

# Capítulo 5. NUEVOS ESCENARIOS PROFESIONALES, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y BIENESTAR

Sheyla Verónica Salinas Arrázola

## Resumen

Las épocas de Pandemia y Post Pandemia por Covid han generado modificaciones en la cotidianidad tanto en las interacciones, las relaciones interpersonales, las perspectivas laborales como en las consideraciones de bienestar y salud mental. Los nuevos profesionales se enfrentan a realidades de desempleo, estrés académico y laboral. Los empleadores buscan nuevos talentos con valores y competencias específicas para puestos determinados, pero con mayor flexibilidad y capacidad de adaptación que en otras épocas, puesto que ahora existen herramientas tecnológicas que pueden no solo automatizar el trabajo, sino también hacen que se pueda prescindir de varios cargos.

En ese sentido, este documento se enfoca en la importancia de una mirada reflexiva sobre la formación a futuro, teniendo en cuenta que nuevas competencias profesionales deben potenciarse y se debe trabajar a nivel de la educación superior para desarrollar valores como competencias, por ejemplo, la gratitud, el amor, el perdón, con una transversal de ética para el desarrollo de la inteligencia emocional y social en la micro y macro currícula de futuros profesionales, puesto que es la espiritualidad y nuestra humanidad lo que nos da empleabilidad al competir con la inteligencia artificial.

Palabras Claves: Bienestar, gratitud, competencias profesionales.

## Nuevos escenarios laborales, nuevos requerimientos

De acuerdo con American Psychological Association APA (2023) algunas de las temáticas emergentes para la consideración profesional son la prevención del suicidio, demandas de bienestar en el trabajo, inclusión, y la investigación e intervención interdisciplinar. En este reporte de APA se plantea que se deben tener en cuenta nuevas formas de llegar a la audiencia, emplear nuevas miradas de la comunicación de la ciencia para que la información no sea restringida a psicólogos y tenga, en ese sentido, mayor impacto y llegada con mayor claridad en la presentación de artículos.

En 2023 han surgido ponencias y discusiones académicas respecto a los criterios éticos de la generación de información teniendo en cuenta uso de inteligencia artificial con miradas críticas de

la investigación, así como debates respecto al uso y la administración de datos, la gestión de comunidades y el marketing empresarial.

En torno a la orientación vocacional y profesional esos son temas relevantes que reflejan la actualidad de campos profesionales de trabajo emergente y el declive de otros espacios que se considera que serán remplazados por la inteligencia artificial para dar respuesta a requerimientos de información de manera rápida, dando lugar a que se desestime un servicio y se opte por una aplicación.

En la gestión de talento humano un tópico fundamental es el fortalecimiento de competencias personales, soft skills, que se requieren en este nuevo escenario altamente competitivo, altamente estresante, sobre todo para los más jóvenes que salen de las universidades a enfrentarse con el desempleo, ver de cerca la sobre calificación, la necesidad de ser emprendedores sin recursos para ello y por ende lidiar con ansiedad, depresión, empezar sus vidas laborales conformándose en muchos casos con las opciones que encuentren y no aquellas que los ilusionaban. En ese sentido surgen miradas sobre las habilidades que se deben trabajar desde que somos pequeños como la inteligencia emocional y social, modelos de crianza, de apego, de fortalecimiento personal, pues se ve la importancia del manejo de emociones, del valor de la expresión de sentimientos y de los valores en las nuevas generaciones tanto en el desempeño laboral como en su relacionamiento interpersonal, amistad, pareja y problemas intergeneracionales.

Como temas de investigación y nuevos retos en la psicología laboral en torno al desarrollo organizacional se plantea la gestión de la felicidad, la capacidad de negociar, el desarrollo de la compasión y el perdón, el fortalecimiento de sí mismo y de la comunidad, la comprensión de la espiritualidad en temáticas de mucha reflexión como el duelo y la gratitud. Como nunca se entiende que no se nos prepara para enfrentar frustraciones, pérdidas y cierre de etapas, y tampoco sobre como pensar en un proyecto de vida que considere el bienestar.

### **Enfoque en el bienestar y calidad de vida**

La percepción de bienestar que una persona tiene está directamente relacionada con su gestión de las emociones, su capacidad de resiliencia, de afrontamiento al estrés y a la adversidad con inteligencia social – contextual, adaptándose con flexibilidad y empatía a diferentes circunstancias. En el mundo laboral actual bienestar y calidad de vida no siempre van juntos, a veces las condiciones como el desempleo por falta de especialización o la sobre calificación llevan a conformarse con trabajos en los cuales se tiene bienestar, pero no siempre calidad de vida. Laca

Arocena, Mejía Ceballos y Gondra Rezola (2006) plantean una investigación que se enfoca en la importancia que tiene el bienestar laboral en la salud mental y por ello generan una propuesta de un modelo para su evaluación. En tanto Ryan y Deci (2001) definen el bienestar como una experiencia que puede tener dos orientaciones para su revisión, una concepción subjetiva y una psicológica, Dávila de León y Jiménez García (2014) refieren al bienestar como un constructo multidimensional, que cuando se centran en el bienestar psicológico se construye a partir de un conjunto de componentes emocionales, cognitivos, motivaciones y conductuales que se relacionan con las percepciones de crecimiento personal y el desarrollo del potencial humano dando lugar a valoraciones de satisfacción.

El bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El bienestar posee elementos reactivos, transitorios, vinculados a la esfera emocional, y elementos estables que son expresión de lo cognitivo, de lo valorativo; ambos estrechamente vinculados entre sí y muy influidos por la personalidad como sistema de interacciones complejas, y por las circunstancias medioambientales, especialmente las más estables. (Victoria García-Viniegras, Carmen R, & González Benítez, Idarmis, 2000 p. 588)

En ámbitos gerenciales se da relevancia a nuevas corrientes que se inclinan por el desarrollo de talentos, la administración por valores o la conciliación entre la vida personal y profesional. Martha Alles (2016) refiere que los valores se transforman en competencias y que se hacen necesarias nuevas miradas del tiempo libre, para nuevos proyectos personales, teniendo en cuenta las miradas del tiempo cultural, social y personal y no sólo el tiempo socio económico productivo que es el que está presente en el lineamiento de todo proyecto de vida y se dejan de lado los otros aspectos de la realización personal y sobre lo que se entiende por bienestar.

### **Psicología de la gratitud y bienestar**

En el mundo laboral se observan conflictos éticos. La tecnología reemplaza a la humanidad, porque se ven las bondades de las herramientas informáticas y la virtualidad en contraposición con las dificultades que se pueden presentar en el relacionamiento interpersonal. Con el uso de la inteligencia artificial se minimiza el costo personal y social de una contratación, se minimizan conflictos, se evita un desgaste emocional por desacuerdos que se pueden presentar al tener puntos de vista diferentes, entre muchos otros argumentos que implica una valoración costo beneficio.

Estas situaciones repercuten en el bienestar psicológico de los empleados y en su calidad de vida y la de sus familias ante la incertidumbre de la inestabilidad y la precariedad laboral. Ante ello, surgen posibles temas de investigación e intervención psicosocial que consideren ¿cómo se trabaja en la cultura de las organizaciones la gratitud con el personal? ¿Realmente se considera su bienestar y calidad de vida?.

Para Bauman (2009) la modernidad líquida refiere a un cambio en la percepción de bienestar, un mundo altamente competitivo de desafíos, incertidumbre marcado por el consumismo e individualidad que generan sentimientos de soledad, frustración, desesperanza y vacío existencial. Por tanto, la felicidad es sustituida por su búsqueda.

Esta situación implica la necesidad de replantearse como se trabaja en la formación escolar, de pregrado y posgrado para repensar lo que es prioritario e importante para el desarrollo personal pleno. La relativización de los valores y la espiritualidad llevan a la frustración ante la banalización de la importancia de la persona, de la familia, de las metas personales y de una vida comprometida. Como respuesta a esta desvalorización del sentido de la existencia surgen las investigaciones que se preocupan por comprender la gratitud, nuevos contextos de relación, de interacción, de identidad, alteridad y su importancia en la salud mental y el bienestar.

Bernabé Valero G. (2014) presenta una revisión sobre la gratitud en relación con los conceptos de bienestar y la felicidad integrando diferentes propuestas desde la Psicología con una propuesta para la elaboración de un instrumento de medición. El libro se enmarca en la Psicología positiva y existencial, integrando el concepto de gratitud con los de espiritualidad y sentido de la vida. Parte de una revisión histórica de revisiones de la gratitud en Psicología por etapas, desde 1900 a 1930, de 1930 hasta 1950, las décadas de 1950, 1960, 1970, 1980, 1990 al 2000. A continuación, presenta una definición conceptual de la gratitud considerándola como virtud, como fortaleza para la trascendencia, como una emoción moral, como rasgo disposicional, actitud existencial y atribución a la intencionalidad de un agente. Posteriormente, presenta los mecanismos cognitivos, afectivos y funcionales relacionados con la gratitud, como emoción empática, para la promoción de los vínculos, la prosocialidad, el mantenimiento de relaciones interpersonales, la promoción del bienestar tanto en la salud física como en el bienestar psicológico inter y transpersonal.

En ese sentido han ido trabajando autores como Phil Stutz y Barry Michels (2012) que en su publicación "El método" presentan su experiencia terapéutica que refiere al uso de la inversión del

deseo, el amor activo, la autoridad interior y el flujo de gratitud como herramientas básicas para generar un cambio personal que no sólo será beneficio propio sino también de todo su entorno. En 2022 Jonah Hill presenta en Netflix un documental denominado “Stutz” en el que el psiquiatra explica su método de intervención terapéutica, pero revela su faceta humana, vulnerable, sensible ante el sufrimiento, y el reconocimiento de la gratitud con su poder de sanación, el poder del amor, del perdón, para dar y darse a otros.

Emerge un campo de trabajo para los psicólogos en espacios organizacionales para la sensibilización, socialización y concientización sobre la importancia de la gratitud en el sentido de vida, la auto realización y lo que implica ser profesional en este nuevo contexto en el que se requiere más apertura al otro, más empatía, ser más humano, más cercano, y más agradecido con las oportunidades y desafíos que se nos presentan en el día a día.

### **Potenciar individualidades para tender puentes de encuentro**

Tras la Pandemia por Covid 19 cobra un nuevo sentido la identidad personal, profesional, social, comunitaria, en la generación de redes profesionales, el trabajo en comunidades de aprendizaje, debido a que la virtualidad ha generado nuevos escenarios de interacción, de encuentro pero también de desencuentro y soledad, es así que se han dado nuevas prácticas de intervención en línea.

En este espacio terapéutico surgen nuevas formas de relacionamiento, de vínculo y encuentro, en ese sentido cobran fuerza las palabras de Simonetta Magari que en la conferencia “El don y el donarse en psicología” señalaba “Así, Yo y Tú, Nosotros y Ustedes, manteniendo y potenciando las individualidades a través del reconocimiento, constituimos una nueva realidad que es sanadora y plenificante...” “La relación intersubjetiva, a la luz del Paradigma de la Unidad se presenta como Don de sí que reconoce la otredad también como Don para mí.” (Movimiento de los Focolares, 2019).

Estamos en una época en la que prima la necesidad del autoconocimiento, esta época post pandemia ha generado un cambio a nivel de las competencias personales y profesionales, pues si bien se valora el fortalecimiento comunitario y el emprendedurismo, este es un nuevo escenario donde se debe fortalecer al ser humano en aspectos éticos, deontológicos, y este sentido de si para que se hallen al tener una profesión como un servicio para y por otros que diferencie lo que hacen, de lo que puede hacer la inteligencia artificial.

Se han ampliado los espacios de atención terapéutica y acompañamiento virtual como formas de tender puentes colaborativos para mejorar la atención psicológica y prima en el profesional en salud mental el valor que le da a la compasión, la empatía y la gratitud, que es mencionada desde la psicología de la espiritualidad pero también se insertan en el proceso de intervención y relación nosotros - los otros, pues cada psicólogo debe fortalecer estas competencias, habilidades, valores, tanto para mejorar su desempeño como para ser un mejor ser humano, responsable con y por su bienestar, capaz de ayudar a otros con la mejor versión de sí mismo.

## Referencias

- Alles Martha (2016) *Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional e individual*. Granica. Buenos Aires.
- American Psychological Association APA (2023) Trends Report <https://www.apa.org/monitor/2023/01/trends-report>
- Bauman Z. (2009) *El arte de la vida. De la vida como obra de arte*. Ediciones en castellano, Espasa Libros, S. L. U. Barcelona.
- Bernabé-Valero, G. (2014). Psicología de la Gratitud. Integración de la Psicología Positiva y Humanista (Col. Cuadernos de Psicología 01). La Laguna (Tenerife): Latina. <http://www.cuadernosartesanos.org/Psicologia/2015/cdp01.pdf>
- Dávila de León, Celeste, & Jiménez García, Gemma. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Recuperado en 15 de noviembre de 2023. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es).
- Laca Arocena F., Mejía Ceballos J. C. y Gondra Rezola J.M. (2006) Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud*. Universidad Veracruzana. Enero Junio. Año vol 16. 2006. Pp. 87-92 <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf>
- Movimiento de los Focolares (2019) Simonetta Magari. El don y el donarse en psicología. <https://www.focolare.org/conosur/news/2019/05/06/el-don-y-el-donarse-en-psicologia/>

Ryan, R. y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Stutz P, Michels B. (2012) *El método: Las herramientas que activarán tu fuerza interior para cambiar tu vida*. Penguin Random House Grupo Editorial. España.

Victoria García-Viniegras, Carmen R, & González Benítez, Idarmis. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. Recuperado en 15 de noviembre de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es).