicología social se fue desarrollando y consolidando como una disciplina hasta que pudo demostrar sus respectivos límites como campo de estudio. Según Francisco Morales y Miguel Moya, (s.f.), para explicar con mayor exactitud la psicología social es valioso hacer mención de una definición mucho más explícita que ha sido dada por G. W. Allport como: “un intento de comprender y explicar cómo el pensamiento, el sentimiento y la conducta de las personas individuales resultan influidos por la presencia real, imaginada o implícita de otras personas”, en lo anterior se evidencia el papel fundamental de la persona en un entorno que es de gran influencia entendiendo que lo social siempre corresponderá a un ambiente donde otros seres humanos están y hacen parte de su entorno.

Cuando se hace referencia a los pensamientos, sentimientos y comportamientos, se están incluyendo variables que en psicología son medibles en las personas, inclusive cuando se habla de otros seres humanos se podría indicar que existe



una influencia de otros seres humanos a pesar de que no haya otras personas presentes, por ejemplo, en el caso de estar mirando un medio de comunicación como la televisión o escuchar a otros en la radio.

Se debe entender también que la psicología social es interdisciplinaria, permite cerrar la brecha entre los psicólogos y los sociólogos, estos dos campos del conocimiento se han vuelto cada vez más especializadas entre sí. La división que se ha visto entre la psicología y la sociología ha generado una diferencia menos evidente entre los defensores de la psicología social ubicados en Europa y los de Norte América. Estos últimos han enfocado su estudio más centrados en el individuo, por su parte los europeos centran sus estudios investigativos sobre todo en los fenómenos que se dan a nivel de grupo.

Según Gaviria, Cuadrado y López (2012):

*La diferencia que se puede trazar entre los procesos interpersonales y los de grupo es que estos últimos suelen presentar una estructura y una organización bien definidas. Es característico de los grupos de existencia de distintos roles o papeles desempeñados por los integrantes y que facilitan la realización de las funciones grupales. (p. 27)*

Las personas modifican su conducta cuando pasan a forma parte de un grupo, empiezan a actuar como parte de él, buscan identificarse con el grupo y encajar o ser aceptados socialmente. Como señalan Caporael y Brewer (1995):

*La inserción de una persona en un grupo no es un asunto sencillo. Para empezar, no se trata de algo meramente voluntario de libre elección. La inserción es obligatoria y viene dictada por la interdependencia de las personas dentro del grupo. Todas se necesitan mutuamente y todas son necesarias para que el grupo salga adelante y lleve a cabo sus funciones de adaptación al medio.*

La influencia de estos procesos sociales que se dan, en la forma de pensar, sentir y actuar, de las personas que se adaptan a las dinámicas de su entorno, para sobrevivir y realizar las funciones o tareas que se requieren a la hora de realizar un trabajo determinado. Por eso, el estudio de la psicología social se enfoca de acuerdo con Almagia, (1998, p.4) en:



*La conducta de los individuos, en sus acciones y pensamientos en situaciones sociales. Aunque tales conductas siempre ocurren en un contexto determinado y son fuertemente influenciadas por los factores socioculturales, son los individuos los que piensan, sienten y actúan en esos contextos sociales. De ahí que el interés principal, aunque no exclusivo, esté en comprender los factores que moldean las acciones y pensamientos de los seres humanos individuales en las situaciones sociales.*

Por su parte Shein (1980) indica que:

*La psicología social también se ha destacado por su contribución a la psicología laboral donde es fundamental el estudio de aspectos como las actitudes, la socialización, los diversos roles, las normas, cohesión de grupo, liderazgo, comunicación, relaciones humanas, toma de decisiones, conducta del personal de una organización, etc. Esta relación directa con el campo laboral es patente en el aporte central de la psicología social al surgimiento del área de la psicología organizacional.*

A medida que la psicología social se ha venido desarrollando, se ha encontrado con muchos campos de estudio donde su utilidad es valiosa, por este motivo sus aportes cada vez han sido más significativos para la psicología.

En muchos de los avances de la psicología social, la teoría psicoanalítica de Sigmund Freud, tuvo gran influencia. Hall y Lindsay (1954), indican que “las contribuciones realizadas por el psicoanálisis se pueden agrupar en cinco categorías: socialización del individuo, estructura y dinámica familiar, psicología grupal, origen de la sociedad y naturaleza de la cultura”.

Desde la perspectiva del conductismo, se ha evidenciado poca incidencia en la psicología social, una posible razón sería “que, durante mucho tiempo los exponentes de esta teoría conductual, estuvieron más interesados en aislar y analizar conductas simples, que en focalizarse en las sutilezas de la interacción social” (Barra, 1998, p. 30).

Teniendo en cuenta la teoría del aprendizaje social de Bandura (1987), existe el concepto de que “la imitación es una forma de aprendizaje por asociación”, que establece una diferencia entre una respuesta a partir de la observación de un modelo y la manera de ejecutarlo, es decir que se puede aprender solo por la



observación. Sin embargo, para que se de dicho aprendizaje social también es necesario, que existan algunos procesos como la atención, la retención, la producción y la motivación.

Según John Thibaut y Harold Kelley, en su teoría del intercambio social, indican que:

*Una interacción socialmente significativa sólo se repetirá si los participantes obtienen resultados positivos, ya sean materiales o psicológicos. Y una premisa adicional es que una de las metas importantes en una interacción es la maximización de los resultados positivos para cada uno de los participantes. Aunque esta maximización es funcional al individuo, también es funcional al grupo porque incrementa la probabilidad de que el grupo mantenga su integridad. (Barra, 1998, p. 37)*

La perspectiva de la Gestalt por su parte, indica que “la conducta humana es integrada, propositiva y orientada hacia las metas” (Barra, 1998, p. 42), por consiguiente, es necesario poner atención a la manera como los sujetos perciben la realidad, el individuo percibe su realidad y qué significado les da a los diferentes estímulos con los que se encuentra en su vida social.

“Según Festinger y su teoría de la comparación social, las personas usan a los demás, como una fuente de información acerca de la realidad física y social. Ellas necesitan saber si sus opiniones sobre la realidad son correctas, y también necesitan tener una apreciación adecuada de sus habilidades”. (Raven & Rubin, 1983).

Cuando un individuo desea compararse normalmente selecciona a individuos que tengan habilidades u opiniones parecidas. Para Smith & Mackie (1995) “al resumir las formas en las cuales diferimos de otros, la comparación social nos permite construir un auto concepto que otorga a cada uno de nosotros un fuerte sentido de ser único y distintivo” (p. 119).

En la teoría de tensión, por ejemplo:

*El concepto de tensión desempeña un rol central en la teoría de Lewin, especialmente en lo referido a la motivación, y sirvió de base a ingeniosos experimentos sobre recuerdo y reasunción de actividades interrumpidas, y sobre actividades sustitutas, entre otros temas.*



*Existe un sistema en estado de tensión en el individuo cada vez que existe una necesidad psicológica, una intención o una tarea por completar. Esta tensión se reduce o desaparece cuando la necesidad es satisfecha o la tarea es completada. (Barra, 1998, p.59)*

Al reducir la tensión se encuentra que los individuos empiezan a experimentar un grado de satisfacción alta, teoría que es valiosa en el momento de profundizar en los estudios de comportamiento social organizacional.

Existen variadas teorías que exponen y dan un sustento teórico a la psicología social, desde diversas perspectivas, todas aportan avances significativos, que dan la posibilidad de ampliar las fronteras del conocimiento del comportamiento humano. Sin embargo, aquí se mencionan algunas que han tenido relevancia en la historia del desarrollo de la psicología social y con las cuales más adelante se podrá discutir el rol y el impacto de esta en las organizaciones.

Durante el siglo XXI, la psicología social se ha venido expandiendo hacia muchas otras áreas, estudiando cómo las situaciones sociales influyen en la salud y la felicidad de las personas. La neurociencia surge también preocupándose por conocer cómo el comportamiento social es influenciado por las actividades del cerebro. Así mismo en el ámbito social de las organizaciones, también se estudian las relaciones laborales y los ambientes psicológicos de bienestar.

## ■ PSICOLOGÍA SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La psicología social también se puede evidenciar en los entornos de trabajo, donde su estudio permite encontrar resultados positivos y negativos en el bienestar psicológico de los trabajadores. Lo que es relevante para la psicología social es directamente relevante para las organizaciones (Dashtipour 2015, p. 189).

Muchas organizaciones recurren a la psicología social para comprender mejor la cultura, el liderazgo, identificar problemas, revisar la comunicación, la dirección estratégica, el conflicto, y el desempeño de todas las áreas de la empresa. La conducta de las personas dentro de la organización ha sido cada vez más importante para la psicología social. Entender cómo los comportamientos individuales pueden afectar a un grupo.



Las organizaciones se dan en una gran variedad de formas, tamaños, tipos, incluidos por ejemplo gobiernos, ejércitos, denominaciones religiosas, organizaciones benéficas y empresas (Brief y SmithCrowe, 2016), también tienen una función social importante, incluyen el desarrollo económico y productivo, proveen de bienes y servicios, se centran en la socialización y capacitación de personas, como escuelas, iglesias, universidades, organizaciones directivas que se centran en la coordinación y control de recursos humanos, organizaciones públicas, privadas, militares, sindicatos y algunas como parte de grupos de interés que se centran en las personas.

La cultura organizacional está compuesta por individuos quienes a pesar de su sistema de valores personales alteran sus pensamientos y comportamientos para encajar, aceptando un nuevo rol. Los entornos laborales se caracterizan por llegar a afectar tanto el bienestar físico como psicológico de las personas. Aquí la preocupación es entender mejor todos los aspectos del trabajo que influyen en ese bienestar psicológico de los trabajadores. En muchos estudios recientes la teoría sobre el trabajo y el bienestar ha tenido que centrarse casi exclusivamente en los impactos negativos de dicho trabajo y sobretodo del impacto del estrés laboral en la salud.

El ambiente de trabajo puede considerarse como el entorno en el que trabaja la gente. Sin embargo, este incluye el entorno físico, las características del trabajo en sí, la carga de trabajo, la complejidad de la tarea, la cultura, las relaciones trabajo hogar. Pero no todos los aspectos del entorno laboral son iguales de importantes o de hecho relevantes para el ambiente psicológico. Este se puede reducir a las características del trabajo que pueden llegar a ser relevantes para el comportamiento del trabajador, como el hecho de que la persona siente, piensa y se comporta.

Se han dado muchos intentos por identificar la clave de las características psicológicas que se requieren en los trabajos y que se consideran importantes para el bienestar de las personas. Sin embargo, la forma en que se diseñan los trabajos, puede determinar el entorno, e influir en el bienestar psicológico del trabajador. Un aspecto que se puede mencionar es la estructura de la organización, la cual incluye en número de niveles jerárquicos, y la forma como se organizan los equipos para que todos jueguen un papel importante en la creación de un equipo que construye y cree un medio ambiente psicológico favorable.



Otro aspecto de la organización que se debe tener en cuenta es la cultura ya que esta puede ayudar a dar forma a muchos aspectos del entorno psicológico incluidos el apoyo social, las horas de trabajo, la aceptabilidad de intimidación o conductas opresivas.

La vida se desarrolla prioritariamente en el trabajo, allí la vida transcurre significativamente;

*“De él se obtiene buena parte de las cosas que son necesarias para la supervivencia material y también de las que se han llegado a considerar subjetivamente imprescindibles, para sentirnos bien en la vida cotidiana, en los planos personal, social, económico, político, moral y cultural” (Blanch, 2001, p. 21).*

Darle prioridad al ambiente social laboral por parte de las organizaciones, es importante para la supervivencia exitosa. Las condiciones económicas y el entorno competitivo obligan a las organizaciones a concentrarse en mejorar el desempeño de los empleados, sin embargo, algo fundamental y que no se puede descuidar es el ambiente de trabajo donde factores como el apoyo social, las condiciones físicas, la capacitación, la comunicación efectiva, influyen en los resultados.

El apoyo social se relaciona con la oportunidad de que una persona sea rodeada para recibir ayuda de su entorno social, de sus compañeros y de todo su entorno laboral de sus supervisores, de sus colegas, para realizar el trabajo de una manera efectiva y eficiente. Dicho apoyo se puede dividir en dos categorías, una es el apoyo social relacionado con el trabajo en sí y el otro el apoyo social personal.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el entorno psicosocial del trabajo incluye prácticas cotidianas que se deben realizar en la empresa con el fin de mantener un bienestar y cuidar de la salud física y mental de los trabajadores. “Generalmente se refiere a ellos como estresores de los espacios de trabajo, los cuales pueden causar estrés laboral o emocional a los trabajadores” (OMS, 2010, p. 103).

El ambiente psicosocial en detalle también se genera en las relaciones dadas entre los mismos empleados, se relaciona con la imagen que puede tener la organización en el entorno social, es “importante estimular el ego (el yo), profesional y laboral de los empleados y directivos de una institución. Pertenecer a una empresa de



reputación honorable, calificada, con estándares de excelencia en la producción y garante de la salud de todos sus empleados, es un estímulo para todo aquél que a ella pertenece” (Cruz, 2018).

El trabajo del líder no se hace esperar a la hora de crear equipos ganadores, que, a pesar de ser sometidos a diversas actividades laborales, puedan sentirse importantes y protegidos, llenos de tranquilidad ante la incertidumbre, siempre buscando instituciones u organizaciones que colaboren con el crecimiento personal de cada uno de sus colaboradores, reconociendo con incentivos justos y adecuados su compromiso y nivel de resultados en aras de lograr una visión compartida.

## ■ METODOLOGÍA

La metodología de investigación utilizada para la presente investigación es de tipo cualitativo, técnica documental, la cual facilita el proceso de investigación científica. Se caracteriza porque permite la construcción de nuevos conocimientos, aprovechando la información publicada por diversos autores y presentada de una manera original y diferente. Se basa en la revisión de libros, artículos, bibliografías, videos y documentos ya existentes sobre el tema en cuestión.

## ■ RESULTADOS

Para crear entornos sociales saludables dentro de las empresas, se requiere tener o crear estrategias y procedimientos eficaces que puedan utilizar tanto empleadores como trabajadores para adoptar medidas que se ajusten al perfil social y cultural de sus integrantes. Es un imperativo moral que se vele por un ambiente que no haga daño a la salud ni física ni mental de la comunidad trabajadora.

A veces las organizaciones solo mencionan la necesidad de crear ambientes sociales y laborales saludables por el bien de la empresa, sin embargo, puede considerarse como un argumento frío y duro que simplemente se enfoca al desarrollo económico de la empresa. Muchas empresas que han analizado el tema desde una postura más humana y abierta, advierten que el bienestar en el trabajo tiene un valor significativo, ya que cuando se preocupan porque sus empleados sean más felices, e impacten esa felicidad en sus familias, en entorno del trabajo será más productivo y su entorno familiar percibirá mayor tranquilidad y relaciones más saludables y armoniosas.



La actividad social hace parte de lo que significa una vida sana, la efectividad de las estrategias que utilicen las empresas, deben tener en cuenta algunos factores como:

*“Reconocer las percepciones subjetivas de los individuos, identificar las razones y motivaciones de las personas para cambiar su estilo de vida, los contextos sociales y culturales, el estadio de cambio en el que se encuentran las personas, el nivel de atención en salud en el cual se hallen, el uso de esta información es esencial para planear las estrategias adecuadas en aras de fomentar salud en la comunidad empresarial”.* (Calpa, Santacruz, Álvarez, Zambrano, Hernández, Matabanchoy, 2019).

Revisando los artículos más recientes enfocados al ámbito de la salud laboral, se observa menor importancia al aspecto psicosocial de los empleados dentro de las organizaciones. Aspecto que permite e invita a reflexionar en torno a la necesidad de crear estrategias claras y reales aplicables a la enseñanza del control terapéutico del estrés, como uno de los factores que origina la creación de salud o enfermedad y que impacta de manera significativa en la salud física y emocional de las personas en variados niveles.

El ambiente que se genera en las organizaciones genera retos importantes, profundizar en estudios que aporten mayores herramientas y conocimiento que sea aplicable permitiría un desarrollo significativo en la mejora de la calidad de vida de las personas. Involucrar a los actores que hacen parte del entorno empresarial puede generar mayor impacto en la construcción de ambientes de trabajo saludables que puedan ser replicados en muchas empresas tanto a nivel local como nivel global.

Según la Secretaría de Salud de Colombia (2013):

*Es relevante comprender que el ambiente laboral no se limita a los factores físicos, pues incluye también lo social y es en ese aspecto donde interviene la promoción de salud, la cual brinda el espacio para la articulación del conocimiento científico, reconoce la función de la sociedad en el desarrollo de los valores espirituales y materiales e identifica la salud como un elemento positivo, de bienestar y calidad de vida. La mejor manera de promover conductas saludables consiste en impulsar la acción comunitaria para modificar los determinantes negativos y crear entornos favorables.*



Según el psicoanálisis de Freud, la psicología de grupos también se vincula a la psicología social ya que la vida en sociedad y la experiencia de vida cotidiana, brinda información sobre la manera en que las personas piensan, hablan y trabajan en grupo.

*Para formular de forma adecuada la relación individuo-grupo necesitamos una manera de describir la acción de los grupos que no reduzca al individuo a la calidad de simple blanco de las fuerzas de grupo de origen místico ni destruya el carácter organizado de las fuerzas de grupo en la confusión de las actividades individuales. Debemos considerar que las fuerzas del grupo surgen de las acciones de los individuos. Debemos considerar que los fenómenos de los grupos son tanto el producto como la condición de las acciones de los individuos. (Asch, 1952, p. 255).*

Los individuos son los mayores influenciados de las acciones de un grupo, estas se dan a partir de la propuesta e imitación de conductas que son aceptadas en el ambiente social donde se generan. Así que es valioso e importante formar, capacitar y concientizar a las personas de que para lograr ambientes laborales positivos, tranquilos y saludables las principales acciones que se deben emprender deben iniciar a partir del pensamiento y sentimiento del propio individuo, así como del liderazgo ejercido por quienes brindan las pautas para desarrollar el trabajo y el ejercicio de cada actividad que hace parte de los objetivos a cumplir por parte de las organizaciones a las cuales pertenecen.

Descubrir cómo ser feliz y saludable dentro de un determinado entorno laboral, depende en gran medida de la motivación interna y externa que se logre a partir de la oportunidad de encontrar prácticas en el lugar de trabajo que permitan incrementar la productividad y la satisfacción personal.

Para asegurar la lealtad y la motivación de los empleados es imperante centrarse en sus fortalezas, en su conocimiento y generar un espacio de confianza, de empoderamiento, de libertad, de comunicación efectiva, de cooperación y de capacitación continua. Las mejores relaciones y comportamientos sociales surgen a partir de un pensamiento positivo, de quienes lideran y dirigen a las personas que hacen parte de una empresa y que comulgan con su propia cultura organizacional.



## CONCLUSIONES

La psicología social y su objeto de estudio, implica analizar a los individuos y su comportamiento frente a los estímulos sociales. La importancia que tiene la psicología social es amplia, se relaciona con cualquier proceso que se de en la interacción entre las personas con sus comunidades.

Las diversas teorías que han dado lugar al desarrollo de este campo han permitido dar respuesta a muchos fenómenos y circunstancias por las que un individuo pasa cuando se relaciona e interactúa con su entorno. Estudia los conflictos del ser humano en sociedad, de su relación con la máquina en el contexto de la cuarta revolución industrial, que consigo trae incertidumbre y temor, teniendo en cuenta que la transformación digital está generando un gran impacto en el comportamiento de las personas en sociedad, un panorama para el cual se debe estar preparado de la manera más acertada posible.

La psicología social y su estudio colabora con aportes significativos que impactan en la manera como se pueden crear organizaciones con ambientes y entornos saludables. Dichas organizaciones deben cuidar por las relaciones propias de quienes integran la comunidad empresarial. Al tener un impacto positivo a nivel interno, se puede brindar una imagen positiva y saludable a nivel exterior.

El pensamiento positivo y las prácticas que lo motivan, permiten a los integrantes de una empresa encontrar alternativas de cambio, de motivación, de confianza, y de crear equipos productivos, más comprometidos con cada una de las labores que desempeñan a diario, generando relaciones apropiadas, que permiten encontrar la manera de crear ambientes saludables y agradables, que impacten a nivel individual y social como miembros de un grupo con el que se comparte la mayor parte del tiempo durante su vida laboral.

## REFERENCIAS

- Asch, S. E. (1952): Psicología social (Cap. IX: «Una introducción a la teoría de los grupos», pp. 245-277), Buenos Aires, Eudeba, 1964.
- Allport, G. W. (1985). The historical background of social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology*. New York: McGraw Hill.
- Almagia, E. (1998). Psicología social. Universidad de Concepción. Recuperado de: [http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC\\_Psicologia\\_Social.pdf](http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf)
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca. (Publicado originalmente en 1986).
- Baron, R. & Byrne, D. (1994). *Social psychology: Understanding human interaction* (7th. ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Calpa A. Santacruz G. Álvarez M. Zambrano C. Hernández E. Matabanchoy S. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. *Hacia. Promoc. Salud*. 2019; 24 (2): 139-155.
- Caporael, L.R. y Brewer, M. B. (1995). Hierarchical evolutionary theory: There is an alternative, and it's Il creationism. *Psychological Inquiry*, 6, 31 -34.
- Cruz, I.V. (2018). *Ambientes de trabajo saludable, un camino al rendimiento en la productividad de las empresas*. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ingeniería. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/>



[bitstream/handle/10654/20369/CruzSanchezIngridVanessa2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://bitstream/handle/10654/20369/CruzSanchezIngridVanessa2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Blanch, J.M. (2001). Empleo y desempleo. ¿viejos conceptos en nuevos conceptos. Madrid: Pirámide.

Brief AP, Smith-Crowe K (2016) Organizations matter. In: Miller AG (ed) The social psychology of good and evil, 2nd edn. Guilford Press, New York

Dashtipour P (2015) Social psychology: a commentary of organizational research. In: Parker I (ed) Handbook of critical psychology. Routledge, London/New York

Fischer, G. N. (1987). Psicología social. Madrid: Narcea S.A. Ediciones

Gaviria, R., Cuadrado, I. & López, M. (2012), Introducción a la psicología social. Uned, Sanz Torres. Recuperado de: <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/introduccion-a-la-psicologia-social-edit-sanz-y-torres.pdf>

Hall, C. & Lindzey, G. (1954). Psychoanalytic theory and its applications in the social sciences. En G. Lindzey (Ed.), Handbook of social psychology (pp. 143-180), Vol. 1. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Morales, F. & Moya, M. (s.f.). Definición de Psicología social. Recuperado de: [https://docs.moodle.org/all/es/images\\_es/6/6a/psoc\\_morales\\_moya\\_definicion\\_de\\_psicologia\\_social.pdf](https://docs.moodle.org/all/es/images_es/6/6a/psoc_morales_moya_definicion_de_psicologia_social.pdf)

Munné, F. (1986). La construcción de la psicología social como ciencia teórica. Barcelona, Alamex.

OMS, Organización Mundial de la Salud (2010), Entornos laborales saludables fundamentos y modelo de la OMS. Recuperado de:

[https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Raven, B. & Rubin, J. (1983). *Social psychology* (2nd. ed.). New York: John Wiley & Sons.



Schein, E. (1980). *Organizational Psychology* (3rd. ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Secretaría de Salud. Programa de acción específico, 2007-2012: Entornos y Comunidades Saludables. (2013). Recuperado de:

[http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/comunidades\\_saludables.pdf](http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/comunidades_saludables.pdf)

Smith, E. & Mackie, D. (1995). *Social psychology*. New York: Worth Publishers.

Tajfel, H. y Fraser, C. (1978). *Introducing social psychology*. Harmondsworth: Penguin Books.

# CAPÍTULO 3.

**PSICOGERONTOLOGÍA: ¿CÓMO ENVEJECER  
CON CALIDAD DE VIDA A NIVEL FÍSICO,  
EMOCIONAL Y LABORAL?**



## ■ RESUMEN

Un campo de estudio que en la actualidad está teniendo gran relevancia es la psicogerontología. Busca brindar conocimiento sólido relacionado con el cuidado de las personas durante la vejez, incluyendo su vida laboral. El envejecimiento es un proceso natural que genera cambios significativos en los seres humanos, dichos cambios impactan aspectos en lo biológico, psicológico, y social. Las personas mayores pueden sufrir las mismas dificultades psicológicas que cualquier otra persona en etapa del ciclo vital, pero al darse cuenta de ciertas dificultades para gestionar su salud física y emocional se deprimen o se pueden llenar de ansiedad. El objetivo de este capítulo es presentar una actualización sobre el estado del arte de la investigación específicamente en psicología geriátrica. Así mismo buscar posibles estudios que den luces sobre ¿cómo envejecer con calidad de vida a nivel físico, emocional y laboral?

**PALABRAS CLAVE:** psicología, psicogerontología, calidad de vida, adulto mayor, envejecimiento.



## ■ ABSTRACT

A field of study that is currently having great relevance is psychogerontology. It seeks to provide solid knowledge related to the care of people during old age, including their working life. Aging is a natural process that generates significant changes in human beings, these changes impact biological, psychological and social aspects. Older people can suffer the same psychological difficulties as any other person in the life cycle stage, but when they realize certain difficulties in managing their physical and emotional health, they may become depressed or anxious. The objective of this chapter is to present an update on the state of the art of research specifically in geriatric psychology. Likewise, look for possible studies that shed light on how to age with quality of life at a physical, emotional and work level?

**KEY WORDS:** psychology, psychogerontology, quality of life, elderly, aging

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A horizontal dotted line extends from the top of the tallest bar to the right edge of the page, ending in a small black dot. A vertical dotted line descends from the top of the tallest bar to a small white dot, which is positioned above the text.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## ■ INTRODUCCIÓN

La población mundial está envejeciendo, el aumento del número de personas mayores en el mundo es una realidad, que se está evidenciando con mayor claridad, a pesar de la pandemia COVID-19, donde se preveía que los adultos mayores serían los más impactados, la experiencia sigue mostrando que serán los protagonistas de un futuro muy cercano. Según un informe de las Naciones Unidas (2020), “el envejecimiento de la población está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI, con consecuencias importantes en todos los ámbitos de la sociedad”.

A partir de datos del informe Perspectivas de la población mundial 2019: “para el año 2050, una de cada 6 personas en el mundo tendrá 65 años (16%), más de la proporción actual de una de cada 11, es decir (9%)”. Otro dato valioso es que en el 2018 por primera vez las personas mayores de 65 años superaron en número a los niños menores de 5 años de todo el mundo. Asimismo:

*Para 2050, una de cada cuatro personas que viven en Europa y América del Norte podría tener 65 años o más. En 2018, por primera vez en la historia, las personas de 65 años o más superaron en número a los niños menores de cinco años en todo el mundo. Se estima que el número de personas de 80 años o más se triplicará, de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050. Informe Naciones Unidas (2019)*

Según la Cepal en su informe del año 2018:

*“Envejecimiento, personas mayores y agenda 2030 para el desarrollo sostenible, “a nivel mundial entre el año 2015 y 2030, la población mayor de 60 años se elevará de 900 millones a más de 1.400 millones de personas. Es decir, un incremento del 64% en solo 15 años, siendo el grupo de edad que más crece.” (Cepal, 2018)*



Según la ONU (2015): “en América Latina y el Caribe están experimentando también un proceso de envejecimiento poblacional inexorable, con importantes implicaciones para los gobiernos y a la sociedad en general. Así lo demuestra el análisis de los indicadores económicos desde una perspectiva etaria”.

Al prepararse para una población mundial que envejece, el bienestar de los adultos mayores se ha convertido en una prioridad y es urgente apoyar en todo el mundo con programas que permitan mejorar la calidad de vida de esta población hoy vulnerable, ya que los gobiernos dan prioridad a los jóvenes, así como las organizaciones. Los psicólogos de asesoramiento también han pedido al campo una mayor atención empírica en los adultos mayores.

El envejecimiento se considera un fenómeno global en el siglo XXI, “impulsado por una importante disminución de las tasas de mortalidad”, como resultado de los avances tecnológicos y médicos. (Gatz, Smyer y DiGilio, 2016). Por su parte “la Oficina del Censo de los Estados Unidos”, estimó que el número de personas mayores, los adultos en los EE. UU. se duplicarán de 46 millones a más de 98 millones para 2060” (He, Goodkind y Kowal, 2016).

Según Salazar 2022 en su artículo “El futuro será de los viejos según las estadísticas”, publicado en el Diario el Colombiano:

*De acuerdo con las tendencias demográficas actuales, registradas por el Dane, Colombia será dentro de poco un territorio con gran parte de su población envejecida. En 2050 uno de cada cuatro colombianos tendrá más de 60 años, lo que significa que el 23 % del total de los habitantes tendrá esa edad o más. En el mundo entero, para ese mismo año, una de cada seis personas tendrá más de 65, representando el 16 % de la población global, según cálculos de la OMS. Más individuos canosos y de caminar pausado recorrerán las calles, dando vida a lo que la Organización Mundial de las Naciones Unidas llama “una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI”. La juventud será, conforme pasa el tiempo, una pequeña parte de la sociedad, por lo que la reconfiguración a nivel laboral, educativo, de transporte y ciudad será un imperativo.*

Los anteriores datos muestran la importancia de hacer aportes científicos significativos con el propósito de estudiar mucho más a fondo la manera en que el mundo se puede preparar para atender a esta población que tendrá una prevalencia importante e inusual y que merece toda la atención necesaria para brindar con respeto



y dignidad una calidad de vida significativa durante esta etapa con las más altas condiciones, teniendo en cuenta que son población vulnerable que pueden mejorar su expectativa de vida en la medida que haya una atención especializada para lograr su adecuado manejo y garantizar bienestar tanto a nivel físico como emocional.

## ORIGEN DE LA PSICogerontología

El interés por la vejez ha preocupado durante muchos años, sin embargo, hoy en día se hace particularmente relevante por el aumento de las cifras de población adulta en el mundo. Para iniciar el presente estudio, es importante tener en cuenta algunos conceptos claves en el estudio de la vejez, como: geriatría, gerontología y psicogerontología.

Según el diccionario de la lengua española (RAE), “la geriatría es la rama de la medicina que se ocupa de las enfermedades de la vejez y su tratamiento”. Así mismo “el cuidado de los adultos mayores toca aspectos preventivos, terapéuticos, rehabilitatorios y paliativos integrados a los aspectos sociales y familiares”. (Ávila, 2010). También se ocupa de aspectos psicológicos que también acompañan este proceso de envejecer.

“La gerontología es la ciencia que trata sobre la vejez y de los fenómenos que la caracterizan”. (RAE, 2022). “Se dedica al estudio científico del proceso de envejecimiento y que abarca la esfera social, psicológica y biológica”. (González, s.f.). “El término procede del griego geron, gerontos que significa los más viejos o los más notables del pueblo griego, a este término se une logos, logia o tratado, o grupo de conocedores”. (Rojas, Silveira y Martínez, 2014)

La Psicogerontología, se sitúa como un eje central que hace una aproximación biológica, social y psicológica del proceso de envejecer.

*La psicogerontología estudia la complejidad del fenómeno del envejecer, como un proceso durante todo el desarrollo humano, su foco de atención es el ser envejeciente, desde el momento mismo en que este ser existe como ser biopsicosocial, como sujeto deseante. El aporte teórico de esta rama de la psicología es el estudio de la subjetividad de ese ser que envejece, es decir, de las imágenes y creencias que se posee en relación con la vejez, sea la propia o la del otro; con los condicionamientos inconscientes a partir de la propia historia. Pensar*



*al adulto mayor como sujeto deseante es ser consecuentes con los postulados freudianos acerca de la atemporalidad del inconsciente y de la indestructibilidad del deseo. (Pérez, Oropeza, López y Colunga, 2014).*

El estudio de la Psicología gerontológica “surgió durante el desarrollo de la Gerontología y es considerada una parte de ella por lo que resulta muy difícil delimitarla. No obstante, Hall puede ser considerado el antecesor histórico de la Psicogerontología”. (Santana, 2016).

Para centrar el estudio en los orígenes de la Psicogerontología, es necesario comprender que el estudio de la vejez ha sido de interés a lo largo de la historia de la humanidad. Siempre los seres humanos han tenido un profundo interés por prolongar su vida.

La psicogerontología no cuenta con una línea de origen histórico exacta, o una fecha que sea señalada como origen, no se evidencia con claridad. Sin embargo, muchos teóricos e investigadores han hecho aportes significativos siendo uno de los más representativos:

*“James Birren, quien formuló que, así como la gerontología se ocupaba de la vejez, la psicología del envejecimiento debía ocuparse del estudio de: los procesos que se dan durante el ciclo de vida y los procesos de estabilidad y cambio. Además, de las variables cognitivas, motoras y emocionales de las personas mayores”. (Castro, 2019)*

Birren, 1961, en (Carbajo, 2008):

*Distingue tres períodos históricos en la investigación del envejecimiento:*

1. *Período inicial, comprendido entre 1835 y 1918.*
2. *Comienzo de la investigación sistemática del envejecimiento, situado entre ambas guerras mundiales.*
3. *La fase de expansión de las investigaciones sobre el envejecimiento.*



Sin embargo, luego de estudiar a varios autores que presentan diversas etapas Carbajo, (2008), concluye que:

*La existencia de tres fases históricas que se corresponden con el nacimiento y desarrollo de tres disciplinas distintas y claves en el estudio del envejecimiento: la Geriatria, la Gerontología y la Psicogerontología. Estas disciplinas no se desarrollan a lo largo de periodos temporales estancos sino a lo largo de un continuo histórico por lo que no se realiza una delimitación fechada para cada fase.*

*Las tres fases históricas del envejecimiento son las siguientes:*

- 1. Fase de arranque en la investigación sobre el envejecimiento (Geriatria).*
- 2. Fase de desarrollo en la investigación sobre el envejecimiento (Gerontología).*
- 3. Fase de eclosión en la investigación sobre el envejecimiento (Psicogerontología).*

Pese a las referencias anteriores, también hay algunos hallazgos adicionales que pueden aportar al presente estudio, por ejemplo, los aportes de teóricos como:

*Quetelet, Galton, Paulov, e incluso en cierta medida Hall, que son considerados los antecedentes de la disciplina de la Gerontología. Birren por su parte indica que fue en 1835 cuando Quetelet publicó su obra *Sur l'hommel le développement de ses facultés*, como la inauguración científica de la Gerontología. (Carbajo, 2008),*

En su investigación Quetelet, (1935):

*Manifiesta la importancia que tiene establecer los principios que rigen el proceso por el que el ser humano nace, crece y muere. Además, comparó el rendimiento cuantitativo de determinados dramaturgos ingleses y franceses, en distintos años de su vida, convirtiéndose así en el precursor de futuros trabajos sobre el problema del desarrollo de la inteligencia y del rendimiento.*

Por su parte Galton, (1983):

*En su obra *Inquiry into human faculty and its development* en 1883, indicó que existían ciertas relaciones entre la duración de la juventud y la diferenciación de la personalidad". Descubrió unos métodos más directos para el estudio de la capacidad mental e intentó captar algunas modificaciones que el organismo sufre con la vejez.*



Otro autor que hizo sus aportes al estudio gerontológico fue Paulov, (s.f) quien “intentó establecer conexiones entre los aspectos fisiológicos y psicológicos, las funciones del sistema nervioso central y los modos de comportamiento observables; y demostró que los perros mayores formaban más lentamente sus reflejos condicionados, aprendían más despacio”.

Rybnikov (1929), introdujo el término gerontología y lo define como:

*La investigación del comportamiento en la edad proveya ha de convertirse en una rama de especialización dentro de las ciencias del comportamiento. La finalidad de esta ciencia es la investigación de las causas y condiciones del envejecimiento, así como el estudio y descripción cuidadosa de los cambios del comportamiento regularmente progresivos y que se hallan relacionados con la edad.*

Después de la segunda guerra mundial:

*En 1945, se organizó la Gerontological Society en los Estados Unidos, a raíz de la fundación por Pressey de una sección denominada “Madurez y ancianidad” (Madurity and Old Age) en el seno de la American Psychological Association”. Luego en 1950 y durante un Congreso celebrado en Lieja, se fundó la Asociación Internacional de Gerontología, que y tiene por finalidad la investigación de los procesos de envejecimiento en el mundo. (Carbajo, 2008).*

“En los años 50, la psicogerontología se expandió como disciplina, se ocupa del estudio del envejecimiento desde una perspectiva psicológica y se propone el envejecimiento como en sí mismo como un objeto de conocimiento en psicología particularmente”. (Huertas, s.f.)

A partir de los años 60, se empieza a reconceptualizar el estudio de la vejez y surge un modelo integral con el fin de abordar el aspecto biológico, social y psicológico. La Psicogerontología surge como una corriente que considera el curso de la vida el eje central del envejecimiento hasta llegar a la vejez.



## ■ IMPORTANCIA DE LA PSICogerontología

La psicogerontología es importante porque puede dirigir sus actuaciones primero hacia una intervención enfocada en la promoción del envejecimiento activo si la población mayor es sana o está dentro de los criterios normales, dicha intervención busca retrasar patologías relacionadas con el funcionamiento físico, psicológico o social. Y segundo, si el panorama es diferente, es decir que, ante una población mayor con patologías a niveles físicos, psicológicos o sociales inadecuados la intervención se deberá dirigir hacia la promoción del bienestar, teniendo en cuenta un enfoque integrador.

*Desde la Asociación Española de Psicogerontología (AEPG), se lleva a cabo una importante labor de concienciación y sensibilización sobre la imperante necesidad de un abordaje integral e interdisciplinar de las personas mayores. Incluir la atención psicológica en el proceso de cuidados de las personas mayores durante el proceso de envejecimiento resulta fundamental. Y, no solo se debe dirigir la atención psicológica a las personas mayores sino también a sus cuidadores. (De la Rosa, 2018)*

La población mayor es un sector vulnerable por el grado de dependencia que pueden llegar a tener. Dicha población requiere en algún momento de sus vidas mayor atención y personas especializadas en su acompañamiento y cuidados, es el cuidador quien representa un papel importante y valioso para lograr ayudar a satisfacer las demandas del adulto mayor.

Aspecto relevante de la Psicogerontología es abordar el envejecimiento psíquico normal y el que es considerado patológico. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta la prevención, la asistencia y la rehabilitación desde una concepción que integre estos dos aspectos mencionados anteriormente lo normal y lo patológico.

Es valioso aclarar también que no solo en la vejez pueden existir patologías orgánicas sino también psíquicas y sociales en el envejecimiento, y cada una debe atenderse de manera pertinente. “La psicogerontología hoy en día trata de ser un punto de encuentro de procesos heterogéneos en salud mental, el reto es encontrar esas formas de articulación interdisciplinaria, con una óptica específica de especialización.” (Pérez, Oropeza, López y Colunga, 2014).



Por otro lado, también se encuentran estudios como el de Rocío Fernández Ballesteros (2007), quien se refiere a la importancia del profesional de la psicología como especialista en el ámbito de la psicogerontología. La autora indica también que: “La Psicología de la vejez se centra esencialmente en las diferencias psicológicas interindividuales atribuibles a la edad. Finalmente, el estudio de “el viejo” está dedicado a la atención de aquellas personas mayores que requieren asistencia (tanto psicológica como de otro tipo), contribuyendo a su bienestar y su salud.”

Otro aporte interesante al respecto indica que:

*Uno de los programas de investigación más importantes en las últimas décadas, en el que los psicólogos han hecho importantes contribuciones, enfatiza la extraordinaria plasticidad del organismo humano y de su sistema nervioso central (SNC), el cual se expresa a través de su capacidad de aprendizaje a todo lo largo del ciclo de la vida (plasticidad cognitiva). Así, en total contraposición con los estereotipos sociales, se han puesto de relieve las posibilidades de modificación y cambio de los sistemas motor, cognitivo y neuro-fisiológico. Esto es de extraordinaria importancia si tenemos en cuenta que el individuo envejeciente (agente de su propio desarrollo) puede optimizar sus capacidades a todo lo largo de su vida (también en la vejez) y que, además, puede compensar aquellas condiciones motoras, cognitivas y emocionales que declinan, o incluso se deterioran, con el paso de la edad, mediante intervenciones ambientales. (Ballesteros, 2007).*

Así que la intervención que se hace en el adulto mayor a nivel cognitivo, físico y emocional, está mostrando su eficacia a nivel del funcionamiento biopsicosocial. Así que el papel del psicólogo es esencial en la promoción del envejecimiento usual de manera satisfactoria.

*La Psicogerontología se enfrenta a un reto en la actualidad: por una parte, los determinantes culturales del envejecimiento psíquico, y por otro lado los factores biológicos, y estos a su vez supeditados por la vulnerabilidad emocional. Toca a la psicogerontología hacer esa bifurcación tecnológica y científica, pero a la vez rescatar todo ese saber comunitario, como eje de la prevención y atención, bajo un diálogo constructivo en que uno a otro aprendamos y nos construyamos, con la única finalidad de mejorar la calidad de vida de los individuos, de nosotros mismos. (Pérez, Oropeza, López y Colunga, 2014).*



No es posible que una sociedad avance si se olvida rescatar el saber de la experiencia, la psicogerontología es muy importante porque si hay conciencia de que el proceso para llegar a la vejez prácticamente inicia desde cuando se nace habrá más oportunidades de acompañar y entender el proceso de vida natural que puede dejar un legado significativo de generación en generación.

El pensamiento psicogerontológico es vital porque permite desde su conocimiento entender el valor del propio envejecimiento y la construcción temprana de una identidad que permita fortalecer desde la juventud estados emocionales que logren incidir en la posibilidad de llegar a tener un envejecimiento normal.

## **ENVEJECER CON CALIDAD DE VIDA FÍSICA, EMOCIONAL Y LABORAL**

Lograr un envejecimiento saludable debe incluir el aprendizaje durante toda la vida, poder trabajar más tiempo, estar activos después de la jubilación, realizar actividades que les permitan mejorar su capacidad física, mental, emocional y que puedan mantener su salud. La calidad de vida de las personas que van envejeciendo depende del ambiente y el contexto en el cual las personas van desarrollando su vida, el apoyo familiar y del apoyo que reciban del gobierno depende mucho su futuro y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, es relevante atender integralmente al adulto mayor, contemplando el manejo de su salud desde la geriatría, la gerontología y la psicogerontología ya que todas pueden ser un complemento perfecto para lograr un desarrollo natural de la vejez, con un apoyo científico, investigativo y preventivo adecuado.

La Psicología del desarrollo, se refiere a la vejez como una etapa final del desarrollo humano. Sin embargo, muchos expertos piensan que el inicio de la vejez no se asocia a la edad, sino más a “un deterioro físico o mental, a la aparición de pensamientos pesimistas, al deterioro cognitivo, etc. Sin embargo, otros sí consideran una edad para su comienzo. Lo cierto es, que hay disparidad de criterios al respecto, tanto para las personas comunes, como para la comunidad científica”. (Martínez, González, Castellón, González, 2018). Queda claro que la vejez comienza en un momento que no es bien precisado por la ciencia, pero cada individuo a lo largo de su vida sí logra identificarlo.



“La vejez es un concepto abstracto, considerado como una etapa de la vida” (Fernández, 2014), y otros “la han considerado como una construcción socio-anropológica”, (Amaro, 2016). Es un criterio muy personal donde el concepto de la vida puede cobrar sentido y entenderla como una evolución normal de la misma.

Pero ¿qué significa envejecer con calidad de vida?, según la OMS, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes.

En las tres últimas décadas, el concepto de calidad de vida ha evolucionado, este se refiere a un “proceso dinámico que ha ido evolucionando desde una concepción sociológica hasta la actual perspectiva psicosocial, en la que se incluyen los aspectos tanto objetivos como subjetivos del bienestar o de la satisfacción personal con la vida de las personas” (Aponte, 2015).

“El concepto de Calidad de Vida se remonta a los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, como una tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras” (Campbell, 1981; Meeberg, 1993)

Algunos autores indican que el concepto de calidad de vida “se origina a fin de distinguir resultados relevantes para la investigación en salud, derivado de las investigaciones tempranas en bienestar subjetivo y satisfacción con la vida” (Smith, Avis & Assman, 1999)

También la han definido indicando que es:

*Un constructo complejo, multifactorial, en donde se acepta que hay una dualidad subjetiva-objetiva; la primera hace referencia al concepto de bienestar o satisfacción con la vida a lo que se denomina “felicidad”, sentimiento de satisfacción y estado de ánimo positivo y la segunda está relacionada con aspectos del funcionamiento social, físico y psíquico, siendo la interacción entre ambas lo que determina la calidad de vida “Estado de bienestar” (Tuesca Molina, 2012).*

Según Prado, (2010),



*El envejecimiento es un proceso cuya calidad está directamente relacionada con la forma como la persona satisface sus necesidades en todo su ciclo vital. Bienestar se ha identificado con desarrollo económico, con la riqueza familiar o individual, con el nivel de vida, con el estado de salud, con la longevidad, con la calidad de los servicios médicos, con los ingresos, con la satisfacción de necesidades y deseos y con la llamada felicidad, elementos que pueden ser sentimientos transitorios y que se traducen en calidad de vida como expresión del bienestar para el adulto mayor.*

Para Valencia (2012):

*En las sociedades que envejecen a ritmo creciente, promocionar la calidad de vida en la vejez es el reto más inmediato de las políticas sociales. El creciente aumento de la esperanza de vida, el descenso sin precedentes históricos de la tasa de natalidad, los cambios en la estructura, en el tamaño, en las formas en la familia, los cambios en el status de las mujeres, la reducción creciente de las tasas de actividad laboral entre las personas de cincuenta y cinco y más años, han convertido el envejecimiento de la sociedad en una cuestión de máximo interés.*

También se puede encontrar autores como Watanabe, (2014), que indica que la calidad de vida incluye aspectos que pueden llegar a ser subjetivos como “la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”.

A partir de lo anterior y continuando con esta revisión investigativa se presentarán algunos estudios que brindan conclusiones significativas para comprender cómo ayudar al adulto mayor desde la psicogeriatría a alcanzar la longevidad con mayor calidad de vida a nivel físico y emocional.

Un estudio realizado en España por María Dolores Puga González, (2010), titulado: Cien años y más, las claves de una longevidad exitosa, presenta “las claves más importantes respecto a la supervivencia, fragilidad e independencia, que permitan envejecer con más éxito al conjunto de la población mayor”. Este estudio concluye que los hábitos de vida, el entorno ambiental, una estrecha relación con la naturaleza, una vida activa, una cierta inquietud intelectual, una alimentación natural, y moderada son claves. También se indica en este estudio que otros de los factores que influyen en la calidad de vida de los adultos mayores son: los estados



emocionales, disfrutaban relacionándose con los demás, lo que les hace tener una actitud más positiva ante su vida presente y futura. “Están muy unidos a la familia y al entorno social, se sienten muy queridos y acompañados”.

Otro estudio realizado por Victoria Córdoba, (2016), sobre los factores psicosociales de la longevidad extrema, buscando los factores protectores de la longevidad encontró que uno de ellos podría ser: “el apoyo social de calidad, ya que (son selectivos en sus relaciones sociales, eligen la compañía de personas con las que se sienten bien)”.

Así mismo Jopp, D., & Rott, C. (2006), indican que:

*La capacidad de adaptación a los cambios vitales, a capacidad de superación ante situaciones adversas y la evitación de los conflictos”, también son factores relevantes, a pesar de que hayan muy pocos estudios sobre variables psicosociales como predictores de bienestar en los adultos mayores, resulta valioso leer en este mismo estudio que “pese a las pérdidas funcionales y cognitivas, la mayor parte de los centenarios entrevistados dijeron sentirse bien y realizaron una valoración general positiva sobre sus vidas.*

Por su parte Córdoba y Pinazo-Hernandis, (2015), indican que:

*Las diferentes trayectorias vitales de los centenarios ofrecen múltiples factores de causalidad de la longevidad; pueden ser fundamentales para su bienestar un estilo de afrontamiento centrado en los problemas, una perspectiva optimista ante la vida, la calidad y cantidad de apoyo social continuo recibido, la fortaleza personal ante las adversidades, la vitalidad, las emociones positivas y las creencias espirituales.*

En algunos estudios como el de Kassebaum, (2016), se habla de que el envejecimiento exitoso aún es poco conocido, o mejor poco llevado a la práctica. Rowe y Kahn (1997), por su parte, proponen que el envejecimiento exitoso abarca tres criterios principales: “bajo riesgo de enfermedad y discapacidad, mantenimiento de alto funcionamiento físico y cognitivo, y participación en actividades sociales y productivas”.



Mientras que los primeros intentos de operacionalizar el concepto de envejecimiento exitoso se basaron en indicadores de funcionamiento físico, estudios recientes enfatizan la importancia de conceptualizar el envejecimiento exitoso teniendo en cuenta el funcionamiento físico como psicosocial (Cosco et al., 2013; Deppy Jeste, 2006; Kok et al., 2017; Pruchno et al., 2014)

Hoy más que nunca se está evidenciando la necesidad de un envejecimiento exitoso. Sobre todo, porque la población de adultos mayores aumenta cada día, así como las enfermedades que los caracterizaban cada vez más personas jóvenes las están teniendo desde una edad mucho menor a la marcada por la OMS como inicio de la vejez.

A medida que la visión del envejecimiento se amplía, surgen nuevos estudios que indican que “los factores psicosociales contribuyen al envejecimiento exitoso y al estado de salud”, (Krieger et al., 1997). Así mismo el estatus socioeconómico también juega un papel fundamental.

“Numerosos estudios ilustran el impacto que tiene el estatus socioeconómico en el estado de salud. De modo que las personas con un estatus más bajo están en mayor riesgo de una variedad de enfermedades crónicas como la arteria coronaria enfermedades como diabetes tipo 2, así como ciertos tipos de cáncer, etc”. (Mackenbach et al., 2008), así como la mortalidad prematura (Signorello et al., 2014). El estatus socioeconómico es típicamente evaluado por una combinación de elementos como: la educación, ingresos o riqueza, así como la clase ocupacional (Adler y Stewart, 2010)

Existe una gran literatura que documenta el impacto del nivel económico sobre disminuciones relacionadas con la edad en el funcionamiento físico y cognitivo (Lyu y Burr, 2016; Hu et al., 2016). Además, las personas con menor poder económico, tienen menos probabilidades de que se clasifiquen para tener un envejecimiento exitoso (Hsu y Jones, 2012; Kok et al., 2017; Pruchno y Wilson-Genderson, 2014). Lo anterior sugiere que el estatus socioeconómico es un importante predictor de envejecimiento exitoso y que las personas con un nivel económico más bajo pueden tener un mayor riesgo de padecer un envejecimiento prematuro o acelerado.



Uno de los artículos publicados de Blanco, Pinazo, Tomás (2019) revela que una de las principales construcciones psicológicas que ha merecido una enorme investigación sobre el proceso de envejecimiento, ha sido el bienestar subjetivo. (Diener, Oishi, y Lucas, 2003; Momtaz, Ibrahim, Hamid, & Yahaya, 2011; Pethel y Chen, 2010), no solo porque es una construcción sobre la experiencia óptima y el funcionamiento de la vida útil (Deci y Ryan, 2008) sino, porque hoy en día se le presta una atención enorme al explicar cómo sobrellevar la vejez (Charles y Hong, 2016).

Otro aspecto que se considera relevante es el revelado por un estudio realizado por Menéndez y Pérez, (2018), quienes identificaron dentro de distintos grupos de adultos mayores que los que participan en actividades educativas y se mantienen mentalmente activos “tienen los mejores índices de autoeficacia para envejecer y estado de salud. La implicación en actividades educativas formales se relaciona con perfiles más satisfactorios y positivos en la vejez, y es un recurso muy relevante para la promoción del bienestar en esta etapa”.

El envejecimiento de la fuerza laboral, debe invitar a las organizaciones a tener un enorme sentido de responsabilidad creando estrategias para que las personas tengan calidad de vida, adaptando el trabajo a grandes posibilidades teniendo en cuenta sus habilidades físicas e intelectuales, más allá de la edad es indispensable crear entornos y ambientes favorables, donde no haya discriminación, ni presión para que abandonen su sitio de trabajo a causa de la edad.

Según Hermosilla, Paravic y Valenzuela (2015)

*Los gobiernos deben diseñar e implementar nuevas políticas de salud laboral y de financiamiento de investigaciones, y formación profesional que aporten conocimientos a la relación de salud del trabajador envejecido y su puesto de trabajo. Además, a través de los sistemas de salud debe potenciar la atención y el cuidado de las generaciones más jóvenes pronosticando un sano envejecimiento, en donde los profesionales de enfermería juegan un rol preponderante en las acciones destinadas al fomento de estilos de vida saludables, la protección de la salud y la prevención de enfermedades cardiovasculares, problemas osteomusculares y alteraciones cognitivas, sumando además evaluación de riesgos laborales y de adquisición de enfermedades ocupacionales, a través de una atención integral y una vinculación intersectorialidad efectiva.*



Una empresa que se compromete con el bienestar de sus trabajadores mayores, es funcional, se destaca por ser más humana, tener buenas y adaptables condiciones que propicien oportunidades y formación. Sin embargo, en muchos casos lo que se hace es despedir a las personas aun cuando ni siquiera han llegado a la edad de su jubilación. El llamado es a entender la situación de las personas que envejecen, tener empatía, comprender que no todas las situaciones son las mismas y que las empresas también tienen grandes responsabilidades sociales con ese talento humano que trabajó y que hizo parte de su desarrollo.

## ■ RESULTADOS

Los estudios con respecto a la importancia de la psicología geriátrica en la actualidad, aún son limitados. Se evidencian estudios mucho más serios y significativos en países del viejo continente. Parece que allá hay un mayor interés por lograr el bienestar del adulto mayor, no solo a nivel físico sino sobre todo a nivel emocional.

A pesar de que la Organización Mundial de la salud, da una serie de recomendaciones con respecto a la importancia del envejecimiento saludable, en Latinoamérica todavía este tema parece ser no tan importante, los estudios al respecto aún son muy limitados. Se observan reflexiones en torno al valor de la gerontología, pero parece que se quedan más en el papel que en la práctica real.

Es valioso comprender que existen muchas posibilidades de tener mayor calidad de vida, bienestar y una vida longeva si se empiezan a tener en cuenta aspectos significativos como los encontrados en el presente estudio como lograr que los adultos mayores sean acogidos en la sociedad, brindando la atención y la importancia que se merecen, los lazos sociales ayudan mucho a tener un estilo de vida más saludable no solo a nivel físico sino mental, tener capacidad adquisitiva, alimentación saludable pero sobretodo ser físicamente e intelectualmente activos provee la clave para acercarse al éxito de tener una vida valiosa y significativa durante esta etapa tan importante en la vida de un ser humano.

A partir de todo lo anterior, se evidencia una gran oportunidad de avance para la Psicología geriátrica, dado el envejecimiento progresivo de la sociedad, se justifica mucho más profesionales especialistas en este sector que cubran las necesidades de este sector, y que puedan gestionar adecuadamente la orientación y apoyo para las personas que están pasando por esta gran etapa de la vida. La academia, el sector



empresarial y gubernamental debería ser más consciente de este conocimiento y de estos resultados investigativos, ya que en un país como Colombia hay un gran rechazo hacia los adultos mayores limitando su alcance laboral, disminuyendo por ejemplo sus capacidades intelectuales, dando paso solo a personas jóvenes para que guíen la enseñanza de las nuevas generaciones en el país. Si tan solo se estudiaran más temas tan valiosos como este, tal vez se lograría una sociedad con una calidad de vida más digna, respetuosa y responsable por los demás.

## CONCLUSIÓN

Los cambios que constituyen y que a su vez influyen en todo el proceso de envejecimiento son complejos. Los cambios no son uniformes, dependen de cada cultura, de cada sociedad, sin embargo, mientras algunas personas gozan de calidad de vida y de un buen funcionamiento físico y mental son muchas las que tienen fragilidad y son vulnerables, requieren mayor apoyo para lograr satisfacer sus necesidades básicas.

La vejez conlleva cambios importantes, que hoy se deben seguir estudiando para lograr fortalecer los procesos de acompañamiento al adulto mayor en todo este proceso tan importante de la vida. Más allá de pensar tan solo en la cercanía a la muerte, existen muchos cambios en los roles y posiciones sociales, también la necesidad de sentirse útiles para la sociedad, aspecto que no es valorado por el mundo empresarial de hoy, por ejemplo. Las personas con mayor experiencia son subvaloradas en sus trabajos y buscan limitar su acceso o mantenimiento dentro del mercado laboral.

La dinámica de la salud y la calidad de vida en la vejez, tiene que ver con las capacidades físicas y mentales de la persona mayor. Con la edad se producen muchos cambios, aumentan las enfermedades crónicas, la pérdida de algunas funciones relacionadas con la edad genera una carga para los sistemas de salud de los países sobre todo en los que tienen ingresos más bajos, o están en vía de desarrollo.

Al valorar las necesidades de salud del adulto mayor no solo es relevante tener en cuenta algunas enfermedades concretas que puede presentar, sino cómo estas pueden interactuar con el entorno en el cual vive la persona. Es necesario hacer evaluaciones y seguimientos exhaustivos de salud física y emocional en la vejez con el fin no solo de predecir la supervivencia sino de prevenir la posible presencia de enfermedades de alta complejidad.

## REFERENCIAS

- Amaro MC. (2016). El envejecimiento poblacional en Cuba, desde el prisma de la epidemiología social y la ética. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*. 6(2)30-45.
- Aponte, V. (2015). Calidad de vida en la tercera edad. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, vol. 13, núm. 2, pp. 152-182.
- Adler, N.E., Stewart, J., (2010). Health disparities across the lifespan: meaning, methods, and mechanisms. *Ann. N. Y. Acad. Sci.* <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2009.05337.x>
- Ávila, F. (2010). Definición y objetivos de la geriatría. *Revista El residente*. Vol. V, Número 2: 49-54
- Blanco, M. Pinazo, S. Tomás, J. (2019). Elementos clave del bienestar subjetivo del envejecimiento exitoso: un estudio con Estudiantes de toda la vida adultos mayores de Costa Rica y España. *Elsevier Journal. Archives of Gerontology and Geriatrics* Volume 85 November–December 2019 Article 103897
- Campbell, A. (1981) *The sense of well-being in america*. McGraw-Hill, New York
- Carbajo, M. (2008). Historia de la vejez. *Ensayos*. Dialnet. Unirioja. (18). 237-254. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, en: <file:///C:/Users/user-toshiba/Downloads/Dialnet-LaHistoriaDeLaVejez-3003504.pdf>
- Castro, M. (2019). Psicogerontología: historia y características. Recuperado el 20 de mayo de 2020 en: <https://lamenteesmaravillosa.com/psicogerontolo>



[gia-historia-y-caracteristicas/](#)

- Cepal (2018). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Perspectiva regional y de derechos humanos. Recuperado el 30 de mayo de 2020 en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf)
- Charles, S. T. y Hong, J. (2016). Theories of emotional well-being and aging. In V. L. Bengtson y R. A. Settersten. (Eds). Hand book of theories of aging. New York: Springer
- Córdoba, V. & Pinazo-Hernandis, S. (septiembre, 2015). Bienestar, emociones positivas, apoyo social y vitalidad: factores protectores de longevidad. Poster presentado en el I Congreso Internacional de Poster Científicos en Contextos Clínicos y de la Salud. Volumen I, 1537. Virtual, Almería, España.
- Deci, E. I. y Ryan, M. L. (2008). Hedonia, eudamonia and well being: and introduction. Journal of happiness Studies. 9, 1-11.
- De la Rosa, M. (2018). Psicogerontología y su gran importancia. Vejez y calidad de vida. Revista Digital ENESEM. Recuperado el 12 de mayo de 2020. En: <https://revistadigital.inesem.es/biosanitario/psicogerontologia/>
- Depp, C.A., Jeste, D.V., 2006. Definitions and predictors of successful aging: a comprehensive review of larger quantitative studies. Am. J. Geriatr. Psychiatry. <https://doi.org/10.1097/01.JGP.0000192501.03069.bc>
- Diener, E. Oishi, S. y Lucas, R. (2003) Personality, culture and subjective well being. Emotional and cognitive evaluations of life. Annual Review of psychology 54, 403-425.
- Fernández, R. (2007). Psicogerontología, su importancia como ámbito aplicado. Recuperado el 30 de mayo de 2020, en: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=1539](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1539)
- Fernández R. (2014). Psicología de la vejez. En: Orosa T. Temas de Psicogerontología. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela, pp. 33-50



- Galton, F. (1883). *Inquiries into human faculty and its development*. Londres: Macmillan
- Gatz, M., Smyer, M. A., & DiGilio, D. A. (2016). Psychology's contribution to the well-being of older Americans. *American Psychologist*, 71, 257–267
- González, V. (s.f.). Introducción a la Gerontología, definiciones y conceptos básicos. Recuperado el 5 de mayo de 2020. En: <http://clea.edu.mx>
- Huertas, A. (s.f.). Técnicas psicológicas en el tratamiento del paciente y sus cuidadores. Recuperado el 14 de mayo de 2020, en: [https://www.scmgg.com/media/03-tecnicas\\_psicologicas.pdf](https://www.scmgg.com/media/03-tecnicas_psicologicas.pdf)
- He, W., Goodkind, D., & Kowal, P. (2016). An aging world: 2015. Retrieved from <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2016/demo/p95-16-1.pdf>
- Hermosilla, A. Paravic, T. y Valenzuela, S. (2015). Fuerza laboral que envejece, ¿Qué hacer ante esta tendencia? *Revista ciencia y trabajo*, Scielo. vol.17 no.54 Recuperada el 15 de mayo de 2020. En: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=SO718-24492015000300002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO718-24492015000300002)
- Hsu, H.C., Jones, B.L., 2012. Multiple trajectories of successful aging of older and younger cohorts. *Gerontologist* 52, 843–856. <https://doi.org/10.1093/geront/gns005>
- Hu, Y., Pikhart, H., Pajak, A., Kubínová, R., Malyutina, S., Besala, A., Peasey, A., Marmot, M., Bobak, M., (2016). Education, material condition and physical functioning trajectories in middle-aged and older adults in Central and Eastern Europe: a crosscountry comparison. *J. Epidemiol. Commun. Health* 70, 1128–1135. <https://doi.org/10.1136/jech-2015-206548>.
- Jopp, D., & Rott, C. (2006). Adaptation in very old age: exploring the role of resources, beliefs, and attitudes for centenarians' happiness. *Psychology and aging*, 21(2), 266-280.
- Kassebaum, et al., 2016. Global, regional, and national disability-adjusted li-



- fe-years (DALYs) for 315 diseases and injuries and healthy life expectancies (HALE), 1990- 2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015. *Lancet* 388, 1603–1658. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)31460-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31460-X)
- Kok, A.A.L., Aartsen, M.J., Deeg, D.J.H., Huisman, M., 2017. Capturing the diversity of successful aging: an operational definition based on 16-Year trajectories of functioning. *Gerontologist* 57, 240–251. <https://doi.org/10.1093/geront/gnv127>
- Lyu, J., Burr, J.A., 2016. Socioeconomic status across the life course and cognitive function among older adults: an examination of the latency, pathways, and accumulation hypotheses. *J. Aging Health* 28, 40–67. <https://doi.org/10.1177/0898264315585504>.
- Mackenbach, J.P., Stirbu, I., Roskam, A.-J.R., Schaap, M.M., Menvielle, G., Leinsalu, M., Kunst, A.E., De Vogli, R., Gimeno, D., Kivimaki, M., (2008). Socioeconomic inequalities in health in 22 European countries. *N. Engl. J. Med.* 358, 2468–2481. <https://doi.org/10.1056/NEJMsa0707519>.
- Meeberg, G.A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 32 – 38.
- Menéndez, S. y Pérez, J. (2018). La implicación en actividades educativas formales en la vejez y su relación con indicadores psicosociales. *Journal Cultura y educación*. Recuperado el 15 de junio de 2020, en: <https://www.tandfonline-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/doi/full/10.1080/11356405.2018.1495436>
- Momtaz, Y. Ibrahim, R. Hamid, T. & Yahaya, N. (2011); Sociodemographic predictors of elderly's psychological well-being in Malasy. *Aging and mental health* 15, 437-445.
- Naciones Unidas (2020). Asuntos que importan. Envejecimiento. Recuperado el 22 de mayo de 2020 en: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>
- Naciones Unidas (2015) La situación demográfica en el mundo, 2014. Recuperado



- el 15 de abril de 2020, en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/Concise%20Report%20on%20the%20World%20Population%20Situation%202014/es.pdf>
- Pérez, L., Oropeza, R., López, J. y Colunga, C. (2014). Psicogerontología y el trabajo anticipado del envejecer. Revista Iberoamericana de Ciencias. Recuperado el 2 de junio de 2020. En: <http://www.reibci.org/publicados/2014/julio/2200123.pdf>
- Pethtel, O. y Chen, Y. (2010). Cross-cultural aging in cognitive and affective components of subjective well-being. *Psychology and aging* 25, 725-729
- Prado, A., & Sojo, A. (2010). Envejecimiento en América Latina: sistemas de pensiones y protección social integral. CEPAL.
- Pruchno, R.A., Wilson-Genderson, M., 2014. A longitudinal examination of the effects of early influences and midlife characteristics on successful aging. *J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 70, 1-9. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbu046>
- Puga, M. (2010). Cien años y más, las claves de una longevidad exitosa. Recuperado el 31 de mayo de 2020, en: [https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/idi56\\_07longevidad.pdf](https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/idi56_07longevidad.pdf)
- Quetelet, A. (1835). *Sur l'homme et le développement de ses facultés*. Bruselas: Hayez
- RAE, (2019). Geriatria. Recuperado el 3 de junio de 2020 en: <https://dle.rae.es/geriatr%C3%ADa>
- RAE, (2020). Gerontología. Recuperado el 4 de junio de 2020, en: <https://dle.rae.es/gerontolog%C3%ADa>
- Rojas, M., Silveira, P. y Martínez, L. (2014). Gerontología y Geriatria, un recuento de poco más de un siglo. *Revista del Hospital Clínico Quirúrgico Arnaldo Milian Castro*. Vol 8, No 1. Recuperado el 14 de abril de 2021 en: <http://www.>



[revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/49/153#:~:text=Etimol%C3%B3gicamente%20la%20palabra%20gerontolog%C3%A9a%20procede,que%20trata%20de%20la%20vejez%22](http://revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/49/153#:~:text=Etimol%C3%B3gicamente%20la%20palabra%20gerontolog%C3%A9a%20procede,que%20trata%20de%20la%20vejez%22).

Rybnikof, N. A. (1929). K. vopruso o Psikhologif Starosti Zhurnal

Salazar, L. (21 de febrero de 2022) El futuro será de los viejos, según las estadísticas. Prepararse para un mundo envejecido es posible y debe hacerse, porque es lo que viene. Periódico El Colombiano. Recuperado el 12 de mayo de 2022 en: <https://www.elcolombiano.com/tendencias/el-futuro-de-los-ancianos-NA16617794>

Santana, J. (2016). La Geriatría, Gerontología y Psicogerontología en la revista.

Archivo Médico de Camagüey. Rev. Arch Med Camagüey Vol. 20(2). Recuperado el 22 de mayo de 2020, en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2016/amc162a.pdf>

Signorello, L.B., Cohen, S.S., Williams, D.R., Munro, H.M., Hargreaves, M.K., Blot, W.J., (2014). Socioeconomic status, race, and mortality: a prospective cohort study. Am. J. Public Health 104, e98–e107. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302156>

Smith, K., Avis, N., & Assman, S. (1999). Distinguishing between quality of life and health status in quality of life research: A meta-analysis. Quality of life research, 8, 447 – 459

Tuesca Molina, R. (2012). La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. Revista Científica Salud Uninorte, 21.

Valencia, M. I. B. (2012). Envejecimiento de la población: un reto para la salud pública. Revista Colombiana de Anestesiología, 40(3), 192-194

Watanabe, B. Y. A. (2014). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. Psicología y Salud, 15(1), 121-126.

# CAPÍTULO 4.

**ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS EN EL  
MARCO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA  
Y LAS INDUSTRIAS 4.0**



## ■ Resumen

El mundo está atravesando por un gran cambio, una nueva era nace como producto de la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías, los procesos de investigación e innovación, los cambios en la manera de hacer negocios, en aras de lograr un mayor desarrollo económico ha traído el surgimiento de un nuevo modelo de organizaciones, de industrias, creando nuevos retos donde el desarrollo del talento humano será el protagonista dentro de las organizaciones que quieran hacer parte y sobrevivir a la revolución 4.0. A partir de la pregunta ¿Cómo lograr organizaciones más humanas en el marco de la revolución tecnológica y las industrias 4.0?, este artículo, tiene como objetivo hacer una reflexión en torno a la importancia de la humanización de las organizaciones en el marco de revolución tecnológica y el desarrollo de las industrias 4.0. Para lo cual se hizo una revisión de fuentes documentales donde se evidenciaron grandes aportes que permitirán servir de guía a quienes quieren liderar empresas y departamentos de talento humano con un alto grado de ética, responsabilidad entendiendo la fraternidad como un aspecto clave para iniciar este camino de la humanización en el entorno de la cuarta revolución industrial.

**Palabras clave:** organización, talento humano, revolución industrial, industrias 4.0, blockchain, comportamiento humano.



## ■ Abstract

The world is going through a great change, a new era is born as a result of globalization, the development of new technologies, research and innovation processes, changes in the way of doing business, in order to achieve greater economic development has brought the emergence of a new model of organizations, of industries, creating new challenges where the development of human talent will be the protagonist within organizations that want to be part of and survive the 4.0 revolution. From the question How to achieve more humane organizations in the framework of the technological revolution and industries 4.0? This article aims to reflect on the importance of the humanization of organizations within the framework of the technological revolution and the development of industries 4.0

**Keywords:** organization, human talent, industrial revolution, industries 4.0, blockchain, human behavior.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of four rounded rectangular bars of varying heights and shades of gray, from light to dark. A dotted line starts from a small white dot on the left, extends horizontally to the right, then curves downwards and leftwards to end at a small black dot on the top edge of the tallest bar.

# Organizaciones más humanas en las industrias 4.0



## ■ Introducción

El desarrollo de los avances tecnológicos y de la actividad científica, obliga valorar mucho más lo humano. Los departamentos de talento humano a nivel mundial se enfrentan a una serie de desafíos, su desarrollo nunca antes había sido tan necesario e importante, los gerentes se enfrentan a un mundo nuevo, diferente y competitivo.

¿Por qué es importante valorar al ser humano?, en el mundo se está dando una creciente falta de compromiso y motivación por parte de los trabajadores, los departamentos de talento humano se preocupan más por ejecutar y controlar procesos mecánicos que por reconocer en el otro el ser, lo humano que hay en las personas. Hoy los robots y la automatización son los verdaderos protagonistas de tareas operativas, por lo tanto, la preocupación más importante se debe fijar en el reconocimiento intelectual del ser humano por encima de cualquier actividad técnica que pueda ser reemplazada por las máquinas.

¿Qué se necesita para reconocer la necesidad de humanidad de las organizaciones y los pasos que los líderes pueden tomar para hacer que esa humanidad se sienta viva para todos los empleados?, son preguntas que intentarán responderse de la manera más acertada en el presente artículo, buscando dar respuesta a partir de las investigaciones más recientes que se han realizado al respecto.

La reflexión con respecto a la búsqueda de conseguir humanidad en las organizaciones surge a partir del contexto de las industrias 4.0, el término se refiere a un nuevo modelo de organización, una nueva etapa en el desarrollo de la industria encaminada hacia la cuarta revolución industrial. Klaus Schwab, invita a pensar en esta nueva era como el momento histórico donde las tecnologías físicas, digitales y biológicas convergen.



Los impulsores de la cuarta revolución “son físicos, como la robótica; biológicos, como la secuenciación genética; y digitales como Blockchain<sup>1</sup>”. (Preukschat, Kuchkovsky Fernández y Molero, 2018). Esta revolución 4.0 genera cambios importantes en las organizaciones, estamos en un momento histórico, un momento de transformación muy importante donde las prácticas antiguas no tienen cabida de la misma forma que antes. El Big Data, los Business intelligence, la inteligencia artificial y el internet de las cosas están modificando las maneras de hacer las cosas de las organizaciones tradicionales.

Hoy es valioso tener en cuenta todos estos cambios, y los desafíos que se generan en las organizaciones, uno de los más importantes es prestar atención al capital humano, ya que en la era de la automatización se genera incertidumbre entre las personas teniendo en cuenta que las máquinas están reemplazando muchas labores operativas de los trabajadores convencionales. Es imperativo conocer y reflexionar en torno al futuro del talento humano y de la humanización de las organizaciones en el marco de la revolución que se está viviendo. Se espera que este conocimiento contribuya a generar mayor conciencia frente a los cambios que trae cualquier revolución y que permita a las organizaciones prepararse para enfrentar de una manera más acertada la nueva realidad.

## Desarrollo

La primera revolución industrial tuvo lugar en el siglo XVIII, donde se da un cambio importante en la economía, pasando de la agricultura, manufactura y producción artesanal a la producción a gran escala donde surgen las industrias como el corazón de un modelo que brindaba tal vez mayores oportunidades para la sociedad de la época.

---

1 Es un protocolo a través del cual computadores verifican transacciones de manera mancomunada antes de que se aprueben, generando confianza colaborativa, sin la necesidad de un ente central que intermedie. Es decir que nadie controla la información, pero todos la pueden revisar. En otros términos, es un tipo de libro de registros distribuido para mantener información permanente y a prueba de manipulaciones de datos transaccionales.



La segunda revolución industrial se dio en el siglo XIX, donde la máquina a vapor fue la gran protagonista, en compañía del descubrimiento y surgimiento de la electricidad. Los periodos de posteriores a la primera y segunda guerra mundial, permitieron grandes avances científicos y tecnológicos que hoy en día siguen siendo el motor para el desarrollo económico.

La tercera revolución industrial incluye:

*La informatización, el uso de nuevas fuentes de energía, la automatización de los procesos de trabajo y el mejoramiento de los medios de telecomunicaciones y transporte. Uno de los cambios más significativos en las fábricas en el período de la posguerra, fue la implementación de planificación de requisitos materiales por el equipo de Joseph Orlicky, así como el denominado Lean Manufacturing, iniciado por Taiichi Ohno y Eiji Toyoda en las plantas automotrices de Toyota. (Amaya, 2019).*

La cuarta revolución industrial se relaciona con:

*El despliegue de la electrónica y la informática en los procesos industriales permitió automatizar las líneas de producción y que las máquinas reemplazaran a las personas en tareas repetitivas. Dos décadas de vertiginosos avances en la tecnología de Internet han producido un impacto radical en la economía y en la sociedad. La convergencia de las tecnologías de la información con la sensorica y la robótica están transformando la internet tradicional (información y personas) en internet de las cosas (IoT). Y este nuevo escenario aplicado a la industria ha producido un impacto disruptivo en ésta, abriendo un escenario de enormes oportunidades basado en el aprovechamiento de la informática. (Gómez, Porras, 2020)*

Es aquí en este contexto de la cuarta revolución industrial donde surgen ideas para mejorar la economía y la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo de las industrias 4.0. Según Andriushchenko, Shergina & Kovtun, (2018), “existe una Mirada desde el entorno científico y político que indica que la industria 4.0 tiene que convertirse en un aspecto primordial del desarrollo de la economía a nivel global para las décadas venideras, aspecto que permitirá evitar nuevas crisis”.

Esta revolución es la revolución de los datos, tenemos el mundo cada vez con más sensores, que nos envían datos. El almacenamiento masivo de datos ha permitido un gran desarrollo porque la información se ha constituido en poder empresarial. La



inteligencia artificial, permiten mezclar y analizar información casi como lo puede hacer el cerebro humano. Los productos se han convertido en productos inteligentes, que se han desarrollado con distintas tecnologías, los robots se toman el mercado.

La cuarta revolución industrial nace, de acuerdo con Szozda, (2017), en Alemania en 2011. El concepto se origina a partir de un proyecto del gobierno, cuyo objetivo principal era promover procesos de manufactura. Por su parte Zabidin, Belayutham & Ibrahim, (2019), “la industria 4.0 es la fusión de la computadora y la automatización en un sistema físico y cibernético lo que significa combinar el mundo real con el mundo virtual”.

Branco, (2019), indica que el concepto de industria 4.0 es atractivo en la economía actual, debido a la innovación. También indican que el progreso socio tecnológico ha generado condiciones previas e importantes para la nueva revolución industrial que es esperada para el gran desarrollo de la economía a nivel global.

Existe gran cantidad de información sobre la cuarta revolución industrial en la sociedad a nivel mundial, en diversos documentos, libros, artículos científicos, conferencias, etc. Es un tema importante, muchos expertos hacen sus aportes al respecto. Lo más importante es reflexionar sobre los cambios que vienen, con esta revolución.

Desde la psicología, hay un estudio relevante que corresponde a los recursos humanos y su evolución aspecto que es valioso para el desarrollo de las organizaciones. El factor humano es muy importante ya que contribuye al desarrollo empresarial ya que permite crear valor y diferenciación, bajo una cultura organizacional única y bien estructurada.

Entender el valor del talento humano es clave actualmente ya que las transformaciones en el marco de la revolución 4.0, tienen nuevas mutaciones, retos y prácticas distintas. Crear un lugar de trabajo más humano permite que los negocios y las empresas y los empleados prosperen.

*El ser humano se está enfrentando a una marea de nuevos cambios, los cuales están influyendo no solo en su forma de vivir, de interactuar, si no en aspectos económicos como su propio trabajo. Esta nueva era, traída por la industria 4.0, pone retos relacionados con la*



*evolución y adaptación del ser humano para dar cabida a un nuevo mundo donde máquina hombre crean nuevas formas de interacción, producción y organización laboral. (Amaya, 2019, p. 11)*

Para muchos empleados de negocios tradicionales, el estado actual de su trabajo es agotador, desalentador y demasiado estresante, las demandas de tareas operativas en muchos casos casi sin sentido inundan el día a día de muchas compañías. Los directivos se enredan asignando labores donde el intelecto propio del ser humano se pierde, por darle paso a procesos operativos que solo funcionan para mostrar evidencias de lo que se debería hacer responsable y transparentemente.

Según Harold J. Leavitt, las grandes organizaciones son entornos psicológicamente insalubres “mi negatividad es compartida por muchos otros en la comunidad de científicos sociales organizacionales, consultores y ejecutivos que han influido en mi enseñanza” (2007). Reconocer esta realidad puede ayudar a que las organizaciones sean más habitables, más saludables, y más eficaces.

El problema al que se enfrenta la administración es que los miembros de las organizaciones son seres humanos, conscientes de sí mismos, con un deseo innato de libertad y de ganancias individuales, así como una aversión por la restricción y la pérdida. Naturalmente compiten por el poder y por los beneficios de la libertad, por lo tanto, cuando se crea una organización humana se va estableciendo en condiciones cotidianas una jerarquía de poder, lo que crea automáticamente un campo de tensión competitiva muy fuerte que termina por generar ambientes estresantes que, si no se manejan adecuadamente desde un inicio, terminarán por generar empleados totalmente desmotivados e incluso infelices.

Hacer más con menos, significa que las demandas superan la capacidad real, aspecto que agota a las personas, y logra que pierdan energía necesaria para desarrollar todo su potencial. Varias investigaciones principalmente desarrolladas en Norteamérica han demostrado que lograr un lugar de trabajo más humano y solidario, practicando la empatía trae mejores resultados de salud, servicio al cliente, satisfacción que trae consigo una esperada demanda de clientes internos y externos interesados por hacer parte de esas comunidades creadas por la empresa.



En muchos casos se está dando una crisis de salud física y psicológica por la baja calidad en las relaciones humanas, se da un desequilibrio sistémico que tiene grandes consecuencias para todos, si no se observa se impide la creación de planes que frenen su avance y conlleven a un caos del cual ninguna empresa quisiera ser víctima.

Según la Doctora Nuria Chinchilla (2019), “Las empresas pagan sanciones cuando no respetan el medio ambiente, por ejemplo, cuando contaminan ríos que matan peces o talan demasiados árboles. Pero no solo son responsables de dañar el medio ambiente circundante. ¿Qué pasa cuando se daña el hábitat humano en la empresa y fuera de ella?” (p.35)

*Las horas de trabajo que las empresas exigen a sus empleados, la rigidez y los estilos directivos que amplifican el estrés más allá de lo que sería razonable, están causando muchas enfermedades por somatización del agotamiento y la angustia, además de llevar a la ruptura de matrimonios, la imposibilidad de criar a los hijos y la interrupción general de la vida familiar, que es una fuente importantísima de apoyo social. Recientemente, se ha hecho público que los trabajadores japoneses podrán disfrutar de los llamados “lunes brillantes”, o lunes de media jornada una vez al mes, con objeto de reducir los más de 2.000 suicidios anuales que guardan relación con problemas laborales. (Chinchilla, 2019, p. 33)*

Tal vez en Colombia no sea tan alarmante la situación de suicidio a causa del agotamiento generado en el trabajo o al menos no se encuentran cifras, o tal vez no parezca tan importante con respecto a países como Japón, sin embargo, es evidente que, aunque se hable de innovación en las empresas, la realidad es que muy pocas están dispuestas a realizar cambios significativos en favor de sus recursos humanos, que verdaderamente puedan impactar a nivel interno y externo.

En la actualidad varios investigadores han puntualizado algunos aspectos de riesgo psicosocial “como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus argumentos social y organizativo, que pueden llegar a causar daños psicológicos o físicos en los trabajadores” (Garavito, 2018). Uno de ellos es el estrés laboral que desencadena consecuencias distintas a un individuo. Algunas de ellas son físicas y somáticas, como trastornos dermatológicos, gastrointestinales, endocrinos, cardiovasculares, musculares, respiratorios, entre otros.



También existen algunas consecuencias psíquicas como, dificultad para concentrarse, para tomar decisiones, deterioro cognitivo, ansiedad, pensamientos de miedo, depresión, angustia, insomnio, preocupaciones que solo agravan el problema. Entre los individuos que sufren de estrés laboral, pueden aumentar conductas que son perjudiciales para la salud y que pueden deteriorar sus relaciones personales, familiares y de pareja.

A nivel psicológico, no se puede desconocer que, en el plano emocional, cognitivo y conductual, se generan algunos síntomas y trastornos. En el plano emocional se puede producir irritabilidad, ansiedad, temores, mal carácter, hipersensibilidad a las críticas, todo esto conduce a generación de trastornos como la depresión, ansiedad, etc., y además son pacientes medicados en muchos casos con antidepresivos que hacen que la condición empeore y puedan llevar a la persona incluso al suicidio.

A nivel cognitivo es posible que se den alteraciones en la percepción de la realidad o de sí mismo, problema para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, falta de control, desesperación y pérdida de la memoria, generando posiblemente trastornos de personalidad y en algunos casos fobias.

A nivel conductual se pueden presentar alteraciones motoras, hablar rápido, temblores, conducta impulsiva, risa nerviosa, falta de apetito o comer compulsivamente, etc. Llegando a generar dependencia de drogas, trastornos alimenticios, trastornos sexuales y trastornos de sueño.

Según Peiro y Salvador en Garavito (2018),

*Cada persona que sufre de estrés, está pagando un alto precio por su salud, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja, trayendo como consecuencia ausentismo, rotación o fluctuación de personal, o disminución del rendimiento físico. Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.*

Un lugar de trabajo más humano busca promover las capacidades y fortalezas de las personas, lo que lleva a altos niveles de productividad, participación y la retención de talentos que requieren las empresas. Si una empresa logra que sus empleados



prosperen, así mismo se generará una cultura de prosperidad empresarial, con valiosos resultados en beneficio mutuo. Este es un tema que no solo aplica para grandes organizaciones sino para pequeños negocios.

Es imperante que las organizaciones sean más humanas, que se centren en el talento de las personas para que logren aportar con toda su creatividad y valor intelectual, para dar respuestas ágiles a los nuevos retos que demanda la sociedad de hoy y las diversas transformaciones que se están dando en el mundo. Una palabra que se puede considerar clave para lograr todo esto es la fraternidad, que en palabras de Nuria Chinchilla:

*“Fraternidad significa descubrir en el otro a un hermano, a otro yo, del cual soy responsable en la medida en que puedo ayudar a su mejora, porque hay un padre común, un líder trascendente e integrador. La fraternidad supone integrar al otro en la toma de decisiones, lo cual implica compartir creando comunidad y fomentando la cohesión social”. (2019, p. 128)*

Una organización más humana se caracteriza porque tiene un propósito claro, planeado, con un estilo de liderazgo único que lleva a gestionar el talento humano, con humanidad y responsabilidad por el sentir del otro, idea nuevas formas de trabajo que buscan el desarrollo integral de las personas para mejorar la sociedad. Deben buscar ayudar a cada persona a buscar desde adentro su gran propósito en la vida, alentándolos a cuidarse y cuidar de los demás, con líderes colaborativos que no dan órdenes, sino que hacen crecer a las personas.

El departamento de talento humano de estas organizaciones debe promover el compromiso, la diversidad, el respeto, y la corresponsabilidad. En todos sus procesos tiene en cuenta las necesidades del momento vital de las personas, generando confianza para potenciar la autonomía y el aprendizaje de todos teniendo en cuenta que son seres humanos valiosos e indispensables desde su diversidad y desde las distintas formas en que perciben el mundo. Es un reto organizacional, pero hace parte de los lugares donde las personas quisieran estar demostrando todo su potencial.

La gestión del talento humano es protagonista de una transformación importante. La selección que hacen los departamentos dedicados a esta labor ya están despertando a un nuevo paradigma, hoy en día las habilidades más demandadas



corresponden a las que tienen que ver con la resolución de problemas complejos, y las que tienen que ver con las relaciones sociales, así como la capacidad creativa y la co-creación. El éxito se dará para las empresas cuando sean capaces de adaptarse y potenciar todo aquello que nunca podrá ser reemplazado por una máquina. Se deben centrar en lo humano que aporta racionalidad y emocionalidad, a los procesos, productos y modelos de negocio.

## ■ Integrar lo humano en la industria 4.0

La industria 4.0 es una gran revolución para las personas, para lo humano, para entender que pensar de una manera diferente es valioso en el proceso de transformación industrial actual. El futuro es hoy, la organización son lo que piensan de su gente, si la organización desconfía de su personal, le inventa todo tipo de controles para lograr que hagan lo que el directivo quiere, en un panorama sin liderazgo, sin conocimiento y sin humanidad, las personas terminan muriendo por un salario tal como lo describe Jeffrey Pfeffer, profesor de la Universidad de Stanford, en su libro titulado “Muriendo por un salario”, donde indica que: “ el trabajo está matando a las personas y a nadie le importa”(2018).

En este documento el autor pone de manifiesto el contexto y los efectos de un sistema laboral que en ocasiones se torna “inhumano”, por la excesiva carga asignada a los empleados, que termina convirtiéndolos en adictos al trabajo hasta el punto de lograr que dejen de lado su familia y su vida personal.

En el anterior contexto parece que las organizaciones están obsoletas, pueden reflexionar al respecto y preguntarse ¿Cómo es la organización en la cual trabajan?, algunos dirán que es muy innovadora y que siempre se están reinventando. ¿Sin embargo, se pueden seguir preguntando si esta innovación es hacia afuera o hacia adentro?, ¿es decir se están reinventando con respecto a los productos y servicios que ofrecen al mercado, o tiene que ver con el interior de la organización, con la manera como las personas trabajan juntas?

El mundo ha cambiado mucho, pero las organizaciones tal vez no tanto. Las organizaciones en el afán por alcanzar objetivos y metas van generando ciertos impactos, los más conocidos se relacionan con el medio ambiente, sin embargo, también generan grandes impactos a nivel social que no se reducen a la responsabilidad



social empresarial hacia afuera, son esos impactos sociales que tienen una gran consecuencia en el bienestar de la gente, lo que en el ámbito académico ha sido denominado como contaminación social.

Las personas se han acostumbrado a trabajar en organizaciones creadas para otra era, donde se piensa que las personas no trabajan y por esto se les coloca un supervisor y crean distintos mecanismos para que los estén controlando para que lo hagan. Piensan que las personas son deshonestas, por esto se crean controles por ejemplo para que marquen entrada y salida de su trabajo. Si se considera que a las personas les interesa el poder, lo que se hace es tomar el poder y concentrarlo en unos pocos para que nadie más tenga acceso a él. Este es un tipo de empresa donde no se requieren las ideas, ni la innovación, solo personas que hagan labores repetitivas a diario. Entonces la brecha entre lo que se está viviendo en realidad en el mundo organizacional y lo que es posible generar hoy es muy grande.

Una investigación del Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT), publicada en el 2014, indica que “los trabajadores prefieren antes a un robot, que a un jefe de carne y hueso”, la razón es que descubrieron que las máquinas permiten lograr una mayor autonomía a las personas, lo que permite que trabajen más tranquilos y con mayor fluidez. La condición autónoma, dio excelentes resultados ya que los trabajadores no sintieron temor por llegar a ser reemplazados por robots, más bien indicaron que interactuar con ellos beneficiaba el trabajo en equipo, porque lograban entenderse mejor.

John Naisbitt, (en Friederic Laloux, 2015), dice que “Los más apasionantes avances revolucionarios del siglo XXI, no ocurrirán por la tecnología, sino por un concepto expansivo de aquello que implica ser humano”. Las organizaciones humanas son espacios donde se genera crecimiento personal, se dan conexiones amplias de calidad humana, donde las personas pueden ser tal como son, personas que se sienten tranquilas y seguras, porque saben que su humanidad es reconocida, donde hay confianza y se generan espacios llenos de bondad, que permiten a las personas resolver problemas de manera flexible y creativa, donde cada uno se puede expresar sin ser juzgado por pensar diferente.

Las organizaciones más humanas ven una oportunidad en el entorno laboral, para construir sociedad, destinan espacios y crean espacios suficientes para que se desarrolle el apoyo mutuo. Saben que potencializar el crecimiento humano, permite



resultados de sostenibilidad que se evidencian a largo plazo. La automatización y digitalización, como procesos evolutivos a largo plazo provocan, importantes efectos, que las organizaciones hoy más que nunca no pueden desconocer.

Según Gan y Yusof (2019), existen 6 prácticas del departamento de Recursos Humanos que deben considerar elementos esenciales en las organizaciones, dichas prácticas corresponden a: la gestión del conocimiento, la creación de políticas claras de recursos humanos, formación, contratación, un sistema de recompensas y un adecuado diseño de puestos. Estas prácticas podrían mejorar el desempeño de las organizaciones, dotando a las personas de herramientas más actualizadas para enfrentar el mundo laboral al que se verán enfrentados.

Es necesario que las organizaciones identifiquen las estrategias más idóneas para adaptarse y dar respuesta a la sustitución de trabajadores humanos mediante el uso de robots y herramientas de automatización. La revolución de la industria 4.0 se caracteriza por el aporte para el logro de organizaciones más eficientes. “La estructura del modelo tecnológico de producción ha cambiado del modelo de economía del conocimiento que incluye información, conocimiento e innovación, al modelo de inteligencia humana, nuevas tecnologías de la información e innovaciones en la era 4.0.” (Kolesnichenko, Radyukova, y Pakhomov, 2019). La creatividad de las personas y el desarrollo de capital humano son básicos e indispensables en esta etapa.

Ahora será necesario adecuar el sistema educativo a los nuevos requerimientos del desarrollo de la sociedad, bajo nuevas condiciones y parámetros, que permitan que el conocimiento adquirido contribuya al desarrollo de las industrias 4.0, y toda la seguridad que estas necesitan. Dependiendo del sector al que pertenezcan se requieren habilidades y competencias específicas, con tareas muy diferentes a otras, debido a la divergencia de procesos. Por tanto, el capital humano tendrá una participación significativa en el trabajo, se deberá someter a una reorientación en la creación de puestos de trabajo y condiciones de aprendizaje.

En la era de la Industria 4.0, las personas están involucradas en todo el sistema de producción: como diseñadores de sistemas, como trabajadores, y como clientes de productos manufacturados. Esta revolución necesita un desarrollo más inteligente, es un contexto en el cual se pueden definir las relaciones e interacciones entre el empleado y la máquina, así como todas las interconexiones que se van dando con



distintos actores que pueden definir la manera de producir de una manera más eficiente e inteligente, es un momento en el cual, los diálogos entre trabajadores y máquinas se convierten en elementos significativos y claves. Estas características requieren creatividad e inventiva. trabajadores que también estén dotados de experiencia y habilidades para trabajar en tales entornos. El proveedor de todas estas necesidades sólo puede ser un sistema educativo basado en la creatividad, la inventiva y el conocimiento.

En el contexto de Industria 4.0, la gestión de recursos humanos se enfrenta a nuevos desafíos de conocimientos y habilidades relacionados a las nuevas tecnologías y procesos. Para satisfacer las necesidades del mercado laboral presente y futuro, el desarrollo de la fuerza laboral requiere de las habilidades necesarias para enfrentar este nuevo modelo mundial.

Los investigadores de Boston Consulting Group (BCG) han declarado desde 2015 que la infraestructura de las organizaciones y la educación deben adaptarse. Los fabricantes y proveedores deben considerar esta adaptación como una manera de incorporar las tecnologías de Industria 4.0. Gobierno, asociaciones industriales y empresas deberían participar en este esfuerzo combinado con el fin de favorecer una infraestructura segura, eficiente y confiable para las empresas.

Igualmente, el Boston Consulting Group (2015), considera que los programas escolares, de formación y universitarios deben ser adaptados, y se deben fortalecer los enfoques de formación de emprendedores, para incrementar las habilidades de innovación de la fuerza laboral. En un sentido más estricto, la gestión del capital humano está ganando nuevos significados para las estrategias corporativas. La fabricación inteligente y la revolución de la Industria 4.0 implican la automatización de procesos, lo que conlleva un aumento del número de espacios de trabajo con alto nivel de complejidad, por lo que requiere un alto nivel de formación del personal.

El impacto de las tecnologías en la economía global, medido a través de la productividad, el empleo, los cambios tecnológicos, los cambios legales, y la digitalización provocará cambios significativos en el entorno socioeconómico, pero especialmente en términos de empleabilidad.



*La evidencia no indica que se generará desempleo masivo, por el contrario, los niveles de empleo muestran una evolución notablemente robusta en términos tanto del número de empleados y las horas trabajadas. Los nuevos trabajos reemplazarán los roles tradicionales y aparecerán nuevos modelos de negocio. La digitalización, como proceso evolutivo a largo plazo, tiene efectos importantes, como como transformación de ocupaciones y perfiles laborales, cambios en las formas de empleo, un mayor desarrollo de la llamada economía de plataforma, generando grandes desafíos para la política social. (Eichhorst, Hinte, Rinne, y Tobsch, 2017)*

Las tecnologías emergentes han permitido automatizar muchos puestos de trabajo, pero de igual forma esto ha permitido incrementar el espíritu empresarial y transformaciones radicales de los mercados laborales. Las tecnologías de la comunicación generan cambios en las condiciones hacia la mejora de la calidad de vida, aumenta la comodidad de las personas, tanto a nivel comunitario como individual. El desarrollo de las tecnologías, puede contribuir con la elección de las profesiones a seguir generando un entorno social encaminado hacia la construcción de ciudades inteligentes.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede decir que las empresas pueden generar cambios que les permitan tener un poder competitivo, inteligente y sostenible, apoyando siempre soluciones innovadoras provenientes del desarrollo de su talento humano, de las herramientas de co creación y trabajo colaborativo implementadas, generando la creación de valores industriales más humanos, con el propósito de generar impactos futuros que produzcan transformación social y mayor calidad de seres humanos que contribuyan con la humanización del planeta.

## ■ Conclusiones

Una organización más humana, se relaciona con el desarrollo de nuevas habilidades personales relacionadas con la gestión de las emociones, liderazgo, autorealización, habilidades de comunicación, donde se aporta más el talento del ser que el título obtenido.

La era 4.0 exige una gestión del talento humano flexible e inteligente. Las nuevas generaciones son las llamadas a ser 100% digitales, los anteriores enfoques de talento humano ya están quedando en el pasado, ahora el direccionamiento es hacia el ser humano, desde una base de comunicación efectiva y transparencia.



Los líderes de las organizaciones serán los responsables de realizar un proceso de acompañamiento en la transformación de la organización, del equipo y lo más importante de las personas. Deberán motivar, acompañar, sentir empatía entender y comprender las necesidades humanas, ayudando al desarrollo competitivo de la empresa, comprendiendo la globalización y el significado de hacer parte de la cuarta revolución industrial.

Las compañías deben evolucionar hacia modelos organizativos con estructuras más horizontales, en compañía de la transformación digital, pasar a modelos de liderazgo colaborativo, poniendo la principal atención en el cliente interno de tal manera que se logre impactar al cliente externo. Es importante adaptar a los miembros de la organización a las necesidades que se tienen en la actualidad y a las de los próximos años. Se debe realizar una gestión del talento intergeneracional, adaptando el capital humano a las necesidades de los próximos años.

Las empresas que quieran mantenerse en el mercado a largo plazo necesitan comprometerse con prácticas éticas y responsables, construir confianza en el mercado, incrementando la favorabilidad por parte de sus clientes internos y externos, deberá crear desde adentro entornos sociales humanos. Las empresas no pueden pensar únicamente en el entorno del medio ambiente, deben preocuparse considerablemente por el entorno humano donde influye cada una de sus acciones. Cada decisión fortalece o debilita la salud y la estabilidad de las personas a nivel físico y psicológico. Para que haya una real transformación de la cultura organizacional actual se requieren personas que lideren con el ejemplo desde una postura dotada de valores, que fomente una economía sana, y sostenible.

## Bibliografía

- Andriushchenko, K, Shergina, L, & Kovtun, V. (2018). Analysis of Peculiarities and Prospects of Development of Ukraine in the Concept of Industry 4.0. Technology audit and production reserves, 4(5 (42)), 36-41
- Amaya. R. (2019). Revolución industrial 4.0: transformaciones de las organizaciones y la gestión humana, en el periodo 2015-2019. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado el 15 de agosto de 2020. En: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6120/Ricardo%20%20Amaya%20LA%20REVOLUCION%20%204072019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Branco, M. (2019). Digitization of the Manufacturing Sector Scross the EU: Assessing Readiness for Industry 4.0
- Chinchilla, N. (2019). Hacia una economía más humana y sostenible. Discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras como Académica Correspondiente por Cataluña, leído el 17 de enero de 2019. Real Academia de ciencias económicas y financieras. Barcelona, España. Recuperado el 12 de agosto de 2020, en: [https://racef.es/archivos/discursos/racef\\_chinchilla250\\_19\\_2aed\\_web0620.pdf](https://racef.es/archivos/discursos/racef_chinchilla250_19_2aed_web0620.pdf)
- Eichhorst, W.; Hinte, H.; Rinne, U.; Tobsch, V. How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market. Manag. Rev, 28, 298–318
- Gan, J. y Yusof, H. (2019). Industrial Revolution 4.0: The Human Resource Practises. Int. J. Recent Technol. Eng. 2019, 8, 620–624.



Garavito, Y. (2018). Estrés laboral en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia. Programa de Psicología. Recuperado el 10 de septiembre de 2020 en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018\\_estres\\_laboral\\_colombia.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf)

Gómez, H. y Porras, N. (2020). Desarrollo de un sistema de comunicación basado en radio definido por software para un robot modular. Trabajo de grado. Facultad de Tecnología en electrónica. Universidad Francisco José de Caldas. Bogotá. Recuperado el 15 de septiembre de 2020. En:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/24317/1/PorrasGarzonNicolas2020.pdf>

Kolesnichenko, E.; Radyukova, Y.; Pakhomov, N. (2019). The Role and Importance of Knowledge Economy as a Platform for Formation of Industry 4.0. In Industry 4.0: Industrial Revolution of the 21st Century. Studies in Systems, Decision and Control; Popkova, E., Ragulina, Y., Bogoviz, A., Eds.; Springer: Berlin/Heidelberg, Germany; pp. 73–82.

Laloux, F. (2015). Reinventar las organizaciones. España: Arpa editores.

Leavitt, (2007). Big Organizations Are Unhealthy Environments for Human Beings. Academy of Management Learning & Education. Vol. 6, No. 2 (Jun., 2007), pp. 253–263 Published By: Academy of Management. <https://www.jstor.org/stable/40214445>

Preukschat, A. Kuchkovsky, C. Fernández, R. y Molero, I. (2018). Blockchain, la revolución industrial de internet. Bogotá: Paidós Empresa.

Rüßmann, M.; Lorenz, M.; Gerbert, P.; Waldner, M.; Justus, J.; Engel, P.; Harnisch, M. (2015). Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. Boston Consult. Group, 9, 54–89.

Szozda, N. (2017). Industry 4.0 and its impact on the functioning of supply chains. LogForum, 13(4) doi:[http://dx.doi.org/10.17270/J.LOG.2017.4.2\(pro\)](http://dx.doi.org/10.17270/J.LOG.2017.4.2(pro))

Zabidin, N., Belayutham, S & Ibrahim, C (2019). A Bibliometric Analysis of Indus-



trial Revolution (IR) 4.0 in Construction Engineering Education. In MATEC Web of Conferences (Vol. 266, p. 05006). EDP Sciences

## CONCLUSIONES GENERALES

La cuarta revolución industrial ha traído consigo diversas repercusiones para el ámbito laboral; actual una de ellas corresponde a un alto manejo tecnológico por parte de las personas para alcanzar los mejores resultados en diversos procesos productivos, donde el reto es administrar elevadas cantidades de información, y conocimiento. Las personas por todas partes están inmersas en la era digital, el mundo está generando ciudadanos tecnológicos que han tenido que cambiar su forma de vida.

Es importante poder dimensionar los roles que deben asumir las organizaciones en torno a la revolución, ya que aún muy pocas tienen claro los efectos de esta. El mercado laboral, ha requerido nuevas formas de trabajo, se requieren nuevos perfiles, las generaciones vienen en evolución constante, es prioritario crear ambientes laborales saludables, seguros para las personas, donde lo humano cobre mayor relevancia para formar un mundo mejor que pueda impactar en el cuidado integral del planeta.

Potencializar la felicidad en los trabajadores teniendo en cuenta el papel de la psicología positiva permite que las empresas puedan generar emociones saludables en sus trabajadores como vehículo para generar desarrollo humano, promover el bienestar, la motivación, relaciones positivas, mentalidad de crecimiento, de colaboración, de optimismo para alcanzar en conjunto los objetivos y los retos a los que se van enfrentando día a día.

La conducta social por su parte es aprendida dependiendo de cada cultura, va formando la personalidad de cada individuo, el entorno en el que se vive o en el que se desarrollan las personas influye de una manera significativa. Es importante afianzar los valores morales y la educación de las personas y que se pueda reforzar en los entornos laborales ya que la asertividad y la actitud son importantes para lograr sociedades colaborativas, honestas, productivas, que impacten conservando valores que fomenten ayuda mutua, equidad y respeto, creando un sujeto con mentalidad de emprendedor y capacidades de trabajador ético y responsable socialmente.



El estudio de la psicogerontología, en el panorama actual busca establecer diversas formas de envejecer con calidad, de que en los entornos laborales se propenda por su bienestar, es muy importante ya que el futuro de la sociedad se mueve en cifras altas de población caracterizada por adultos mayores, así que reflexionar entorno al tema derriba de alguna manera el marcado interés centrado en las poblaciones más jóvenes. Es un hecho que quienes van a requerir de mayores oportunidades y atención serán las personas de la tercera edad, así que es un error que las organizaciones pretendan solo dar prioridad a los más jóvenes, este es un tema que requiere una reflexión profunda y acciones reales encaminadas a garantizar la calidad de vida de estas generaciones que marcaran el futuro de la sociedad a nivel mundial, porque cada vez las personas podrán vivir muchos más años.

Las organizaciones 4.0 están en constante evolución, la pandemia COVID-19, aceleró las transformaciones de la sociedad, y la economía en una inmersión total tecnológica y digital que ha generado la construcción de entornos laborales flexibles, surgiendo el concepto de la humanización 5.0 donde se muestra que el futuro del empleo será el emprendimiento, llevado a cualquier escala como el intraemprendimiento que significa generar nuevos proyectos dentro de una empresa que apoyen su desarrollo y crecimiento.

Este libro abre la posibilidad a nuevas investigaciones que den respuesta a interrogantes relacionados con la economía del comportamiento humano, la humanización 5.0, los nuevos roles laborales, el abordaje integral del ser humano, no solo en el ámbito de la psicología positiva, social, gerontológica, sino atendiendo la interacción de sus principales dimensiones biológicas, psicológicas y conductuales asociadas a las relaciones organizacionales actuales.





UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA  
T U N J A



ISBN: 978-628-7603-34-9

