
LA FELICACIA Y LA RELACIÓN CON EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

MORALES MORALES, Odalis

Licenciada en Contaduría Pública. Abogada.
Magíster en Ciencias Contables. Docente
Instructor de la Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales de la Universidad de
Los Andes. Venezuela.
e-mail: odalismoralesmora@gmail.com.

Recibido: 15-04-2023

Revisado: 24-05-2023

Aceptado: 08-06-2023

RESUMEN

Las organizaciones se encuentran inmersas en un mundo globalizado, cambiante y dinámico, con una nueva realidad donde la conducta del talento humano resulta de importancia capital la cual debe ir de la mano con un ambiente organizacional cónsono con las nuevas tendencias administrativas que les permitan funcionar de manera eficaz y eficiente. En este sentido, la felicidad se plantea como un elemento significativo en el desempeño laboral. El sistema de control interno es la base fundamental sobre la cual descansa la confiabilidad de las actividades administrativas y contables, comprende un proceso sistémico y adaptable a los constantes cambios desafiantes que enfrentan las organizaciones, por tanto, todo el personal debe estar involucrado en el proceso con el propósito de afrontar los riesgos y corregir las desviaciones oportunamente a fin de lograr los objetivos propuestos. El presente artículo tiene como objetivo relacionar la Felicidad con el sistema de control interno como modelo de gestión en las organizaciones posmodernas. Se plantea la investigación desde la perspectiva interpretativa, usando la técnica de la hermenéutica en contexto, teórico documental. En conclusión, las 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.

Palabras clave: Felicidad, eficacia, felicidad, control interno.

HAPPINESS AND THE RELATIONSHIP WITH THE INTERNAL CONTROL SYSTEM

ABSTRACT

Organizations are immersed in a globalized, changing and dynamic world, with a new reality where the conduct of human talent is of paramount importance, which must go hand in hand with an organizational environment in harmony with the new administrative trends that allow them to function accordingly. effective and efficient way. In this sense, happiness is considered as a significant element in job performance. The internal control system is the fundamental basis on which the reliability of administrative and accounting activities rests, it comprises a systemic process and adaptable to the constant challenging changes faced by organizations, therefore, all personnel must be involved in the process. with the purpose of facing risks and correcting deviations in a timely manner in order to achieve the proposed objectives. The objective of this article is to relate happiness to the internal control system as a management model in postmodern organizations. The investigation is proposed from the interpretive perspective, using the technique of hermeneutics in context, documentary theory. In conclusion, organizations that use happiness as a management model manage to reasonably comply with the process of the internal control system and therefore achieve their objectives.

Keywords: Happiness, effectiveness, happiness, internal control.

1. INTRODUCCIÓN

En las sociedades mercantiles posmodernas el clima laboral es un elemento que cada día cobra mayor relevancia para el logro de los objetivos organizacionales. El conjunto de actividades, rutinas y situaciones que ocurren dentro de las empresas están directamente relacionadas con la satisfacción del talento humano en su entorno laboral. También, el estado de felicidad asociado con el bienestar de los trabajadores de una organización, genera altos grados de motivación, integración de los equipos de trabajo, realización de las actividades oportunamente, acatamiento de las políticas, eficiencia laboral, lo que se traduce en un buen ambiente laboral.

Por su parte, 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 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.

Según, Marcuzzi (2018) el control es una función dentro del proceso de toda organización, que proporciona las herramientas y las formas de actuar para la consecución de los objetivos preestablecidos, definición y cumplimiento de políticas, tanto contables como administrativas, a esbozar para el diseño e implantación de estrategias, programas a realizar e implementación de sistemas de control interno que garanticen el adecuado, eficiente, eficaz y óptimo, funcionamiento de la entidad.

Asimismo, la gestión de la felicidad en el ambiente laboral mejora las relaciones entre los integrantes de la organización ayuda para que se sientan alegres, estimula la proactividad mejorando la productividad, ejerciendo mayor control en los procesos, gestionando los riesgos y deficiencias, generando información oportuna que garantice un mejor servicio/producto.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el objetivo de este estudio es relacionar la Felicidad con el sistema de control interno como modelo de gestión en las organizaciones posmodernas.

Cuando el sistema de control interno funciona de manera coordinada se consigue mejor gestión administrativa – contable, creando un entorno laboral propicio para que se detecten a tiempo irregularidades, incompatibilidad de las funciones y deficiencias en la información requerida.

En tal sentido, el presente artículo está estructurado de la siguiente manera: se abordarán las definiciones de felicidad, felicidad y eficacia, posteriormente se conceptualizará el sistema de control interno y el modelo canadiense COCO (por sus siglas en inglés, Criteria of Control) y finalmente se vinculará la felicidad como guía de gestión en la implantación del modelo de control interno COCO.

2.LA FELICACIA

El contexto complejo que envuelve a las organizaciones posmodernas cambia el paradigma mecánico de gestión hacia un arquetipo más humanístico. Este proceso administrativo enfocado en el talento humano ha avanzado vertiginosamente dando espacio para un nuevo modelo de gestión organizacional fundamentado básicamente en los conceptos de la felicidad y la eficacia, para la creación de una herramienta de gestión denominada felicidad, cuyo objetivo se enfoca en el buen desempeño laboral, poco estrés y alta motivación en armonía con el compromiso hacia el óptimo desempeño en la realización de las actividades y encaminado en la consecución de los objetivos.

Al respecto, Molina y Maestro (2019) explican que el hombre históricamente en su caminar por las sendas de la vida ha estado inquieto buscando la felicidad y en los últimos años las organizaciones han entendido el valor de incorporar en la cultura corporativa la gestión de la felicidad en sus trabajadores. Gracias a estos avances organizacionales surge el término felicidad: la felicidad personal y la eficacia empresarial, son dos elementos que se complementan y que se necesitan para llevar a cabo un crecimiento sostenido y satisfactorio. La felicidad surge como un empuje que contribuye a una nueva visión innovadora para la gestión empresarial.

De esta manera, La felicidad como guía de gestión se concibe como la simbiosis que integra los elementos de la felicidad con el amor y la eficacia con los objetivos organizacionales los cuales fluyen de manera armónica y sistemática a lo largo de la estructura orgánica de la empresa permeando las áreas funcionales y creando un clima organizacional feliz.

Señala Ostoich (2019) la felicidad es un aspecto que no debe dejarse a un lado en la cultura organizacional de una entidad, porque favorece significativamente en el desempeño del talento humano. Sin embargo, en el contexto organizacional existen elementos distractores o ladrones de la felicidad denominados procrastinadores que contribuyen al deterioro del clima organizacional provocando altos niveles de estrés y estropeando las buenas relaciones entre sus miembros.

Así, en los entornos laborales casi siempre la procrastinación se muestra como un estado interno que se manifiesta paulatinamente en la conducta de las personas y consiste en postergar la ejecución de una tarea para después. Corresponde a la gerencia propiciar un clima empresarial manejable a través del uso de estrategias y guías de gestión basados en principios y valores éticos que motiven el buen manejo del tiempo en el trabajador procrastinador y contribuya a minimizar los factores distractores e incentivar el compromiso de los empleados hacia el logro de los objetivos planteados.

También, el guía espiritual del budismo tibetano El Dalai Lama en su libro “El arte de la felicidad” explica:

Aunque es posible alcanzar la felicidad, pero no es algo simple. Existen muchos niveles...abordemos la alegría y la felicidad tal como las entendemos desde una perspectiva mundana. Dentro de este contexto, hay ciertos elementos claves que contribuyen a la alegría y la felicidad. La buena salud, por ejemplo, se considera un elemento necesario de una vida feliz. Otra fuente de felicidad son nuestras posesiones materiales o el grado de riqueza que acumulamos. Y también tener amistades o compañeros. Todos estos factores son, de hecho,

fuentes de felicidad. Pero para que un individuo pueda utilizarlos plenamente con el propósito de disfrutar de una vida feliz y realizada, la clave se encuentra en el estado de ánimo. Eso es lo esencial. (El Dalai Lama, 1999, p.9).

En efecto, el estado interno equilibrado de la persona genera sosiego y al sentir armonía espiritual las acciones traducidas en tareas generan resultados efectivos. Por su parte, la felicidad es un componente clave dentro del ambiente laboral y la eficacia es un elemento indispensable en la ejecución de las labores al integrar ambos conceptos se crea el compromiso del talento humano en el cumplimiento efectivo y eficaz de sus funciones y por ende surgen ambientes laborales felices. Este modelo de gestión busca el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida dentro de las organizaciones y los objetivos propuestos, entrelazando la felicidad en el trabajo y la eficacia en las tareas para contribuir en el desarrollo sostenido de la organización.

En este mismo orden de ideas, la eficacia según Fernández et al. (1997), citado por Rojas, et al. (2018), es la capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno. El término deriva del latín *efficere* que a su vez proviene del término *facere*, que significa “hacer o lograr”.

En las organizaciones, la eficacia constituye una condición elemental que deben cumplir los grupos de trabajo y se complementa con la efectividad y la eficiencia, para conformar modelos de trabajo altamente competitivos. La eficacia se enfoca en el alcance y logro de los resultados, hacer las cosas de manera correcta, alcanzar los objetivos, optimizar la utilización de los recursos y obtener buenos efectos.

Al respecto, Ostoich (2020) sostiene que la eficacia del talento humano dentro de la organización obedece a los siguientes factores:

- 1.- La capacidad: conocimientos, destrezas y actitudes para realizar las tareas y alcanzar los objetivos.
- 2.- La automotivación: colocar el esfuerzo necesario para conseguir una meta.

- 3.- La autogestión: referida a la capacidad de decisión de una persona en su trabajo; calificando tareas, facilitando los recursos y tratando de conseguir los objetivos.
- 4.- La simplificación: realizar las tareas de forma más sencilla y simple.
- 5.- La responsabilidad: base de la eficacia que motiva al trabajador a asumir compromisos y deberes en el trabajo, permite proceder eficazmente.
- 6.- La eficacia individual y la eficacia empresarial: forma de gestionar la energía para multiplicar las posibilidades de progreso con mayor competencia.

Fomentar una óptima cultura organizacional es compromiso de la dirección de la organización. El concepto eficaz se extiende en todos los niveles jerárquicos de la entidad, aunque su ejercicio es individual, la gestión de entornos laborales felices donde prevalezca el respeto y la dignidad del ser humano contribuye en el desarrollo de las capacidades generando voluntad y diligencia en todas las tareas lo que se traduce en altos niveles de productividad empresarial.

Tal como lo señala, Ostoich (2020) felicidad es sinónimo de equilibrio, rentabilidad de los trabajadores y productividad organizacional, busca el desarrollo de las capacidades del talento humano mejorando la inteligencia emocional en la organización y contribuyendo para que existan empresas más humanistas. Los individuos pueden ser eficaces, eficientes y felices, estas actitudes y aptitudes de los trabajadores representan gran utilidad en la tarea productiva empresarial. Consiste en la gestión de las personas que laboran dentro de la organización para que la actividad que realizan se convierta en elemento de motivación ayudando al desarrollo de sus destrezas lo cual influirá directamente en su beneficio personal y en toda la sociedad.

2. El Sistema de Control Interno

Las empresas crean su propio modelo organizativo de forma sistemática, a fin de

encausar y dirigir la función administrativa, también analizan la estructura interna detallando cada cargo en los distintos departamentos, definen normas, políticas y procedimientos que les permitan guiar la dirección hacia los objetivos. El sistema de control interno comprende un proceso inmerso dentro del conjunto de actividades que conforman todos los procesos en los distintos niveles jerárquicos es una herramienta que coadyuva en el seguimiento de las tareas y en el alcance de los objetivos específicos de la entidad.

El control como una función administrativa aporta un conjunto de mecanismos y acciones que actuarán de manera reguladora y controladora de los diversos procesos, procedimientos y actividades desarrolladas dentro de las organizaciones. (Marcuzzi, 2018:131). Es decir, el control interno facilita las actividades de supervisión y monitoreo permanentemente a los procesos administrativos y contables con la finalidad de dar cumplimiento a las metas preestablecidas gestionando los riesgos para aplicar correctivos oportunamente.

Esta función del control interno debe ser realizada por cada uno de los miembros de la organización quienes se comprometen con la excelencia de las actividades asignadas, el éxito de las metas propuestas, la prevención de pérdidas de recursos y la fiabilidad de la información financiera.

Define, Blanco (2008) el control interno como un conjunto de procesos continuos que evolucionan al mismo ritmo de las organizaciones y del mercado y persigue las siguientes condiciones: disponer de seguridad razonable sobre la eficiencia de las operaciones, la fiabilidad e integridad de la información, la gestión de riesgos y el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos e incremento de la operatividad, mejora la gestión, soluciona deficiencias en los procesos y en la estructura orgánica. Por tanto, la implantación de un sistema de control interno supone beneficios tangibles e implica responsabilidad desde la alta gerencia hasta los niveles inferiores de la organización.

El concepto de control interno ha ido evolucionando y han surgido variedad de

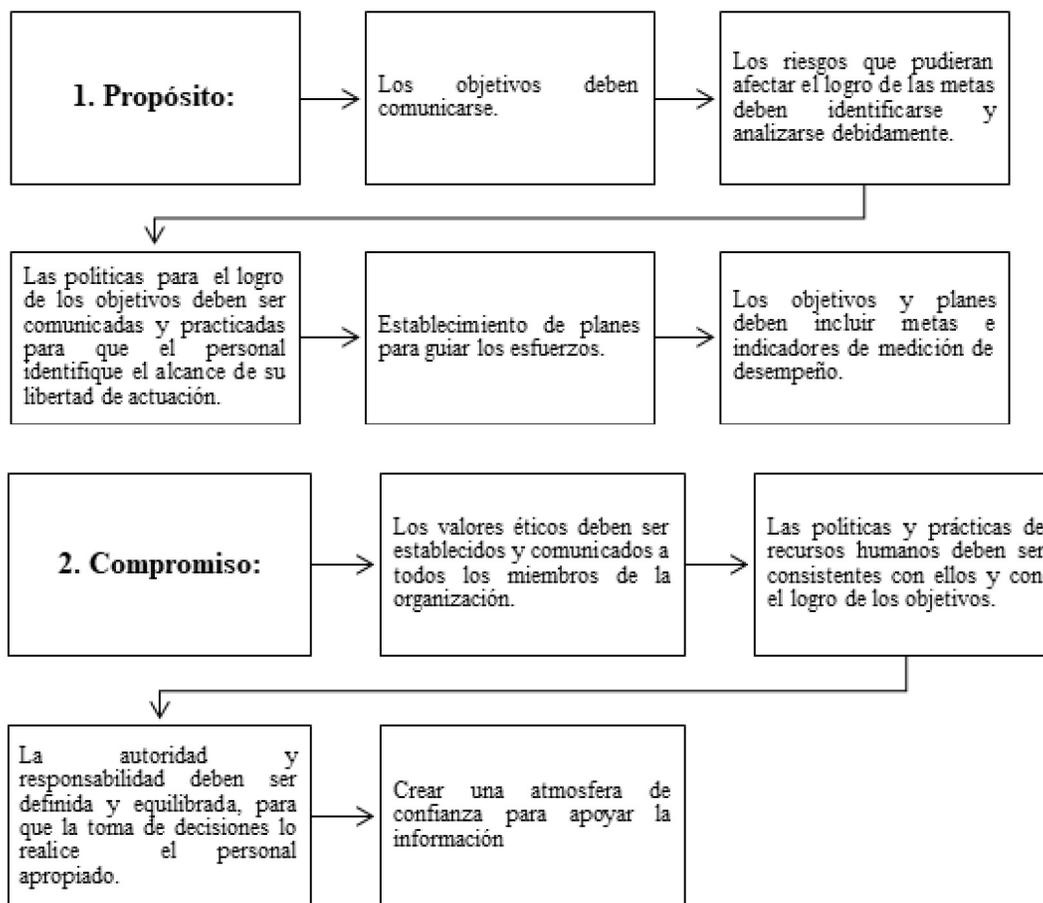
modelos que difieren en función a sus objetivos, métodos y alcances. En este estudio en particular se apuntará el modelo canadiense COCO (por sus siglas en inglés, Criteria of Control). Esta guía define, una visión más amplia de concepto organizacional e involucran a todos los miembros de la organización en el proceso de control. El modelo canadiense COCO tiene sus orígenes en la revisión realizada por el Comité de Criterios de Control de Canadá sobre el reporte del marco integrado de control interno COSO (por sus siglas en inglés *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission*).

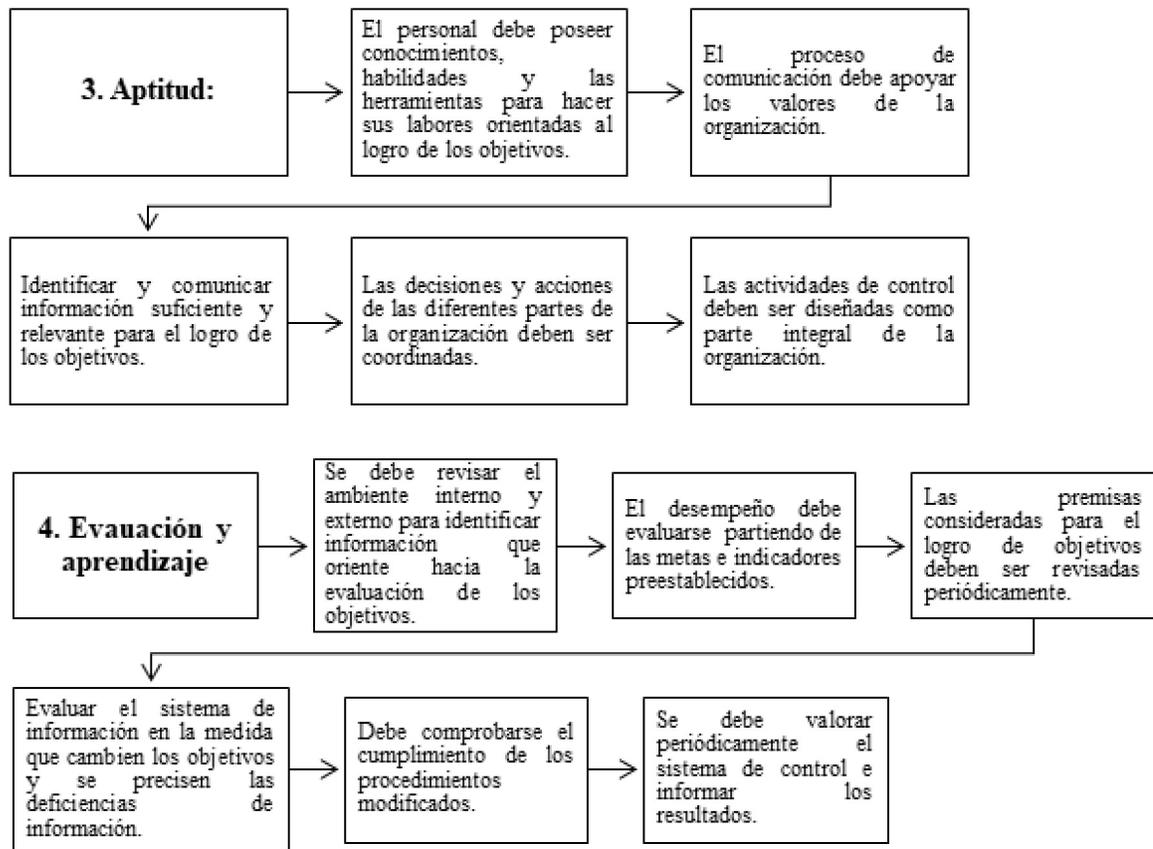
Este modelo, pretende mostrar un lenguaje sencillo y claro simplificando los conceptos para el entendimiento en todos los niveles de la organización. Toma como base los cinco

aspectos que conforman el marco integrado de control interno COSO los cuales son los siguientes: ambiente de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, información, comunicación y monitoreo.

Según, las consideraciones de Rivas (2011) el objetivo del modelo COCO (por sus siglas en inglés) se orienta a desarrollar lineamientos generales para el diseño, implementación evaluación y reportes sobre estructuras de control en una organización, en él se engloba el sector público y el privado. El llamado Ciclo de Entendimiento Básico de Control como se representa en el modelo consta de cuatro etapas que contienen los veinte criterios generales conformando un ciclo lógico de acciones a ejecutar para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Figura 1. Ciclo de Entendimiento Básico de Control





Fuente: Elaboración Propia (2023).

3. Vinculación de la felicidad como guía de gestión en la implantación del modelo de control interno COCO

La felicidad focaliza sus objetivos en función de lograr el bienestar del talento humano para proporcionar un óptimo clima laboral que coadyuve a la motivación del personal y a la integración de equipos de trabajo en espacios cómodos que brinden oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional.

Considera Maestro (2016) a las organizaciones felices aquellas que suponen que sus empleados son personas dispuestas a crear entornos laborales que faciliten la vida y el quehacer de sus miembros en conjunto para una mejor eficiencia de gestión. La meta es la creación de organizaciones felices e inteligentes donde los principios éticos prevalezcan desde la alta dirección y sean extensivos hacia todos los niveles jerárquicos. Los líderes felices

favorecen ambientes laborales en pro del bienestar de sus trabajadores propiciando un clima organizacional feliz donde el personal se integre al ejercicio del control interno.

Para Ostoich (2021) hasta finales del siglo XX la productividad era la virtud mejor valorada dentro de las organizaciones, hoy día las formas de gestión han cambiado se le da un gran valor a contar con personal libre de estrés y tensiones, altamente motivadas, gestionando las emociones con sentido de pertenencia y compromiso. Las personas proactivas están a favor de la eficacia y la productividad, alcanzar estos atributos no es fácil, en la medida en que el empleado esté más feliz su actuación la realizará de forma satisfactoria y lo acercará fácilmente a los fines deseados, la proactividad hace individuos con actitudes y responsabilidades más efectivas y eficientes.

Del mismo modo, al concebir a la organización

dentro de un macro sistema de gestión “la felicidad puede concebirse y constituirse como una gran herramienta para gestionar la felicidad productiva dentro de las organizaciones, para el desarrollo de la verdadera felicidad laboral y felicidad organizacional.” (Ostoich, 2019, p. 123) se orienta en las personas, a fin de humanizar las organizaciones, minimizando la desmotivación de sus trabajadores, disminuyendo ambientes de incertidumbre, integrando los equipos de trabajo y evitando el estrés laboral.

Los objetivos que persigue la implantación de un sistema de control interno bajo el modelo COCO consideran la concepción humanista vinculada a la participación de los empleados para dar cumplimiento al conjunto de normas, políticas y procedimientos adoptados por la organización para salvaguardar los recursos contra desperdicios, fraudes e insuficiencias, verificar la exactitud y confiabilidad de la información financiera, fomentar el cumplimiento de las normas y políticas, promover la eficiencia de las operaciones y gestionar los riesgos.

El control interno como proceso involucra a todos los integrantes de la entidad funciona como un mecanismo integrador y en armonía con la herramienta de gestión la felicidad estimula los grupos de trabajo para salvaguardar los bienes financieros y físicos, garantizar el cumplimiento de las normas establecidas, la eficiencia de las operaciones y el registro adecuado de todas las transacciones.

Por consiguiente, la integración de la guía de gestión feliz en la implantación del modelo COCO se realiza través de las siguientes criterios: i) personal competente y feliz: conjunto de políticas y procedimientos para contratar, supervisar y entrenar el

personal, con aptitud y actitud para que realice las tareas eficiente, eficaz y feliz; ii) delimitación de responsabilidades: a través de los organigramas con el establecimiento de las líneas de mando y responsabilidad claramente definidas, el personal se orienta para hacer mejor su trabajo; iii) segregación de funciones: evita la incompatibilidad de tareas, estableciendo que ningún empleado o departamento puedan realizar funciones que por su naturaleza sean inseparables de realizar por una sola persona o unidad; iv) conciencia de control: un personal con buena actitud contribuye para el cumplimiento del control interno y optimiza el clima organizacional. Las actividades de control deben ser diseñadas como parte integral de la organización; v) establecimiento de niveles de autorización: proporciona seguridad para realizar las tareas previa permisión de un funcionario competente, fomenta la responsabilidad y compromiso laboral; vi) canales de comunicación efectivos: la fortaleza del control interno depende de la claridad de la comunicación interna, son los medios para hacer llegar la información de los objetivos, políticas, normas y procedimientos, crea conductos de confianza para hacer fluir la información; vii) evaluación del desempeño laboral: mejora el estado de ánimo del personal y contribuye al crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores.

La aplicación de los criterios del modelo de control interno COCO beneficia el desempeño de las actividades felizmente generando información segregada y confiable para una mejor gestión gerencial para favorecer ambientes organizacionales felices con positiva rentabilidad y adaptación a los cambios postmodernos.

4. REFLEXIONES FINALES

Sentir felicidad es un trascender del ser humano una condición interna que ayuda a mejorar la relación personal con los grupos de trabajo y con la sociedad en general. Mientras que, los estados de frustración impiden realizar las tareas a cabalidad situación que se refleja dentro del entorno organizacional.

Señala Ostoich (2021) la naturaleza de la felicidad es ser útil en la gestión productiva de la entidad busca incentivar la felicidad laboral y al relacionarla con el sistema de control interno contribuye al crecimiento y desarrollo empresarial. La gestión emocional hacia la felicidad evita los malos hábitos, contrarresta la procrastinación, la frustración, depresión y baja autoestima en

la interacción de los grupos de trabajo minimizando estados de ánimo negativos que desvirtúan el funcionamiento del sistema de control interno.

Las organizaciones felices tienen una visión integral están constituidas por personas felices, con energías positivas quienes trabajan de manera armonizada en el cumplimiento de los objetivos, se sienten satisfechos y son eficaces en la ejecución de sus tareas.

El sistema de control interno eficaz es una herramienta de monitoreo que involucra integralmente a todos los miembros y áreas funcionales de la organización y es planteado para ofrecer una seguridad razonable sobre el alcance de los objetivos. Según, Durán (2018) constituye una base de seguridad para cumplir con aspectos importantes dentro de la organización como son: la eficacia, la eficiencia económica y legalidad. Por tanto, se requiere de personal comprometido con la protección de los activos, con el registro de las transacciones de manera fidedigna, la eficiencia operacional y el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos, que ayuden al incremento del valor empresarial y alcance de los objetivos.

Para finalizar, la eficacia como modelo de gestión articula con el sistema de control interno porque incluye la gestión del talento humano y la efectividad en la realización de las actividades fomentando contextos de trabajo felices. La dirección eficaz debe orientar las políticas, normas y procedimientos de control interno hacia la gestión de los colaboradores felices quienes contribuirán con los cambios y transformaciones de la organización, apoyando la creatividad e innovación para contribuir con la supervivencia empresarial. La relación existente entre el modelo de sistema control interno COCO y la guía de gestión de la eficacia perfeccionan el grado de responsabilidad y compromiso tanto de los directivos como de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLANCO, Julio. "Claves para la implementación del sistema de control interno." En: *Estrategia Financiera*. 2008. Número 249. p. 62-69.

CALDERÓN, Juan. y MANTILLA, Diego. "Enfoques contemporáneos en el control interno." En: *Empresarial Revista*. Universidad Central del Ecuador. 2017. Número 11, No. 4. p. 49-57.

DALAI, LAMA. (1999). *El Arte de la Felicidad*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.

DURÁN, Ana. (2018). "El nuevo enfoque de riesgo en el control interno de la administración pública venezolana." En: *Sapientia Organizacional*. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG-ULA. Número 9. P. 81-104.

LYUBOMIRSKY, S. (2008). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Urano.

LYUBOMIRSKY, S. (1986). *La Era del vacío*. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona: Anagrama.

MARCUZZI, Marino. (2018). "Los manuales de sistema de contabilidad general, una herramienta de control para las organizaciones." En: *Sapientia Organizacional*. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG- ULA. Julio – diciembre 2018. Número 10. P. 120-142.

MAESTRO ARCÓS, Juan Carlos. *Regálale liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Profit Editorial, Barcelona, 2009. 161 p.

MAESTRO ARCÓS, Juan Carlos. Regálate felicidad. *Profit Editorial*, Barcelona, 2007. 168 p.

MAESTRO ARCÓS, Juan Carlos. (2016). *¿Qué es la felicidad?* Publicado: miércoles, 04 de mayo de 2016. Disponible: [http:// juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html](http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html)

MOLINA, Salvador. MAESTRO, Juan Carlos. *Manual de Felicidad*. Editorial Alternativa Press S.C, Madrid, 2019. 353 p.

OSTOICH, Grettel. (2021a). Feliemprendimiento: Nueva identidad de las organizaciones hipermodernas. En M. Ramos Barrera, J. Quintero Peña F. Rivas Torres. (Eds.). *Estudios Organizacionales I. Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de Administración*. (pp. 234-259) Bogotá D.C.

OSTOICH, Grettel. (2021b). El Ser humano hipermoderno entre la dimensión espacio tiempo y la felicidad una vía a la procrastinación como cultura de aprendizaje. [Tesis de doctorado, mención publicación y honorífica. Universidad de los Andes de Venezuela]. Disponible en: <https://www.slideshare.net/GrettelOstoich1/tesis-doctoral-grettel-ostochel-ser-humano-entre-la-dimension-del-espaciotiempo-y-la-felicidad-una-via-hacia-la-procrasticaciapdf>

OSTOICH, Grettel. (2020). “La Felicidad como Herramienta de Gestión para Contrarrestar la Procastinación en las Organizaciones Hipermodernas”. En: *Sapienza Organizacional*. Mérida. Universidad de los Andes. GILOG-ULA. Enero - junio. Número 13. P. 104- 1033.

OSTOICH, Grettel. (2019). “Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida”. En *Sapienza Organizacional*. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG- ULA. Enero-Junio. Número 6, N°. 11. p. 166-199.

RAMOS BARRERA, María. QUINTERO PEÑA, José Wimar. RIVAS TORRES, Frank Eduardo. *Estudios Organizacionales I. Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de Administración*. Editorial Politécnico Grancolombiano. Bogotá D.C, 2021. 421 p.

RIVAS, Glenda. (2011). “Modelos Contemporáneos de Control Interno. Fundamentos Teóricos”. En: *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Valencia, Universidad de Carabobo. Julio –Diciembre. Número 8. N° 4. P. 115-136. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022148007>

ROJAS, M. JAIMES, L. VALENCIA, M. (2018). “Efectividad, Eficacia y Eficacia en Equipos de Trabajo. En: *Espacios*. Caracas, Venezuela. Número 6. V. 39. P. 11.