

# Editorial

---

## NUEVAS TENDENCIAS ORGANIZACIONALES: Desde el Ser para el Hacer

---

### **Ostoich Dávila, Grettel**

Doctora en Ciencias Organizacionales. Abogada. Especialista en Derecho Procesal Laboral y Derecho Procesal Civil. Profesora en la Categoría de Asistente de la Cátedra de Legislación Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes en Mérida Venezuela y del Doctorado en Ciencias Organizacionales.

**E-mail:** ostoich59@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-00032495-0986>

El mundo es cambiante y en todos los ámbitos surgen constantemente nuevas realidades personales, sociales, innovadoras formas de organizaciones, relaciones y tendencias organizacionales cobrando cada día mayor importancia el enfoque en las personas y sus comportamientos como principal motor y energía de estas donde la flexibilidad, la autogestión y el bienestar ayudan a la plenitud de los miembros de la organización, el fortalecimiento de los liderazgos y el cumplimiento efectivo de las metas organizativas.

Ahondar en el conocimiento del Ser se hace imprescindible en los tiempos actuales. Para Heidegger (1975)<sup>1</sup>, Ser es tiempo, ya que las cosas que son no permanecen, sino que se dan en un horizonte temporal; donde Ser y entidad ha sido confundida y el Ser olvidado formulándose rupturas en la forma que el hombre vive el tiempo. Solo los seres humanos comprenden la existencia de un “aquí” y un “allí” que son el espacio de éstos (Heller, 1982)<sup>2</sup>; y son los movimientos los que dan vida a la realidad social, al desarrollo de las sociedades y sus estructuras y su duración permite comprender los procesos sociales así como la cultura; siendo el tiempo, el espacio y la materia componentes interrelacionados que forman los paradigmas de la realidad y la consciencia del individuo socializado quien se va transformando a través de la cotidianidad, creando así sus relaciones y su historia.

Lo fundamental es recordar que el ser humano no es un objeto descartable sino lleno de sentido, particularidades y quien actúa en su propio espacio-tiempo; por ello, dentro de todo este vertiginoso escenario no debe generalizarse a todo tipo de persona y colaborador y, específicamente a todo tipo de procrastinador ya que se ha comprobado que los procrastinadores son personas con una gran habilidad para estimar tiempos y además suelen ser más optimistas, el problema real se refiere a la utilización de éste en actividades incorrectas aunque en las investigaciones existe un común denominador concluyendo que la procrastinación se manifiesta ante todo como “una pésima gestión del tiempo”. Así nace como producto del estudio doctoral de Grettel Ostoich en el

---

1 HEIDEGGER, M. (1975). *Tiempo y Ser*. Ediciones del Departamento de Estudios Históricos y Filosóficos, Universidad de Chile. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

2 HELLER AGNES, H. (1982). *Teoría de la Historia*. México: Fontamara.

Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes del grupo GILOG; la PROCRASTICACIA como una nueva vía a la felicidad, para la trascendencia y realización del Ikigai, del propósito de vida. Este Doctorado se centra en la formación de investigadores de alto nivel en el campo de las ciencias organizacionales y sus fenómenos generando diversos espacios críticos y reflexivos, así como nuevo conocimiento en la teoría de las organizaciones con una visión integral, interdisciplinaria, a la vanguardia y humanista.

Desde esa visión la revista Sapienza Organizacional se complace en presentarles esta edición especial N° 22 denominada: **PROCRASTICACIA, FELIEMPREDIMIENTO Y FELICACIA: NUEVAS TENDENCIAS ORGANIZACIONALES**. En esta edición se vislumbra un resumen de la Tesis Doctoral de Grettel Ostoich: **EL SER HUMANO HIPERMODERNO ENTRE LA DIMENSIÓN ESPACIO-TIEMPO Y LA FELICIDAD: UNA VÍA A LA PROCRASTICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE**, presentada en el año 2020, tesis que abre las puertas a un estado del arte con mayor reconocimiento del Ser y sus potencialidades, deja diversas líneas de investigación para ser desarrolladas y presenta conocimientos innovadores necesarios en los tiempos que corren para la trascendencia personal y organizacional.

Es de resaltar como señala la autora que no existiendo un solo tipo de procrastinador aparece desde la perspectiva de esa investigación otro tipo de hombre procrastinador: “el procrasticaz”, aquel que tiene la plena fe y creencia en sus aptitudes y habilidades para el manejo del tiempo laboral y discrecional, que estructura sus tareas de tal manera que tiene plena consciencia de las actividades que son consideradas urgentes y las importantes pudiendo sustituir unas por otras en momentos determinados y entregar resultados efectivos en los tiempos previstos; aquel ser hipermoderno que desea alejarse de las cadenas de la modernidad y no ser esclavo de un tiempo lineal o cronológico sino que va más allá, en su tiempo antropológico y cosmológico ya que él como hombre es quien vive el tiempo, donde el control del tiempo laboral es el fruto de una actitud personal más que de una disposición institucional, respetándose el tiempo de las personas que hacen vida en la organización en aras de una eficiencia y efectividad colectiva; es decir bajo una nueva cultura de aprendizaje. Más allá de presentar un modelo a seguir es de suma importancia entender al ser humano y que éste hace parte de la organización siendo preciso aprovechar al máximo todo su potencial, aptitudes y actitudes en pro del desarrollo personal y organizacional mismo; “encontrar nuevas formas de capturar y aprovechar la imaginación en un mundo de constantes cambios”<sup>3</sup>.

Este trabajo investigativo que vale la pena revisar a detalle hoy forma parte de un seminario del mismo Doctorado desde el año 2022, en sinergia con otros subproductos investigativos del estudio doctoral, entre ellos el **Feliemprendimiento como herramienta de gestión para las organizaciones hipermodernas**, desarrollado desde el año 2018 y presentado en una Jornada en Colombia en el año 2020, publicado en el Libro de Estudios Organizacionales del Politécnico Gran Colombiano para el año 2021 el cual impulso la creación de la Academia del Feliemprendimiento y su programa para feliemprender que se desarrolla actualmente en Venezuela, Colombia y Ecuador siendo una herramienta de gestión para la formación y acompañamiento de feliemprendedores. El referido estudio doctoral trajo además a ese escenario del Doctorado el conocimiento de la **Felicacia** diseñada por Juan Carlos Maestro Arcos como modelo de gestión organizacional, gracias a la publicación en esta misma revista en el año 2019 del artículo: **LA FELICACIA COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN PARA CONTRARRESTAR LA PROCRASTINACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS**; quien contacta personalmente a Grettel Ostoich en diciembre del año 2021 para enaltecer y agradecer el reconocimiento académico de su trabajo y apoyar el desarrollo de las investigaciones que lo contemplan.

---

3 (Thomas y Bronw, S., 2011).

Es de resaltar que, todos estos conceptos y herramientas de gestión organizacional, estas nuevas tendencias organizativas, se han presentado en los últimos 3 años en diversos escenarios nacionales e internacionales cobrando mayor fuerza cada día y dejando en evidencia la necesidad en el mundo de un cambio para las organizaciones y sus miembros corroborando además el impacto global del Doctorado y de la revista Sapienza Organizacional para sus participantes.

En esta edición Juan Carlos Maestro Arcos nos entrega el artículo denominado: **EL LÍDER FELICAZ**, en el que presenta su concepto de felicidad como filosofía organizacional y modelo de gestión demostrando que las personas felices son más productivas y por ende se logra la eficacia organizacional de manera armónica constituyéndose en una nueva competencia directiva imprescindible de gestionar en las organizaciones actuales. Así la felicidad se vislumbra como una fórmula sinérgica extraordinaria para contar con una nueva forma de dirigir, un estilo directivo o de gestión, una nueva filosofía empresarial creada para los directivos comprometidos con el bienestar y la felicidad de las personas desarrollando en esta oportunidad de una forma muy completa las características del líder y aquello que los diferencia de los jefes, siendo un honor tener su participación ya que el trabajo de Maestro ha logrado grandes reconocimientos en España y otros rincones internacionales contando con un Curso de Experto en *Management of the Happiness* certificado por la *Bureau Veritas Business School* y *European Open Business School* y la realización de los premios felicidad desde el año 2022 para líderes y organizaciones felices.

Ahora bien, la tesis doctoral de Gretel Ostoich abre la oportunidad de contar en el Doctorado de Ciencias Organizacionales con la Unidad Curricular dentro del Programa de Estudios denominado: **PROCRATICIA Y FELIEMPREDIMIENTO: NUEVAS TENDENCIAS ORGANIZACIONALES**; que ha tenido gran acogida y se ha diseñado desde una mirada interdisciplinaria teniendo como propósito desarrollar en los participantes habilidades para mejorar la competencia e innovación de organizaciones saludables y de esa forma contribuir al bienestar de estas, de sus intereses y la comunidad en general. El participante desde su esencia, ser y consciencia, puede comprender los sistemas organizativos de forma individual y colectiva, sus fenómenos y contar con los recursos necesarios para crear propuestas que coadyuven al mejoramiento de las organizaciones y sus equipos de forma asertiva, así como a la solución de diversos problemas en las Ciencias Organizacionales. Para la fecha se han dictado dos seminarios que han dado como resultado estos 15 artículos de investigación desarrollados por los alumnos del mismo y los cuales tenemos el honor de presentar esperando sean de su interés y agrado por la diversidad metodológica que permite comprender distintos presupuestos epistemológicos, teóricos y ontológicos los cuales contribuirán al bienestar de las organizaciones y la colectividad.

En los **ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN** encontraremos en primer momento la investigación de Varela Maryorie: *“El estudiante universitario y su relación con el aprendizaje: ¿conducta procrastinadora?”*; en la misma analiza e identifica los elementos de la conducta procrastinadora en estudiantes de la Escuela de Negocios de una Universidad en Quito-Ecuador, resaltando las principales causas que propician en el estudiante a adoptar una conducta procrastinadora y queriendo evidenciar si todos los estudiantes procrastinan o simplemente es una estigmatización por la condición de estudiante. Todas las organizaciones para lograr la efectividad deben considerar a las personas que forman parte de la misma y propiciar un ambiente que facilite la interacción y comunicación entre sus miembros reforzando además la cultura organizacional y especialmente respetando la identidad de cada una de ellas; así el entorno Universitario por tanto no escapa de este enfoque ni necesidad. Si bien por norma general la mayoría de las personas buscan sobrevivir y autorrealizarse de diferentes modos existe una muy amplia variedad de circunstancias que transforman nuestra conducta y pensamiento y moldean nuestro modo de vivir la vida. En el caso que nos ocupa, determinar que la procrastinación es absolutamente negativa y trae consigo efectos devastadores a la organización o vida del procrastinador sin tomar en consideración los tipos de procrastinadores, las circunstancias y aptitudes personales; es precisamente un modelo lineal y rígido, que generaliza sin poder ser predecible. Puede considerarse un caos para la vida personal y/o una organización, pero en realidad son condiciones distintas entre las personas

que marca la diferencia de las condiciones iniciales creando así grandes diferencias respecto al resultado final por lo que esta investigación es propicia para dilucidar estos aspectos.

Linares, Iraima presenta: *“Competencias Conversacionales en Redes Sociales de Líderes Emprendedores de la ciudad de Mérida”*; tema relevante ya que la comunicación hace parte esencial para la humanidad y para las organizaciones las cual debiera perfilarse hacia la asertividad. En su investigación busca determinar el nivel dichas competencias en el lenguaje utilizado en redes sociales para potenciar las competencias conversacionales de los líderes emprendedores y de esa manera mejorar los emprendimientos de manera global resaltando el papel de la ontología del lenguaje y la necesidad de una comunicación estratégica focalizada en las herramientas de la comunicación como poder transformador.

Navarrete, Mario en su artículo: *“La felicidad en el trabajo: Descubriendo hallazgos”*; muestra las contribuciones y factores que se han generado con relación a la felicidad en el trabajo y cómo influye en el desarrollo de las actividades en las organizaciones. La felicidad se logra cuando la mente puede estar en paz, esa felicidad hay que vivirla y sentirla habiendo solo un camino para ser feliz: aceptar aquello que se tiene y lo que no. El concepto de felicidad va en constante evolución con el ser humano tratándose de un mecanismo, una herramienta necesaria para el equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu más allá de ser solo un agente motivador. Una persona al encontrarse con un estado mental libre de alteraciones emocionales se acerca a la *apatheia* (en griego antiguo, ἀπάθεια), la liberación de toda pasión. La felicidad o eudaimonía se liga al tiempo no siendo placer, sino que se liga a toda la vida, aunque no sea un presente eternizado viéndose en el valor de esta uno de los "polos de referencia" de la existencia. El hombre desea liberarse de toda opresión y de esa forma al liberarse primero de sus necesidades elementales, satisfaciéndolas y es precisamente la ciencia liberadora hasta de aquellos fenómenos que han sido creados por la misma organización social lo que se ha pretendido analizar en esta investigación.

Posteriormente, de forma interesante Suescun, Ingrid presenta su artículo intitulado: *“La musa y el diseñador gráfico: Un Ser Procrasticaz”*; que tiene por objetivo desde la revisión documental, dar a conocer la importancia que tiene la procrasticacia con el ámbito artístico del Diseño Gráfico, ya que, el diseñador se caracteriza por trabajar contra reloj y bajo presión, en el devenir común del “hacer”, apoyado en su seguridad, autoeficacia y adaptabilidad ante los distintos entornos dentro de la sociedad. Según Drucker (2002)<sup>4</sup>, lo que hace eficaz a un profesional es: “saber qué conocimiento necesita, convertirlo en acción y conseguir que las personas con las que trabaja se sientan responsables de lograrlo” (p.8). Todos los seres humanos no se comportan igual ni tienen la misma forma de pensar; los patrones comportamentales y hábitos también son atractores, lo que explica el porqué de algunos hábitos y comportamientos. Las organizaciones siendo sistemas de múltiples elementos interrelacionados de diversos modos y con distintos objetivos; se hace imprescindible que la misma sea capaz de adaptarse a los cambios para que ésta pueda permanecer y dicha adaptabilidad debe ser constante ya que no es posible prever la totalidad de situaciones que pueden llegar a ocurrir y por ello deben ser capaces de afrontar el caos ya que puede haber una gran cantidad de variables que pueden afectar a su funcionamiento y mantenimiento, por tanto, deben ser capaces de aceptar a los procrasticaces. “La Procrasticacia” nace como una cultura de aprendizaje para las organizaciones actuales compuesta por seres hipermodernos, pudiendo ésta convertirse en una herramienta de gran utilidad laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales y contrarrestar el flagelo de la procrastinación como ha sido concebida hasta la fecha.

Duque, Adriana cierra este ciclo de investigaciones con su artículo: *“Influencia de la Psicología Positiva en el Comportamiento Gerencial de los Decanos en las Facultades de la Universidad*

---

4 DRUCKER, PETER (2002). La Gerencia en la Sociedad Futura. Bogotá: Norma.

*de Los Andes*”; desarrollando una explicación epistémica sobre la Psicología Positiva planteada por Martín Seligman, en búsqueda de optimizar la calidad de vida y un mejor desarrollo del bienestar psicológico de los miembros de la organización; concepto que forma parte de los temas del programa del seminario. La investigación analizó por medio de la aplicación de la técnica de la entrevista y por medio de un cuestionario, la influencia de la Psicología Positiva en 9 de los 11 decanos de las Facultades de La Universidad de Los Andes para de esa manera reflexionar sobre diversos aportes de alto valor para el desarrollo organizacional dentro de la organización lo que permitirá potenciar el bienestar y por ende el liderazgo ya que abordo diversos elementos de la rama de la psicología utilizada como: el bienestar, las fortalezas humanas, el optimismo, el humor, la creatividad, la resiliencia, la inteligencia emocional, entre otros.

En los siguientes **ARTÍCULOS DE REFLEXIÓN**, Cova, Aura nos presenta: *La Trascendencia de la Procrastinación a la Procrasticacia en la Administración Pública Venezolana: ¿Una Utopía o Realidad?*. Señala la autora que la Administración Pública Venezolana está llamada a crear sentido de pertenencia institucional y aplicar diversas estrategias que permitan mitigar los aspectos negativos de la procrastinación para lograr que los colaboradores se sientan seres productivos e interesados en innovar y de esa forma trascender a la Procrasticacia señalando estrategias para ello. Se trata de humanizar a las organizaciones, dignificar y respetar a las personas que trabajan en las mismas siendo la Procrasticacia una aliada en esta labor para lograr la eficacia y eficiencia de manera estructurada sin sacrificar la esencia ni la felicidad de los individuos que hacen parte de la organización y respetando su individualidad. Se refiere a aprender sobre las propias barreras y límites de la plenitud personal, si bien cada persona no puede conseguir una felicidad continua al menos se debe tratar de desarrollar una más real y compatible con la propia naturaleza; solo de esa manera puede enfrentar los retos personales y laborales y especialmente evitar la procrastinación, transformándola en una procrastinación eficiente (Perry, 2012)<sup>5</sup>, para brindar a la organización efectos positivos contrarrestando los negativos.

Arrieta, Elba presenta la investigación: *“Construcción de un liderazgo feliz en el camino de la transformación digital”*; artículo propicio contando con la presencia del Autor en la misma edición especial. Desde esa inspiración, la autora compara las diferentes posiciones paradigmáticas entorno al concepto de liderazgo con la finalidad de establecer sus características conciliatorias y las competencias intervinientes en la construcción del liderazgo feliz como herramienta de gestión empresarial en medio de procesos de transformación digital resaltando los valores orientados a la eficiencia y a la innovación. Como define Juan Carlos Maestro<sup>6</sup> su creador: “Felicacia es el arte de crear entornos saludables en las organizaciones para que las personas puedan ser más felices y eficaces” y todo ello se consigue si en las organizaciones se cuenta con líderes felices concienciados en llevar a cabo actuaciones que contribuyen a mejorar los climas laborales.

Belandria, Jossué en su artículo: *“La psicología positiva como enfoque hacia los factores de protección dentro de la organización”*; resalta que en las organizaciones se presentan factores psicosociales de riesgo y de protección, siendo estos los que alteran negativa o positivamente (respectivamente) a las mismas, al prologarse en el tiempo. Por ello, la psicología positiva organizacional, en la búsqueda del bienestar subjetivo, la felicidad, la fluidez, el placer, la alegría, el juego, los intereses y motivaciones intrínsecas y extrínsecas, así como el optimismo y la esperanza; se centra en las fortalezas individuales y colectivas de acuerdo con el contexto y aplicación del mismo, desde lo positivo, pasando la barrera de lo placentero o hedónico. Así, la positividad no es simple, sino que puede fomentar los factores de protección dentro de la organización como el

---

5 PERRY, J. (2012). *La Procrastinación Eficiente*. España: Empresa Activa.

6 MAESTRO, J. (2016). ¿Qué es la felicacia? Publicado: miércoles, 04 de mayo de 2016. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

sentido de pertenencia estableciendo el autor además que el ámbito de trabajo de la psicología positiva es transversal hacia los distintos campos de aplicación de la psicología propiamente, a entender: de las organizaciones, deporte, educación, trabajo, entre otras. La psicología positiva tiene como interés precisamente enfocarse en la construcción de cualidades positivas y no solo en solucionar las cosas negativas de la vida. Es decir, se trata de mirar a las personas de manera integral contemplando un enfoque en aquello que funciona bien en las personas.

El Zailah, Dauwy; desarrolla: *“El Feliemprendimiento bajo la egida de la Inteligencia Artificial”*; tema a la vanguardia y de importancia ya que la Inteligencia Artificial (IA) cada día se introduce en nuestra vida cotidiana y en todos los espacios y ecosistemas. Señala la investigadora que actualmente, la felicidad de un emprendedor pudiera estar ligada a la innovación, automatización y análisis de datos por ello el artículo que presenta tiene aplicación en los feliemprendimientos, analizando los pro y contras de esta herramienta de gestión. Plantea el nuevo rol del feliemprendedor en el dinamismo de las organizaciones en la era hipermoderna y resalta el desafío que constituye mantener su entorno positivo vinculado a la adecuación de la inteligencia artificial ya que el feliemprendimiento y la IA están estrechamente relacionados. Es la rehumanización el trabajador la que debe ser entendida, debe enseñársele sobre los cambios tecnológicos y socioculturales, debe hacerse un análisis social, debe haber coherencia entre esas imágenes y los mensajes, homogeneidad y heterogeneidad y racionalidad comunicativa, comenzar un nuevo orden social, hacer cambios sin precedentes e irreversibles a gran escala.

En todo este enfoque de rehumanización organizacional, Molero, María presenta una investigación enfocada en el sector salud: *“La empatía y la inteligencia colectiva como práctica en las organizaciones de salud”*; en el caso particular de las organizaciones de salud la empatía resulta ser una de las dimensiones valoradas en los modelos de evaluación de la calidad de servicio percibida y, siendo un constructo generado a nivel individual por la experiencia del usuario, plantea la necesidad de fortalecer la misma como una de las habilidades para cumplir los objetivos y de esa manera promover organizaciones donde prevalezca la confianza, el trabajo en equipo, la inteligencia colectiva, la conmiseración y en la que el uso de la neurociencia será de gran utilidad. El Ser, Poseer y Poder que se propone en la Procrastinación permite también explicar lo que sucede y se traduce en una apuesta de entender el vivir, de pensar para evitar vivir en la radicalidad y comprender la reformulación de la autonomía personal y laboral descubriéndose que hay algo común en lo diferente existiendo una clara diferencia entre el Ser, quien se muestra como es cuando descubre el potencial que Posee y el Poder mostrarse sin ocultarse ya que alimenta ese fundamento y lo fundado al Ser y por ende la empatía e inteligencia colectiva proveerán una mejor relación entre paciente o usuario y médico o servidor; mejor competencia profesional, reduce el estrés profesional y optimizará la atención sanitaria.

Finalmente presenta esta edición especial, los **ARTÍCULOS DE REVISIÓN DOCUMENTAL**: González, Egberto en: *“La cultura organizacional en tiempos de feliemprendimiento”*, relaciona la cultura organizacional con la herramienta de gestión propuesta para feliemprender considerando en su análisis los aportes de la Etnopsicología; resaltando también la relación del Feliemprendimiento (Ostoich, 2020:235)<sup>7</sup>, con la Felicidad (Maestro, 2020), neologismos ambos, relacionados con la Felicidad. Señala el investigador: “Se aprende a ser feliz, emprendiendo, convirtiendo al Feliemprendimiento en su identidad”. En el ámbito organizacional, la cultura se refiere al conjunto de prácticas y representaciones simbólicas mediante las cuales en una organización la gente da sentido, en forma compartida, a las acciones y actividades que realiza dentro y fuera de ella. Por tanto, las empresas necesitan promover un aprendizaje constante, así como implementar procedimientos que se encaminen al desarrollo del elemento más importante de la organización:

---

7 OSTOICH, G. (2020). Felicidad como herramienta de gestión para contrarrestar la procrastinación en las organizaciones hipermodernas. Revista Sapienza Organizacional. Gilog. N° 13-7. pp.104-133.

el talento humano. Al respecto, partiendo de la definición de Thomas y el desarrollo de una cultura de aprendizaje; a nivel organizacional se refiere a la cultura corporativa que se basa en la idea que el aprendizaje y desarrollo constante de los miembros de la organización para el éxito de la misma. Un proceso de aprendizaje continuo que se referiría a todo un conjunto de valores, prácticas y procesos que alienta a sus miembros a incrementar sus conocimientos, habilidades y competencias para de esta manera poder adquirir capacidades que les permita innovar, afrontar los nuevos desafíos, adaptarse a los cambios a veces impredecibles y actuar en pro del crecimiento de la organización, es decir, “Aprendizaje Organizacional” que es fuente de competitividad de las organizaciones.

Rivas, Evelyne analiza la procrastinación como conducta positiva en las organizaciones complejas revisando los modelos teóricos de la procrastinación y su vinculación a la conducta natural del hombre en su artículo: *“Procrasticacia, ¿Conducta positiva en las organizaciones complejas? Una mirada a la conducta humana procrastinadora”*; determinando que el modelo más idóneo para el estudio de la conducta positiva y la procrastinación es el modelo cognitivoconductual y evaluando la procrastinación selectiva (la procrasticacia) como herramienta humanizadora. La procrasticacia como constructo teórico al ser además aplicado como cultura de aprendizaje en las organizaciones hipermodernas, se constituye además como construcción identitaria y vía para la trascendencia del Ser. Entonces, se trata de un gran reto para el mundo y especialmente las organizaciones respetar esa identidad del procrasticaz, aceptando esos cambios y entender que existe una nueva construcción identitaria a nivel personal y en la entidad misma. El procrasticaz está bien integrado interiormente y se adapta correctamente al medio ambiente ya que obtiene gratificaciones del mismo comportándose trascendientemente de acuerdo con sus aptitudes y posibilidades. Este individuo jamás dejará de entregar o hacer lo que debe, sino que sabrá seleccionar en orden sus prioridades y acometer trámites y gestiones necesarias a tal fin y realizará sus actividades de forma asertiva y aceptable o generalmente de excelencia ya que se toma el tiempo suficiente para organizar sus ideas y saber qué hacer, por ello una vez que tiene todo claro ejecuta las tareas de forma más rápida y con mejor resultado. Se refiere a la espera del tiempo posible antes de tomar una decisión para poder procesar toda la información de la que dispone y no tomar decisiones inconscientes antes de poseer todos los datos especialmente cuando se refiere a temas que no son de su especialidad. Es un sujeto que confía plenamente en su habilidad de postergación producto de su alto nivel de autoeficacia lo que le permite incluso tomar cortos periodos de descanso, relajarse, realizar otras actividades así genera más ideas e incluso es más feliz y por ende más productivo; no como en muchos casos que la productividad le procura felicidad a otro tipo de individuos.

Peña, Angello en su artículo: *“Derechos Humanos Laborales y Felicidad en el Trabajo”*, realiza un interesante recorrido en cuanto a la pertinencia de la felicidad en las ciencias sociales y su visión legal, tratando de determinar la estrecha relación de la felicidad con los derechos humanos de tercera generación desde el análisis de las concepciones internalistas y externalistas, considerando si se encuentra o no dentro del alcance del Estado estimular la misma en las relaciones sociales. Esta tarea no es nada fácil y la aventura que el investigador encauza es de resaltar ya que el mundo de los derechos es limitado mientras que la felicidad es un concepto muy amplio para delimitarlo dentro de la lógica del ámbito jurídico; sin embargo, logra dejar establecida la relación citada y enaltece el papel de la felicidad en los derechos humanos como camino para generar mayor bienestar individual y colectivo forjando el Estado condiciones propicias para ello.

Guaigua, Jenny en: *“El Feliemprendimiento juvenil, una apuesta al éxito personal y profesional”*; destaca la nueva identidad de los emprendimientos basada en la creatividad, innovación, persistencia, ánimo de enfrentar retos y la positividad; siguiendo así los postulados del Feliemprendimiento resaltando especialmente el papel de los jóvenes como principales actores del emprendimiento basado en la felicidad. Profundiza así en los fundamentos del feliemprendimiento juvenil el cual propende a emprender de forma muy emotiva y motivada para generar ideas innovadoras, rentables y sostenibles. La felicidad organizacional en la actualidad es la gestión estratégica y

una de las mayores ventajas competitivas con la que puede contar una organización; nacer desde esa perspectiva le otorga mucho potencial ya que promover emociones positivas y velar por el bienestar de los colaboradores produce resultados positivos en la excelencia operacional y la rentabilidad y especialmente logra un beneficio social que debiera ser el fin primario.

Finalizan las investigaciones con la de Morales, Odalis: *“La Felicidad y la Relación con el Sistema de Control Interno”*; planteando de forma clara la relación de la felicidad como elemento significativo en el desempeño laboral y el sistema de control interno como la base fundamental sobre la cual descansa la confiabilidad de las actividades administrativas y contables, siendo el compromiso de todos los miembros de la organización de velar todo el proceso y corregir las desviaciones de manera oportuna el bastión para lograr los objetivos organizacionales asegurando que aquellas organizaciones que usan la felicidad como modelo de gestión logran cumplir razonablemente con el proceso del sistema de control interno y por ende alcanzan sus objetivos. Por su parte, señala que el sistema del control interno también cumple un papel importante para alcanzar la planificación y las metas propuestas por las entidades siendo una herramienta que al ser realizada de manera conjunta e integrada que permite una mejor gestión de los recursos financieros, menores pérdidas de recursos materiales evitando la desorganización laboral y minimizando los focos de corrupción y las malas prácticas administrativas.

Esperamos disfruten tanto como el equipo editorial de la selección de estas investigaciones que estamos seguros será de gran utilidad para el estudio del mundo pluridisciplinario de la vida organizacional.