

**FELICIDAD, DESAFIO DE LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE EN LA REVOLUCIÓN  
4.0**

HAPPINESS, CHALLENGE OF THE SMART ORGANIZATION IN THE 4.0 REVOLUTION

**Luis Jiménez<sup>1</sup>**

**Resumen**

La fuerza laboral contemporánea exige un sentido de libertad y control sobre su trabajo. Tener la oportunidad y la responsabilidad de supervisar su trabajo y marcar la diferencia se está transformando cada vez más en una necesidad básica, por ello el bienestar y la consecución de la felicidad fue un propósito identificable que movió históricamente a individuos y colectivos sociales y que, hoy en día, sigue siendo un tema de política y economía. De ahí que el objetivo del artículo es discutir acerca de la felicidad como desafío de la organización inteligente en la revolución 4.0. Se basa en una hermenéutica de documentos que permite concluir que alcanzar el éxito gerencial implica partir de un talento humano feliz como el mayor activo empresarial.

**Palabras clave:** Felicidad, Organización Inteligente, Revolución 4.0

**Abstract**

The contemporary workforce demands a sense of freedom and control over their work. Having the opportunity and responsibility to supervise their work and make a difference is becoming more and more a basic need, for this reason well-being and the achievement of happiness was an identifiable purpose that historically moved individuals and social groups and that, today, it remains a matter of politics and economics. Hence, the objective of the article is to discuss about happiness as a challenge of intelligent organization in the 4.0 revolution. It is based on a hermeneutic of documents that allows to conclude that achieving managerial success implies starting from a happy human talent as the greatest business asset.

**Keywords:** Happiness, Smart Organization, Revolution 4.0

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Gerenciales. Docente -Investigador. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Lualf0115@gmail.com



### **Introducción**

La felicidad es un concepto transversal que precisa su definición y secuenciación para entender mejor muchas de las claves que caracterizan la era de la Industria 4.0. Una época que va a traer consigo nuevos modelos de producción y de gestión de los recursos humanos según Popkova, et al (2019). Lo planteado implica, hablar de un pensamiento gerencial transcomplejo, que hace énfasis en la forma cómo evoluciona el conocimiento gerencial para dar vida a las empresas emergentes.

Desde esta vertiente teórica, las organizaciones deberán, por un lado, tener

estructuras flexibles y dinámicas que permitan dar respuesta rápidamente a las exigentes demandas del mercado. Por otro lado, poseer una fuerza laboral no solo con una alta formación académica y profesional, sino también el empoderamiento, reconocimiento y la actitud, que apalanque una mentalidad abierta hacia la innovación, el pensamiento creativo, las destrezas sociales, sinergia y resolución de problemas, entre otros.

De ahí que el objetivo del artículo es discutir acerca de la felicidad como una episteme transcompleja como desafío de la organización inteligente en la revolución 4.0, es producto de una revisión documental y se estructura en tres partes:

revisión de la literatura, resultados y conclusiones.

### **Revisión de la Literatura**

Smit et al (2016) elaboraron un estudio para la Unión Europea, en el que demuestran cómo la Industria 4.0 traerá a la economía de este territorio un semillero de entidades productivas que se verán forzadas a implantar modelos flexibles de negocios. De esta manera, dichas empresas podrán ofrecer bienes o servicios de calidad a sus clientes potenciales. En ese sentido, la inteligencia artificial y la robótica están aumentando rápidamente los trabajos que las máquinas pueden realizar mejor y más rápido que las personas. Si bien esto puede reducir los costos y aumentar la productividad, también amenazará los puestos de trabajo.

Por ello, los trabajos repetitivos y poco calificados, como los trabajadores de la línea de montaje y los trabajos de servicios también están en riesgo a desaparecer, haciendo que la revolución 4.0 crea temores por la pérdida de puestos de trabajo. Si bien en el pasado,

las nuevas tecnologías generalmente condujeron a la creación de más puestos de trabajo mediante el crecimiento de nuevas industrias, hoy en día se ha transformado la naturaleza de la fabricación de muchos productos, la operación a escala y los productos estandarizados han dejado desiertos cargos laborales y por supuesto sitios de trabajo poco felices.

Desde la arista expuesta, se requiere precisar un modelo gerencial, donde se gestione una cultura corporativa y se vincule directamente la felicidad del capital humano con aspectos como producción, eficiencia y competitividad. Por ello, la búsqueda integral de la satisfacción del cliente interno hiperconectado, estimulará significativamente la rentabilidad financiera y económica de las grandes empresas como de las mipymes.

Por consiguiente, la búsqueda de la felicidad, arraigada en etnias culturales antiguas y modernas, es una fijación muy apreciada en todo el mundo. La felicidad es universal para todos los seres

humanos en todas las culturas y todos la buscan. Cualquiera puede ser feliz en el trabajo, no solo se puede sino que se debería. La felicidad es quizás una de las actividades humanas más sorprendentes.

En ese sentido, en las organizaciones inteligentes, se espera que las personas sean líderes serviciales y pensadores de sistemas, pero nadie explica exactamente cómo hacerlo. Desde la transcomplejidad gerencial, la gestión se abarcará con herramientas innovadoras y prácticas sencillas que puede usarse para motivar a cualquier equipo, cambiar la cultura, impulsar la productividad y fomentar la innovación entre todos. Porque la gestión es demasiado importante para dejarla en manos solo de directivos, todos merecen trabajar en una organización más feliz.

La reflexión de expertos, sugiere que alcanzar el éxito al gerencial debe partir del talento humano, activo intangible que hace parte del patrimonio del recurso económico en las organizaciones inteligentes y asumen que se obtiene a

partir del compromiso del cliente interno como centro de todo el sistema. Lozano (2012) opina que este postmodernismo transcomplejo se centra en la gerencia de valores espirituales liberándose de la carga que le imponen las instituciones, donde se produce el tejido complejo de actos humanos que afectan los contenidos biológicos, sociales, bioético, psicológicos, políticos, ambientales, económicos y financieros del individuo, como ente transcomplejo.

El mundo de hoy día está inserto en la complejidad y postmodernidad, lo que exige un liderazgo, donde el sujeto como base primordial de la organizaciones inteligentes sea feliz. Por ello, inspirar felicidad y emociones optimistas en el lugar de trabajo puede aumentar el desempeño, magnificar la innovación y asegurar la efectividad organizacional. La felicidad de los colaboradores es una deliberación cada vez más relevante e indispensable en el lugar de trabajo.

A todos gusta estar rodeados de personas que tienen una actitud positiva y

se ven satisfechas consigo mismas. En un estado de ánimo feliz, las personas son más innovadoras e inspiradas, están dispuestas a mejorar sus habilidades existentes y contribuyen a crear una cultura de desempeño divertida y creativa, por lo tanto, cuando uno pasa más tiempo en el trabajo, debe ser algo que lo haga feliz, que disfrute. De acuerdo a lo anterior, cuestionar la felicidad organizacional como proyecto civilizatorio en expansión de acuerdo a Grosfoguel (2016) conlleva una prospectiva cultural transcompleja, con capacidad de respuestas novedosas y necesarias a los desafíos gerenciales que lanza el planeta en el inicio del siglo XXI.

En consecuencia, la felicidad en el trabajo ocurre después de un triunfo en la realización de una tarea que hace que el individuo sea el orgullo de lo que había hecho cuando el personal cree que tiene un trabajo importante, encuentra la tarea valiosa, acepta la responsabilidad, aprende y se desarrolla en el trabajo; sentirse motivado y lleno de energía y

encontrar el trabajo agradable, de acuerdo a lo planteado por Kjerulf (2007).

Lo importante en el lugar de trabajo no es solo el salario, se puede recibir un salario justo pero no estar contento. Señala Gil (2015) si bien el salario y los beneficios son factores importantes que contribuyen a la felicidad de los trabajadores, lo que realmente hace que los empleados califiquen bien a su empresa es el tipo de trabajo que realizan, qué tan bien son administrados y qué tan bien son reconocidos por su trabajo. Ser feliz en el trabajo es importante y la organización también reconoce la importancia del capital humano.

En ese orden, las actividades de gestión y el papel del gerente debe abordar temas hacia la autonomía en el lugar de trabajo y libertad de decisión, las variaciones de tareas y alcance de ideas creativas, la Importancia de la tarea y el reconocimiento al trabajo, ligadas a las competencias de cada talento clave en las organizaciones inteligentes, lo que

conlleven a mejores condiciones ambientales en el trabajo.

Al respecto, el sueño de la ilustración en que el dominio de la tecnología traería al hombre más independencia, más tiempo para el ocio, se ha convertido en una fantasía, especialmente para los ejecutivos. Según la teoría clásica de la administración de acuerdo a Boltax (2011) los gerentes tenían la tarea de planificar, organizar, coordinar y controlar. En el escenario posmoderno, del cuestionamiento de la jerarquía, la pérdida de referencias sólidas y la deconstrucción de valores, surgió un nuevo mundo empresarial, con características volátiles y mutables, generando tensión, incertidumbre y ansiedad.

Este nuevo entorno ya no tiene la misma perspectiva de desempeño gerencial, ya que la capacidad de reconocer, identificar y diagnosticar aspectos irrefutables de la realidad contemporánea exige del gerente con un perfil resiliente. Por consiguiente, según

Pless et al (2004) en un mundo despojado de sus límites habituales y sociedades interconectadas, las cuestiones éticas y sociales entran en la agenda diaria del gerente, como aspectos de inclusión y bienestar, calidad de vida en el trabajo y responsabilidad social.

Por lo tanto, implica procesos dinámicos de gran estrés, adaptación a los cambios organizativos y la realidad intrínseca y extrínseca de su área de actuación, su entorno y el sentido que le da a su rol. Así, la búsqueda del significado de la felicidad en el mundo laboral puede ser para que el directivo se adentre en un verdadero laberinto emocional.

En ese orden, Kant consideró que “el problema de determinar con certeza y universalmente qué acción promovería la felicidad de un ser racional es completamente insoluble”. Para Schopenhauer (2001: 231) “la felicidad completa y positiva es imposible; en cambio, uno puede esperar sólo un estado relativamente menos doloroso”.



La teoría psicoanalítica de acuerdo a Freud (1976) considera que el organismo garantiza su conservación precisamente a través de impulsos para la búsqueda de la felicidad. Para los dos filósofos alemanes, la imposibilidad de la tarea ya está adelantada, como denuncia el uso de los adjetivos “insoluble” e “imposible” el psicoanalista austriaco no declara que la felicidad (plena) es imposible, sino que la trata como si fuera un objetivo más allá de la vida ordinaria.



Por las razones anteriores, la felicidad en el contexto laboral conlleva la capacidad de acceder a una variedad de emociones positivas como el optimismo, la gratitud, la retroalimentación decisiva e inmediata, motivar y esforzarse más, ser perseverante, resistir al estrés y lo más

importante tener salud hacen tener más éxito y tener un equipo feliz.

Por tanto, la gerencia de la felicidad según Muñoz et al (2011) es una nueva perspectiva encargada de mirar ampliamente las responsabilidades y funciones del colaborador como de la organización, donde se estudia al individuo desde el enfoque complejo y donde las personas son el principal activo para el sostenimiento y resultados de la producción organizacional y que este solo depende de la realización de una oferta de valor atractiva para sus trabajadores.

### **Resultados**

La revisión documental realizada permite representar en figura 1, a continuación, la importancia de la felicidad en el lugar de trabajo y que está dirigida a la capacidad de la organización para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que conduzcan a nutrir las fortalezas individuales y grupales de acuerdo a Fernández (2015).



Figura 1. Felicidad laboral

Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo a la postura de Fernández (2015) las organizaciones inteligentes deben apuntarle al desarrollo gerencial transcomplejo, a trabajos flexibles, homeostasis trabajo-vida, emociones positivas y un sistema de recompensa y reconocimiento a la producción laboral, donde el clima y

cultura empresarial lleve como sello la felicidad.

Citando a Balza (2012) las perspectivas transcomplejas en las organizaciones, permiten impulsar cambios desde su filosofía de gestión, considerando todos los elementos organizacionales que confluyen en la administración eficiente de los recursos y el seguimiento de las experiencias organizacionales, reflejando su éxito en la competencia, utilizando una metodología más humana. En ese orden, se debe



eliminar las reglas como una parte crucial del cambio, debido que la gesta va en orientación y apoyo a los colaboradores por parte de la jerarquía logrando crear un ambiente de trabajo colaborativo.

Por ello, la visión gerencial desde la transcomplejidad que apalanca la episteme de felicidad en los empleados son: libertad, confianza, retos, apoyo, incentivos, comunicación, seguridad y comodidad en lo laboral; lo anterior resulta posible de llegar a lineamientos claros de empoderamiento donde su vinculación laboral contractual es por la actitud personal y entrenarlas para mejorar sus habilidades; logrando que los hombres no se hacen en el silencio, sino en la palabra, en la acción, y en la reflexión, de esta manera se alcanza cambios significativos como es la felicidad en el trabajo.

Como señala Ravina et al (2017) la felicidad en el trabajo puede asociarse con un mayor éxito profesional, mayores ingresos, un mejor desempeño laboral y una tendencia a ayudar a otros en sus

trabajos. También puede conducir a la eficiencia y al logro de los objetivos de la organización que es el beneficio final que una organización podría recibir. Una persona feliz en el trabajo suele ser más creativa y productiva de acuerdo a Helliwell et al (2017). También puede ser eficaz, innovador, receptivo, optimista y altruista, demostrado que las emociones positivas, como la comodidad, la felicidad, la alegría, el amor y la gratitud, pueden ayudar a mantener y mejorar la salud mental humana de acuerdo a lo planteado por Yamaguchi et al (2020).

Por tal razón, aprender a sentirse más agradecido puede marcar una gran diferencia en su felicidad laboral. Este estudio gerencial muestra que la gratitud como factor detonante de la felicidad, ayuda a experimentar emociones más positivas, disminuir la depresión, sentirse mejor consigo mismo, mejorar sus relaciones y fortalecer su sistema organizacional.

Es por eso que nutrir sus relaciones es una de las mejores inversiones

emocionales que puede hacer el colaborador. Cultivar y construir sus conexiones con los demás, pronto cosechará las recompensas de un trabajo en equipo. A medida que el trabajador se vuelva más feliz, atraerá a más personas y relaciones de mayor calidad, lo que conducirá a una mayor positividad y disfrute. Es el regalo de la felicidad y se repercute en las organizaciones inteligentes.

Al respecto, potenciar los avances del conocimiento e intentar reducir las limitaciones que presentan cada una de estas aproximaciones de la felicidad laboral, es así que de acuerdo a Villegas (2019: 22) una cosmovisión de complementariedad paradigmática-investigativa, que mediante la síntesis de principios y conceptos de diferentes disciplinas, aproximaciones teóricas y aportes de diferentes paradigmas acerca a mejorar el statu quo en la organizaciones contemporáneas.

Por lo cual la transcomplejidad según Balza (2012) es un proceso inagotable de

confrontación paradigmática, emerge del dialogo de los modelos epistémicos y la puja dialéctica del investigador para dar a luz a la emergencia de nuevos modelos de pensamiento en la construcción de la verdad, en este caso de una gerencia transcompleja de las organizaciones emergentes, en busca de la felicidad empresarial.

### **Conclusiones**

La felicidad se identifica con el placer, otros prefieren asumirla como una mezcla de placer, compromiso y significado; evitando definirla o más bien ocultándola detrás de la palabra bienestar que representaría un concepto más manejable desde una perspectiva gerencial transcompleja, lo que implique que sus líderes tengan un rol que garantice ser exigente y claro, orientado al logro de resultados, con sentido realista, estableciendo prioridades y urgencias, dentro de una planificación con foco en tareas y proyectos, que generen tensión creativa, con detalles de ejecución,

visualizando el futuro lo que crea desafíos a todos sus colaboradores.

Por tales motivos en el manifiesto de la felicidad organizacional un postulado básico es confiar en la gente, hacerla sentir bien, dándole libertad dentro unos lineamientos claros, transparencia, vincularla por su actitud y entrenarla para mejorar sus competencias, celebrar los errores como camino de éxito a la calidad, e invitar a amar el trabajo, disfrutar la vida y trabajar sobre sus fortalezas.

Por ello, la perspectiva más clara de los pensadores acerca del futuro es que la transcomplejidad y el dinamismo serán condiciones permanentes para la dirección de las organizaciones inteligentes. En esta nueva visión, se convierte también al conocimiento administrativo en un recurso invaluable por la exigencia social y organizacional que encierra; inmerso a su vez en la

necesidad de contar con un liderazgo gerencial proactivo, donde el talento humano de la empresa debe ser visto como activo intangible, no sólo por razones de competitividad, sino, sobre todo, por motivos de desarrollo sostenible empresarial.

En consideración a lo anterior, las personas son el talento de las organizaciones, por lo que es preciso trabajar con ellas y sus actitudes antes que sobre las estructuras o sistemas. Lo planteado no resulta sencillo de allí lo transcomplejo, claro está, requiere un cambio de mentalidad para creer, confiar, ceder, organizarse, delegar y comprometerse, y es ahí hacia donde apunta la gerencia emergente y cuyas acciones deben siempre trascender a organizaciones inteligentes a través de la felicidad y acciones positivas de todo su stakeholders.

### **Referencias**

Aydin, N. (2012). Una gran teoría de la naturaleza humana y la felicidad. *Humanómica*, 28 (1), 4

- Balza, A. (2012). *Pensar la investigación posdoctoral desde una perspectiva transcompleja*. REDIT
- Benešová, A. y Tupa, J. (2017). Requisitos para la educación y calificación de las personas en Industria 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 195-202. <http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>
- Baker, D., Greenberg, C. y Hemingway, C. (2006). *Lo que saben las empresas felices*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Pearson
- Boltax, J. (2011). ¿A dónde se han ido todos los buenos gerentes? *Foro de gestión de práctica de CPA*. 7 (7), 20-22.
- Camacaro, A. (2010). *Psicología social de la organización*. México: Trillas.
- Diener, E. (2000). Bienestar subjetivo: la ciencia de la felicidad y una propuesta de índice Nacional. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E; Sapyta, J y Suh, E. (1998). El bienestar subjetivo es esencial para el bienestar. *Investigación psicológica*, 9, 33–37
- Fisher, C.D. (2010). Felicidad en el trabajo. *Revista Internacional de Revisiones de Gestión*, 12, 348-412.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Recuperado de: <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2015/06/que-es-la-felicidad-organizacional.html>
- Giannetti, E. (2011). *Felicidad*. São Paulo: Cia. Das Letras.
- Gil, A (2015). *Positividad el Camino para Convertir los Hábitos en Resultados, Capital Humano gref Org*. Recuperado de: [http://www.gref.org/nuevo/articulos/art\\_170215.pdf](http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_170215.pdf)
- Grosfoguel, R. (2016). Caos sistémico, crisis civilizatoria y proyectos decoloniales: pensar más allá del proceso civilizatorio de la modernidad\colonialidad. *Tabula Rasa* 25, 153–174.
- Helliwell, J; Layard, R y Sachs, J. (2017). *Informe Mundial sobre la Felicidad* . Nueva York, Estados Unidos: Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible.
- Kjerulf, A. (2007). *La hora feliz es de 9 a 5*. <http://positivesharing.com/category/happy-at-work/>
- Mintzberg, H. (1990). *La naturaleza del trabajo gerencial*. Nueva York: Harper-Collins.
- Lasi, H; Fettke, P; Kemper, H; Feld, T y Hoffmann, M. (2014). Industria 4.0. *Ingeniería de sistemas de información y negocios*, 6 (4), 239-242. <http://dx.doi.org/10.1007/s11576-014-0424-4>
- Lozano, O. (2012). El Nuevo Patrón Tecnológico: Microelectrónica y Organización. *Revista FACES*, 9.
- Popkova, E; Ragulina, Y y Bogoviz, A. (2019). *Industria 4.0: Revolución industrial del siglo XXI*. Chan, Suiza: Springer International Publishing.

- Ravina-Ripoll, R; Núñez-Barriopedro, E; Galiano-Coronil, A y Tobar-Pesantez, L. (2019). Hacia una institución de educación superior feliz, creativa y social: el caso de las asignaturas de marketing y creación de empresas sin ánimo de lucro en la Universidad de Cádiz. *Revista de Educación Empresarial*, 22 (1), 1-8. <http://hdl.handle.net/10017/38017>
- Romero-Rodríguez, L.M. y Castillo-Abdul, B. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones en Ravina-Ripoll, R; Tobar Pesántez. L y Nuñez Barriopedro, E. (Coords.). *Gestión de la felicidad y creatividad en el siglo XXI. Los capitales intangibles como fuente de innovación, competitividad y desarrollo sostenible*, 41-54. Granada, España: Comares
- Smit, J; Kreutzer, S; Moeller, C & Carlberg, M. (2016). *Industry 4.0 a study for the European Parliament*. Recuperado de <https://bit.ly/1QRykFi>
- Villegas, C. y Schavino, N. (2019). Historia del enfoque integrador transcomplejo. Investigación transcompleja. *Génesis, avances y prospectivas*. San Joaquín de Turmero, Venezuela: REDIT.
- Yamaguchi, K; Takebayashi, Y; Miyamae, M; Komazawa, A; Yokoyama, C y Ito, M. (2020). Papel de centrarse en el lado positivo durante el brote de COVID-19: perspectiva de la salud mental desde la psicología positiva. *Psychol. Teoría del trauma Res. Pract. Política*, S49 – S50.