



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Gerencia Estratégica en el Comportamiento Organizacional

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de Empresas.

Xiomara García Restrepo y Katherine Andrea Cardona Ocampo.
Docente: Oscar Eduardo Duque Restrepo
Opción de Trabajo de grado Seminario-Gerencia Estratégica
2025

Dedicatoria.

Dedicamos este trabajo de grado con profunda gratitud y cariño a mi abuelita que fue un pilar fundamental en mi vida, a mis tías que han estado siempre brindando su apoyo incondicional, a mis padres que han estado siempre allí presentes ayudándome a subir un peldaño más.

También dedicamos este logro a la sabia docencia de los profesores, su guía y enseñanza. Finalmente, a Dios, por ser amigo incondicional, refugio seguro en tiempo de tormenta, infinita gratitud por darnos la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para culminar esta etapa tan importante en nuestras vidas.

Agradecimientos.

Queremos agradecer a todas las personas que nos acompañaron durante este proceso. No ha sido fácil, pero con su apoyo todo fue más factible.

Gracias a nuestra familia, que siempre estuvieron ahí para darnos ánimos, escucharnos y motivarnos a seguir adelante. Sin ustedes, esto no habría sido posible.

Al profesor Oscar Eduardo Duque Restrepo, por su paciencia, sus consejos y por ayudarnos a mejorar este trabajo paso a paso.

También agradecemos a nuestros amigos y compañeros, por sus importantes aportes y preguntas de los que aprendíamos todos y por trabajar en equipo siempre.

A todos los que, de alguna forma, aportaron su granito de arena: ¡gracias de corazón!

	4
Tabla de Contenidos.	
Resumen.	5
Palabras clave.	5
- Comportamiento organizacional	6
- Gerencia Estratégica	6
- Organizaciones saludables	6
- psicología positiva	6
- Implicaciones para la organización actual	6
Pregunta orientadora de la búsqueda.	7
Elementos de la gerencia estratégica y su impacto en el comportamiento organizacional.	7
Antecedentes del comportamiento organizacional positivo	7
Comportamiento organizacional positivo	8
Concepto de empresas saludables	8
Metodología de búsqueda de la información	9
Sustentación teórica de la pregunta	12
El bienestar en el trabajo:	12
Motivación en las organizaciones:	12
Engagement:	13
Conclusiones.	22
Referencias	24
Tabla de referencias	27

Resumen.

En el siguiente informe se abordarán ciertas temáticas importantes concernientes al comportamiento organizacional, sobre cómo las personas reaccionan ante una situación determinada, las actitudes o posturas que pueden adoptar y cómo estas respuestas pueden impactar de forma positiva o negativa a la empresa.

De acuerdo con lo anterior, se lleva a cabo una valoración de la percepción de justicia y a su vez, la reacción de los colaboradores mediante la evaluación de desempeño. En este sentido, a través de la revisión bibliográfica del estudio, se denota que en el proceso de evaluación de desempeño los empleados reaccionan de manera positiva, ya que este procedimiento es justo si se presentan condiciones específicas descritas en el marco teórico, esto garantiza la aceptación y validación del método, así pues, se garantiza crear un espacio idóneo para la acogida de conductas positivas de acuerdo con los objetivos organizacionales (Fernández, 2009)

Adicionalmente, el interés de este informe se da en el marco del concepto “Comportamiento Organizacional Positivo”, del cual se buscó describir y analizar las oportunidades de aplicación que aporten al desarrollo organizacional de las corporaciones absortas en estadios con altos niveles de incertidumbre.

Dado lo anterior, existen diversos caminos que considerar, de esta manera, el acercamiento a ellos brinda un valor diferencial. A su vez, se analizaron conceptos claves como *engagement*, bienestar, flow, empoderamiento y motivación. Adicionalmente, se trae a colación las oportunidades que ofrece el “Comportamiento Organizacional Positivo” para las organizaciones y se identifica la importancia de desarrollar esta área (Fierro Ulloa, 2013)

Palabras clave.

- Comportamiento organizacional
- Gerencia Estratégica
- Organizaciones saludables
- psicología positiva
- Implicaciones para la organización actual
- Ética

Pregunta orientadora de la búsqueda.

Elementos de la gerencia estratégica y su impacto en el comportamiento organizacional.

Uno de los desafíos más importantes que enfrentan las organizaciones es la supervivencia y la sostenibilidad de sus procesos. Según Krishnaveni y Ramkumar, (2006 citado en Fierro Ulloa, I. JJ, 2013), las organizaciones que logran adaptarse con mayor eficacia a los desafíos actuales son aquellas capaces de reconocer y aprovechar recursos valiosos, limitados y difíciles de imitar, entre los cuales el talento humano ocupa un lugar central. Este recurso resulta aún más relevante cuando es gestionado mediante prácticas de liderazgo adecuadas. La atención que estos autores otorgan a la persona se vincula con los intereses de la psicología positiva, particularmente en el contexto laboral, enfoque que se conoce como “Comportamiento Organizacional Positivo”.

En este sentido, al hablar del concepto anterior, se puede decir que, los factores del comportamiento organizacional positivo aplicados a las organizaciones, y que han sido incluidos en su propuesta requieren una atención particular dentro del contexto organizacional, destacándose aspectos como el *engagement*, el bienestar, el empoderamiento, el *flow* y la motivación, tal como lo señala Fierro Ulloa (2013).

Antecedentes del comportamiento organizacional positivo

El “Comportamiento Organizacional Positivo” tiene su génesis en la Psicología Positiva, disciplina reciente en el campo de la psicología que tiene múltiples aplicaciones en el desarrollo humano. Sin embargo, a pesar de su reciente desarrollo, es necesario mencionar que no se trata de un concepto nuevo; Maslow (1954, citado en Fierro Ulloa, I. J, 2013) mencionaba la relevancia de valores como el crecimiento personal, el amor, el optimismo, la espontaneidad, el

coraje, la aceptación y la humildad, entre otros, los cuales constituyen pilares esenciales de la psicología positiva contemporánea.

En relación con lo anterior, Maslow logró determinar el impacto directo de las emociones en la actitud de las personas, asegurando, por ejemplo, que el estado de salud de una persona sana depende en menor medida de factores como la ansiedad, el miedo, la inseguridad, la culpa o la vergüenza, y en mayor grado de principios como la verdad, la lógica, la justicia y la realidad; esta afirmación se reconoce hoy como uno de los fundamentos de la psicología positiva moderna. Bandura remarca la importancia del “Comportamiento Organizacional Positivo” y su relación directa en la competitividad, tal como menciona Fierro Ulloa (2013).

Comportamiento organizacional positivo

El “Comportamiento Organizacional Positivo” se ha estudiado ampliamente en los últimos años desde el campo del desarrollo organizacional. La postura que adoptan las organizaciones mediante el “Comportamiento Organizacional Positivo” subraya una distinción relevante en contraposición de la psicología tradicional de otras organizaciones, las cuales centran sus esfuerzos en los procesos y las dificultades presentes en sus actividades y no las fortalezas y virtudes de estas. Evidencia de ello es el sinnúmero de producción académica en el campo de la psicología, que en mayor medida se enfocan en el negativismo, tal como menciona Fierro Ulloa (2013).

Concepto de empresas saludables

Actualmente en algunas organizaciones, se tienen en cuenta las apreciaciones de los colaboradores para la toma de decisiones que pueden llegar a afectar tanto el rumbo de la organización como de sus vidas. Esto repercute positivamente en el bienestar laboral y la

productividad. Asimismo, genera oportunidades - equitativas y accesibles para los trabajadores. Muchos casos de estrés son causa de que los colaboradores no son tenidos en cuenta por el empleador.

Por lo anterior, actualmente en las empresas se deben preocupar más por el bienestar laboral y las necesidades de los trabajadores, siendo así, la pregunta orientadora del presente informe se concentra en: ¿Cuáles son los principales elementos que impactan a la gerencia estratégica en el comportamiento organizacional y que a su vez contribuyan al logro continuo de los objetivos de las compañías?

Metodología de búsqueda de la información

Para investigar el tema se utilizaron dos fuentes académicas: Redalyc y Google Académico. Primero en Google Académico se usaron palabras clave como "gerencia estratégica"; "comportamiento organizacional"; "organizaciones saludables"; "psicología positiva", entre otros temas relacionados con el título del informe y la pregunta orientadora de la búsqueda de la información.

Se mantuvieron los aspectos relacionados con las instrucciones dadas por la Corporación Universitaria Remington, respecto a la rigurosidad académica, derechos de autor, manejo de similitudes y referenciación bibliográfica. Por lo anterior, las fuentes de información utilizadas son confiables y analizadas a luz del proceso de formación.

Luego, en Redalyc, se buscó "comportamiento organizacional", esta búsqueda facilitó el acceso a información precisa y del interés necesario. Con estas dos fuentes se sacó la información adecuada para realizar dicho informe.

Finalmente, los cuatro autores más utilizados para este informe fueron:

Andrew J. Durban: Es un reconocido experto en comportamiento organizacional, liderazgo, psicología del trabajo y gestión empresarial. Sus obras son ampliamente utilizadas en universidades, escuelas de negocios y programas de formación en todo el mundo, visto en Dubrin, (2003).

Isidro José Fierro Ulloa (2013): biólogo molecular y celular egresado de la California State University, Fresno, se desempeña como decano de la Facultad de Artes Liberales y Ciencias de la Educación en la Universidad Espíritu Santo, Ecuador, y cursa el Doctorado en Ciencias de la Dirección en la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Su enfoque coincide con los principales intereses de la psicología positiva, especialmente en lo relacionado con su aplicación al contexto organizacional.

Sigmund Freud (1856–1939): neurólogo austríaco, considerado el padre del psicoanálisis, una corriente clave en la psicología moderna. Nació el 6 de mayo de 1856 en Freiberg, en lo que hoy es la República Checa, y pasó la mayor parte de su vida en Viena. El psicoanálisis constituye tanto una teoría como una práctica extendida a nivel mundial, estrechamente vinculada con la figura de su fundador, Sigmund Freud. En distintos contextos geográficos, su legado ha sido reconocido mediante homenajes, obituarios y conmemoraciones. De igual manera, en América Latina se han desarrollado numerosos y variados eventos dedicados a esta corriente, tal como lo evidencia Gallegos (2020).

Karl Marx (1818–1883): Fue un filósofo, economista, sociólogo y revolucionario alemán, reconocido como uno de los principales pensadores que fundamentan las teorías del socialismo y el comunismo. Nació el 5 de mayo de 1818 en Tréveris, Alemania.

Dedicado al estudio de la filosofía, la historia y la economía, Karl Marx desarrolló una profunda crítica al sistema capitalista y formuló una teoría orientada a la revolución proletaria. Fue impulsor del comunismo y de la Asociación Internacional de Trabajadores, lo que derivó en su exilio permanente en Londres, tal como lo expone Albarracín (1991).

Sustentación teórica de la pregunta

El bienestar en el trabajo:

El concepto felicidad, es quizás lo más cercano al bienestar. En este sentido, la economía de la felicidad como campo del conocimiento concede la posibilidad de analizar cómo los factores económicos se relacionan con el desarrollo integral de una nación. Es tal la importancia que se le otorga a la felicidad de los individuos que algunos países la calculan como parte de sus indicadores macroeconómicos.

El enfoque del bienestar subjetivo ha aportado una perspectiva renovada a la disciplina económica. El análisis de la felicidad ha abierto la posibilidad de ofrecer nuevas respuestas a problemáticas tradicionales y de formular teorías más integrales sobre el comportamiento humano. En ciertos casos, el bienestar se asocia con el nivel de tensión laboral, dado que diversos factores de estrés influyen directamente en la calidad del entorno de trabajo. Cuando la

reacción de un colaborador ante un estímulo estresante es neutral, este no se considera un factor de tensión. En este sentido, corresponde al departamento de recursos humanos implementar estrategias y prácticas adecuadas que reduzcan la tensión y fortalezcan el bienestar organizacional.

Así pues, las acciones y respuestas innovadoras llevadas a cabo por el departamento de Recursos Humanos son recibidos y aceptados como métodos de mejorar la productividad de los colaboradores, asimismo, se mejora el bienestar laboral y reduce drásticamente actitudes negativas para las organizaciones (Fierro Ulloa, 2013).

Motivación en las organizaciones:

La motivación en una compañía en general es un tema muy importante que no deben pasar por alto ya que por eso los colaboradores tienen esa iniciativa o ese impulso para hacer su labor de la mejor manera posible. Esa es la realidad de las empresas hoy en día si no motivan con un ingreso extra o algo que pueda mejorar la calidad de vida se trabajará con desánimo.

También este concepto se relaciona al poder de mejorar y crecer como persona en una organización ya sea un ascenso a un cargo mejor.

La motivación también influye mucho en el estado de ánimo que tenga la persona ya que esto puede afectar o beneficiar en la calidad de su desempeño.

Engagement:

Es uno de los principales factores de interés económico en las organizaciones ya que representa los beneficios de los inversionistas. No obstante, hoy día el capital humano es considerado un activo sumamente valioso para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

En relación con lo anterior, parte de los objetivos organizacionales es crear un equipo de trabajo con capacidades competitivas laboralmente, tales como la proactividad, la cooperación entre compañeros, la creatividad, que estén involucrados y a su vez responsables de sus actividades. Lo anterior, en pro de soslayar la insatisfacción y la ausencia de sus trabajadores por desidia laboral, lo cual se configura en pérdidas para la organización e inestabilidad financiera para los trabajadores.

En consecuencia, los administradores no deben concentrarse únicamente en los aspectos financieros de las organizaciones, sino también orientar sus esfuerzos hacia factores motivacionales, de compromiso y de sentido de pertenencia laboral por parte de los colaboradores.

Según menciona Deaton (2008) en una encuesta realizada por Gallup¹; los trabajadores que no tienen sentido de pertenencia por las actividades que realizan ocasionan pérdidas anualmente de billones de dólares ya que su actitud afecta la productividad y genera pérdidas. El impacto es elevado, más si se tiene en cuenta el impacto psicológico directo en estos trabajadores que realizan estas actividades diariamente, las pérdidas son aún mayores. En este sentido, Deaton menciona que los trabajadores involucrados y que asumen los roles y responsabilidades que tienen en la organización afectan de manera positiva la productividad y la eficacia. Kahn planteó en 1990 que el engagement representa la manifestación de la energía que los trabajadores invierten en sus tareas cognitivas, tal como lo expone Fierro Ulloa (2013).

¹ Gallup es una encuesta mundial, una Institución (Alvídrez, 2000)

En el marco del Comportamiento Organizacional Positivo, emerge el concepto de *engagement*, entendido como un valor agregado que permite a las organizaciones fortalecer el sentido de pertenencia de sus colaboradores e incidir de manera significativa en su bienestar. Este se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y compromiso.

El vigor se asocia con altos niveles de energía y persistencia en las tareas asignadas por parte del trabajador. La dedicación, por su parte, alude al entusiasmo y la inspiración que este experimenta en el desempeño de sus funciones. Ambas dimensiones del *engagement* se oponen al agotamiento y al cinismo, respectivamente. Un tercer componente es la absorción, entendida como la concentración plena y el disfrute que el trabajador experimenta al realizar una actividad, sin percibir el paso del tiempo, tal como lo describe Fierro Ulloa (2013).

El Flow en el trabajo

Actualmente, el ambiente laboral sufre una transformación continua y las organizaciones encaran una mirada de desafíos ocasionados precisamente por dichas transformaciones. Como respuesta a estos cambios, se han tomado acciones y estrategias que permitan solucionar o mitigar estos desafíos, así pues, la resolución tradicional de problemas y la aproximación positiva concibe al capital humano como el eje fundamental de la organización, reconociendo en las personas el principal recurso para impulsar el desarrollo, la innovación y la sostenibilidad institucional.

Csikszentmihalyi (1997) define *flow* como “el estado de las personas involucradas en una actividad laboral en donde no importa nada más que ocurra a su alrededor”.

En consonancia con lo anterior, investigaciones realizadas sobre el *flow* en diferentes ambientes, presentan que sus características se dirigen hacia las experiencias positivas y un compromiso superior. Por consiguiente, tanto el *flow* como el *engagement* cristalizan estadios de felicidad en los trabajadores al realizar sus actividades, lo cual conlleva a un tránsito más ameno del tiempo laboral, tal como menciona Fierro Ulloa (2013).

Empoderamiento en el comportamiento organizacional positivo

Investigaciones recientes indican el papel fundamental que tiene el empoderamiento organizacional como herramienta administrativa para incentivar a los trabajadores en sus actividades laborales, de tal manera que, sus resultados sean satisfactorios para los clientes. Se debe aclarar que el concepto “empoderamiento” está encaminado a una gestión por parte de los administradores donde brindan toma de decisiones a los empleados en sus actividades productivas, esto fomenta la independencia y el valor al trabajo. En síntesis, se denota una herramienta clave para mejorar las capacidades productivas de los individuos y el trabajo en equipo.

En los últimos años, la investigación sobre el empoderamiento ha centrado su atención principalmente en el empoderamiento psicológico, más que en el relacional o en la praxis. Este concepto se refiere a la condición en la que los gerentes otorgan autonomía y toma de decisiones a los empleados en los asuntos diarios relacionados con su trabajo, impulsando mayor participación y sentido de responsabilidad.

Los estudios realizados en torno al emprendimiento han sido realizados por varios autores e industrias. Desde lo anterior, se han dado ocasiones donde los administradores realizan

esfuerzos para empoderar a sus trabajadores y enfrentan dificultades ya que los resultados no son los deseados. Esta desarticulación entre lo esperado y los resultados implica lo siguiente: en primer lugar, los factores externos al entorno laboral pueden afectar directamente al empoderamiento, la actitud al trabajo y el desempeño en sus actividades.

En el año 1992 Bowen y Lawler resaltaron que el empoderamiento ofrece una práctica administrativa eficaz, mas esta puede ser influenciada por aspectos inmersos a las organizaciones que obstaculizan los resultados deseados; y, en segundo lugar, la innovación bien estructurada en las organizaciones podría generar una reacción positiva en los colaboradores, tal como menciona Fierro Ulloa (2013).

En la actualidad, las empresas procuran tener un alto nivel de cumplimiento en el bienestar laboral, no sólo en las actividades tradicionales como las que se emplean de acuerdo a las exigencias de los comités y en general del área de Recursos Humanos, tales como las pausas activas, celebración de cumpleaños, sino también en la innovación e impacto de las actividades que se desarrollan de forma extracurricular, en espacios diferentes, como por ejemplo una salida a compartir en equipo y a desarrollar dinámicas que en forma de juego ayudan a motivar el equipo, a que se conozcan más, y de esta manera que se logre el fortalecimiento en distintas áreas para las labores cotidianas.

Así mismo, tener en cuenta las fechas especiales y aprovechar cada espacio para tener una experiencia diferente en pro de las necesidades de la empresa y de mejorar el ambiente laboral que es pilar fundamental para el bienestar laboral. Por lo anterior, el bienestar laboral de alguna manera se relaciona con el nivel de productividad, pero también es importante abordar temas como la felicidad. Según Freud, la felicidad no constituye parte del propósito esencial del

ser humano. En otras palabras, el destino de la persona no es alcanzar la felicidad, aunque esta sea su mayor deseo o aspiración. La búsqueda de una vida feliz no es más que una ilusión, tal como lo señalan Porras y Parra D'Alemán (2019).

El sesgo que genera la felicidad como propósito de vida ha configurado una problemática social. La felicidad, al verse como un imperativo categórico ha sumido la sociedad en el desasosiego, la insatisfacción y el sufrimiento. Así pues, es necesario mencionar que el discurso en torno a la felicidad laboral se trata, en realidad, de un doble discurso del mercado capitalista, que se niega a reconocer la castración simbólica propia del ser hablante, del ser del lenguaje que constituye la esencia del ser humano.

¿En qué consiste la auténtica felicidad?

El doctor Seligman (2005), desarrolló el concepto de “optimismo aprendido” a causa de su extenso trabajo en conceptos como indefensión y desesperanza aprendida.

La conceptualización del “optimismo aprendido” lo encaminó a un cambio de paradigma, mediante la cual formuló la psicología positiva, enfocada en potencialidades y fortalezas de la psique humana, y no en las enfermedades mentales que nos acucian. Desde esta perspectiva Seligman (2005) afirma que la felicidad absoluta es posible, ya que es un proceso vital que se desarrolla desde la individuación y el cultivo del ser, y que, por ende, no depende del azar o la predisposición genética.

En el capítulo cuatro de “La auténtica felicidad”, Seligman (2005) plantea la pregunta “¿Se puede ser más feliz de forma duradera?”, una pregunta que a primera vista invita a la reflexión sobre la posibilidad de aumentar la felicidad individual. Aunque, esta pregunta encierra una premisa implícita: que todos somos felices y que el objetivo consiste en ampliar ese estado.

Esta idea cristaliza una visión acumulativa de la felicidad, en la que el bienestar se proyecta como algo que puede aumentarse indefinidamente de forma exponencial, aspecto muy similar a cómo el capitalismo busca el crecimiento y la acumulación de la riqueza y la plusvalía. Así, la felicidad se presenta bajo la misma lógica del régimen de mercado.

Si se toma la felicidad en términos de mercado, la trascendencia del ser humano estaría simplificada, fragmenta y utilitaria, esto quiere decir que seríamos seres operativos dedicados a la producción, reproducción y acumulación de capital, esto daría entrada, sin lugar a duda al “hombre económico”, ligado únicamente a la riqueza, desprendido de la integralidad de su ser y la conexión con la realidad, en síntesis, seres humanos convertidos en engranajes del modelo capitalista sin capacidad de pensamiento crítico.

Retomando los escritos de Seligman, et al. (2005), plantean que la felicidad puede medirse a partir de una simple fórmula matemática basada en estadísticas:

$F = R + C + V$, donde F es la felicidad duradera, R es el rango base de felicidad de las características con las que nace la persona, C son las circunstancias que las rodean y V las acciones o circunstancias que dependen de la voluntad.

Con la fórmula anterior, Seligman, et al (2005) relaciona la felicidad con la suma de las condiciones en que nace, el ambiente que lo rodea y la toma de decisiones a partir de su voluntad, la cual está ligada en gran medida al pensamiento crítico. Estos son los componentes que sustentan la felicidad para estos autores. Por otra parte, diferencian la felicidad efímera, que se puede aumentar con facilidad a partir de los deseos o necesidades inmediatas (comer, dormir, comprar, etc.) de la felicidad duradera, la cual debe ser cultivada desde la individuación y la satisfacción personal a largo plazo.

En el libro, Seligman, et al (2005) resaltan que no debe tomarse como una hoja de ruta para aumentar la felicidad en diferentes estadios de la existencia, la finalidad del libro es exponer cómo la psicología positiva busca posibilitar e incrementar en la medida de lo posible la felicidad a largo plazo. Gracias a estos aportes, “la escala de felicidad” ha sido instrumentalizada para calcular el nivel de satisfacción, bienestar y felicidad de los individuos que componen un sistema, llámese organización, grupo o nación. En este sentido, se utiliza como instrumento metodológico encuesta donde indique su grado de felicidad en un rango del 1 al 7, siendo “no muy felices” o “felices” respectivamente. Asimismo, también se mide si consideran que son menos o más felices en comparación a otras personas bajo las mismas métricas.

En síntesis, Seligman, et al (2005) proponen una estructura psicológica de la que se derivan tres vertientes encaminadas a la auténtica felicidad:

- La vida placentera, enfocada en la satisfacción de los deseos (hedonismo, modelo capitalista) inmediatos para maximizar las emociones positivas y soslayar las negativas.
- La vida comprometida, enfocada en la praxis de las capacidades personales para alcanzar objetivos que permitan trascendencia social y comodidad en la vida.
- La vida significativa, enfocada en el desarrollo íntegro del ser, la trascendencia personal y la felicidad duradera.

Estos tres estilos de vida no se excluyen entre sí; por el contrario, pueden complementarse y articularse de manera equilibrada para alcanzar un mayor nivel de felicidad y bienestar integral.

Psicología del trabajo

La relación entre la psicología y el trabajo es categórica una vez dada la Revolución Industrial, esto a causa de la alta demanda de mano de obra que las industrias tienen desde dicho hito histórico. La anterior relación ha sido cultivada y fortalecida por autores y las mismas industrias con la finalidad de mantener, aumentar la productividad y los beneficios. Por otra parte, los movimientos obreros y culturales también han afectado y nutrido dicha relación, con el objetivo de evitar la inequidad, la inseguridad y la explotación laboral por parte del modelo capitalista de producción.

La psicología, en su dimensión práctica y científica, debía demostrar su utilidad social, y nada resultaba más adecuado para ello que el contexto de la sociedad disciplinaria. Según Foucault, esta etapa histórica se erigió por una reestructuración del sistema judicial, desde el cual emergen diversas formas de enclaustramiento y castigo (judiciales, físicos y morales) ejercidas por instituciones como la fábrica, la academia, la familia, el manicomio y la prisión. En estos espacios se ejerce el poder que regula la conducta (psicología conductiva) de los individuos mediante la norma del temor, representado en el dispositivo del panóptico, símbolo de la vigilancia y el control social permanente, cómo representaría George Orwell en su libro “1984”, “El Gran Hermano”.

Foucault, (1980 citado en Fair, Hernán 2010) investiga según su denominación, la “reclusión de la clase obrera en las industrias”. A partir de ello, identificó como estos espacios industrializados gestaron estrategias de control sistemáticas de represión y poder sobre la clase proletaria que conformaban la maquinaria laboral. Por otro lado, expone cómo el cuerpo de los

trabajadores migró de ser objeto de castigo y se “moldeó y corrigió” para adaptarlos a las necesidades de producción.

Con relación a lo anterior, surge la “psicología industrial” como resultado de las exigencias de los profesionales industriales y la génesis de la “administración científica del trabajo” abanderada por Taylor. Desde inicios del siglo XX, en los Estados Unidos, el rumbo de la psicología aplicada al ámbito laboral estuvo determinado por un propósito central: alcanzar los más altos niveles de eficacia, eficiencia y productividad en los distintos actores del trabajo (operarios, obreros, trabajadores y empleados). Cabe destacar que todo lo anterior siempre estará alineado al imperativo de las industrias, maximizar la productividad con el menor costo posible.

En conclusión, la psicología ha realizado grandes aportes desde el siglo pasado con sus investigaciones, las cuales se han puesto en práctica en instituciones más allá de las industrias, asimismo, se denota un vínculo entre los avances del campo psicológico, los modelos políticos, productivos, civilizatorios y, en consecuencia, los procesos colonizadores de la modernidad, tal como menciona Pulido (2011).

Conclusiones.

Uno de los propósitos de este documento fue describir el concepto de Comportamiento Organizacional positivo y analizar cómo se pueden aplicar estos Factores en las organizaciones actuales donde algunas se encuentran en ambientes confusos y/o de incertidumbre.

Es indispensable en la actualidad, priorizar el talento humano, el bienestar laboral para obtener mejores resultados, por eso la visión no debería ir encaminada hacia los resultados financieros solamente, sino también al apoyo que se les debe brindar a los colaboradores en cada empresa.

La felicidad en el trabajo se relaciona más con la libertad y la responsabilidad de elegir que con la mera capacidad de consumir, disfrutar o poseer. En síntesis, una persona alcanza la felicidad cuando, a través de acciones elegidas de manera libre y consciente, logra transformar su entorno, fortalecer sus relaciones con los demás y, sobre todo, transformarse a sí misma.

Si el trabajo es una actividad que se realiza siempre en un espacio diseñado organizacional e institucionalmente, es decir, regulado y reglamentado para producir ganancias, entonces la organización misma del trabajo produce condiciones que no siempre favorecen el trabajo en sí, y menos la salud mental del trabajo.

En conclusión, la felicidad está relacionada con el estar bien, la comodidad, no tener problemas o dificultades, disfrutar de las pequeñas cosas que se perciben a través de los sentidos.

Pero desde este sentido, la Felicidad tiene que ver más con el ser que con el tener. Una cosa es tener un trabajo y otra es sentirse a gusto en ese trabajo, porque la felicidad no sólo se basa en el concepto de poseer.

Si damos una mirada a la perspectiva aristotélica, la felicidad del ser humano se alcanza cuando, mediante el ejercicio racional del conocimiento y una voluntad firme, consigue apropiarse de los verdaderos bienes o logra armonizar su actuar con los valores que estos representan. Esta búsqueda de la felicidad confiere un sentido pleno y coherente a la existencia humana. Por ello, el sabio es aquel que comprende la unidad entre la verdad, el bien y la felicidad. En este sentido, reflexionar sobre la felicidad en cualquier ámbito de la vida supone ir más allá de las meras sensaciones placenteras, reconociéndola como una experiencia de realización profunda y trascendent

Tabla de referencias

1. Albarracín J, (1991). “La crisis de la economía de mercado”. Publicado como “La economía de mercado” en Editorial Trotta. p 148 -149. página web:
<https://kmarx.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/06/la-economia-de-mercado.pdf>
24
2. Csikszentmihalyi M,(1997) “FLUIR (FLOW) Una psicología de la felicidad” Editorial Kairós. p. 29 página web: <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Fluir-una-Psicologia-de-la-Felicidad.-Mihaly-Csikszentmihaly.pdf>
24
3. Deaton, Angus. 2008. "Ingresos, salud y bienestar en el mundo: evidencia de la encuesta mundial Gallup". Revista de Perspectivas Económicas 22 (2): 53–72. página web: DOI: 10.1257/jep.22.2.53
 24
4. Dubrin Andrew J. (2003). —Poder, Política e Influencial, en Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson, México, p. 242-248. página web:
<https://es.scribd.com/document/435318562/Fundamentos-de-comportamiento-organizacional-2da-Edicion-Andrew-J-DuBrin-pdf>
24
5. Fair, Hernán. (2010). “Una aproximación al pensamiento político de Michel Foucault.” p 13-42. página web:
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000100002&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000100002&lng=es&tlng=es)
24
6. Fernández Palma, A. (2009). “La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y

- las reacciones de los empleados”. Vol. 4 Núm. 8 (2009). página web: 24
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/936> 25
7. Fierro Ulloa, I. J., (2013). “Comportamiento Organizacional Positivo: Implicaciones para la organización actual. Saber, ciencia y libertad”, p 103-111 página web:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=736980916008> 25
8. Gallegos, M. (2012). “La noción de inconsciente en Freud: antecedentes históricos y elaboraciones teóricas Revista Latinoamericana de Psicopatología Fundamental”, vol. 15, núm. 4, diciembre, p. 891-907. página web:
<https://www.redalyc.org/pdf/2330/233025245010.pdf> 25
9. Krishnaveni y Ramkumar, (2006). “Comportamiento organizacional positivo: implicaciones para la organización actual”. pagina web:
https://www.researchgate.net/publication/327471551_Comportamiento_organizacional_positivo_Implicaciones_para_la_organizacion_actual 25
10. Pulido-Martínez, H. C. (2011). “Psicología y trabajo: Unarelación bajo examen. En B. P. Ballesteros deValderrama & H. Escobar Melo. Psicología y políticas públicas: Aportes desde la academia” p.123-144. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. página web: <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del-comahue/psicologia-laboral/pulido-martinez-de-la-relacion-entre-la-psicologia-y-el-trabajo/16845995> 25
11. Porras V y Parra D'aleman L. (2019). “La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. Equidad & Desarrollo”, p 181-197. página web:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=95779230007> 26

12. Seligman M, et al. (2005). “Progreso en Psicología Positiva: Validación Empírica de Intervenciones. *American Psychologist*”, p 410–421. pagina web:

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>