



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN GESTIÓN DE LA FELICIDAD

DOCENTE MELIDA CASTRO CASTAÑO

MAYKOL DE JESUS MEDINA ARANGO

CÓDIGO 4700582

CAMPUS UMNG

CAJICÁ CUND.

2021

FELICIDAD Y PRODUCCIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO.

Actualmente uno de los retos más grandes con los que se encuentra una organización, es la globalización y con ella poder lograr la supervivencia frente a las diferentes adversidades y circunstancias que se van presentando; ser competitiva en el mercado, tener sostenibilidad y ser rentable son puntos clave en los que todo emprendedor negociante quieren tener de manera asegurada al momento de crear empresa, para ello es de vital importancia trabajar de un modo eficiente y eficaz con cada uno de los recursos que se cuenta; maquinaria y equipo, dinero, tiempo, talento humano, etc. para así llevar a cabo un óptimo trabajo. Apoyados del Comportamiento Organizacional Positivo (COP) el cual se enfoca principalmente en cada uno de los individuos de la compañía y su bienestar dentro de la misma, se empiezan a ver diferentes conductas y elementos que priorizan al trabajador dejándolo de ver como un objeto de cumplimiento de labores el cual se mide por números y resultados a verse como un recurso de vital importancia que se debe gestionar de manera acorde a que se tenga un beneficio mutuo entre empresa-trabajador. “Una máquina puede hacer el trabajo de cincuenta hombres normales. Ninguna máquina puede hacer el trabajo de un hombre extraordinario”. -Elbert Hubbard.

En el siguiente documento haremos énfasis en el recurso humano y su comportamiento organizacional positivo que repercuten con gran relevancia e importancia en el desarrollo de la actividad económica de una organización obteniendo mejores resultados.

En el mundo empresarial tan competitivo como lo es el actual, las compañías buscan dar los mejores resultados y es ahí cuando entran en juego cada uno de los recursos con los que se cuenta, uno de los grandes retos es poder lograr un trabajo en sinergia de cada uno de estos, como interactúan entre sí y como se transforma la materia prima a un producto terminado destinado a ser entregado a cada una de los puntos donde se vende, ya sea en negocios locales, internet, o ventas en grandes superficies y suplir la demanda de dicho bien. Como podemos ver, en las empresas se presentan a diario diferentes desafíos pues son una gran variedad de elementos que se ponen en contacto directo, y tienen que trabajar juntos para lograr los resultados que se necesitan, una interacción entre maquinaria- trabajador, computadores, programas, abarcan una mayor complejidad para el desarrollo de la actividad económica, pero así mismo son herramientas las cuales potencializan las virtudes y capacidades de quienes hacen parte de la compañía y permiten tener mejores resultados.

Dentro de una organización, uno de los recursos principales más importantes es el recurso humano ya que puede ser uno de los más complejos de manejar pues son personas quienes interactúan entre sí, operan diferentes elementos, pero sobre todo es la relación que tiene de manera constante con los objetivos y lineamientos de la empresa para llegar a cumplir a cabalidad en el área o cargo en el cual se desempeña. Es aquí cuando entramos a profundidad en la Capacidad organizacional y sus diferentes procesos los cuales tengan en funcionamiento pleno las compañías.

las personas dentro de un ente económico sin importar cuál sea su tamaño, desarrollan una serie de relaciones interpersonales, esto es normal ya que la constante interacción entre ellos lo permite, dado esto empieza a tomar fuerza un concepto de empresa saludable,

teniendo así diferentes aspectos a tomar en cuenta como la felicidad, espacios de trabajo, clima laboral ameno, motivación y demás. “Las organizaciones saludables son aquellas que se caracterizan por la preocupación del bienestar de los empleados mediante generación de puestos bien diseñados y significativos, invertir esfuerzos de colaboración sistemáticos e internacionales para maximizar su productividad, creando ambientes sociales de apoyo y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del trabajo- vida personal”. **(Wilson et al., 2004)**

Cuando los trabajadores no se sienten a gusto con sus empleadores o jefes directos podría darse un descontento por parte de estos, como bien lo expone la consultora plurum “Aproximadamente, 35% de la población laboral actual va a ser freelance en 2025,. La razón va más allá de la aversión a los malos líderes o a la creciente preferencia a realizar proyectos específicos. Esta proyección también se relaciona con un indicador alarmante de insatisfacción laboral, pues según un informe de la misma firma, los empleados que no se sienten a gusto llegan a 80%”. **(tomado de larepublica.co/altagerencia. art Sebastián Montes)** teniendo un bajo rendimiento dentro de las horas laborales por ende afectando la productividad de la empresa, es por esto que debe haber un acercamiento a aquellos que están subordinados, haciéndolos sentir parte importante en el desarrollo de la compañía sin llegar a algún tipo de presión para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, así mismo el trabajador debe tener ese profesionalismo ético de cumplir con sus obligaciones de la mejor manera posible, sin embargo el asunto se torna más complejo cuando ciertos factores o situaciones externas pueden llegar a incurrir en el comportamiento del trabajador y así afectar su estado de ánimo e influir en bajas de rendimiento laboral tales como como problemas con la familia, una mala mañana, un pequeño altercado de camino al trabajo, etc.

En un contexto de entorno cambiante empresarial, el cual hace referencia a cuando las compañías se enfrentan a una serie de factores y circunstancias externas de las que no tienen control y que condicionan de manera organizacional a las empresas, tienen como consecuencias constantes cambios y renovaciones estructurales, esto llega a generar incertidumbre en el trabajador ya que su estabilidad laboral se ve perjudicada, a causa de esto la psicología positiva dentro de las organizaciones toma mayor fuerza ya que se deben tener trabajadores motivados y con disposición, pero no solamente eso, el que cada uno de los integrantes de la compañía se encuentre psicológicamente sano debe ir de la mano de las políticas de recursos humanos establecidas, ya que no se puede esperar que la salud y bienestar sea siempre la misma sin tener ningún tipo de apoyo, por esto las empresas deben ofrecer diferentes herramientas y actitudes que velen por la psicología del trabajador.

Cuando una empresa logra generar un ambiente laboral saludable definido por la Organización Mundial de la Salud como "aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a indicadores sobre salud y seguridad en el espacio físico de trabajo, recursos de salud personales en el espacio de trabajo, formas en que la comunidad busca mejorar la salud no solo de sus trabajadores sino de sus familias y otros miembros de la comunidad." (tomado de funcionpublica.gov.co **¿Qué es un entorno laboral saludable? OMS**) podrá obtener como resultados trabajadores mentalmente más fuertes y motivados, que el clima laboral sea adecuado, que los colaboradores tengan una mayor conexión con los objetivos establecidos para tener una mejora en la productividad, fortalecimiento de compañerismo y apoyo, etc. sin embargo cada vez se torna más difícil separar los problemas entre el trabajo y la vida cotidiana, esto lleva

a que una persona no que no tenga control sobre ciertos sentimientos manifieste comportamientos que afecten su estabilidad emocional en el trabajo, en el hogar y en cualquier circunstancia de su vida. Por esto se hace énfasis en tener una visión más global del fenómeno, es decir, para evitar que se presenten ciertos panoramas de infelicidad, estrés, desconexión, estrés, etc. la empresa debe influir de manera integral e incluir diferentes ámbitos del trabajador como lo son la familia, el hogar, y como no el medio ambiente. *El punto de mira está en descubrir las características de la 'buena vida organizacional' o mejor dicho la vida organizacional positiva* (Salanova, Martínez y Llorens, 2005; Salanova y Schaufeli, 2004).

El comportamiento organizacional positivo incluye principalmente aspectos como la felicidad el cual viene tomando una gran importancia a través de los años identificándose plenamente con el rol que el individuo desempeña dentro de la organización, buscando potenciar en el sus mejores habilidades, destrezas y conocimientos al mismo tiempo que incrementa la satisfacción con la que el trabajador se encuentra dentro de la compañía. *Tu talento determina lo que puedes hacer. Tu motivación determina cuánto estás dispuesto a hacer. Tu actitud determina qué tan bien lo haces.* (Lou Holtz)

El COP tiene una serie de elementos los cuales de manera organizacional son herramientas que permiten tener una mejora en los resultados como lo son:

1. Engagement:

Factor que busca generar el compromiso organización-persona lo que mantiene a la persona desarrollando el trabajo de manera más productiva. Desarrollando virtudes como Vigor y dedicación elaborando una tarea. Según. (Rich, 2006) En una encuesta de Gallup

se da a conocer el impacto económico de los trabajadores que no se involucran en sus labores cuestan billones de dólares anualmente en productividad perdida. Este impacto económico es superado por los efectos psicológicos del trabajador en sus tareas diarias, por el contrario, los trabajadores que se involucran y asumen de manera eficiente su rol dentro de la compañía invirtiendo su energía son más productivos.

2. Bienestar en el trabajo

Es el desarrollo de un plan de bienestar alineado a la estrategia organizacional, el cual debe tener una visión, como queremos que se sienta la gente, como lograrlo, que se debe hacer y quienes pueden ayudar, esto es una gran herramienta para la empresa pues teniendo una gerencia de manera adecuada se logra generar felicidad en el trabajo.

3. flow en el trabajo

Quizás uno de los elementos que más influencia tiene, el flow en el trabajo hace referencia a Fluir con lo que se hace, disfrutar y lograr una motivación intrínseca. El poder desarrollar este ítem, se va a generar gusto ya que como lo dice la famosa frase trabaja en lo que te gusta hacer y así no trabajarás ningún día de tu vida. Actualmente el entorno del trabajo está constantemente cambiando es por esto mismo que se convierte en un reto para las compañías, y cada uno de estos aspectos anteriormente mencionados toman una gran importancia para trabajar en sinergia y elaborar estrategias que estén en pro de darle al trabajador un espacio de desarrollo tanto profesional como personal.

4. Empoderamiento en el comportamiento organizacional positivo.

Según **(Jiang, Sun y Law, 2011)** El empoderamiento se refiere a la situación en donde el administrador da a los empleados la discreción para que se tomen decisiones del día a día sobre actividades relacionadas al trabajo.

Dar al trabajador cierta libertad para tomar decisiones que tienen que ver con el día a día para llevarle al cliente un servicio o producto de calidad generando en el empleado cierto grado de autoridad, pero responsable motivándolo así a sentirse de manera más cercana a la compañía.

5. Motivación en las organizaciones

En muchas ocasiones es muy importante determinar que motiva a las personas en el trabajo; y así lograr una serie de incentivos los cuales incluyen condiciones laborales, seguridad y estilo democrático, sin embargo, no todos se motivan de la misma forma, ya que como es bien sabido no solo el incentivo económico es funcional al momento de darle al trabajador esos impulsos para que aumenten el grado de motivación.

La felicidad junto con la motivación, dos de los pilares para lograr un comportamiento organizacional positivo, pero, ¿Cuáles son los comportamientos positivos?

Podemos entender que comportamientos positivos son aquellos que generan de alguna manera bienestar, agrado y beneficio que permiten potencializar al trabajador para poder lograr una mayor productividad dentro de la empresa, algunos ejemplos pueden ser:

- **Asertividad:** habilidad para expresar nuestros deseos y aportes de una manera directa amable y adecuada. (fuente [ieeducacion.com/asertividad en el trabajo](http://ieeducacion.com/asertividad-en-el-trabajo))

- Autoeficiencia: Sensación de Poder desempeñarse de cierta forma en un trabajo o actividad en cuestión.
- Optimismo: ver, actuar y pensar de manera positiva.
- Resiliencia: capacidad de una persona para superar o adaptarse a diferentes situaciones o circunstancias adversas o traumáticas.
- Inteligencia emocional: capacidad de poder controlar nuestras emociones
- Retención de empleados.
- Compromiso: refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. (fuente compromiso laboral ELPAIS.com)
- Flexibilidad: capacidad de adoptar ciertos cambios en caso de ser o no requeridos.
- Integración.

Teniendo claridad en esto vemos que la comunicación interna toma una gran fuerza puesto que en su mayoría lograr estos comportamientos positivos deben ir acompañado por parte de los empresarios, jefes de área y líderes de las organizaciones, lograr que se sienta esa cercanía influenciando al trabajador y permitiéndole crecer profesional y personalmente; sin embargo, al momento de evidenciar cuales son algunos de los comportamientos organizacionales positivos también se deben esclarecer cuales pueden ser esos comportamientos negativos para abordarlos y poder darles una solución. Así pues, algunos de estos pueden ser:

- Acoso laboral: se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador de manera continua con el fin de amedrentarlo o intimidarlo. (Fuente gerencie.com que es y cómo se sanciona el acoso laboral)

- Ausentismo
- Estrés laboral
- Rotación laboral
- Sobrecarga de labores
- Evitar labores
- Presión

Dentro de cada compañía es de vital importancia fomentar el trabajo en equipo, esto supone un gran reto para quienes los integran ya que es aquí donde muchos de los comportamientos mencionados anteriormente, positivos y negativos entran en juego, cuando se tiene una idea, pero choca con la de un compañero de trabajo, llegar a ese consenso tiene varias etapas, dentro de las cuales están exponer ideas, analizarlas y tomar la mejor decisión posible. En cada uno de estos se puede tener el apoyo de un líder que guíe y de pautas para llevar a cabo un proyecto o tarea que se fue asignado. Viendo cómo las organizaciones se deben preocupar por la producción de alto rendimiento en cada uno de sus empleados, el fortalecimiento de lazos y el implemento de un ambiente de trabajo sano da pie a la creación de ciertas estrategias para mejorar y potenciar el COP. “Las compañías verdaderamente grandiosas entienden la diferencia entre lo que nunca debería cambiar y lo que debe estar abierto al cambio, entre lo que es genuinamente sagrado y lo que no lo es. Esta rara habilidad para manejar continuidad y cambio que requiere de una disciplina practicada conscientemente está estrechamente ligada a la habilidad de desarrollar una visión. La visión proporciona una guía acerca de qué núcleo preservar y hacia qué futuro estimular el progreso”. **(fuente repository.unimilitar.edu.co trabajo final Kelly Katherine Sacristan Camacho. Collins C y Porras I. 1996, p. 1)**

“Las estrategias que las empresas adopten para aumentar la felicidad y la motivación en los empleados tiene que tener una serie de puntos claves como los que expresa el gerente general del clúster del pacífico de P&G, Juan Carlos Trujillo:

1. Todo empieza con el líder
2. La felicidad es un tema de toda la organización
3. Escuchar es más importante que hablar.
4. Capacitar a los gerentes sobre la felicidad.
5. La felicidad es un proceso continuo.”

(fuente Semana.com artículo como implementar políticas de felicidad en la empresa)

Teniendo estos ítems claros y como guía para un buen desarrollo de estrategias de comportamiento organizacional positivo se esperan poder aumentar esos índices de productividad y compromiso para poder competir de manera directa en los mercados nacionales e internacionales y así sobrevivir y generar un mayor número de empleos y ayudar a aquellos profesionales a desarrollar plenamente sus capacidades laborales.

Dentro de un día normal de trabajo la diferencia se puede dar en los detalles, simples estrategias más pequeñas o acciones sencillas pero que pueden derivar en grandes resultados para la compañía, sin embargo, la empresa debe dar esas herramientas y cumplirle al trabajador con responsabilidad algunas de estas acciones o estrategias pueden ser:

- **Pausas activas:** la empresa dará tiempos de entre 5-10 minutos para que el trabajador tenga un momento de esparcimiento.

- **Espacio de trabajo:** oficina o área de desarrollo de la actividad en el que el trabajador se sienta cómodo y cuente con los insumos tecnológicos necesarios para desempeñarse de manera adecuada.
- **Área libre de trabajo:** espacio en el que el trabajador tenga integración social fuera de las labores de la compañía.

Como se mencionaba anteriormente, motivar al trabajador es de gran importancia por ende hacerlo sentir especial y parte importante de la compañía también tiene un papel fundamental en el aumento de la felicidad y positivismo, algunas de las estrategias o acciones de organización positiva pueden ser:

- **Pagos oportunos:** evitar retrasos en el pago de nómina.
- **Familiarizar empleados:** envió de encuestas para identificar necesidades de urgencia para el trabajador.
- **Incentivos:** económicos, viajes, descuentos etc.
- **Entrega de bonos:** por entrega de tareas con anticipación se dará entrega de un bono disponible.
- **Reconocimientos:** la empresa reconocerá a quienes se destaquen en sus labores.

Además de estas pequeñas acciones mencionadas para aumentar un clima laboral positivo las empresas también deber abarcar la salud y el bienestar, por ende, fomentar una vida sana y psicológicamente activa es también uno de los puntos en los que se debe trabajar. Muchas de las empresas hoy en día le apuestan al fortalecimiento de lazos de amistad y compañerismo en las empresas a través del deporte y celebración de fechas especiales, una gran estrategia para tener una mayor unión y sentido de pertenencia es la creación de convenios con

gimnasios en los que los empleados sean beneficiarios, campeonatos internos entre departamentos o áreas, prácticas de fútbol, creación de equipos representativos de la empresa de diferentes deporte, esto pues de manera voluntaria abriendo una convocatoria para quienes deseen ser parte además de esto reuniones en la que se expresen diferentes inquietudes y situaciones que ocurren en el diario laboral y se busquen soluciones conjuntas en apoyo del personal implicado. Según el gerente general del clúster del pacífico de P&G, Juan Carlos Trujillo, "La gente feliz produce más dopamina que permite aprender más, poner más atención y estar más enfocado. También libera serotonina que ayuda a regular las emociones y estar centrado, lo que se refleja en los resultados de las empresas" (**fuelle Semana.com artículo como implementar políticas de felicidad en la empresa**).

Muchas son las formas de poder lograr un comportamiento organizacional positivo en el trabajo, pero como se ha venido recalando, no se motiva siempre de una misma ni mucho menos se implementa un plan de mejora sin abarcar diferentes aspectos que influyen en el trabajador por ende es importante llegar a cada uno de estos con posibles beneficios u oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en lo que la empresa pueda ofrecer cursos de aprendizajes para diferentes áreas y patrocine de algún modo matriculas en cursos de nuevos conocimientos para quienes deseen aplicar a estos, y en el que aporten a la compañía, para así mismo poder optar por una oportunidad de ascenso; además una Formación en inteligencia emocional para trabajar debilidades, fortaleciendo esas habilidades blandas y ofrecer al trabajador un espacio en el que puedan expresar ciertas circunstancias que se presentan en el día a día y puedan afectar de manera directa e indirecta.

El Reconocimiento y confianza en las empresas cuando el trabajador se destaque en sus labores se debe fomentar pues es uno de los puntos en que se siente satisfacción de lograr

hacer las cosas con eficiencia resaltando por sus virtudes así que se podría optar por una mención especial publica y ofrecer una motivación extra para seguir creciendo dentro de la empresa a través de liderar algún proyecto o cierto grado de libertad para en un determinado proceso para la toma de una decisión. “Los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores”. (fuente repository.unimilitar.edu.co trabajo final Kelly Katherine Sacristan Camacho. García, 2012, p. 6)

Para concluir evidenciamos que, para el óptimo funcionamiento de una empresa, deben interactuar de la mejor manera posible el talento humano con cada uno de los recursos que dispone la compañía, poder lograr un trabajo de gran calidad depende en gran parte de la capacidad de la persona para potencializar ciertos elementos con los que se relaciona de manera directa ya sea equipo de cómputo, maquinaria, o compañeros de trabajo.

Tocando temas como la motivación, la felicidad, el comportamiento organizacional, se entiende que las buenas practicas al interior de cualquier empresa, emprendimiento o negocio son un pilar fundamental para que se cumplan cada uno de los objetivos propuestos sin embargo también evidenciamos que se torna complejo en muchas de estas ya que no se

tienen lineamientos ni políticas claras por ende llegan a generar confusión y malestar entre los dueños de la compañía, representantes y colaboradores, desencadenando una serie de pensamientos y emociones que llegan a afectar el rendimiento y es ahí cuando se debe establecer un punto de quiebre y poder generar e implementar procesos de mejora en los que se llegue a un entendimiento y se desarrollen líneas de comunicación asertivas.

En el mundo laboral, un día de trabajo puede traer consigo una serie de factores que pueden influir en el estado anímico de la persona, un trabajador se levanta y se prepara para ir a su empresa y cumplir con sus labores, sin embargo, la diferencia para tener un buen día o un mal día, la puede hacer un simple detalle, tales como el no tener una buena mañana, un buen desayuno o quizás un altercado en el camino, ya sea en transporte público o su propio vehículo, un retraso por un trancón o un mal clima, no obstante cuando la relación Jefe-empleado se logra de una manera en la que haya acompañamiento, entendimiento y compañerismo no está de más poder expresar aquellas sensaciones y emociones, así con un simple hecho como tener una pequeña charla, alivianar el estrés con un café y un poco de platica, un momento de esparcimiento permiten o dan cierta tranquilidad que son partes esenciales para la construcción de una organización positiva con empleados felices y con motivación para poder ir hacia adelante.

Para finalizar podemos evidenciar que la productividad va a ser mucho mayor dentro de una empresa cuando se tiene al trabajador motivado y feliz, siendo al mismo tiempo este un gran reto para las todas las compañías nacionales e internacionales en el mundo globalizado que buscan mantenerse de manera competitiva en cada uno de los mercados los cuales se desarrolla su actividad económica. Un comportamiento organizacional positivo junto con planes de gestión de felicidad bien establecidos, una conducta de empresa preocupada por

sus colaboradores y sus familias, el bienestar laboral y una buena comunicación para propiciar las relaciones interpersonales sanas en las que se generen competencias de trabajo en equipo y solidaridad además diferentes procesos de integración donde se puedan manejar actividades ajenas a lo laboral, que estén a cargo de cierto número de personas dando la oportunidad de que todos puedan trabajar en la construcción de estos espacios, esto los hará más cercano de alguna forma en el tema personal lo cual intrínsecamente podrá beneficiar las relaciones laborales. Todo esto como incentivos diferentes a los trabajadores ya que como también hemos podido observar, no solamente el incentivo salarial es un factor motivador también hay otros como bienestar laboral, capacitaciones, oportunidades de crecimiento dentro de la compañía, flexibilidad estudios patrocinados y demás impulsos que son de vital importancia para tener una óptima gestión de la felicidad.

BIBLIOGRAFIA.

- Montes Sebastián. 20 febrero 2019. La república. 8 de cada 10 personas están insatisfechas en su empleo. La republica.com. <https://www.larepublica.co>
- Portafolio. Julio 25 2020. Portafolio. Consejos para manejar las finanzas personales en tiempos de pandemia. <https://www.portafolio.co/>
- Itaeempresas. beneficios saludables. Porque convertir tu empresa en un ENTORNO SALUDABLE. <https://www.itaempresas.com/beneficios/>
- Funcionpublica. OMS. ¿Qué es un entorno laboral saludable? Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Por Gerencie.com. 01/10/2020. Acoso laboral -Qué es y cómo se sanciona. <https://www.gerencie.com/que-es-y-como-se-sanciona-el-acoso-laboral.html>
- Peralta Rodrigo. (2020, noviembre 26). El Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Patlán Pérez Juana, Navarrete Zorrilla Dolores Margarita. Universidad Autonoma del estado de hidalgo. “Comportamiento organizacional positivo vs negativo: análisis y confrontación.” https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_ComOrga/Dolores_Nava/ponencia.pdf
- Sacristán Camacho Kelly Katherine. 2014. Repository unimilitar. Estrategias administrativas para mejorar el comportamiento organizacional. Bogotá Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12997/trabajo%20final.pdf?sequence=1>

- Mariana Ramirez Paula. 2019. bdigital. FELICIDAD ORGANIZACIONAL ¿CÓMO IMPLEMENTARLA Y POR QUÉ? Universidad Nacional del Cuyo, Mendoza. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf
- CRUZ MEJIA JOHANNA, RAMIREZ SOL MARINA, SANCHEZ DIANA PAOLA. Julio 2015. Repository U Sergio arboleda. La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. Bogota Colombia. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1>
- Torres Arturo. Psicologiaymente. 81 frases de felicidad y de alegría para valorar la vida. <https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-felicidad-alegria-valorar-vida>
- Muñoz Rojas Alina. 08 septiembre 2016. Uss. La gestión de la felicidad debe ser un reto ineludible. Universidad San Sebastian. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/09/08/la-gestion-de-la-felicidad-en-el-trabajo-debe-ser-un-reto-ineludible/>
- Campos Rey José Manuel. GrupoFemxa. La importancia de la comunicación en la empresa. <https://www.grupofemxa.es/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-empresa/>
- Marisa Salanova. Integraorg. Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
- Fierro Ulloa Isidro José. Revistas unilibre. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO: IMPLICACIONES PARA LA

ORGANIZACIÓN ACTUAL.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1908/1432>