

# **TRANSFORMACIONES Y PROBLEMÁTICAS EMERGENTES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA MIRADA DESDE LA CIENCIA PSICOLÓGICA**

TRANSFORMATIONS AND EMERGING PROBLEMS IN THE WORLD OF WORK:  
A VIEW FROM THE PSYCHOLOGICAL SCIENCE

---

DOI: <https://doi.org/10.55611/rep.3403.02>

**Marco Peña-Jimenez**<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale, Université Paris Nanterre, Nanterre, France

El mundo del trabajo está experimentando múltiples cambios (tecnológicos, sociales, económicos) que han puesto en evidencia diversos y complejos desafíos (latentes o emergentes) que están transformando no solo las dinámicas de las organizaciones, sino también la naturaleza y el valor mismo del trabajo (Blustein et al., 2023; Odoardi et al., 2021). Algunas de esas problemáticas se hacen particularmente evidentes, por ejemplo, en los siguientes ejes de transformación: tecnológico (p. ej., digitalización, teletrabajo), laboral (p.ej. desempleo, acoso, labor emocional), y social (p.ej. equidad de género, trabajo sostenible y decente).

Por si fuera poco, la pandemia del COVID-19 ha desencadenado o intensificado dichos cambios que afectaron, o afectan aún, la capacidad de las organizaciones para satisfacer las necesidades de sobrevivencia, sustento, significado y seguridad mínimas para crear un entorno de trabajo justo, saludable, decente y sostenible (Blustein et al., 2023; Kniffin et al., 2021). Por tanto, estudiar en profundidad estos cambios no solo es clave para comprender las implicaciones psicosociales de estas problemáticas, sino también para contribuir con evidencia científica que ayude a crear y/o mejorar el mundo del trabajo y las organizaciones.

Conscientes de los aportes de la ciencia psicológica para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo actual, la *Revista Puertorriqueña de Psicología (reps)* convocó, a través de una sección especial, estudios que aborden las “*Transformaciones y Problemáticas Emergentes en el Mundo del Trabajo*”. El número actual integra, a través esta sección especial, 5 trabajos que analizan, desde diferentes perspectivas teóricas y metodológicas, algunas de esas problemáticas de actualidad o emergentes asociadas a la transformación tecnológica, laboral y social.

Centrado en la transformación tecnológica, y especialmente digital, el trabajo “*El efecto de los emojis sonrientes en la comunicación*

*organizacional*”, de Jennifer Castellanos-Barreto, Ángela Velázquez Lugo, Laura M. Pietri Gómez, y Ernesto Rosario-Hernández, analiza el potencial impacto de utilizar emojis, en particular “sonrientes”, para atenuar el tono emocional en las comunicaciones que se realizan por correo electrónico. A través de un diseño experimental, las personas autoras estudian esta problemática central para las comunicaciones en la era digital, y concluyen que, el uso de esos emojis sonrientes no matiza el tono emocional de dichas comunicaciones digitales. Al mismo tiempo, nos ofrecen pistas y algunas líneas futuras de investigación asociadas a las percepciones y/o sesgos vinculados al uso de dichos emojis. Por tanto, este trabajo representa, una de las facetas de la transformación tecnológica no solo de las organizaciones, sino también de nuestras interacciones en la era digital.

Enfocado en la transformación laboral, el estudio titulado “*Sin trabajo ni vida: La ideación suicida en el desempleo*”, de la autoría de Vanessa Catherina Neumann Figueiredo, Paulo César Rodrigues dos Reis Filho y Lélia Gomes da Cruz, aborda los efectos negativos del desempleo. Más específicamente, este estudio de diseño transversal, y por cuestionario, examina la ideación suicida en personas en situación de desempleo que han sido identificadas con Trastorno Mental Común en Brasil. Los resultados pusieron en evidencia no solo el perfil sociodemográfico de la ideación suicida asociada con la situación de desempleo, sino también su potencial vínculo con pensamientos depresivos. De esta manera, el estudio nos da algunos insumos para comprender tanto la centralidad y el valor que ocupa el trabajo para las personas, como la importancia de adoptar políticas públicas para acompañar a personas experimentando, transitoriamente o no, la situación de desempleo o empleo precario.

En la misma línea de problemáticas asociadas a la transformación laboral, el trabajo

“Acoso laboral y relaciones de poder: Experiencias de personas trabajadoras de restaurantes”, de Juan Collazo-Torres, Sara Santiago-Estrada, y Roberto O. Díaz-Juarbe, analiza los efectos psicosociales del acoso laboral. Desde un enfoque y diseño cualitativo (a través de entrevistas semiestructuradas), centrado en la experiencia de las víctimas de acoso laboral, el presente estudio examina diferentes factores de análisis e intervención del acoso laboral (factores de vulnerabilidad, identidades en el trabajo, sentimientos de culpa, percibirse como víctima, implicaciones psicológicas). Asimismo, el estudio puso en evidencia que el acoso laboral emerge o se intensifica en contextos de alta desigualdad de poder. El trabajo en cuestión vincula las líneas de investigación del acoso laboral con la adopción práctica de políticas organizacionales (prevención de violencia organizacional) y sociales (Ley 90 de 2020). De esta forma, el estudio contribuye a la creación o desarrollo de entornos laborales saludables y seguros.

El trabajo “*Conflictos y consecuencias éticas de la labor emocional: Implicaciones para la psicología industrial/organizacional*” de Anthony L. Matos Melo y Tania García-Ramos aborda otra faceta de las problemáticas asociadas a la transformación laboral. A través de una revisión crítica de la literatura, dicho estudio examinó la labor emocional y conflictos, así como las implicaciones éticas de la labor emocional para la psicología industrial y organizacional (también conocida como psicología del trabajo y las organizaciones). El trabajo propone, por un lado, un modelo teórico que integra diferentes niveles de conflicto (individual, organizacional, social) y sus posibles implicaciones. Por otra parte, tomando como referencia el sistema socioeconómico actual, el trabajo nos ofrece una discusión sobre el rol de la psicología para gestionar y prevenir conflictos asociados a esta problemática. En este sentido, el trabajo aporta no solo un modelo hipotético para explorar la red nomológica de la labor emocional, sino también

recomendaciones prácticas (p.ej., organizaciones, sociales) que, en su conjunto, contribuyen a la construcción de entornos y experiencias laborales significativas y saludables.

Respecto a la transformación social, el trabajo de “*Percepciones de equidad de género y su relación con la intención de renunciar*” de Deliz Rodríguez-Carrasquillo examina cómo las percepciones de equidad de género se relacionan con la intención de renunciar en una muestra de personas que trabaja en la docencia universitaria. A través de un estudio transversal y basado en cuestionario, se identificaron que bajas puntuaciones en la percepción de un clima favorable a la equidad de género en la organización se relacionan con mayores niveles de intención de renunciar al trabajo. Estos resultados ponen de relieve no solo los beneficios sociales de crear entornos organizacionales propicios para la equidad de género, sino también para atraer y retener talento en las organizaciones. De esta manera, el estudio sienta las bases para futuras investigaciones orientadas a construir un entorno laboral más diverso, inclusivo y equitativo.

En resumen, los trabajos presentados en esta sección especial han reunido contribuciones que abordan diversos desafíos asociados a la transformación (tecnológica, laboral, social) del mundo del trabajo y las organizaciones. Así, en un contexto (social, tecnológico, político, económico) cada vez más cambiante y complejo, esta iniciativa editorial representa el compromiso de la reps, y de su junta editorial, para abordar proactivamente diversas problemáticas de interés no solo para la psicología, sino también para la sociedad en su conjunto. Agradezco a las personas autoras que confiaron y enviaron su trabajo por su compromiso con esta convocatoria, así como su interés de compartir y someter su trabajo a la evaluación crítica de pares. A toda la junta editorial (editoras asociadas, asistentes editoriales) y personas revisoras de la reps, y en particular a la Dra. Mae Lynn Reyes-Rodríguez, mi más

sincero agradecimiento por su apertura, disponibilidad e implicación para que esta sección especial, como otros proyectos editoriales, se vea enriquecida y pueda ver finalmente la luz. Confío en que las personas lectoras podrán encontrar en estas contribuciones, no solo investigaciones que abordan estas problemáticas, sino también insumos para transformar el conocimiento de la ciencia psicológica en instrumentos de transformación social.

innovazione-organizzativa-strategie-di-  
ricerca-intervento

#### REFERENCIAS

- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.  
<https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Odoardi, C., Battistelli, A., & Peña-Jimenez, M. (2021). I processi di innovazione organizzativa e tecnologica integrati nel quadro della digital transformation. In *Capacità di innovazione organizzativa: strategie di ricerca-intervento* (pp. 161-184). Hogrefe.  
<https://www.hogrefe.it/catalogo/volumi/m-anuali-di-psicologia/capacita-di->