



Facultad de
Ciencias Sociales
y Humanas - Teruel
Universidad Zaragoza

¿Son felices mis empleados?: importancia de la felicidad de los trabajadores y propuesta de un instrumento para su medida

Proyecto de Fin de Grado de Psicología 2012

Diana Abadía Gil

Directora: Pilar Martín Hernández

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. EL CONCEPTO DE FELICIDAD Y TÉRMINOS RELACIONADOS	3
3. LA IMPORTANCIA DE LA FELICIDAD EN LAS EMPRESAS: PRINCIPALES APORTACIONES A SU ESTUDIO	5
4. UNA PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LA FELICIDAD EN LA EMPRESA	16
5. CONCLUSIONES	17
6. REFERENCIAS	19
7. ANEXOS.....	21

1. INTRODUCCIÓN

Definir qué es la felicidad es una tarea ardua dada la complejidad, la subjetividad y el carácter relativo del concepto. Más al margen de las complejidades definicionales, la búsqueda y obtención de la misma siempre ha sido una meta de los seres humanos ya que desde los principios de la existencia humana quisimos ser felices. Sin embargo y, hasta hace unos años, el objetivo básico de los profesionales de la salud era evitar los problemas a lo largo de la vida de las personas. Así, las investigaciones sobre aspectos negativos del ámbito laboral como puede ser el burnout o la ansiedad, predominaron hasta principios del s. XXI en un ratio de 15 a 1 sobre las relacionadas con aspectos positivos como la felicidad o el bienestar (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010). Si se hace una breve revisión de la literatura científica publicada desde 1907 hasta 2007, se observará que son escasos los artículos publicados sobre bienestar o felicidad – 6.434 y 1.159, frente a los 77.614 artículos sobre estrés y los 44.667 sobre depresión (Salanova, 2008, en Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009). Pero especialmente desde finales del siglo pasado y principios del presente, empiezan a surgir estrategias basadas en potenciar la salud o el bienestar de la persona para que, por ejemplo, consiga ser más feliz. La causa de este cambio bien ha podido ser la aparición de la Psicología Positiva, que da sus primeros pasos en 1998 con la aportación del psicólogo norteamericano Martín Seligman como presidente de la *American Psychological Association*. Una Psicología Positiva desde la que se destaca que no sólo se debe intentar arreglar o mejorar lo que está mal, sino que también se deben encontrar nuestras fortalezas y virtudes para aumentar nuestra calidad de vida y con ello llegar así a un mayor bienestar (Cecilia, 2005). Y es que otro hecho que también contribuyó a este cambio de enfoque, fue la nueva definición de salud que la Organización Mundial de la Salud dio en 1948 conceptualizándola como “*un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad*”. Así pues la atención se desplazó desde la solución de los problemas o de la enfermedad a la mejora de la salud.

Los antecedentes de la Psicología Positiva se retrotraen casi hasta los albores de la Psicología como disciplina científica. Según Seligman y colaboradores (2005) podríamos hablar de los aportes del psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo, la psicología existencialista y la humanística. Precisamente en esta última se encuentran las aportaciones más destacadas (Cecilia, 2005). Warmoth y cols. (2001) se refieren a

como los psicólogos humanistas no sólo investigaban el sufrimiento y el trauma, sino que también abordaban cuestiones relacionadas con el crecimiento, la creatividad, los sueños, la ética y los valores. Maslow (1954), a quien, como señala Cecilia (2005), bien podríamos considerar como el introductor de las bases de la Psicología Positiva, introdujo la teoría de la motivación humana e ideas tales como las de necesidades de desarrollo y autoactualización (*self-actualization*).

También Jahoda (1958) evaluó de forma teórica, experimental y empírica, evidencias de la naturaleza de la salud mental. Formuló seis criterios que permiten reflexionar acerca de la salud psíquica y las actitudes hacia el crecimiento, desarrollo y actualización del si mismo, integración, autonomía, percepción de la realidad y dominio del entorno (Cecilia, 2005). Rotter (1966) conceptualizó lo que llamó sentimiento de control (*locus de control*) interno-externo y Allport (1961,1968) describió la personalidad madura como aquella que, entre otras cosas, posee una seguridad emocional fundamental, sentido del humor, se acepta a si misma y vive en armonía con una filosofía unificadora de la vida (Cecilia, 2005). En la década de los setenta destacan las aportaciones de Rogers (1972), quien a través de su terapia centrada en el cliente desarrolla su creencia de que los individuos tienen el poder de moverse a si mismos a un mejor funcionamiento describiendo y expresando su auténtico ser y, la de Bandura (1977) y su constructo de auto-eficacia (Cecilia, 2005).

Desde tales referencias se hace evidente que el énfasis en las potencialidades humanas, en las fortalezas, frente a la mera reparación del daño ha estado presente en la historia de nuestra disciplina. Sin embargo, será a principios del presente siglo cuando la Psicología Positiva adquiera una mayor saliencia. Pero ¿qué es la Psicología Positiva? Seligman y colaboradores (2005) la definen como *“el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo. Un campo concerniente al bienestar y el funcionamiento óptimo, el propósito de la Psicología Positiva es ampliar el foco de la psicología clínica más allá del sufrimiento y su consecuente alivio”* (en Cecilia, 2005, p.4).

Como opinan Linley y Joseph (2004), todo esto no quiere decir que la enfermedad y el trastorno deban ser descuidados, sino que deberían ser tomados como un aspecto más que conforma a un individuo. De este modo el objetivo de la Psicología

Positiva es investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que éstas tienen en las vidas de las personas y en las sociedades en las que viven (Cuadra y Florenzano, 2003), evidenciándose así sus múltiples aplicaciones. De entre todas las posibles recogidas por Cecilia (2005) son dos las que nos conciernen en este estudio: mejorar la satisfacción laboral y mejorar las organizaciones para que contribuyan de mejor forma al bienestar individual y su crecimiento.

En este contexto, el trabajo que aquí se presenta, tiene dos objetivos. En primer lugar, realizar una revisión bibliográfica, con la finalidad de, por un lado, aclarar y entender mejor el constructo de la felicidad y, por otro lado, mostrar sobre la base de la literatura existente que el hecho de que los trabajadores sean felices, tiene consecuencias positivas para la empresa. En segundo lugar, construir un cuestionario que permita medir la felicidad en el ámbito empresarial a partir de la revisión mencionada.

2. EL CONCEPTO DE FELICIDAD Y TÉRMINOS RELACIONADOS

Definir el concepto de felicidad es una tarea ardua. Esto es así ya que es un concepto muy subjetivo y también relativo, según la disciplina desde la que se enfoque este concepto o según la persona que lo defina, dará lugar a una u otra definición. Según la Real Academia de la Lengua Española (2001), la Felicidad se define como: “*Estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien*”, “*Satisfacción, gusto, contento*” y “*Suerte, feliz*”. Desde la Psicología y en términos generales, la felicidad se define como un estado de ánimo que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada y buena. La búsqueda de la felicidad siempre ha existido como meta de los seres humanos. Felicidad que como señala Seligman (2003), se compone de tres elementos básicos: un componente hedónico (que se basaría en el puro placer experimentado), un componente virtuoso (se refiere a sentirse feliz como ya decía Aristóteles, poniendo en funcionamiento una vida virtuosa) y un componente trascendente (sentir que lo que hacemos en nuestra vida vale para algo).

Existen numerosos conceptos relacionados con la felicidad: el bienestar, la satisfacción, las emociones positivas, etc. Vázquez y Castilla (2007) señalan que los científicos parecen preferir el concepto de bienestar psicológico al de felicidad, siendo este primero un concepto complejo pero sobre el que existe ya un cierto consenso

señalándose la existencia de dos aproximaciones científicas “Hedonismo” y “Eudaimonia”. La primera de ellas define el bienestar como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo (Vázquez et al., 2009). Mientras que la segunda, según Ryan, Huta y Deci (2008), se define como el hecho de vivir de forma plena o de realizar los potenciales humanos más valiosos. Entre los psicólogos hedónicos, según Lucas, Diener y Suh (1996), el concepto predominante ha sido el de Bienestar subjetivo. Bienestar que incluiría dos elementos: el balance afectivo, el cual se obtiene restando la frecuencia de emociones negativas a la de emociones positivas; y la satisfacción vital percibida, la cual es más estable y con un mayor componente cognitivo (Vázquez et al. 2009). Esta última sería la satisfacción global que la persona hace de su vida, mientras que el balance afectivo sería el cómputo de emociones positivas en la experiencia inmediata. En cuando a la concepción eudaimónica, según Waterman (1993), se establece que *“el bienestar se encuentra en la realización de actividades congruentes con valores profundos y que suponen un compromiso pleno, con el que las personas se sienten vivas y auténticas”* (en Vázquez et al., 2009, p.18). En este contexto, Ryff (1995) propone el término de Bienestar psicológico - para distinguir su concepción del Bienestar subjetivo más propio de la concepción hedonista - definiéndolo como el desarrollo del verdadero potencial de uno mismo.

Otros de los conceptos que han surgido en la actualidad son el Flow y el Engagement. Según Salanova, Martínez, Cifre y Schaufeli (2005, p.89), el Flow es *“la experiencia óptima extremadamente disfrutada, que se caracteriza por la atención y concentración focalizada, la existencia de metas retadoras, feedback sobre el desempeño y control sobre la situación, la distorsión del tiempo y el disfrute intrínseco”*. Engagement, según Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) se define como un *“estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”* (en Salanova et al., 2005, p.91). Más que un estado específico y temporal, como sería el Flow, se refiere más a un -estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está centrado exclusivamente en un objeto o conducta específica (Salanova et al., 2005).

En síntesis puede decirse que la felicidad es un concepto complejo, relacionado con otros muchos como por ejemplo el Bienestar psicológico, que puede ser conceptualizada como estado mental que se produce cuando la persona alcanza una

meta deseada y siente placer por ello. Es subjetivo y relativo ya que cada persona se siente feliz en situaciones diferentes, según su personalidad, sus experiencias, sus objetivos y metas, etc. Felicidad que además suele estar asociada a efectos beneficios para las personas. Así por ejemplo, Vázquez, Hernangómez y Hervás (2004) muestran como la felicidad, las emociones positivas, la satisfacción con la vida, el optimismo, etc. parecen aumentar la longevidad de la vida. Pero tales consecuencias positivas van más allá: como se pondrá de manifiesto en un apartado posterior, ser feliz en el trabajo tiene importantes efectos positivos, tanto para el individuo como para la organización

3. LA IMPORTANCIA DE LA FELICIDAD EN LAS EMPRESAS: PRINCIPALES APORTACIONES A SU ESTUDIO

En los últimos años, y especialmente impulsadas por las propias organizaciones, se han desarrollado importantes iniciativas para examinar los efectos de la felicidad en las empresas, como por ejemplo la II Encuesta de felicidad en el trabajo (Adecco, 2011). Desde la misma se muestra como los trabajadores felices son más creativos, trabajan en equipo, lideran, negocian y se adaptan mejor a las situaciones de estrés en las que puedan encontrarse. En definitiva, son más productivos, porque si bien el éxito no da la felicidad, la felicidad sí puede dar el éxito. También se comenta en este estudio que no es una utopía creer en la felicidad y en sus beneficios ya que estos pueden ser incontables. Parece ser que los encuestados por Adecco (aproximadamente 1.800 trabajadores españoles) están de acuerdo con lo comentado, ya que el 97% de estos dicen que serían más productivos si fueran más felices y que la felicidad influye en el rendimiento y en la productividad de un empleado (Adecco, 2011).

Otra importante aportación en este punto, en línea con la investigación desarrollada por Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, De Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano y Sanz (2010) con el título de Psicología Positiva en el trabajo: Ganancias mutuas para individuos y organizaciones (*Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations*). Sobre la base de la Psicología Positiva, considera la felicidad de los empleados en el entorno laboral partiendo de un enfoque cooperativo donde las ganancias mutuas (empresa y trabajador) son posibles y, subrayando, en línea con los resultados que arrojan las investigaciones que se comentarán más tarde, que conocer cuáles son los factores que afectan a la misma, puede posibilitar intervenir

sobre ella, fomentándola, lo que en último término puede tener un efecto positivo sobre la productividad de la empresa. De este modo, se hace así evidente que ambas partes obtienen beneficios: los trabajadores se encuentran mejor tanto física como psicológicamente en el lugar de trabajo, y la empresa aumenta sus bienes. Y todo ello desde lo que denominan enfoque de abundancia centrado en el incremento del potencial de la organización y de los empleados. Y es que frente a aquellas estrategias de solución de los posibles problemas o déficit que pueden afectar a la salud, y por ende a la felicidad de los empleados - estrategias dicho sea de paso que no se interesan tanto por la salud de los empleados, cuanto por la resolución de problemas para reducir costes -el denominado enfoque de abundancia surge como una interesante alternativa (Rodríguez-Carvajal, et al., 2010). Una alternativa que pasa por la creación y el mantenimiento de una organización en la que se identifiquen los momentos en los cuales la organización y sus personas han actuado mejor, los hechos que han conseguido esta actuación óptima y cuáles son posibles que se continúen en el futuro, con la finalidad última de diseñar intervenciones que redunden en un beneficio tanto para los individuos como para la organización.

Desde el trabajo de Rodríguez-Carvajal et al. (2010) se concluye que prácticas organizacionales positivas como el clima organizacional y el liderazgo positivo, y resultados psicológicos como la satisfacción de los trabajadores y el equilibrio entre la vida familiar y laboral tienden a relacionarse positivamente con los resultados deseables de la organización, como por ejemplo un incremento de sus ganancias. Conclusiones todas estas que resultan coherentes con los resultados obtenidos desde un estudio reciente de Van de Voorde, Paauwe, and van Veldhoven (2009), el único que hasta la fecha parece haber puesto a prueba esta enfoque de abundancia que hace compatibles los intereses de la empresa con los de los empleados. Tras llevar a cabo una revisión cualitativa y cuantitativa, los autores anteriormente mencionados, concluyen que el bienestar de los empleados funciona como una ganancia mutua, sobre todo cuando se considera en términos de felicidad y relaciones.

Y es que examinar la felicidad desde el prisma de la Psicología positiva tiene múltiples ventajas y aplicaciones. Por una parte, incluso puede hablarse de una Psicología Ocupacional Positiva como la ciencia que estudia el funcionamiento óptimo de los trabajadores y de las organizaciones, siendo su objetivo el de describir, explicar y

predecir el funcionamiento óptimo en contextos laborales, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral (Salanova et al., 2005). Sobre la felicidad en el ámbito del trabajo, es posible identificar otras aportaciones además de las señaladas que muestran su importancia y por tanto la necesidad de tenerla en cuenta, precisando diversas variables que se asocian a la misma. Si bien tales aportaciones a este nivel no son numerosas, sí existen algunos notables esfuerzos de cuya consideración nos ocupamos a continuación. Así, se presentan a continuación algunos de los estudios revisados en los que se muestran los factores que influyen en los empleados, cuyo conocimiento por parte de las empresas puede aumentar su productividad. Al tiempo que, como se señalará, constituyen la base que ha permitido alcanzar el segundo objetivo de este trabajo: confeccionar un cuestionario para medir la felicidad en la empresa que pueda ser una herramienta útil en primer término en el contexto aplicado, de ahí también que los estudios revisados procedan de su mayoría de dicho ámbito.

De este modo, el criterio de elección de estas investigaciones ha sido que generaran conclusiones sobre los factores que afectan a la felicidad en el ámbito empresarial sobre la base del pase de instrumentos adecuados para su medida. También se han elegido estudios de diferentes países (Reino Unido, España y Tailandia) para que fuera posible la generalización de los resultados ya que estos pueden analizarse independientemente de la cultura. Se han tenido en cuenta también que estas investigaciones fueran actuales (dos de ellas son de 2011, una del 2008 y otra del 2007), y que estuviesen desarrollados desde el ámbito aplicado (tres de ellos han sido realizadas por empresas).

Una primera investigación relevante en este marco es la desarrollada por la Consultoría Chiumento (2007) llamada *Happiness at Work* (Felicidad en el trabajo). Se llevó a cabo en noviembre y diciembre de 2006. Su muestra se compone de 1063 encuestados, de los cuales 547 son hombres y 516 son mujeres, con edades comprendidas entre 18 y 65 años. La jornada era completa o parcial y las organizaciones en las que trabajaban se componían de 20 trabajadores como mínimo. Además, todos ellos vivían en Reino Unido.

Muestra que el 73% de los encuestados considera que las relaciones con los compañeros de trabajo es un factor clave de la felicidad en el trabajo. En cambio, la

falta de comunicación de la parte superior fue vista como una de las principales causas de infelicidad. También se concluye que se es más feliz si se trabaja en empresas más pequeñas: un 86% de los trabajadores de empresas pequeñas (entre 20 y 100 trabajadores) dicen ser felices frente al 78% de las empresas de más de 1000 trabajadores. La felicidad disminuye conforme avanza el tiempo de permanencia en una misma empresa. Las personas que llevan trabajando dos años o menos son los más felices (un 82% frente a un 76% de las personas que llevan 10 o más años). Lo mismo ocurre con el número de años que la gente permanece haciendo las mismas funciones, ya que un 75% de las personas que llevan desempeñando las mismas funciones durante 8 años o más son felices, frente al 83% de las que llevan menos de un año. Estos autores señalan que esto podría solucionarse modernizando los puestos de trabajo con el tiempo y también ayudaría que las personas tuvieran nuevos retos profesionales (Chiumento, 2007).

El lugar que el puesto ocupa en la estructura organizacional parece ser también relevante ya que cuanto más abajo se encuentre el puesto de trabajo en la jerarquía organizacional, menos feliz se es. Entre los directivos un 85% son felices, mientras que entre las personas que trabajan en talleres, solo son felices un 76% de ellos. Los empleados que trabajan a tiempo parcial, son más felices que los que dedican toda la jornada al trabajo: 84% de empleados a tiempo parcial son felices frente al 79% de los trabajadores a tiempo completo son felices. Esto puede ser debido a que las personas que trabajan a tiempo parcial, tienen mejor conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, es decir, que el trabajo no ocupa toda la vida de la persona. También hay un dato interesante relacionado con este factor: los trabajadores provisionales son más felices aún. Esto puede deberse a que estos empleados tienen un trabajo variado e interesante que marca la diferencia. Además, los empleados de duración determinada son menos felices que los empleados con contrato fijo. Esto se puede deber a la seguridad en el trabajo con la que contarían los contratados de manera fija (Chiumento, 2007).

En cuanto al sexo, un 82% de las mujeres se sienten satisfechas laboralmente frente a un 78% de los hombres. En relación a la edad, las edades de 25 y 65 años son las más felices en contraposición a las de 40 años que son las más infelices, tal vez porque los trabajadores más jóvenes tienen mucha motivación en empezar a trabajar y

en aprender, y los de 65 años sienten que han llegado a la cima de su carrera. Mientras que los de 40 años piensan que aún les quedan veinte años de trabajo y, además, posiblemente sean los que mayor carga familiar tengan (Chiumento, 2007).

Un último elemento a destacar es el dinero. El estudio concluye que sólo aquellos que son muy infelices en el trabajo dicen que el dinero les da la felicidad: el 69% de las personas infelices en su trabajo citan el salario competitivo como el principal factor en hacerlos felices (Chiumento, 2007). Así pues, el dinero parece no comprar la felicidad.

Sobre la base de estos resultados, los factores que dan la felicidad en el trabajo por orden descendente son: amistad con los compañeros de trabajo, trabajo agradable, buen jefe, buen equilibrio entre la vida y el trabajo, trabajo variado, creer que lo que se está haciendo vale la pena, sentir que lo que estamos haciendo hace la diferencia, ser parte de un equipo, reconocimiento del éxito y salario competitivo. En cambio, los factores que influyen en la infelicidad en orden descendente son: falta de comunicación con la parte superior, salario poco competitivo, el no reconocimiento de los logros, no tener un buen jefe, desarrollo personal escaso, sentir que tus ideas están siendo ignoradas, falta de oportunidades para el desarrollo, falta de beneficios, un trabajo no entretenido, no sentir que se está marcando la diferencia (Chiumento, 2007). De este modo y desde esta investigación se desprende por una parte, una serie de variables sociodemográficas que parecen estar asociadas de manera diferencial a la felicidad y, por otra parte, se desprenden distintos factores tanto de tipo organizacional como grupal y de características del puesto de trabajo que también parecen estar asociados a la misma. Parece ser que las mujeres son más felices que los hombres en el trabajo y que la edad no mantiene una relación directa con la felicidad, ya que las personas de cuarenta años serían las menos felices. Tener un trabajo de jornada parcial hace que las personas se sientan más felices que las que lo realizan en jornada completa y cuanto más alto sea el puesto en que una persona se encuentra, más feliz es.

Un segundo trabajo relacionado con este ámbito se titula “Felicidad en el trabajo de empleados en pequeñas y medianas empresas, Tailandia” *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand* (Chaiprasit, y Santidhirakul, 2011), desarrollado con el objetivo de estudiar los factores que están

afectando a la felicidad de los empleados en el trabajo de las PYME en Chiang Mai (Tailandia). Para ello elaboraron un cuestionario que mide la felicidad en el ámbito empresarial, partiendo de un modelo conceptual basado en la hipótesis de que los principales factores que afectan a la felicidad laboral serían: la inspiración de trabajo, el valor compartido de la organización, la relación, la calidad de vida laboral y el liderazgo. El cuestionario elaborado fue administrado a 300 empleados (100 pertenecían a la industria manufacturera, 100 al sector servicios y otros 100 al sector comercial; 149 eran hombres y 151 mujeres) entre noviembre de 2010 y abril de 2011, cara a cara a través de una entrevista. Sus edades estaban comprendidas entre los 20 y los 60 años. Otras variables sociodemográficas y ocupacionales tenidas en cuenta desde este estudio fueron el nivel de estudios (99 personas tenían estudios inferiores a Bachiller, 163 habían cursado Bachiller y 35 tenían estudios superiores a Bachiller) y los años trabajados (el 11,3% llevaban menos de un año trabajando; 41,3% entre uno y cinco años; 24,6% llevaban entre seis y diez años; y 22,6% llevaban más de diez años). Los resultados fueron analizados utilizando estadística descriptiva.

En lo que a la estructura factorial de este cuestionario se refiere, esta se compone de cinco factores: El primero de ellos es la inspiración en el trabajo, o dicho de otro modo si el empleado siente que cumple sus metas, que su trabajo se encuentra en un nivel acorde con su formación, si se siente libre a la hora de decidir en la realización de sus tareas y si estas tareas son un reto para él. Algunos de los ítems que incluye son: “Las tareas asignadas son un reto”, “El trabajo actual ofrece oportunidades de promoción” y “El trabajo actual exige alto nivel de responsabilidad”. El segundo factor identificado es el valor compartido de la organización, es decir, el hecho de que el trabajador crea en los valores de la empresa y que ponga estos en práctica (cultura organizacional), e incluye ítems como: “Cree en los valores de la organización y los pone en práctica”, “Usted es importante para los compañeros de trabajo”.

La relación, tercer factor que emerge, se define como el compañerismo entre cualquier trabajador de la empresa e incluye ítems como: “El líder asume un papel importante en la creación y desarrollo de equipos de trabajo”, “El líder promueve el deseo y la mente creativa para que los empleados sean entusiastas en el trabajo” y “El líder puede poner de manifiesto el potencial de los empleados para que trabajen de manera eficiente”. Otro de los factores es la calidad de la vida laboral, la cual se refiere

a la relación que se establece entre el ambiente laboral, la participación de los trabajadores y la humanización del trabajo. Algunos ítems que utilizan son: “El ambiente de trabajo es bueno, seguro, y promueve tanto la salud física y mental de los seres humanos” y “Hay un buen equilibrio entre vida personal y laboral”.

El último factor es el liderazgo, es decir, el hecho de que los jefes promuevan la felicidad en los empleados a través de la motivación, entre otras estrategias. Algunos de los ítems que incorpora son: “El líder asume un papel importante en la creación y desarrollo de equipo de trabajo”, “El líder ofrece una comprensión compartida entre el personal”, “El líder hace que el personal tome conciencia de la visión y la misión de la organización”, “El líder promueve la descentralización del poder entre los empleados” y “El líder recuerda y presta atención a su éxito”.

Los resultados muestran que sólo estos tres últimos factores afectaron significativamente al constructo de la felicidad. En cuanto al factor “Relación”, para obtener buena puntuación en éste, las organizaciones deben promover la confianza, la honestidad, la amistad, el altruismo, así como el intercambio de opiniones, enseñar a ayudar a los demás y trabajar en equipo. En relación al factor “Calidad de la vida laboral”, un buen ambiente de trabajo mejora la salud física y mental. Una buena actitud en el trabajo disminuye los problemas en el entorno laboral. Por último, en cuanto al factor “Liderazgo”, los líderes deben prestar atención a los empleados. Para ello deben comunicarse con ellos, informándoles de su desempeño, deben darles consejos y escucharles. Promover la felicidad en el entorno laboral significa la creación de motivación laboral, creando así el deseo de trabajar. También es importante una comunicación transparente (Chaiprasit y Santidhirakul, 2011).

Otro de los resultados interesantes de este estudio tiene que ver con el papel del dinero, y es que no parece que sea un factor explicativo de la felicidad del trabajador en la empresa, en la línea de los resultados obtenidos por el estudio desarrollado por Rodríguez-Carvajal et al. (2010) y por el anterior (Chiumento, 2011), ya descritos. Así pues el dinero no hace que el trabajador sea más feliz y por ello este factor no hace que los trabajadores rindan más.

Por último, el tercer estudio relevante en este aspecto es el primer informe de investigación del Instituto de la felicidad de Coca Cola, realizado en el año 2008. Su

objetivo era analizar los condicionantes que nos llevan a afirmar si somos felices o no y en qué medida influyen en nuestro estado de ánimo los factores sociales, familiares, laborales y económicos, entre otros. Basado en un total de 3000 entrevistas personales a residentes en España de entre 18 y 65 años. El método de muestreo fue polietápico estratificado por comunidades autónomas y hábitat. La selección final de la unidad muestral fue realizada por cuotas de sexo, edad y clase social. Esta investigación es la más grande realizada en este campo en España.

De entre todos los factores estudiados (pareja, familia, trabajo, nivel económico, etc), el más relevante para el presente estudio, es aquel que tiene que ver con la influencia que distintos aspectos del contexto laboral tienen sobre la felicidad en el trabajo. Entre las personas que se consideran muy felices, un 82% dice tener buena relación con sus compañeros, frente a un 72,1% de los poco felices. El 72,1% de los que afirman ser muy felices dicen llevarse bien con su superior, frente al 61,5% de los poco felices. En cuanto a la relación con los subordinados, entre las personas que dicen ser muy felices, un 43,6% tiene buena relación con los empleados a su cargo, frente a un 20,2% de los poco felices. Llama la atención que un porcentaje relativamente alto (52,3%) no sabe o no contesta (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008).

En relación a la valoración que se hace de la propia empresa, el 76,5% de las personas muy felices tiene una buena valoración de su empresa, frente al 54,8% de las personas poco felices. Esta diferencia es muy grande e implica que un sector grande de los empleados está comprometido con sus empresas. En cuanto al reconocimiento laboral, esforzarse, rendir, mostrar compromiso o exprimir el talento es positivo en el entorno laboral. Pero si estas actitudes no son valoradas, puede darse la vuelta a la tortilla y ser fuente de insatisfacción o infelicidad: un 74,2% de las personas felices consideran que sus jefes valoran su trabajo, frente a un 52,8 de las personas poco felices. Ocurre lo mismo con el reconocimiento por parte de los compañeros: un 81,4% de las personas felices sienten que sus compañeros les reconocen las tareas bien hechas, frente a un 54,8% de los poco felices (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008).

Trabajar en lo que a uno le gusta también parece ser importante para la satisfacción y la felicidad de los empleados. Por este orden, proporcionan más felicidad las actividades creativas, las acordes con la formación del interesado, las intelectuales y

las que se realizan de cara al público. También satisface más desempeñar la labor profesional en compañía que solo. Para apoyarnos sobre los datos, de las personas muy felices, un 27,6% se dedica a tareas intelectuales, un 39,5% a tareas en línea con su formación y un 39% a tareas de tipo creativo. Mientras que de los poco felices, encontramos que un 20,2% se dedican a tareas intelectuales, un 25% a tareas en línea con su formación y un 27,9% a tareas de tipo creativo (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008).

En relación al lugar en el que se trabaja, claramente se declaran más felices los empleados de oficinas, comercios o locales cerrados que quienes están en ambientes exteriores. En relación a los datos, un 67,7% de las personas muy felices trabajan en lugares cerrados frente a un 47,1% de los poco felices. En relación a la comodidad y el ahorro de tiempo, entre los que se declaran felices, un 44,5% tardan menos de 15 minutos en llegar al trabajo frente a un 22,1% de los pocos felices que tardan también menos de 15 minutos (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008). Por lo tanto hay más personas que emplean menos tiempo para llegar al trabajo entre las personas felices que entre las personas poco felices.

En cuanto a las variables sociodemográficas, no se encuentran diferencias significativas en relación al sexo, es decir, la felicidad no tiene género, sin embargo cuando lo que se examinan son porcentajes parece que entre las personas que dicen ser muy felices, se registra un porcentaje de mujeres significativamente superior: un 55,9% frente al 44% de hombres. En cuanto a la edad, la felicidad varía con esta variable: entre los jóvenes de 26 a 35 años se aprecia una mayor diferencia entre los porcentajes de muy felices y de poco felices ya que un 26% dicen ser muy felices y un 19,8% dicen ser poco felices. Además, en la etapa de la madurez (36-55 años), el porcentaje de personas felices es significativamente más bajo que el porcentaje de personas que piensan que son infelices.

Un factor importante relacionado con este ámbito es el dinero. De los tres elementos más importantes para las personas (salud, amor y dinero), el dinero es el que menos importa para la felicidad de las personas. Un 35,5% de los hombres dicen que la salud es lo más importante; un 28,9% opinan que lo más importante para alcanzar la felicidad es el amor; y un 20,1% creen que el dinero es lo más importante. Los

resultados de los pensamientos de las mujeres apoyan este mismo orden pero con una gran diferencia: mientras que los hombres dan más importancia al dinero y a aspectos relacionados con el trabajo y los estudios, ellas creen que el amor es más importante (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008).

Así pues, las personas más felices son aquellas que mantienen una buena relación tanto con los jefes como también con los compañeros y subordinados. Son aquellas que tienen una buena valoración de su propia empresa. También aquellas personas que sienten que se les reconoce en su trabajo, tanto por parte del jefe como por los compañeros. Las más felices son las personas que trabajan en actividades creativas, acordes con su formación, intelectuales y de cara al público. En cuanto al lugar de trabajo, las más felices trabajan en lugares cerrados como oficinas o comercios. Por último, en relación al tiempo que se tarda en llegar al trabajo, las personas felices tardan menos de 15 minutos. En cuanto a aspectos sociodemográficos, existen más mujeres felices que hombres y existen más personas infelices tras cruzar la edad de 36 años.

El cuarto estudio relacionado con estos aspectos ha sido la Segunda Encuesta realizada por Adecco sobre la felicidad en el trabajo (2011). El Grupo Adecco, con sede en Zurich, Suiza, es uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de recursos humanos. En sus resultados muestra que el 76,7% de los encuestados cree que el reconocimiento social en su trabajo le haría más feliz, frente a un 23,2% que opina que no. El 60% de los encuestados opinan que la felicidad es mayor en los primeros años de trabajo pero con el tiempo va desapareciendo. También muestran que el 75% de los encuestados opinan que tener un cargo más superior no aporta felicidad a la persona. Los factores que más influyen en la felicidad de los trabajadores de España según sus opiniones en las encuestas, en orden descendente, son: el ambiente laboral, el sueldo y de la realización personal; un buen horario y el desarrollo de habilidades personales; los beneficios sociales, la cercanía al trabajo y el reconocimiento de compañeros y superiores.

A modo de conclusión, y como paso previo a la presentación del instrumento de medida que desde este trabajo se propone, puede señalarse que la influencia o factor sobre la felicidad del trabajador en la que más claramente han coincidido los estudios precedentes es la relación con los compañeros de trabajo. Un factor que describen como

una relación óptima, de respeto y confianza con los compañeros y que afecta positivamente a la felicidad en el trabajo. También hay coincidencia en la importancia del reconocimiento laboral. Cuando un trabajador realiza una tarea correctamente o alcanza su mayor meta, los jefes y compañeros deben felicitarle y reconocerle que lo ha hecho bien. A la mayoría de las personas nos gusta que nos feliciten cuando hemos realizado una tarea correctamente. No obstante y si bien hay coincidencia al señalar su importancia, hay que señalar que el peso que se le otorga desde los diversos estudios examinados es distinto por lo que se hace evidente la necesidad de desarrollar más estudios que permitan determinar cuál es la contribución exacta de este factor a la felicidad.

Coinciden en otro factor que, aunque denominado de formas diferentes según el estudio, todos lo definen de la misma manera: un trabajo que sea interesante, acorde con su formación, agradable, etc. para el empleado. Cabe señalar que los resultados de uno de los estudios analizados muestran que este factor no tiene una influencia significativa con la felicidad de los trabajadores (Chaiprasit y Santidhirakul, 2011). Esto hace evidente la necesidad de desarrollar más estudios que clarifiquen la exacta importancia que tiene en la felicidad. Lo mismo tiene lugar con el factor que se define como buena relación con el propio jefe.

Los estudios no han coincidido en más factores, lo que señala de nuevo la necesidad de desarrollar más estudios al respecto. A parte de lo comentado, otras causas podrían ser tanto la falta de consenso en cuanto a la felicidad, como se ha mostrado en apartados anteriores, como el hecho de que cada estudio haya utilizado una muestra de distinta cultura, ya que según esta, las personas dan más importancia a unos factores o a otros. Y aunque hay algunos de ellos que coinciden en algún otro factor, no lo hacen respecto al peso del factor en relación a la felicidad. Por lo tanto se observa de nuevo la necesidad mencionada antes.

Las personas suelen pensar que el dinero da la felicidad, pero este no ha sido estudiado en profundidad en los estudios precedentes aunque, tres de ellos, señalan que esta afirmación es falsa. En contraposición, los resultados de Adecco (2011) muestran que este factor se encuentra en segundo lugar según su importancia para los empleados. Estos resultados opuestos nos llevan otra vez a la necesidad de más estudios al respecto.

4. UNA PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LA FELICIDAD EN LA EMPRESA

Una vez señaladas en puntos anteriores los principales factores que afectan a la felicidad en el entorno laboral identificados en trabajos precedentes, en este punto se presenta la propuesta de cuestionario (ver Anexo-1) elaborado sobre tal base para evaluar la felicidad del trabajador en la empresa. Así, se considera que la felicidad en el entorno laboral se basa en los siguientes cinco factores (ver Anexo-2):

1- RELACIONES INTERPERSONALES con los compañeros, con el jefe y con los subordinados, etc. Esta dimensión se describe como el tipo de interacción que existe entre los miembros que forman la empresa, esta puede ser mala, buena o incluso puede no existir. (Para ver los ítems que lo componen: ver Anexo-2).

2- VALORACIÓN DE LA PROPIA EMPRESA: este factor se define como la opinión que el propio trabajador tiene de la empresa en la que trabaja. Esta opinión se forma a partir de diferentes aspectos relacionados con la empresa como los siguientes: estar contento con los ideales de la empresa y por sus conductas; buen ambiente laboral; trabajar en lo que a uno le gusta y acorde con la formación; etc. (Ver Anexo-2).

3- RECONOCIMIENTO LABORAL: este se describe como el reconocimiento de los miembros de la organización hacia los éxitos de los trabajadores. Esto tiene lugar cuando la empresa valora las buenas actitudes de los trabajadores o cuando los jefes consideran que sus trabajadores son valiosos y, además, lo hacen saber. (Ver Anexo-2).

4- CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO FÍSICO: esta dimensión se define como todos aquellos aspectos del ambiente de trabajo que pueden afectar al trabajador. El dónde es importante, los trabajadores deben sentirse como en su casa ya que la empresa debe ser un entorno acogedor. En oficinas, comercios y locales cerrados las personas son más felices. También en compañía se es más feliz. También la comodidad y el ahorro de tiempo al ir al trabajo o al volver. (Ver Anexo-2).

5- CONDICIONES LABORALES: esta dimensión se define como todos aquellos aspectos del trabajo que se realiza que pueden afectar al empleado. Por ejemplo: el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, seguridad laboral (existencia mínima de riesgos de accidentes laborales), salario acorde con lo que se

realiza (la no explotación de las personas a través de demasiadas horas trabajadas a partir de un escaso salario), requerimientos mínimos de salud y seguridad o también si existe mobbing. (Ver Anexo-2).

5. CONCLUSIONES

Como ya se ha señalado, este trabajo tenía dos objetivos. El primero de ellos ha sido realizar una revisión bibliográfica, con la finalidad de, por un lado, aclarar y entender mejor el constructo de la felicidad y, por otro lado, mostrar sobre la base de la literatura existente que el hecho de que los trabajadores sean felices, tiene consecuencias positivas para la empresa. El segundo objetivo pasaba por la construcción y la propuesta de un cuestionario que mida la felicidad en el ámbito empresarial, a partir de la revisión bibliográfica. Objetivo este último muy relevante ya que, por un lado, existen muy pocas investigaciones sobre las consecuencias de la felicidad en los trabajadores que hayan construido un cuestionario sobre este concepto y, por otro, diferentes autores interesados en esta ámbito sugieren que hacen falta medidas de la felicidad ya que desde principios del siglo XX los autores han tenido este deseo para así mejorar las condiciones de vida de las personas (Instituto de la felicidad de Coca Cola, 2008).

A partir de la bibliografía analizada, se ha construido un instrumento adecuado para la evaluación de la felicidad en los trabajadores integrado por cinco factores: relaciones interpersonales, valoración de la propia empresa, reconocimiento laboral, características del entorno físico y condiciones laborales. Más allá de su utilidad como herramienta de investigación para tratar de llegar a un consenso sobre los factores que influyen en la felicidad, este cuestionario ha sido desarrollado de tal forma que en un futuro sirva para el ámbito aplicado y pueda usarse así, para ayudar a los trabajadores a ser más felices y por qué no a ser más productivos. Este instrumento puede aplicarse en cualquier sector empresarial ya que se ha construido sobre la base de investigaciones cuyos resultados no se referían a ningún ámbito en concreto. El tipo de cultura al que se refiere este instrumento tampoco se limita a la española ya que, como se ha podido comprobar a lo largo de este trabajo, se han revisado estudios de diferentes culturas.

Cabe señalar que esta medida es de vital importancia ya que con sus resultados, los directivos de estas empresas podrían saber en qué estado emocional se encuentran

sus empleados y tomar medidas al respecto, ya que el hecho de que un trabajador no sea feliz tiene consecuencias negativas para el funcionamiento de la empresa. Además, como se ha mostrado en la investigación de Rodríguez-Carvajal et al. (2010), las ganancias pueden ser mutuas, es decir, tanto para los empleados (mayor bienestar) como para las empresas (mayores beneficios). Por su diseño se trata de un instrumento fácil de aplicar ya que requiere unas instrucciones simples (ver anexo-1) y si añadimos que sus resultados pueden ser muy relevantes para el ámbito empresarial ya que pueden dar lugar a estrategias que mejoren la felicidad de los empleados, estamos ante un instrumento perfecto y muy útil para el ámbito aplicado.

Sobre la base de lo revisado, cabe esperar que las variables sociodemográficas afecten al grado de felicidad, ya que los estudios antes mencionados concluyen que hay relaciones significativas entre cada una de esas variables (el sexo, la edad, los años de permanencia, el puesto de trabajo) y la felicidad del trabajador. En relación a los factores, se espera que los resultados de un análisis factorial pongan de manifiesto que este cuestionario tiene una composición multifactorial, así pues se espera que los ítems correspondan a los factores que aparecen en el anexo-2. Aunque cabe señalar que los factores características del entorno y condiciones laborales pueden aparecer como uno sólo ya que puede ser que sus ítems se relacionen con un factor más general. Algo parecido podría ocurrir con el factor relaciones interpersonales ya que podría ser que apareciera dividido en dos tras el análisis factorial. Esto puede ser debido a que en este instrumento se han considerado los ítems relacionados tanto con las relaciones entre compañeros como con las relaciones con el jefe, como el mismo tipo de comportamiento.

La principal limitación de este trabajo, - amén de que el cuestionario elaborado no haya podido ser pasado -, tiene que ver con la escasez de bibliografía científica relacionada con la construcción de una medida para la felicidad en el ámbito empresarial. Actualmente la Psicología Positiva está en su auge así que cabe esperar que no tarden en aparecer más investigaciones al respecto. La falta de consenso sobre las definiciones de los conceptos relativos a felicidad, incluyendo este, es otra de las limitaciones de este estudio. Las investigaciones sobre los aspectos positivos del ser humano son recientes, lo que justifica que las definiciones de felicidad, bienestar, emoción positiva, satisfacción, etc., no estén consensuadas. Por lo tanto ayudaría

bastante un consenso a la hora de construir una medida de ellas. Por otro lado, ha sido solucionada una posible limitación en relación a que algunas personas no contestan con total sinceridad a lo preguntado. Esto se ha intentado solucionar con la inversión de algunos de los ítems propuestos. Con lo cual, tras los resultados se eliminarán aquellos cuestionarios de sujetos que no hayan respondido correctamente.

Respecto a las sugerencias para el futuro, se recomienda llevar a cabo este estudio ya que los análisis podrían aportar resultados interesantes y necesarios, dado la escasez y el poco consenso entre estos. También se recomienda incidir en el anonimato de los cuestionarios para intentar tener el mayor porcentaje posible de sujetos y también para que todos los campos de las variables sociodemográficas estén rellenos, dada la importancia de las relaciones entre estas y la felicidad.

6. REFERENCIAS

Adecco. (2011). II Encuesta de Adecco sobre la felicidad en el trabajo: ¿qué nos hace felices en el trabajo?

Anónimo (s.f.). *El portal de la Organización Mundial de la Salud*. OMS. Consultado el 2 de mayo de 2012 en <http://www.who.int/es/>

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 2, 157-170.

Cecilia, E. (2005). *Psicología Positiva & Emociones Positivas*.

Chaiprasit, K. y Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.

Consultora Chiumento. (2007). *Happiness at Work Index Research report*.

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12, 1, 83-96.

Instituto de la Felicidad de Coca Cola. (2008). *Primer informe de Coca Cola de la Felicidad*. Coca-Cola Iberia.

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.). Madrid, España: Autor.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., De Rivas- Herмосilla, S., Álvarez-Bejarano, A. y Sanz, A. I. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. Universidad Autónoma de Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 3, 235-253.
- Ryan, R. M., Huta, V. y Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Ryff, C. D., 1995. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4) 99-104.
- Salanova, M., Martínez, I. M., Cifre, E., Schaufeli, W. B. (2005). ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el flow en contextos laborales. *Rev. De Psicol. Gral. Y Aplic.*, 58(1), 89-100.
- Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Autor.
- Van de Voorde, K., Paauwe, J. & van Veldhoven, M. (2009). HRM, well-being and organizational performance: a systematic review of the literature.
- Vázquez, C. y Castilla, C. (2007). Emociones positivas y crecimiento postraumático en el cáncer de mama. *Psicooncología*, 2-3 (4), 385-404.
- Vázquez, C., Hernangómez, L. y Hervás, G. (2004). Longevidad y emociones positivas. En L. Salvador-Carulla, A. Caro y JR. Cabo (Eds.), *Longevidad: Un tratado integral sobre promoción de la salud en la segunda mitad de la vida*, 752-761. Madrid: Panamericana.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la salud*, 5, 15-28.

7. ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

Este cuestionario es totalmente anónimo y pretende medir su grado de felicidad en relación a su trabajo. Su único objetivo es la realización de una investigación sobre la felicidad en las empresas y el tratamiento de sus datos será totalmente anónimo, por lo que su respuesta no le afectará en ningún momento.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

En la siguiente tabla aparecen las posibles respuestas que usted deberá apuntar en las casillas de cada enunciado que aparecen en la siguiente página, utilizando la escala que aparece en primer lugar. Sólo debe escribir uno de estos números, en cada enunciado, dependiendo del grado en que esa afirmación se relaciona con usted. Se le ruega por favor que sea sincero.

1: totalmente de acuerdo	2: de acuerdo	3: ni de acuerdo ni en desacuerdo	4: en desacuerdo	5: totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	-----------------------------

Nota: si no se pudiera puntuar algún enunciado porque no tiene que ver con su situación ponga una X.

Enunciado

Respuesta ↓

1-Me siento feliz en mi trabajo.	
2-La relación con mi jefe es muy buena.	
3-La relación con mis compañeros de trabajo es muy buena.	
4-Si tengo empleados a mi cargo, tengo una buena sintonía con mis subordinados.	
5-En mi empresa no existe comunicación con el jefe, en el sentido de que no lo conocemos y es difícil poder comunicarnos con él cuando lo necesitamos.	
6-Me gusta tanto mi trabajo que normalmente pierdo la noción del tiempo.	

7-Mi trabajo no está acorde con mi formación, ya que realizo unas tareas que están por encima/debajo de mi formación.	
8-Mi empresa se preocupa en que exista un buen equilibrio entre mi vida laboral y familiar.	
9-Cuando me esfuerzo por realizar una tarea y mis resultados son positivos, mi empresa sabe cómo reconocer mis buenas actitudes y resultados.	
10-Valoro muy bien a mi empresa ya que tengo una percepción positiva de ella.	
11-Normalmente trabajo en lo que a mí realmente me gusta y me interesa.	
12-En general, en mi empresa existe un clima negativo ya que no existe compañerismo entre los trabajadores y esto deriva problemas a la hora de trabajar en equipo.	
13-Sé que mis jefes consideran que yo soy un trabajador valioso para la empresa.	
14-Cuando vuelvo del trabajo, tengo poco tiempo hasta llegar a casa a descansar.	
15-Me siento comprometido con el éxito de mi empresa.	
16-En mi trabajo no reconocen mis buenos resultados como me merezco.	
17-Mis compañeros me felicitan cuando realizo un trabajo con éxito.	
18-La mayor parte del tiempo que paso en mi lugar de trabajo, siento que estoy en un lugar acogedor, parecido a la sensación de estar en mi casa.	
19-Las formas de trabajar o el modo en que se trabaja en mi empresa suele ser cómodo y me suelo encontrar a gusto.	
20-En mi opinión, el salario que recibo no se corresponde a las funciones que realizo ya que me encuentro en una situación de explotación.	
21-En mi trabajo se tiene muy en cuenta el riesgo laboral y por ello existen muchas medidas de seguridad.	
22-Pienso que en mi empresa se dan los mínimos requerimientos de salud y seguridad.	
23-En mi entorno laboral, el respeto brilla por su ausencia y por ello suele ser frecuente las agresiones verbales o físicas.	

Edad:

Sexo:

Estudios realizados:

Estado civil:

Puesto de trabajo:

Años de permanencia:

Sector de la actividad:

¿Su salario es competitivo? Sí No

ANEXO-2

Tabla.1: Relación de los cinco factores con sus correspondientes ítems.

FACTORES	ÍTEMS
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">- La relación con mi jefe es muy buena.- La relación con mis compañeros de trabajo es muy buena.- Si tengo empleados a mi cargo, tengo una buena sintonía con mis subordinados.- En mi empresa no existe comunicación con el jefe, en el sentido de que no lo conocemos y es difícil poder comunicarnos con él cuando lo necesitamos.- En general, en mi empresa existe un clima negativo ya que no existe compañerismo entre los trabajadores y esto deriva problemas a la hora de trabajar en equipo.
Valoración de la empresa	<ul style="list-style-type: none">- Me siento comprometido con el éxito de mi empresa.- Me gusta tanto mi trabajo que normalmente pierdo la noción del tiempo.- Mi trabajo no está acorde con mi formación, ya que realizo unas tareas que están por encima/debajo de mi formación.- Valoro muy bien a mi empresa ya que tengo una percepción positiva de ella.- Normalmente trabajo en lo que a mí realmente me gusta y me interesa.

<p style="text-align: center;">Reconocimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando me esfuerzo por realizar una tarea y mis resultados son positivos, mi empresa sabe cómo reconocer mis buenas actitudes y resultados. - Sé que mis jefes consideran que yo soy un trabajador valioso para la empresa. - Mis compañeros me felicitan cuando realizo un trabajo con éxito. - En mi trabajo no reconocen mis buenos resultados como me merezco.
<p style="text-align: center;">Características del entorno físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando vuelvo del trabajo, tengo poco tiempo hasta llegar a casa a descansar. - La mayor parte del tiempo que paso en mi lugar de trabajo, siento que estoy en un lugar acogedor, parecido a la sensación de estar en mi casa. - Las formas de trabajar o el modo en que se trabaja en mi empresa suele ser cómodo y me suelo encontrar a gusto.
<p style="text-align: center;">Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mi empresa se preocupa en que exista un buen equilibrio entre mi vida laboral y familiar. - En mi opinión, el salario que recibo no se corresponde a las funciones que realizo ya que me encuentro en una situación de explotación. - En mi trabajo se tiene muy en cuenta el riesgo laboral y por ello existen muchas medidas de seguridad. - Pienso que en mi empresa se dan los mínimos requerimientos de salud y seguridad - En mi entorno laboral, el respeto brilla por su ausencia y por ello suele ser frecuente las agresiones verbales o físicas.