
LA PSICOLOGÍA POSITIVA COMO ENFOQUE HACIA LOS FACTORES DE PROTECCIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

BELANDRIA BALESTRINI, Alberto Jossué

Profesor Categoría Asistente de Orientación Psicoeducativa y Psicología Evolutiva I, Dpto de Ciencias de la Conducta, Facultad de Medicina, ULA. Criminólogo (Universidad de Los Andes), Lic. En Filosofía (Universidad Católica Cecilio Acosta), doctorando en Ciencias Organizacionales (ULA). Profesor invitado de Psicocriminología, Escuela de Criminología (ULA).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-2217>.

e-mail: jossuebelandria@gmail.com

Recibido: 13-03-2023

Revisado: 08-04-2023

Aceptado: 06-06-2023

RESUMEN

Debido a que la organización y los estudios organizacionales se vienen redefiniendo constantemente a lo largo del tiempo, es propicio el estudio de enfoques que puedan abarcar de mejor forma a la organización. En pro de utilizar a la psicología positiva como un enfoque que se dirija hacia establecer factores de protección a nivel biopsicosocial, ha sido meritorio abordar los distintos elementos que conforman a las organizaciones. Es de denotar que las organizaciones, presentan factores psicosociales de riesgo y de protección, siendo estos los que alteran negativa o positivamente (respectivamente) a las mismas, dado que estos se prolongan a lo largo del tiempo. Por ello, la psicología positiva organizacional, busca un enfoque que derive en el 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. Por lo tanto, al estar presentes estas últimas, se consideran como factores de protección biopsicosocial para los miembros de la organización, haciendo que mejore su salud y estado de bienestar con respecto a sí mismo y hacia la organización.

Palabras clave: Factor de protección, Organización, Psicología positiva, Psicología organizacional positiva.

POSITIVE PSYCHOLOGY AS AN APPROACH TO PROTECTIVE FACTORS WITHIN THE ORGANIZATION

ABSTRACT

Because the organization and organizational studies have been constantly redefined over time, the study of approaches that can better encompass the organization is propitious. In favor of using positive psychology as an approach that is directed towards establishing protection factors at the biopsychosocial level, it has been meritorious to address the different elements that make up organizations. It should be noted that organizations present psychosocial risk and protection factors, these being the ones that negatively or positively alter (respectively) them, since these are prolonged over time. For this reason, organizational positive psychology seeks an approach that results in subjective well-being, happiness, fluidity, pleasure, joy, play, intrinsic and extrinsic interests and motivations, as well as optimism and hope. Therefore, when the latter are present, they are considered as biopsychosocial protection factors for the members of the organization, making them improve their health and well-being with respect to themselves and towards the organization.

Keywords: Organization, Positive organizational psychology, Positive psychology, Protection factor.

1. INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios que trae el tiempo y el nuevo siglo, en la actualidad la idea de organización se reinterpreta periódicamente. La energía, la materia, el conocimiento y el dinero se transfieren dentro de la organización, que es en sí misma un organismo orgánico que opera en un entorno hostil. Lo que indica que la empresa es un sistema sociotécnico abierto con entradas (insumos), salidas (productos) y ciclos de retorno que modifican la estructura, función o propósito del sistema, permitiéndole perdurar en el tiempo, además de procesos internos de readaptación. que le permitan interactuar con su entorno de la forma más eficaz posible (Velásquez, 2007).

El desarrollo y agrupación de recursos y actividades que son esenciales para el logro de los objetivos incluidos en la estructura organizativa de una empresa están conectados con la noción de organización (Schvarstein, 2001). Por otra parte, Morin (1981) definió una organización como un conjunto de relaciones entre personas que presupone una relación compleja, dotada de cualidades que no les son aparentes a nivel de los componentes o individuos, asegura la solidaridad y relativa estabilidad entre dichas uniones, y tiene el potencial de durar incluso frente a diversas perturbaciones.

Es decir, la organización tiene la capacidad de transformarse, producir, reunir y mantenerse porque, en otro sentido, es un conjunto de relaciones entre los elementos que componen su estructura (roles o cargos), que, como se ha descrito de Reyes (2005), forman una red cerrada con una identidad propia. De acuerdo con la misma jerarquía de conceptos, podríamos definir a las organizaciones como estructuras sociales particulares que perduran en el tiempo y el lugar, construidas por la sociedad para abordar ciertos problemas y cuyas actividades sirven a objetivos particulares (Ocampo, 2007).

2. Psicología positiva

Abraham Maslow usó el término

"psicología positiva" en su libro de 1954 "Motivación y personalidad", que incluía un capítulo sobre el tema. El enfoque humanista de Maslow, sin embargo, carecía del nivel de apoyo científico que tiene la Psicología Positiva contemporánea, que comenzó a ganar fuerza a principios del siglo XXI bajo el liderazgo de sus figuras más importantes en esos comienzos: Mihail Csikszentmihalyi y Martin Seligman (Salanova & Llorens, 2016).

Según Martin Seligman, la psicología positiva se distingue por ser un esfuerzo académico respetable y apreciado que comparte muchos de los principios de la psicología humanista de la década de 1950. También tiene un método científico (acumulativo y replicable) que el mismo autor considera fundamental para su comportamiento (Andrade, 2019).

La psicología positiva es el estudio científico del funcionamiento mental ideal y las circunstancias que promueven el crecimiento personal, social e institucional (Seligman & Csikszentmihalyi, Positive Psychology: An Introduction, 2000). Desde un punto de vista práctico, pretende comprender y examinar las circunstancias, procedimientos y mecanismos que son ideales, avanzan y eventualmente resultan en una existencia plena (Sheldon & King, 2001). Según Huebner y Gilman (2003), la psicología positiva es el estudio científico de las características y fortalezas humanas. Por ello, se menciona que esta disciplina ayuda a definir los parámetros del bienestar (Vázquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

Martin Seligman fue elegido presidente de la Asociación Estadounidense de Psicología en 1998, lo que marcó el comienzo de la Psicología Positiva como postura (Fowler, Seligman, & Koocher, 1999; Vera Poseck, 2008). Uno de los primeros artículos sobre este punto de vista fue escrito por este autor en el año 2000, en el que planteaba que los principales tópicos de la misma son las experiencias, los rasgos individuales positivos y las instituciones que generan el desarrollo de estos. Por lo tanto, no es un enfoque que se basa en el estado subjetivo y fugaz de felicidad, como suele argumentarse (Mayerson & Moore, 2007).

En contraste con el paradigma de la enfermedad prevalente, la psicología positiva ofrece un punto de vista más flexible y expansivo (Casullo, 2008). Además, busca ampliar el área de interés de la psicología centrándose en los rasgos y fortalezas humanos en lugar de solo la psicopatología y la enfermedad mental (Fredrickson B. , 2009).

Según McCullough y Snyder (2000) y Martín Seligman (2003), los conceptos clave de la psicología positiva incluyen la felicidad en la vida, las fortalezas personales y las experiencias positivas. Los temas que abarca la psicología positiva son bastante diversos. Aunque estos dos temas se examinan desde diferentes puntos de vista, se sitúan dentro del estudio del afecto y las emociones positivas, así como de los valores, las instituciones y la política (Tarragona, 2013; Vopel, 2005). Los tres pilares de la psicología positiva, según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) y Peterson (2006), son la investigación de las emociones positivas y la afectividad, el estudio de las cualidades o fortalezas positivas y, por último, el examen de las buenas instituciones.

Por todo esto, se puede establecer 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. Se centra entonces, en las fortalezas individuales y colectivas de acuerdo al contexto y aplicación del mismo, desde lo positivo, pasando la barrera de lo placentero o hedónico. Así, la positividad no es simple, sino que tiene dos ámbitos específicos de acción: (1) hacia lo sereno, alegre y las relaciones con los otros y (2) la preferencia en el accionar individual, así como la proliferación de los factores previamente nombrados en cada persona (Salanova & Llorens, 2016; Pawelski, 2016).

Al principio, los estudios e investigaciones en psicología positiva solo se centraban en los aspectos positivos brillantes del ser humano, esto se llamó la “Primera Ola” de la psicología positiva, surgida como una forma de enfrentarse a los estudios de psicología tradicional que solo se enfocaban en el

estudio de las patologías, enfermedades o comportamientos negativos del ser humano. Sin embargo, con el paso del tiempo la psicología positiva experimentó una “Segunda Ola” en el camino que tomaban sus investigaciones, Lomas e Ivztan (2016), ampliaron los estudios de la psicología positiva la cual se caracteriza por tener un enfoque más pulido en cuanto a los conceptos positivo-negativo se refiere y por entender el bienestar como algo más argumentativo. Es decir, esta corriente de pensamiento expresa que la relación entre lo positivo y lo negativo no tiene que ser necesariamente opuesta, sino que ambos están intrínsecamente conectados a través de distintos elementos, no puede existir una sin la otra (Salanova & Llorens, 2016). En cuanto a las corrientes de investigación que fundamentan la psicología positiva se encuentran (1) las emociones positivas, (2) la fluidez y (3) la felicidad, entre algunos otros.

Las emociones positivas generales y la afectividad son unas de las cuestiones principales que abarcan el grueso de las investigaciones de psicología positiva, así como también la diferenciación entre varios estados subjetivos de carácter positivo como es el caso del bienestar subjetivo y la felicidad, flow (fluidez) y placer, alegría y juego, intereses y motivaciones intrínsecas, optimismo y esperanza, entre otros. Existe la hipótesis de que las estrategias de intervención que se encargan de desarrollo de las emociones positivas son adecuadas para la prevención y el tratamiento de problemas causados debido a las emociones negativas tales como, ansiedad, depresión, agresión y los problemas de salud que se derivan debido al estrés, de acuerdo a Fredrickson (2003), las emociones negativas estrechan el repertorio momentáneo del individuo pensamiento-acción y las positivas las amplían.

La fluidez (*flow*) es considerada un estado emocional positiva, la cual es experimentada cuando las personas están plenamente implicadas en la actividad que realizan, hasta un punto en el que no parece importarles nada más (Vanegas, 2013). Los individuos que experimentan esta fluidez tienen la sensación de que pueden controlar sus

acciones y sienten una profunda felicidad satisfacción que va mucho más allá de la diversión. Esta sensación produce tanto placer que conlleva a que los individuos prosigan con la actividad aún cuando para realizarla tengan dificultades u obstáculos. Esto ocurre cuando las capacidades del individuo están en sintonía con los desafíos y retos que se le plantea durante la ejecución de la actividad. En este sentido la ejecución de la misma se centra totalmente en una meta realista, la retroalimentación que se puede obtener con la ejecución de la actividad (Vecina, 2006).

La felicidad puede ser considerada como un concepto subjetivo e intrínseco de cada persona, son varias las causas que pueden dar explicación hacia el por qué los seres humanos sienten satisfacción al hecho de vivir. Existen hechos que causan satisfacción personal: las relaciones interpersonales, un trabajo reconocido y un equilibrado nivel de ocio, luego están las experiencias satisfactorias ocasionadas por hechos agradables que, aunque sean pequeños, portan una gran carga positiva. Allí también se encuentran las aspiraciones y los logros conseguidos, la comparación con otras personas y finalmente los procesos de adaptación (Delgado, 2013).

De una manera muy general se puede decir que la felicidad puede definirse como un rasgo o un estado lo que llevaría a concluir que si es tomado como un estado este dependería de otros estados parciales o situacionales de felicidad y el otro sería considerado como un sentimiento general.

Por esto, es meritorio definir el bienestar subjetivo. Existe una serie de conceptos que se relacionan con la felicidad como la calidad de vida, bienestar social, satisfacción, normalmente se pretende que dichos conceptos adquieran un valor al ser medidos, con respecto a esto, actualmente existen varios acuerdos: (a) el bienestar sería de carácter básico y subjetivo, debido a su percepción individualizada, (b) el bienestar se compone de dos facetas básicas, las cuales serían una centrada en los aspectos afectivos- emocionales (estados de ánimo del individuo) y otra que se centra en los

aspectos cognitivo-valorativos (evaluación de satisfacción que hace el individuo a su propia vida) (Cuadra & Florenzano, 2003).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado cabe la pregunta de cómo la psicología positiva puede vincularse con los estudios organizacionales, esto lleva al nacimiento de una rama que se conoce como psicología organizacional positiva. Dicha corriente tiene como finalidad el estudio de los aspectos positivos del funcionamiento óptimo de las personas que trabajan dentro de una organización. Es el estudio y aplicación de los recursos y competencias humanas que pueden ser medidas, gestionadas y desarrolladas para mejorar el desempeño de las organizaciones (Luthans, 2002).

3. Factores de riesgo y de protección

Primero que todo, debe establecerse que existen factores psicosociales de distintos tipos, entre los que se tienen los de riesgo y los de protección. Los factores psicosociales son descriptivos y hacen referencia a la estructura organizacional (Mintzberg, 1993), las circunstancias psicológicas del lugar de trabajo, como la cultura corporativa, el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo o el diseño del trabajo, que pueden ser de naturaleza favorable o negativa (Moreno, 2011). Los factores de riesgo y protección, son prescriptivos, es decir, se refieren a situaciones organizacionales que pueden tener un impacto positivo o adverso en la salud de los empleados. Cuando operan como desencadenantes de tensión y estrés laboral, cuando son factores que tienen la posibilidad de influir negativamente en la salud y el bienestar del trabajador, son considerados negativos o de riesgo.

Los factores de riesgo psicosocial son desfavorables y pueden impactar la salud física y mental, según investigaciones (Cox & Griffiths, 1996). Son estresores que tienen el potencial de cambiar y desequilibrar las capacidades y recursos del individuo para gestionar y responder al flujo de actividad resultante del trabajo son numerosos y pueden resultar de muchos aspectos diferentes del trabajo, incluyendo: falta de

control en el trabajo, muchas horas, un ambiente acelerado, horarios cambiantes e impredecibles, comunicación organizacional inadecuada en todos los niveles, ya sea horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de roles, y muchos más (Taris & Kompier, 2005). La lista es amplia y casi ilimitada ya que pueden resultar de cualquiera de los numerosos desajustes entre necesidades y recursos.

Los modelos primarios de estrés laboral han mostrado los mecanismos primarios que resultan en factores de estrés laboral, y la investigación en psicofisiología, medicina y psicología ha presentado muchos tipos de procesos que conectan los factores de estrés laboral y el daño a la salud física y mental (Cooper, Dewe, Dewe, O'Driscoll, & O'Driscoll, 2001).

Aunque los factores de riesgo psicosocial son factores de riesgo reales que ponen en peligro la salud de los empleados, tienen características únicas que hacen que la gestión, la evaluación y el control sean más desafiantes. Entre ellos, los siguientes son algunos de los más significativos: son difíciles de objetivar, difíciles de cambiar, difíciles de extender en el tiempo y en el espacio, influyen en otros peligros, tienen una protección legal limitada, están atenuados por otras circunstancias y son difíciles de extender en tiempo y espacio. Es por ello, que comúnmente es complicada su prevención, evaluación y control. Por tal razón, desde este artículo se pretende hacer una aproximación a un abordaje óptimo desde la psicología positiva, como se ve en el siguiente apartado.

4. Psicología organizacional positiva y factores de protección

De acuerdo a Luthans y Youssef (2007) se debe hacer especial acentuación en la necesidad de construir una teoría que se centre más en la investigación y la aplicación verdaderamente efectiva de los rasgos positivos en un medio ambiente o contexto determinado, como por ejemplo, el lugar de trabajo el cual es una organización per se y en dicho ambiente los seres humanos pasan

la mayor parte de su vida transformando de cierta manera los conceptos de supervivencia y éxito cobran una gran relevancia para las personas que allí se desenvuelven. De esta manera cobra muchísimo más sentido el impacto que puede tener la psicología positiva en las sociedades actualmente ya que dicha rama puede tener cabida en el área del comportamiento organizacional y su además puede servir para el desarrollo y mejoría de la eficacia de líderes y subordinados.

Esto tiene como consecuencia que el desarrollo de una psicología positiva es imprescindible en un medio ambiente de trabajo, sobre todo porque la velocidad, flexibilidad, crecimiento y desarrollo necesariamente tienen que coincidir con la realidad de ese ritmo rápido y cambiante propio de una organización. Las organizaciones deben tener en cuenta el uso de esta corriente psicológica como una inversión que puede potenciar la competitividad de manera positiva y la eficacia.

Además, la psicología positiva dentro de las organizaciones no solo implica que exista un estado psicológico aparentemente adecuado de sus trabajadores, sino que también está en la capacidad de detectar aspectos que son de importancia para el trabajador, está en la capacidad de establecer programas y realizar investigaciones constantes para asegurar mayores espacios de desarrollo en cuanto a habilidades de carácter innovador en los individuos, fomentando un ambiente de seguridad y sentido de pertenencia (Delgado, 2013).

Debido a que se trata de una nueva perspectiva para el abordaje psicológico, los presupuestos básicos en esta nueva rama son aplicables a todas las áreas en las que la disciplina de la psicología ha hecho presencia, lo cual permite un gran campo de acción y muchas alternativas de intervención e investigación. Debido a esto uno de los principales retos que enfrenta la psicología positiva es delimitar su concepto y construir instrumentos que sean válidos y fiables para poder de esta manera medir y delimitar las variables que esta estudia (Contreras &

Esguerra, 2006).

De la misma manera es recomendable hacer uso del conocimiento de la psicología propiamente dicha el cual ha sido acumulado a lo largo de los años y utilizarlo desde la perspectiva de la psicología positiva como por ejemplo los estudios realizados por la psiconeuroinmunología sobre estrés e inmunosupresión lo cual podría aportar a los estudios de las emociones positivas en los individuos.

La psicología positiva puede ser utilizada también para realizar programas de prevención de riesgos psicosociales los cuales están presentes en todas las organizaciones a saber los descriptivos que aluden a la estructura organizacional, son factores que generan estrés que pueden alterar o desequilibrar la capacidad de respuesta y manejo de un individuo ante cierta situación o actividad derivada del trabajo, estos pueden ser: demasiadas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo,

horarios cambiantes e impredecibles, mala comunicación organizacional, ambigüedad o sobrecarga de roles entre otros (Moreno, 2011).

Por otra parte, la psicología positiva puede fomentar los factores de protección dentro de la organización como el sentido de pertenencia mediante lo que se conoce como *engagement*, el cual es un estado psicológico positivo que se relaciona con el trabajo y se caracteriza por el vigor y la dedicación que tienen los individuos dentro de la organización es considerado un indicador de comportamientos positivos en el ser humano y la calidad de vida laboral en el futuro el cual se obtiene mediante un estado cognitivo afectivo que es mucho más persistente en el tiempo (Delgado, 2013). Todo esto optimizará las relaciones interpersonales de los grupos, habilidades sociales, capacidad de resolución de conflictos que optimizarán la producción de trabajo dentro de la organización garantizará la buena salud mental de los individuos.

5. REFLEXIONES FINALES

Si bien la literatura generalmente se enfoca en los factores de riesgo que tiene la organización, es importante fomentar una visión desde lo positivo. Es decir, desde la motivación, bienestar y funcionalidad organizacional, dado que esto genera una perspectiva distinta no solo a nivel discursivo, sino pragmático.

La psicología positiva y particularmente, la enfocada en el ámbito organizacional (psicología organizacional positiva) además de servir como enfoque hacia los estudios organizacionales, trata de promover el estado positivo en el comportamiento, lo cognitivo y lo sensorial, haciendo que se integren los distintos ejes cognitivo-conductuales en torno a lo positivo que puede mejorar las relaciones y el ámbito organizacional.

En este sentido, este enfoque se tomará como un factor de protección para los miembros de la organización ante posibles enfermedades o incluso ante el bajo rendimiento, dado que fomenta el reforzamiento del sistema inmune, así como el *engagement* hacia la organización, no solo teniendo un ámbito de protección, sino también preventivo e interventivo dentro de las mismas organizaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACASULLO, M. M. *Prácticas en psicología positiva*. Lugar Editorial, Buenos Aires, 2008. 328 p.

CONTRERAS, F., & ESGUERRA, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva*

en psicología. En: *Diversitas*. 2006. Vol. 2, No. 2. p. 311-319. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>.

COOPER, C. L., DEWE, P. J., DEWE, P. J., O'DRISCOLL, M. P., & O'DRISCOLL, M. P. *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications, Thousand Oaks, 2001. 288 p.

COX, T., & GRIFFITHS, A. *The assessment of psychosocial hazards at work*. En M. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper, *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 127-146). Wiley and Sons, Chichester, 1996. 640 p.

CUADRA, L., & FLORENZANO, R. El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. En: *Revista de Psicología*. 2003. Vol. 12, No. 1. p. 83-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>

DELGADO, L. *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Biblioteca Nacional de Colombia, Bogotá, 2013. 238 p.

FOWLER, R., SELIGMAN, M., & KOOCHEER, G. The APA 1998 Annual Report. En: *American Psychologist*. 1999. Vol. 54, no. 8. p. 537–568. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.8.537>.

FREDRICKSON, B. The value of positive emotions. En: *American Scientist*. 2003. Vol. 91, no. 1. p. 330-335. https://www.americanscientist.org/sites/americanscientist.org/files/20058214332_306.pdf.

FREDRICKSON, B. *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. Crown House, New York, 2009. 288 p.

HUEBNER, E. S., & GILMAN, R. Toward a focus on positive psychology in school psychology. En: *School Psychology Quarterly*. 2003. Vol. 18 No. 2. p. 99-102. <https://doi.org/10.1521/scpq.18.2.99.21862>.

LOMAS, T., & IVTZAN, I. Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of well-being. En: *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 2016. Vol. 17, No. 3. p. 1753-1768. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. En: *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23, No. 6. p. 695-720.

LUTHANS, F., & YOUSSEF, C. Positive Organizational Behavior in the Workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. En: *Journal of Management*. 2007. Vol. 33, No. 5. p. 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.

MASLOW, A. *Motivation and personality*. Harper, New York, 1954. 496 p.

MAYERSON, N., & MOORE, M. *Promising outcomes: The impact of positive psychology on health and wellness coaching*. Healthcare Intelligence Network, New Jersey, 2007. 55 p.

MCCULLOUGH, M. E., & SNYDER, C. R. Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one. En: *Journal of Social and Clinical Psychology*. 2000. Vol. 19, No. 1. p. 1–10. <https://doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.1>.

MINTZBERG, H. *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall, New York, 1993. 312 p.

MORENO, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011. Vol. 57, No. 1. p. 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.

MORIN, E. *El Método tomo I, «La naturaleza de la naturaleza»*. Cátedra, Madrid, 1981. 226 p.

OCAMPO, E. *Elementos de gestión organizacional*. En: VELASQUEZ, A., OCAMPO, E., RODRÍGUEZ, L. & MENDOZA, M. Administración, diseño y modelamiento de cadenas de abastecimiento. Universidad Autónoma de Colombia, 2007. 354 p.

PAWELSKI, J. O. Defining the 'positive' in positive psychology: Part 1. A descriptive analysis. En: *The Journal of Positive Psychology*. 2016. Vol. 11, No. 4. p. 339-356. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137627>.

PETERSON, C. *The Values In Action (VIA) classification of strengths*. En M. Csikszentmihalyi, & I. Csikszentmihalyi, *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 29-48). Oxford University Press, 2006.

REYES, A. *Diagnóstico Organizacional*. Universidad de Los Andes, Bogotá, 2005. 15 p.

SALANOVA, M., & LLORENS, S. Hacia una psicología positiva aplicada. En: *Papeles del Psicólogo*. 2016. Vol. 37, No. 3. p. 161-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916001>.

SCHVARSTEIN, L. *Psicología social de las organizaciones*. Paidós, Ciudad de México, 2001. 273 p.

SELIGMAN, M. *La auténtica felicidad*. Vergara, Barcelona, 2003. 448 p.

SELIGMAN, M., & CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An Introduction. En: *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, No. 1. p. 5-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>

SHELDON, K., & KING, L. Why positive psychology is necessary? En: *American Psychologist*. 2001. Vol. 56, No 3. p. 216-217. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.216>.

TARIS, T., & KOMPIER, M. (2005). *Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda*. En A. Antoniou, & C. Cooper, *Research companion to Organizational Health Psychology* (pp. 32-150). Edward Elgar Publishing LTD, Cheltenham, 2005. 720 p.

TARRAGONA, M. *Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora*. En: *Terapia psicológica*. 2013. Vol. 31, No. 1, 115-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100011>.

VANEGAS, M. *Psicología organizacional positiva: estudio de la felicidad en el trabajo*. En L. Delgado, *Psicología organizacional: Perspectivas y avances* (pp. 1-20). Biblioteca Nacional de Colombia, Bogotá, 2013. 240 p.

VÁZQUEZ, C., HERVÁS, G., RAHONA, J. J., & GÓMEZ, D. Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. En: *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*. 2009. Vol. 5, No. 1. p. 15-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3328166>.

VECINA, M. Emociones positivas. En: *Papeles del psicólogo*. 2006. Vol. 27, No. 1. p. 9-17. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827103.pdf>.

VELÁSQUEZ, A. La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. En: *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 2007. No. 61. p. 129-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495014>.

VERA POSECK, B. Psicología positiva: Una nueva forma de entender la psicología. En: *Papeles del Psicólogo*. 2008. Vol. 27, No. 1. p. 3-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827102>.

VOPEL, K. *Praxis de la psicología positiva: Ejercicios, experimentos, rituales*. Editorial CCS, Madrid, 2005. 252 p.