

LA FELICIDAD COMO ELEMENTO POTENCIADOR DE PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL INTELLECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES.

HAPPINESS AS AN ELEMENT THAT ENHANCES THE PRODUCTIVITY OF INTELLECTUAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS

Guerra Trejos, Edibardo¹

¹Doctorando en Administración de Negocios, Universidad del Istmo; Magister en Administración de Empresa, de la Universidad Tecnológica de Panamá. Consultor del Programa de Descentralización de los Gobiernos Locales en Herrera, Panamá.

Recibido: 04 de agosto de 2017

Aceptado: 25 de agosto de 2017

RESUMEN

Mucho se menciona que el capital intelectual, es un recurso de gran valor en toda empresa, ya que este conocimiento existente en la organización aporta valor a la misma o puede llegar a aportarlo en un futuro, por lo tanto hay que administrarlo de una manera eficiente para conseguir unos resultados positivos según lo planificado. Siendo este capital un elemento diferenciador, que lleva a la organización a ser más exitosa en términos de productividad, se hace necesario su revisar las estrategia adecuada, que logre el pleno desarrollo de tan importante potencial, que servirá de punto de apoyo para lograr el éxito empresarial en un mundo tan competitivo, donde la creatividad y el esfuerzo constante por ser el mejor, llevan a una empresa a un futuro de grandes beneficios financieros o en su escenario opuesto a la quiebra financiera de sus accionistas. Todo esto amerita tener objetivos concretos para desarrollar un clima organizacional que incentive a los colaboradores, y en este sentido los gerentes tiene que esforzarse por establecer políticas en la organización, donde el compromiso este en establecer ambientes de trabajo que estimulen la felicidad y armonía, tomando en consideración que los seres humanos no son máquinas y que tienen sentimientos y emociones, que en mayor o menor grado afectan la productividad a la hora de realizar una actividad.

Palabras clave: Felicidad, capital intelectual, productividad

ABSTRACT

Much is mentioned that intellectual capital is a resource of great value in every company, since this existing knowledge in the organization contributes value to it or can come to contribute in the future, therefore it has to be managed in an efficient way To achieve positive results as planned. Since this capital is a differentiating element, which leads the organization to be more successful in terms of productivity, it is necessary to study it to build an adequate strategy, which achieves the full development of this important potential, which will serve as a point of support for logar Business success in a world so competitive where creativity and the constant effort to be the best, lead a company to a future of great financial benefits or in its scenario opposite the financial bankruptcy of its shareholders. All this deserves to have specific objectives to develop

an organizational climate that encourages employees, and in this sense managers have to strive to establish policies in the organization, where the commitment is to establish work environments that encourage happiness and harmony, taking in consideration that human beings are not machines and that they have feelings and emotions, that in a greater or lesser degree affect the productivity when carrying out an activity.

Keywords: Happiness, Environmental features, productivity.

Introducción

El Capital Intelectual y la maximización de este recurso, es sin lugar a dudas un tema a evaluar por los gerentes que desean mejorar la productividad de sus empresas. La importancia de este capital humano, es de gran relevancia para la organización, pero muchas veces ese capital no lo ven como inversión sino como un gasto, ya que la falta de motivación en las organizaciones, aunado a los bajos salarios, inexistencia de planes de carrera, y los programas de seguridad en general, los cuales no cubren las expectativas de un talento cuyo capital intelectual supera en algunos casos las exigencias de la misma organización. (Moreno Briceño, Abril, 2012)

Con la evolución del conocimiento, las empresas han desarrollado mejores tecnologías que le permiten producir mayor cantidad de productos, han mejorado la logística de distribución de mercancías, pero donde queda el capital intelectual o talento humano, en este proceso de desarrollo empresarial, cuando despertará la conciencia del empresario de que sin capital humano adecuado, la empresa no logra avanzar, es como si se tiene un martillo, pero con la mano tan temblorosa que no se le pega al clavo.

Ante una sociedad en la cual el conocimiento es considerado un recurso clave para su desarrollo, surge una nueva persona con la capacidad de aprender, transmitir su saber y estar permanentemente motivada al cambio y a la innovación organizacional (Rincón, 2017).

Las personas constituyen el recurso más importante dentro de una organización, porque son las que entregan servicios profesionales y técnicos para el logro de objetivos y metas planificadas por las empresas. Es por esto que directivos y trabajadores entienden que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y el de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y que ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización (Pamela Montoya CáceresA, 2017)

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas. (José Guadalupe Salazar Estrada J. C., 2009)

El concepto de capital humano también se ha tratado de forma polémica por diferentes autores, y se analiza como un activo intangible en la organización. Se utiliza la palabra "capital", es decir, lo esencial, lo fundamental, lo más importante, o principal. Uniéndolo a lo humano, se logra la expresión "capital humano", que significa el conjunto de recursos intelectuales de una persona, lo más significativo de una persona, sus riquezas, su cultura, conocimientos, valores, etcétera. (PérezI, ContrerasII, & AmadorIII, 2009)

Además el hecho de que el reconocimiento sobre los logros laborales y el ambiente organizacional positivo aumenta la productividad de los talentos en la organización la "Psicología Positiva reconocen que las emociones positivas no solamente pueden transformar a los individuos, sino que pueden actuar también a nivel organizativo" (Moccia, 2016).

Sin embargo la felicidad puede ser algo subjetivo que no depende solo de la vida laboral, pero hasta cierto punto, una persona desarrollada en el ámbito profesional, según sus expectativas es más feliz, a quien no disfruta de lo que realiza, "Definimos la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. (Alarcón, 2006). Es por esto que las personas motivadas hay algo más que les permite conseguir satisfacción donde otros no la encuentran.

Determinar cómo influye la felicidad en el ambiente laboral en las organizaciones, como elemento potenciador de mayor productividad "Todo ello dependerá de ciertas situaciones y aspectos ya muy estudiados como la seguridad laboral, los beneficios y compensaciones-tangibles e intangibles- que perciba por su realización, las oportunidades que el propio desarrollo del trabajo pueda proporcionar, etc. (Julio García del Junco, 2014).

En este sentido el compromiso del gerente debe estar enfocado a buscar el equilibrio adecuado, de tal manera como se invierte en dar mantenimiento a la maquinaria de la organización, también debe esmerarse por valorar y mantener los talentos de la organización, "La felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados" (Andrés Salas, 2013).

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros (José Guadalupe Salazar Estrada I. J., 2009). Una utilización más estratégica del capital intelectual, exigiría un refuerzo de la formación, la profesionalización y la cooperación, elementos asociados al capital humano (Carlos María Fernández-JardónI, 2016), que llevaran a la organización a la productividad, el capital intelectual constituye el principal elemento con que cuentan las organizaciones, ya que permite añadir valor a su accionar organizativo y generar un

conjunto de ventajas competitivas que las diferencia ante su entorno empresarial. (Argudin, 2015), pero en la actualidad capital intelectual es como un océano apenas descubierto, aún inexplorado; pocos directivos conocen sus dimensiones o saben cómo navegar (Dr. C. Roberto Joya Arreola¹, 2015).

Para las personas, la calidad de vida laboral puede asociarse con la experiencia adquirida en el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento por sus logros laborales, o inclusive con la motivación en el trabajo (Peláez, P2013).

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización. (José Guadalupe Salazar Estrada I. J., 2009)

Métodos

A partir de la consulta sucesiva a través de internet se identificaron 125 sitios con fuentes bibliográficas relacionadas con el tema objeto de estudio. Tras una nueva revisión, con la finalidad de seleccionar aquellos artículos cuya forma de presentación fuera útil a los fines del presente artículo, se seleccionaron alrededor de 23 contribuciones con acceso libre al texto completo. Dichos trabajos contenían los elementos teóricos prácticos e ilustrativos necesarios para los objetivos establecidos. La mayoría provienen de conocidos sitios como los son; Latindex, Scielo (Scientific electronic Library Online), Redined (Red de Información Educativa). Las palabras claves usadas fueron Felicidad, capital intelectual, productividad, en idioma inglés y español, se analizaron los estos conceptos, los cuales han sido desarrollados por varios autores, en la cual se ha podido encontrar tablas que son de utilidad para tener una referencia sobre la productividad y la felicidad en la organización. (Warr, 2013)

Discusión

En la tabla 1 se expone el análisis de 7 elementos sobre el hecho de que el capital intelectual es más productivo en un ambiente de trabajo feliz, después de una revisión literaria, hay aspectos muy importantes a resaltar sobre las implicaciones de la Felicidad en el Trabajo.

Tabla 1

Elementos de la Felicidad como elemento potenciador de la productividad laboral

Favorece la felicidad como elemento potenciador de productividad laboral	
Autores	Aportes
(Estrada, 2009)	Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros
(Maldonado, 2013)	Es muy importante resaltar "Se encontró que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral y otros aspectos es más fuerte que viceversa.
(Miguel Ángel Mañas, 2007)	La satisfacción laboral desempeña un papel decisivo en el compromiso organizacional que los empleados están dispuestos a establecer con su ocupación
(Galicia, 2005)	Justicia Procesal, "Esta práctica se refiere a la imparcialidad que muestra la organización acerca de los métodos, mecanismos y procesos para tomar decisiones que afectan a los empleados. Diversos investigadores han estudiado su influencia en el compromiso, y han aportado evidencias de que en la medida en que un trabajador percibe imparcialidad, refuerza su compromiso con la organización
(Julio García del Junco, 2014)	Podemos esperar que los empleados felices se sientan más valorados y satisfechos, lo que les provocará el deseo de permanecer en la empresa.
(Isla, 2002)	La Satisfacción laboral se refiere al grado de satisfacción que presentan los trabajadores con su trabajo y las condiciones en que lo llevan a cabo.
(Francisco González Santa Cruz, 2014)	Los empleos estacionales presentan un impacto negativo sobre el nivel de satisfacción en comparación con los empleos fijos
(Margarita Chiang V.1, 2010)	Entonces, podemos considerar el compromiso organizacional como la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para la organización
(José Guadalupe Salazar Estrada I. J., Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral, 2009)	Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia
(Pamela Montoya Cáceres A. N. B.-E., Santiago)	El estudio de factores como la satisfacción laboral y el clima organizacional en un lugar de trabajo permite generar diagnósticos de la situación laboral de sus funcionarios, información que si es bien utilizada por el nivel institucional de una organización, ayudaría en la implementación de estrategias dirigidas a mejorar el entorno laboral, considerando que el recurso humano cumple un rol fundamental en el logro de metas de una institución.
(González, 2016)	Se puede concluir que el capital intelectual es un activo intangible no transferible que tiene la virtud de generar riqueza en una organización gracias a la combinación de elementos de naturaleza intangible así como de sus recursos humanos y estructurales, permitiendo capitalizar experiencias, transformando el conocimiento en una ventaja competitiva.

Fuente: Guerra (2017)

El análisis de la información indica que el capital intelectual es parte primordial para el desarrollo y evolución de una empresa, por consiguiente al ser un elemento humano, debe dársele vital importancia, sin embargo existen algunas personas que con justa razón tienen una mirada escéptica hacia la felicidad en la organización y la ven, como

el dominio individual, y además hay algunas críticas relevantes en relación al tema de la felicidad en el trabajo, por ejemplo un mal uso del concepto de felicidad en el trabajo, sería ahora empezar a exigirle a los trabajadores, además de todo lo que tienen que hacer, sean felices, y todo por el mismo salario, esto es un error de manipulación grave.

Otro riesgo es creer que una organización va a ser feliz, sólo porque los trabajadores va a ser felices, es un error tremendo, los estudios muestran que las organizaciones saludables tienen trabajadores saludable y contentos apalancados en prácticas organizacionales liberadas y saludables, por lo tanto hay que construirlo desde la estrategia ya que la cultura se cambia sólo con prácticas sostenidas.

En este punto las preguntas validas sería, ¿Se debe hacer cargo la organización de la felicidad de sus trabajadores? Bajo ningún punto de vista, la felicidad es una responsabilidad personal, lo que debe hacer la organización es facilitar las condiciones para el despliegue del bienestar. Hace diez años esta aseveración era cuestionable, hoy se dice que hace diez años no se sabía si producir bienestar, salud y felicidad en el trabajo tenía impacto en los resultados, hoy lo sabemos.

La felicidad organizacional es una capacidad de la organización que la lleva a ser más productiva ya que al facilitar las condiciones y procesos de trabajos, se empiezan a hacer un despliegue de fortalezas del capital intelectual creando una ventaja competitiva, lo cual es muy importante, y es un activo intangible difícilmente imitable por la competencia y que te dará ventajas que nadie va a tener.

La ventaja competitiva, están en las culturas en los modos de relacionarnos, en los modos de convivir y alcanzar los resultados, el llegar a lograr un objetivo, con miedo y un poder autoritario probablemente se puede conseguir, pero sabemos que las empresas excelente y saludable se distinguen por un capital intelectual conectado a la felicidad organizacional, es entender así como hay producción de experiencia, de control de costos, hay que construir capacidad organizacional orientada al bienestar del capital intelectual de la organización.

La felicidad en el trabajo es percibida por el capital intelectual, del bienestar en su lugar de trabajo, depende el desarrollo de mayores talentos en la organización, por lo tanto la felicidad en el trabajo es un indicador de la felicidad organizacional, idea que es bien significativa, y no es sólo gestión de personas, es en primer lugar lograr condiciones de trabajos de alto nivel.

Por lo tanto los gerentes no pueden empezar a transmitir ideas de felicidad laboral, de la noche a la mañana, ya que es un esfuerzo de muchas prácticas sostenidas en el tiempo, y que inician con tener condiciones organizacionales mínimamente dignas e higiénicas.

En este aspecto la felicidad organizacional, tiene que ir de la mano con remuneraciones salariales acorde con las actividades realizadas, unida a la ausencia de una buena conexión de seguridad laboral y la falta de un lugar de trabajo adecuado para el desempeño de las actividades.

También es importante verificar los procesos operacionales los cuales deben ser simples y eficientes, lo que más estresa a un trabajador aparte de la mala relación con el jefe son los problemas de los sistemas, que le impiden ejecutar sus labores diarias, ejemplo cuando se está atendiendo a un cliente y se daña el sistema de facturación, esto genera angustia y malestar, en este sentido se da la necesidad de crear procesos que simplifiquen el flujo de trabajo, y consultarle a los trabajadores, de tal manera que se determinen cuáles son los cuellos de botellas y si mejorar los procesos, eso va hacer más agradable la labor y tendrá una ingeniería de sistemas pro felicidad.

Construir una atmósfera agradable, es parte importante para lograr la felicidad laboral, el maltrato no rinde, la práctica de positividad, para que en una organización haya matemáticamente rentabilidad satisfacción de clientes y buen clima tiene que haber tres emociones positivas por una negativa tres señalamientos de fortaleza por cada crítica, tres sonrisas por cada carita triste el campo emocional positivo y de felicidad la confianza eleva la productividad de la organización.

Los estudios demuestran que lo que más produce sentido en una organización es pertenencia a un equipo de trabajo y trascendencia del propósito de la tarea o de la organización y esto requiere construir una práctica organizacional muy bien hecha una misión y visión, que inspire y esto no sale de la cabeza del gerente o de los accionistas, esto es una conclusión en la cual involucrar al capital intelectual de la organización, lo hace participe y lo involucra en algo de lo cual se siente parte y es valorado.

Conclusiones y Recomendaciones

EL gerente en la actualidad debe ser un habilitador y facilitador de condiciones laborales que ayuden al desarrollo del capital intelectual dentro de la organización, lo cual al final se traducirá en un mayor desarrollo de la organización, conscientes que en la medida que el capital intelectual tenga un mayor grado de cohesión con la organización y se sienta parte de la misma, esto le generará un deseo creciente por permanecer en ella y dar un máximo esfuerzo para el logro de los objetivos trazados.

La felicidad causa resultados pero tiene que ver con prácticas concretas y hay que hacer una planeación específica modificando los procesos de gestión de personas, iniciando desde la selección, capacitación y compensación de los logros alcanzados en los procesos productivos.

El éxito en una organización que avanza, debe ir de la mano con un capital intelectual que prospera, junto con la organización, deben sentirse que los esfuerzos son valorados, compensados lo cual mejora la productividad y el rendimiento del capital intelectual.

Un trabajo con sentido que te permita desarrollo personal con una compensación equitativa en donde se dé un sentido de seguridad y permanencia en la empresa lleva a la organización a crear una atmosfera de felicidad que genera un mejor desempeño del capital intelectual lo cual se traduce en mejores resultados financieros.

El desarrollo profesional del capital intelectual es un factor que hace que el ambiente de cooperación dentro de la empresa, se traduzca en una perspectiva en la cual en vez de generar discusión por quien logra llegar a una meta establecida, se den abrazos y felicitaciones por el logro cooperativo de los objetivos establecidos.

Aunque numerosos descubrimientos han sido extraídos de este estudio, se recomiendan futuras investigaciones en el campo de la influencia de la felicidad del capital intelectual sobre la productividad, con el objetivo de lograr conseguir que esa cultura sea implementada en la mayor cantidad de organizaciones.

Referencias Bibliográficas

Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40, 101. Recuperado el 10 de julio de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>

Andrés Salas, J. A. (2013). La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes. *U Huelva, I.S.SN. 1136-3819*, 108. Recuperado el 12 de Julio de 2017

Argudin, D. H. (jul.-set. de 2015). Evaluación del capital intelectual en la Vicedirección General de Investigaciones del Centro de Neurociencias de Cuba. *Rev. cuba. inf. cienc. salud*, vol.26 no.3 . Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v26n3/rci03315.pdf>

Carlos María Fernández-Jardón, M. S. (Apr./June de 2016). INTELLECTU CAPITAL AND COMPETITIVE ADVANTAGES IN NATURAL RESOURCE-BASED SMES IN LATIN AMERICA. *INNOVAR*, vol.26. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55548>

Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. (oكتوبر de 2009). *ACIMED* , v.20 n.4 , 71-72. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

- Dr. C. Roberto Joya Arreola¹, D. C. (ene.-jun. 2015 de 2015). Medición del capital intelectual en empresas mexicanas. *Retos de la Dirección*, vol.9 no.1, 8-12. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v9n1/rdir04115.pdf>
- Estrada, J. G. (Octubre de 2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *ACIMED* v.20 n.4, 12. Recuperado el 20 de Julio de 2017, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Francisco González Santa Cruz, T. L.-G. (Marzo de 2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 194. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/549/54930453008/>
- Galicia, J. M. (Diciembre de 2005). Organizational practices and the worker's commitment to the organization. *ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA*, VOL. 10, NUM. 2: 295-309. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/292/29210206/>
- Isla, A. M. (Noviembre de 2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad de las organizaciones. *PSYKHE*, 11, 171-179. Obtenido de <file:///C:/Users/VAIO/Desktop/Doctorado/Seminario%20Italiana/428-420-1-PB.pdf>
- José Guadalupe Salazar Estrada, I. J. (Octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, v.20 n.4, 71-72. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- José Guadalupe Salazar Estrada, I. J. (Octubre de 2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *ACIMED*, v.20 (n.4), 15. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- José Guadalupe Salazar Estrada, J. C. (oct. de 2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *ACIMED*, v.20 (n.4), 5. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Julio García del Junco, E. N. (2014). Relación entre R.S.C. y la felicidad de los empleados. *Revista Atlántica de Economía*, 2, 8. Recuperado el 12 de julio de 2017, de http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_RC_Felicidad_Empleados.pdf

- La medición del capital intelectual y su impacto en los rendimientos financieros en las empresas del sector industrial en México. (s.f.). Obtenido de http://ac.els-cdn.com/S0186104216300602/1-s2.0-S0186104216300602-main.pdf?_tid=44ecac82-86e9-11e7-8cd5-00000aab0f6b&acdnat=1503372390_406d44d790b2a731927428fe27f517a8
- Maldonado, H. Y. (Agosto de 2013). Job satisfaction as a dimension of happiness. *Cienc Trab. versión On-line ISSN 0718-2449, vol.15 no.47*, 5. Recuperado el 19 de julio de 2017, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200010&script=sci_arttext
- Margarita Chiang V.1, A. N. (Julio de 2010). Commitment of Employees with Organization and their Relationships with the Organizational Environment: Gender and Age Analysis. *PANORAMA SOCIOECONÓMICO AÑO 28*, 92. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/399/39915685007/>
- Miguel Ángel Mañas, C. S. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema 2007., Vol. 19, nº 3*, pp. 395-400. Recuperado el 20 de Julio de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/727/72719306/>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en El Trabajo. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers., Vol. 37(2)*, 147. Recuperado el 07 de julio de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/778/77846055007/>
- Moreno Briceño, F. y. (Abril, 2012). El Talento Human: Un Capital Intangible que otorga valor a la organización. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 61.
- Pamela Montoya CáceresA, N. B.-E. (Abril de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19, 58. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=pt
- Peláez, R. H. (July/Dec de P2013). Teleworking with work life quality and productivity. An approach to a model in an energy sector company. *Pensamiento & Gestión*(no.35), 113. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a05.pdf>
- PérezI, M. D., ContrerasII, Y. d., & AmadorIII, S. R. (nov de 2009). El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. *ACIMED, v.20 (n.5)*, 15. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Rincón, R. A. (Junio de 2017). Gestión del Conocimeinto y Aprendizaje Organizacional; Una Visión Integral. *Informes Psicológicos*, 60.

Warr, P. (01 de septiembre de 2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. (ELSEVIER, Ed.) *University of Sheffield. Reino Unido.*