



Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso Académico: 2016/ 2017
Convocatoria: Septiembre

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FELICIDAD EN EL
TRABAJO.**

**JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP WITH HAPPINESS AT
WORK.**

Realizado por la alumna: TANIA PACHECO ZAMORA

Tutorizado por el profesor:

- JUAN MARTÍNEZ TORVISCO

Departamento: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES
Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Resumen

El objetivo principal de esta investigación ha sido evaluar los factores que determinan la satisfacción laboral, en relación con la felicidad en el trabajo. Para ello, se ha evaluado una muestra compuesta por 50 individuos, de los cuales 26 fueron hombres y 24 mujeres, dedicados a diversos sectores de actividad. Se ha valorado la relación entre la satisfacción laboral con la felicidad en el trabajo, De qué manera influye la felicidad en el trabajo, tanto a nivel personal, como en la relación con nuestros compañeros y superiores.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Felicidad, entorno laboral.

Abstract

The main objective of this work is the factor evaluation for determining the job satisfaction, in relation to happiness at work. The sample subjected to study was composed by 50 individuals, 26 men and 24 women, with different jobs activities. I have been studied the relationship between the job satisfaction with happiness at work. In what way does happiness affect work, both on a personal level, and in the relationship with our companions and superiors.

Keywords: Job satisfaction, happiness, work environment.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	SATISFACCIÓN LABORAL.....	5-6
	2.2.1 Principales definiciones.....	6-7
	2.2.2 La satisfacción laboral como una actitud de base.....	7
	2.2.3 Dimensiones de la Satisfacción.....	8
	2.2.4 Teorías la Satisfacción Laboral.....	8-11
3.	LA FELICIDAD EN EL TRABAJO	12-14
4.	OBJETIVO E HIPÓTESIS.....	15
5.	MÉTODOS.....	15
	5.5.1. Participantes.....	15
	5.5.2. Instrumentos.....	15
	5.5.3. Procedimiento.....	16
	5.5.4. Análisis de datos.....	16
	5.5.5. Resultados.....	17-22
6.	CONCLUSIONES.....	23-24
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	25-26

1. INTRODUCCIÓN

El mundo de las Relaciones Laborales se ha vuelto cada vez más difícil y complejo, las organizaciones se han visto sometidas a un proceso de cambio continuo, por la globalización, el desarrollo de la tecnología y la alta competitividad a la que se ven sometidas. Junto a ello, la visión del factor humano en la empresa ha sufrido un cambio radical en las últimas décadas. La teoría de las relaciones humanas (también llamada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en EE.UU, como consecuencia de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, fue un movimiento de reacción a la teoría clásica de la Administración.

Las relaciones laborales se caracterizan por el desequilibrio que existe entre los trabajadores y los empresarios, debido a que los trabajadores son siempre la parte más débil de la relación laboral y la que menos poder negociador tiene. Para solucionar estos problemas, se ha establecido un marco jurídico que intenta que las relaciones laborales se desarrollen de la forma más equitativa para que no surjan tantas diferencias entre las partes de la relación laboral.

La reforma laboral de 2012 introduce cambios importantes en nuestro sistema de relaciones laborales, y lo hace principalmente en las materias de negociación colectiva, flexibilidad interna y regulación del despido, que van en la dirección adecuada y nos acercan más a la legislación laboral del resto de Europa, sin embargo, la reforma no contempla medidas contundentes ni para acabar con la dualidad ni para mejorar la eficacia de las políticas activas.

2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un concepto sumamente importante en el estudio del comportamiento organizacional puesto que la mayoría de los trabajadores constituyen un fin en si misma o un medio hacia el objetivo de la satisfacción laboral, están asociadas a indicadores organizacionales como; la calidad del desempeño, bajas, rotaciones, rendimiento etc

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas más estudiados debido a su relevante importancia en el entorno laboral. *Locke (1984)*, fue uno de los investigadores que más reflejó la importancia del tema.

Una de las principales razones por la que los trabajadores consideran la satisfacción laboral de suma importancia, es que para la mayoría constituye un fin en si misma, o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal. Tanto la satisfacción laboral como la insatisfacción están estrechamente relacionadas.

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el bienestar del trabajador, se está convirtiendo con el paso del tiempo en un problema central para la investigación de la organización (*Boada y Tous, 1993*).

La satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. Principalmente se centró en los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como; accidentabilidad, absentismo cambio o abandono de la organización (*Aldag y Brieg, 1975*) A posteriori los intereses se centraron en la calidad de vida laboral. La satisfacción laboral se configuró como una dimensión valiosa en sí misma para la intervención organizacional.

Schneider (1985) enumera dos razones fundamentales para explicar la satisfacción laboral:

1. La satisfacción en el trabajo es un resultado sumamente importante de la vida organizacional.
2. La satisfacción ha aparecido como un predicador significativo de conductas como el absentismo y el cambio de puesto y de organización.

En nuestra sociedad abundan las organizaciones de servicios, y en éstas, las actitudes de los trabajadores en el momento en el que presta un servicio determinado, este hecho adquiere una gran importancia, ya que puede influir en la calidad del servicio prestado.

Schneider (1985) señala que no hay teorías que explique qué factores determinan la satisfacción en el trabajo, exceptuando la teoría de la equidad, que especifica con bastante exactitud las condiciones que llevan a la insatisfacción. La confusión conceptual entre motivación y satisfacción, la variedad de variables individuales grupales y organizacionales relacionadas con la satisfacción laboral y la abundancia de

un gran número de medidas que dificultan la comparación de los resultados pueden contribuir a explicar esta escasez.

En la actualidad no existe una definición acorde sobre el concepto de satisfacción laboral, es más en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (*Harpaz, 1983*).

Tratando de definir el concepto de satisfacción en el trabajo nos encontramos con el hecho de que los diversos investigadores utilizan términos como; actitud del empleado, moral laboral, satisfacción en el trabajo etc. En otras ocasiones utilizan términos mencionados de manera completamente distinta y variando y oponiendo las definiciones de unos y de otros.

Campell, ya había observado qué tal confusión se debe a los distintos enfoques que cada investigador interpreta.

2.2.1 Principales definiciones.

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples maneras, según los números investigadores puesto que cada uno aportaba su propia definición.

Cities (1969), definía la satisfacción laboral como un estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto que una persona tenía hacia su trabajo.

Smith, Kendal y Hulling (1969), afirmaban que se trataban de sentimientos de la situación laboral.

Locke (1976), decía que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o confortable resultante de las experiencias laborales de las personas.

Priece y Mueller (1986) y *Mueller y McCloskey (1990)*, veían la satisfacción laboral como una orientación afectiva positiva hacia el trabajo.

Muchinsky (1993), afirmaba que la satisfacción laboral se trataba de una respuesta emocional hacia el trabajo.

Newstron y Davis (1983), se decantaban en pensar que la satisfacción laboral era un conjunto de emociones favorables y desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

De todas las definiciones anteriores, la más aceptada por la literatura, ha sido la aportada por *Locke (1976)* “*Es un estado emocional, positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona*”, pues esta definición supone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global que abarca facetas específicas de satisfacción, como son: compañerismo, supervisión, oportunidades de promoción etc

Un segundo grupo de autores consideran la que satisfacción laboral se encuentra estrechamente relacionada con las emociones.

(1962), define la satisfacción laboral en base a la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente percibida.

Beer (1964), afirmaba que se trata de la actitud de los trabajadores hacia aspectos determinados del trabajo.

Schneider y Snyder (1975), *Payne, Fineman y Wall (1976)*, *Salanicik y Pfeffer (1977)*, *Aldag y Brief (1979)*, *Arnols, Robertson y Cooper (1991)* y por último *Bravo (1992)*, definían la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.

Blum (1976), decía que es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo.

Harpaz (1993), realiza una revisión de todas las definiciones que se han dado sobre la satisfacción laboral y llega a la conclusión que la satisfacción laboral está compuesta por diversos elementos; afectivos, cognitivos y conductuales.

Peiró (1984), la define como una actitud general resultantes de muchas otras actitudes específicas.

Griffin y Baternan (1986), afirman que se trata de una construcción global lograda a través de facetas específicas de satisfacción.

Y por último *Newstron y Davis (1993)*, definen la satisfacción laboral como una actitud afectiva.

2.2.2 La satisfacción laboral como una actitud de base.

Por satisfacción laboral se entiende como un conjunto de respuestas afectivas que una persona tiene en su puesto de trabajo y en los diferentes aspectos de éste. Para poder entender el concepto de satisfacción laboral, es necesario tener claro el concepto de actitud.

Las actitudes son conceptos teóricos a los que uno llega por lógica y sólo se pueden observar y captar, a través de declaraciones verbales.

Su naturaleza es puramente teórica ay su presencia se supone sólo por las constancias observadas en muestra de individuos que responden a determinadas proposiciones verbales, es decir, valores, ideas, opiniones, juicios y reacciones afectivas (*Pastor, 2000*).

La actitud es una disposición secreta, preparatoria de las respuestas conductuales ante algunos estímulos psicosociales. Las actitudes deberían ser consideradas como predisposiciones ante objetos, personas, ideas y que estas predisposiciones tendrían fundamente fisiológico.

2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Muchas de las definiciones ya mencionadas hacen referencia a la satisfacción laboral, como una actitud global, otras la definen como un conjunto de actitudes hacia el trabajo o las distintas apariencias relacionadas con él. Por tanto existen dos aproximaciones para definir la satisfacción laboral:

- La aproximación unidimensional: se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, no se compone de la suma de factores que componen el trabajo.
- La aproximación multidimensional: defiende que la satisfacción está formada por diferentes condicionantes y que cada uno de ellos puede ser medido por separado.

2.2.4 Teorías de la Satisfacción.

A la largo de la historia, además de haber múltiples definiciones de la satisfacción laboral, existen una multitud de teorías acerca de la misma, estas teorías están ubicadas en dos orientaciones.

- Teorías del contenido; basada en objetivos, necesidades que generan o condicionan la satisfacción laboral.
- Teorías del proceso; basada en la descripción y análisis de los procesos que activan, coordinan y mantienen la actitud de la satisfacción laboral.

Dentro de las Teorías basadas en contenidos, destacan principalmente tres: “*Teoría físico-económica de Taylor (1911)*”, “*Modelo de la escuela de las relaciones humanas (1946)*” y “*Teoría de las necesidades*” siendo esta última la que más relevancia ha tenido.

Dentro de las teorías de contenido, *Maslow (1954-1975)*, destaca la “*Teoría de la jerarquía de las necesidades*”, fundamentaba que las necesidades sociales no sólo eran las únicas responsables de la satisfacción laboral, sin que había una extensa gama de necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente, por lo que Maslow destaca la necesidad de crear un ambiente organizativo.

Maslow estructuraba estas necesidades en cinco niveles en función de su importancia:

1. Necesidades fisiológicas: son necesidades que son básicas para sobrevivir, como por ejemplo: alimentos, líquidos, refugio, sexo y demás exigencias corporales.
2. Necesidades de seguridad: son las necesidades que se refieren a la protección, ausencia de miedos, orden y alcanzar una estabilidad en la vida.
3. Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: son las necesidades sociales, como pueden ser: el afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.

4. Necesidades de estima: son las necesidades con las que se gana la confianza de uno mismo, de reconocimiento propio, capacidad de ser útil y necesario en el mundo (logros, autonomía, estatus, prestigio).
5. Necesidad de autorrealización: necesidad de crecer, llegar a desarrollar el máximo potencial que hay en cada uno, la auto-satisfacción. *“El deseo a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse” (Maslow,1973).*

Malow establece esta clasificación de manera jerarquizada en función de su importancia.

Otra teoría de contenidos de suma importancia es *“La Teoría bicifactorial” Herzberg, Mausne y Snyderman (1959)*. Se le denomina como teoría dual o teoría de higiene y motivación, pues se considera como uno de los modelos de satisfacción laboral con mayor impacto dentro motivación laboral. Esta teoría engloba aspectos sociales del ámbito laboral y relacional como también su contenido. Se estudian variables como son el salario, relaciones sociales, jerarquías, tecnologías etc. El objetivo fundamental de esta teoría es establecer que elementos influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral y por otro lado analizar cómo afectan tanto la satisfacción como la insatisfacción al rendimiento en el trabajo.

Herzberg, Mausne y Snyderman (1959) se encargaron de observar que la satisfacción estaba relacionada con aspectos intrínsecos del trabajo, como pueden ser los ascensos, reconocimiento, logros, etc. Pero también que había una serie de aspectos extrínsecos del trabajo, como son el estilo de dirección, las normas de la empresa, las condiciones

Dentro de la *“Teorías de las necesidades”* destaca también la *“Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación” (1961)*, basada en el estudio de las necesidades del trabajador como factores que determinan la satisfacción laboral. Estas investigaciones fueron llevadas a cabo por: *McClellan (1961, 1968)* y *Atkinson (1964)*.

Por otro lado tenemos las Teorías basadas en procesos en la que los modelos presentados son:

- Teoría de las Expectativas.
- Teoría de la Equidad.
- Teoría del equilibrio.
- Teoría de la Finalidad.
- Teoría del ajuste en el trabajo.
- Teoría Situacionales.
- Teorías dinámicas.

“Teoría de las Expectativas” Vroom (1964). Esta teoría es determinante en la satisfacción laboral en la conducta en el trabajo, partimos de la base de que la satisfacción de la conducta tanto laboral como humana depende de que un determinado

comportamiento lleve al individuo a unos resultados previamente esperados y el valor que estos representan para el sujeto.

Vroom afirma que el hombre tiende a tener expectativas en relación a unos resultados selecciona sólo los comportamientos que le lleven a la consecución de sus expectativas.

Vroom basa su teoría en tres conceptos:

1. El concepto de expectativa, la percepción de que un acto irá seguido de otro acto, y así sucesivamente. La probabilidad subjetiva de si un sujeto realiza un esfuerzo, alcanzará el resultado esperado.
2. Concepto de valencia, se basa en valor subjetivo de la recompensa y expresará la fuerza individual hacia un resultado.
3. Concepto de instrumentalidad, percepción del trabajador en conseguir resultados favorables, seguirá obteniendo otros resultados.

Según el Modelo establecido por *Vroom*, la satisfacción será la suma de las variables, por lo que la satisfacción del trabajador será alta cuánto más fácil le sea conseguir los resultados que él desea.

Otra de las teorías de suma importancia fue "*La Teoría de la Equidad*" *Adams* (1963-1965), esta teoría de satisfacción laboral destaca la comparativa social por los trabajadores como principal fuente de satisfacción o insatisfacción. Basada en las relaciones de intercambio de justicia o equidad.

Adams postula una teoría basada en la igualdad en la que se discuten que sean variables determinadas las que repercuten en la motivación, creyendo que la valoración que hace una persona comparando su trabajo y sus resultados con los de otras personas parecidas sea lo que influye en la satisfacción y motivación. El núcleo principal en el que se centra *Adams* es la comparación social entre individuos.

"*La Teoría del equilibrio de Lawler* (1973)" Está basada en el análisis de las relaciones entre satisfacción y Rendimiento (*Lawler y Porter, 1975*) Ambos autores señalan la relación que se establece entre la satisfacción y el rendimiento por las recompensas obtenidas y por la equidad observada respecto a las propias recompensas. Por lo que argumentan en dos tipos de procesos, por un lado, el proceso de comparación intrapersonal y por otro lado la comparación interpersonal.

"*La Teoría de Locke* (1968, 1969, 1970, 1975, 1976, 1984)" Dependiendo de los autores que la presenten se da como un modelo de la finalidad o un modelo de discrepancia. Posteriormente amplió la misma incorporando el resultado y análisis de los valores.

- *Teoría de la finalidad Locke* (1968), parte de la base de la autorrealización y éxito del trabajador y cómo conseguir un fin en sí mismo, por lo que pueden considerarse una fuente independiente de satisfacción y motivación. Esta teoría

comienza bajo la hipótesis de que la motivación en el trabajo es una actividad consciente, cuánto mayores sean los objetivos mayor sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos.

Locke hace alusión metas o intenciones, que determinan la motivación de manera inmediata en el esfuerzo del trabajador.

La conclusión obtenida de estas investigaciones dan como resultado que cuanto más altas sean las metas, mayor deberá ser el nivel de ejecución, los objetivos han de estar bien definidos, la intención del sujeto determina la elección de la conducta en la realización de la tarea, la metas, al tener un papel mediador provoca que los estímulos externos sean eficaces sobre el nivel de ejecución y que los incentivos externos tienen efecto directo sobre el nivel de ejecución a través de su impacto en las intenciones y fines del sujeto.

- *La Teoría de los valores Locke (1969-1984)*, esta teoría parte del planteamiento de que la satisfacción laboral depende de unos valores laborales significativos para la persona, que se consiguen en el propio trabajo, esos valores tienen que ser acordes con las necesidades del trabajador. Por tanto, debe haber una relación entre los valores de la persona, la percepción de poder alcanzar los valores laborales que proporciona el propio trabajo y las necesidades de la persona.

En la teoría de los valores, la satisfacción laboral es una consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos propios del individuo.

- *La Teoría del ajuste en el trabajo (1964, 1968, 1984, 1994)* es la teoría más completa porque cumple tanto con las necesidades como los valores, se centra sobre todo en el individuo y el ambiente. El grado en el que las personas poseen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias, para cubrir las demandas, es el resultado óptimo desde un punto de vista laboral. Y por otro lado, el grado en el que el contexto laboral cumple sus necesidades y los valores de los individuos.
- *Teorías situacionales*, se basa explícitamente en el grupo de referencia, cuando un trabajador se encuentra de acuerdo con las condiciones laborales, éstos tienden a estar satisfechos. Dentro de esta teoría destacan principalmente dos: *Teoría del grupo referencia*, caracterizada porque la satisfacción laboral tiene como punto de referencia el punto de vista y las características de un grupo, y por otro lado, destaca *El Modelo del Procesamiento de la información social*, dónde tienden a analizarse las deficiencias de los modelos de satisfacción de necesidades para explicar las actitudes laborales.
- *Modelo de una perspectiva dinámica (1974-1991)* esta teoría se caracteriza en centrarse en la cantidad de la satisfacción laboral y en la calidad de la misma.

3. LA FELICIDAD EN EL TRABAJO.

La R.A.E define la felicidad como: “Estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien”

¿Se puede enseñar la felicidad?, Si la felicidad viene determinada por ciertas características de la personalidad, de una elección o de una actitud susceptible de ser modificada mediante el aprendizaje, resulta entonces razonable, que la felicidad se puede aprender. Los investigadores interesados en educar la felicidad, se plantean tres preguntas:

1° ¿Podemos identificar algunos rasgos característicos de la gente feliz, rasgos que podrían ser transmitidos y enseñados por otras personas?

2° ¿Pueden estas personas aprender a desarrollar esos rasgos?

3° ¿Serían efectivamente más felices?

Fordyce, utilizó una serie de estrategias para aumentar la felicidad, que fueron llevadas a cabo por *Lichteer, Haye, y kamman (1980)*.

Para tratar de comprender que es la felicidad, recurrimos al autor de referencia *Martin Seligman*, padre de la psicología positiva, quién definió tres tipos de felicidad:

1. La vida placentera: la vida de todos los placeres posibles y aprender una serie de métodos para disfrutarlos mejor, sin embargo, este es el nivel más superficial.
2. La buena vida: hace referencia a lo que Aristóteles llamaba eudaimonía, “plenitud de ser”. Para conseguir esto, es necesario conocer las propias virtudes y talentos y reconstruir la vida para ponerlos en práctica. La felicidad consistiría en encontrarse completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unas a otras sin pausa.
3. La vida con sentido: consiste en poner las virtudes y los talentos al servicio de alguna causa con la que la persona se sienta satisfecha, y de esta forma dotar de sentido la vida de cada uno.

La felicidad es subjetiva, difícil de medir, y depende en gran medida de cómo se interpreta la realidad, las circunstancias del entorno, las expectativas, según *Virginio Gallardo* “La felicidad no es hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace. Es la motivación, la actividad dirigida a algo, el deseo de ello, su búsqueda y no el logro o la satisfacción de los deseos, lo que produce en las personas sentimientos positivos más profundos”

El trabajo se ha ido introduciendo en nuestras vidas, por una doble vía: primero, como una obligación o un deber comunitario y segundo como un derecho personal. Por ello su práctica se ha convertido en algo fundamental en nuestra sociedad.

En la actualidad, no puede concebirse en el presente la redacción de proyecto de vida, sin ausencia de interés o de un trabajo, a menos que la persona posea un discapacidad o unas circunstancias excepcionales.

Sigmund Freud, afirma que la capacidad de trabajar es un parámetro de salud psicofísica fundamental, que se ha ido valorando poco a poco por la sociedad. Sin embargo, ésta se desentiende del funcionamiento amoroso. Tal vez esto se produzca para respetar la intimidad de la persona o para evitar un compleja problemática, donde pueden llegar a combinarse el placer físico con los sentimientos.

Las capacidades de amar y trabajar no sólo coinciden como indicadores de salud mental sino que además su puesta en práctica lleva a consolidar un estado de bienestar.

Amor y trabajo representan a lo que más se asemeja a cerca de La felicidad.

El trabajo es a la vez, un fin y un medio de manera que es una actividad que se justifica en sí misma. En cuanto al medio, el trabajo es utilizado como un instrumento válido para un sinnúmero de cosas: subsistir, madurar como persona, integrarse en la sociedad...Es tan importante este conjunto que eleva la intersección del trabajo a la categoría de fin en sí mismo. Para no consagrar el trabajo, existe la siguiente reflexión; *“no vivimos para trabajar, porque hay otros fines en la vida superiores al trabajo, que cada uno debe buscarse o proponerse, pero no por ello se puede prescindir de que vivimos trabajando”*.

El trabajo es utilizado como fin y como medio, esto es una realidad constante a lo largo de la vida humana. El trabajo, visto desde la salud mental, es un estado de bienestar y un objetivo vital, pero no la finalidad primordial, ni mucho menos la meta final.

Pedro Rojas (Blogger de Senior Manager) intenta establecer vínculos entre la felicidad y la productividad en el trabajo, partiendo de la siguiente frase: *“Una persona feliz, podrá enfocar su capacidad creativa hacia las actividades que realiza, sacando mayor provecho y mayor rendimiento del tiempo invertido; con los consiguientes beneficios, tanto a nivel personal, como para la empresa”*

Pedro Rojas establece nueve razones por las que felicidad y productividad deben ser sinónimos en el entorno profesional.

1. Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista: la motivación es uno de los motores que impulsa a la productividad, pues la felicidad se alimenta de los niveles de motivación que se establezca el propio trabajador.
2. Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo: la felicidad ayuda a las personas a descubrir y desarrollar su propio talento, y que este fluya de manera natural.
3. Un trabajador feliz, se adapta mejor al equipo: la felicidad muestra que el trabajador pueda relacionarse mejor con los demás.

4. Un trabajador feliz es mucho más creativo: las mejores ideas de los trabajadores, surgen de un buen ambiente en el trabajo y de la felicidad del propio trabajador.
5. Un trabajador feliz, se adapta mejor a los cambios: las personas felices entienden mejor los cambios que pueden producirse en el entorno laboral y se resisten menos a su imposición.
6. Un trabajador feliz es menos propenso a equivocarse: la razón es muy simple, un trabajador feliz, piensa menos en los errores y esto le ayuda a no cometerlos.
7. Un trabajador feliz, es un trabajador saludable y un promotor de la seguridad en el trabajo.
8. Un trabajador feliz, tiende más a resolver problemas que a crearlos.
9. Un trabajador feliz, es un buen discípulo: ser feliz hace que el trabajador esté dispuesto a una mejor formación o una nueva manera de realizar el trabajo.

En la actualidad hablar de Felicidad en el trabajo es una “utopía inútil”, pues ahora el factor humano se ha vuelto más espiritual y valora más como aprovecha su vida en el trabajo,

Por otra parte destacamos las aportaciones de *José Miguel Bolívar*, establece los principales enemigos de la Felicidad en el trabajo:

1. Se confunde rapidez con prisa: las prisas no son las principales responsables del estrés laboral, sino que generan una cantidad importante de trabajo innecesario. Por lo que ir deprisa no es sinónimo de eficiencia.
2. Atomización en el trabajo: la división en el trabajo puede producir ciertas ventajas, sin embargo, si esta división llega a un extremo, hace que el trabajador pierda la perspectiva sobre el trabajo final, lo que le produce que el propio trabajador pierda la sensación de logro alguno.
3. Cortoplacismo: la necesidad de conseguir resultados a corto plazo, da lugar a que los trabajadores deben concentrar sus esfuerzos y su atención a corto plazos.
4. Se asimila el error con el fracaso: se tiende a gestionar de forma incorrecta los errores puesto que no se ven en ellos la oportunidad de aprender o la oportunidad de mejora, si no se tiende a pensar en el fracaso inmediato.

¿Por qué felicidad y trabajo resultan ser dos términos tan aparentemente incompatibles?

Igual porque nos ponemos “carga” y nos quitamos “libertad.

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

El objetivo de esta investigación es comprobar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la felicidad en el trabajo.

Planteamos esta hipótesis de la siguiente forma:

¿Cuánto más feliz sea un trabajador, más rendimiento tiene en su trabajo, y por lo que llega a un nivel óptimo de satisfacción laboral?

5. MÉTODO

5.5.1. Participantes

La muestra que se ha analizado está compuesta por 50 personas de las cuales el 44% son mujeres y el 46% son hombres, con una media de edad de 37.32 años comprendidos entre 20 a 60.

Podemos observar que en la muestra recogida existe un porcentaje mayor de hombres lo que puede decirnos algo de la dificultad que hoy en día tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo de alta o media dirección.

5.5.2. Instrumento

En el estudio realizado hemos utilizado el cuestionario general de satisfacción laboral (S20/23) de Meliá y Peiró (1989). Este cuestionario está formado por 23 ítems, los ítems han sido valorados a través de las siguientes opciones de respuesta en orden ascendente: “muy insatisfecho”, “bastante insatisfecho”, “algo insatisfecho”, “indiferencia”, “algo satisfecho”,

Podemos decir, que este cuestionario presenta una alta fiabilidad de su consistencia interna, pues el Alfa de Cronbach resultante ha sido $\alpha = 87.7\%$

El segundo cuestionario utilizado es el Cuestionario de Fordyce, consta de 10 ítems, en el cuál cada encuestado debe responder un único número, que va desde 0 (Sumamente infeliz) hasta 10 (Sumamente feliz), La Escala de Lyubomirsky, que consta de cuatro preguntas que van desde no muy feliz a bastante Feliz, en este caso hemos tenido que invertir el valor de la pregunta dos, para poder realizar el análisis, y que los datos fueran exactos y por último la escala de Javaloy que consta de dos preguntas.

Siendo así el Alfa de Cronbach resultante $\alpha = 72\%$, previamente hemos tenido que reconvertir Lyubomirsky2, para poder calcularlo.

5.5.3. Procedimiento

Los datos fueron recogidos durante los meses de abril y mayo, en mi caso la recogida de datos fue a través de correo electrónico y de forma presencial, es decir, entregando el cuestionario a los encuestados.

Se elaboró un modelo de cuestionario, que contenía un apartado destinado a datos socio-demográficos, edad, sexo, Municipio de Residencia e Isla de residencia habitual para evaluar la satisfacción laboral. Y el otro cuestionario consistía en comprobar en qué momento de felicidad se encontraba la persona con respecto a su puesto de trabajo.

Muchas de las personas encuestadas, no se sentían muy seguras a la hora de realizarlo pero el anonimato del cuestionario hizo más fácil la predisposición del usuario a contestarlo. Ambos cuestionarios contaban con un total de 31 preguntas, de las cuales 23 correspondían al cuestionario de satisfacción laboral y el resto al cuestionario sobre la felicidad. Ambos cuestionarios se entregaban juntos y se tardaba entre 5-7 minutos en contestar.

La parte más complicada ha sido que las personas me respondan en el momento en el que se encuentran en su puesto de trabajo, quizás por ello, algunas se mostraban reacias, aunque finalmente terminaban realizándolo.

5.5.4 Análisis de datos

Se ha realizado el análisis estadístico de los datos a través del programa SPSS. Hemos analizado dos variables; en primer lugar hemos analizado la Satisfacción laboral, para ello hemos utilizado el Cuestionario General de Satisfacción Laboral (SL 20/23). En segundo lugar hemos analizado La Felicidad y para ello, hemos utilizado el cuestionario de Felicidad, de Fordyce, Lyubomirsky y Javaloy.

Se ha realizado un Análisis Correlacional entre las puntuaciones obtenidas, además de conocer la relación con las demás variables. Asimismo, comprobamos la estructura factorial de las dos escalas así como la correlación entre la variable de Felicidad con cada factor de la Satisfacción Laboral por separado.

5.5.5. RESULTADOS

Se ha realizado la encuesta a un total de 50 personas. La muestra está compuesta por 23 hombres (46%) y 27 mujeres (54%). La media de edad es de 37,32 años y la desviación típica de 11,59 años. El rango de edad ha sido de 40 años, con un mínimo de 20 y un máximo de 60.

Clasificando según el origen del encuestado, un 96% del total provenían de Tenerife (n=48), mientras que tan sólo un 4% son habitantes de La Palma (n=2).

Con los resultados obtenidos en el cuestionario de Satisfacción Laboral, y con los obtenidos en el de Felicidad, se han creado cuatro variables distintas, que indican la puntuación media en cada cuestionario.

Por un lado el cuestionario de Satisfacción Laboral, está compuesto por 23 ítems, que hemos reagrupado en 5 facores y por otro lado, el cuestionario de Felicidad, se divide en tres factores, separados por autores; El cuestionario de Fordyce, consta de 10 ítems, el de Lyubomirsky, de 4 y Javaloy, consta de 2. Para poder calcular la puntuación media se ha tenido que calcular, por un lado la media de los factores reagrupados de Satisfacción Laboral, y por otro la media de los tres autores nombrados con anterioridad.

Las medidas estadísticas más relevantes para ambas variables se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1 - Estadística descriptiva (Variables "Media_Felicidad" y "Media_Satisfacción")

Informe

Media

MEDIALYU	4,2917
MEDIAJAVA	3,1000
MEDIAFELI	4,9772
F1_SL	5,3225
F2_SL	5,7900
F3_SL	5,7240
F4_SL	5,3533
F5_SL	5,1067

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
MEDIAFELI	4,2580	,87936	50
Media_Satisfacción	5,4670	,66450	50

Tabla 2: Correlaciones

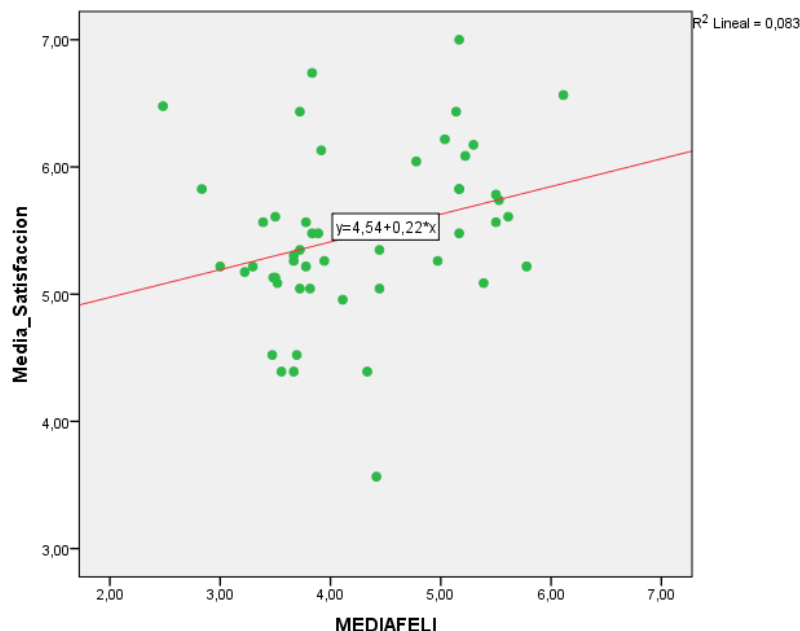
		MEDIAFELI	Media_Satisfaccion
MEDIAFELI	Correlación de Pearson	1	,288 [*]
	Sig. (bilateral)		,042
	N	50	50
Media_Satisfaccion	Correlación de Pearson	,288 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla anterior nos indica la correlación entre las variables "Media_Felicidad" y "Media_Satisfacción", con el fin de conocer la vinculación entre ambas.

En primer lugar hemos tenido que reconvertir el ítem 2, puesto que es inverso a la Felicidad, así pues el Coeficiente de Correlación nos muestra el % de la varianza común entre las variables Satisfacción Laboral y Felicidad.

A continuación mostraremos el Gráfico correspondiente a la correlación de Pearson, con la recta de Regresión Lineal, en la que la variable X es Media de Felicidad, y la variable Y, media de Satisfacción.



Como podemos observar en el gráfico, la recta de regresión es significativa, puesto que existe un 8,3% de varianza común entre S.L y Felicidad.

SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 2 - Prueba de KMO y Barlett (Satisfacción Laboral)

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,615
Prueba de cuadrado		969,964
esfericidad de gl		253
Bartlett Sig.		0,000

Los resultados obtenidos del KMO, para la variable "Satisfacción Laboral", nos muestra una buena adecuación de la muestra (,615), al igual que con el índice de esfericidad de Barlett, contagia la hipótesis de igualdad de la matriz de correlaciones con la matriz de identidad (lo que indicaría que no hay correlación entre las variables y en nuestra caso la prueba es significativa, lo que implica rechazar la hipótesis nula planteada, es decir, que es adecuado aplicar el análisis factorial a los datos observados.

Tabla 3: Análisis de componentes principales (SL)

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al			Sumas de rotación de cargas al		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,783	29,490	29,490	6,783	29,490	29,490	4,943	21,491	21,491
2	3,400	14,781	44,271	3,400	14,781	44,271	3,506	15,243	36,734
3	2,755	11,976	56,247	2,755	11,976	56,247	3,274	14,233	50,967
4	2,120	9,219	65,466	2,120	9,219	65,466	2,911	12,659	63,626
5	1,596	6,939	72,405	1,596	6,939	72,405	2,019	8,779	72,405

Realizado el análisis factorial exploratorio (AFE), con el método de componentes principales dieron como resultado 5 componentes que forman el 72,405% de la varianza total, mientras que el primer componente explica el 29,49% de la varianza total.

Tabla 4: Matriz de componente rotado (SL)

Matriz de componente rotado^a

Componente	1	2	3	4	5
SL6	0,827				
SL11	0,783				
SL12	0,720				
SL5	0,641				
SL4	0,624				
SL13	0,591				
SL15	0,572				
SL14	0,490				
SL9		0,900			
SL8		0,857			
SL10		0,842			
SL7		0,454			
SL2			0,820		
SL3			0,803		
SL1			0,712		
SL22			0,610		
SL23			0,580		
SL17				0,878	
SL18				0,831	
SL16				0,706	
SL20					0,901
SL21					0,688
SL19					0,555

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

A continuación se indican las variables con mayor peso en cada uno de los factores:

- **FACTOR N°1: SL 6:** " La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo" (,827), **SL 11:**" Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa" (,783), **SL 12:** " Las oportunidades de promoción que tiene " (,720), **SL 5:** " Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar " (,641), **SL 4:** " El salario que usted recibe" (,624) , **SL 13:** " Las relaciones personales con sus superiores" (,591), **SL 15:** " La proximidad y frecuencia con que es supervisado" (,572), **SL 14:** " La supervisión que ejercen sobre usted. " (,490).
- **FACTOR N°2: SL 9:** " La ventilación de su lugar de trabajo" (,900), **SL 8:** " La iluminación de su lugar de trabajo" (,857), **SL 10:** " La temperatura de su local de trabajo" (,842), **SL 7:** " El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo" (,454).
- **FACTOR N°3: SL 2:** " Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca" (,820), **SL 3:** " Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan" (,803), **SL 1:** "La

satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo" (,712), **SL 22:** " El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales " (,610), **SL 23:** " La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales." (,580).

- **FACTOR N°4: SL 17:** " La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa" (,878), **SL 18:** " El apoyo que recibe de sus superiores" (,831), **SL 16:** " La forma en que sus supervisores juzgan su tarea" (,706).
- **FACTOR N°5: SL 20:** "Su participación en las decisiones de su departamento o sección" (,901), **SL 21:** "Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa" (,688), **SL 19:** "La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo" (,555).

FELICIDAD

Tabla 5: Prueba de KMO Y Barlett (Felicidad)

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,612
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	69,338
	gl	21
	Sig.	,000

De igual modo se hizo el ACP para la escala de Felicidad, los resultados del análisis obtenidos para La Felicidad, como podemos comprobar el resultado es de ,612, por lo que podemos concluir que la muestra es adecuada.

Tabla 6: Análisis de Componentes principales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,996	42,799	42,799	2,996	42,799	42,799	2,673	38,190	38,190
2	1,435	20,494	63,293	1,435	20,494	63,293	1,428	20,400	58,590
3	1,010	14,427	77,721	1,010	14,427	77,721	1,339	19,131	77,721
4	,737	10,530	88,251						
5	,401	5,722	93,973						
6	,255	3,647	97,619						
7	,167	2,381	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Realizado el análisis factorial exploratorio (AFE), con el método de componentes principales dieron como resultado 7 componentes que forman el 77,721% de la varianza total, mientras que el primer componente explica el 42,799% de la varianza total.

Tabla 7: Matiz de componente rotado (Felicidad)

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
Javaloy2	,885		
Lyubomirsky1	,871		
LYU4	,788		
Lyubomirsky3	,553		
Javaloy1		,939	
Fordyce		,578	
RECOLYU2			,885

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

A continuación se indican las variables con mayor peso en cada uno de los factores:

- **FACTOR N° 1:** Está compuesto por **Javaloy2** “En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero”, **Lyubomirsky1** “En general, me considero”, **Lyubomirsky4** “Por término general algunas personas, no son muy felices, aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían, ¿Hasta qué punto se ve usted a sí mismo como éstas personas” **Lyubomirsky3** “Algunas personas son muy felices en general: disfrutan de la vida, independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho de todo, ¿Hasta qué punto se ve usted así mismo como estas personas”
- **FACTOR N° 2:** Está compuesto por **Javaloy1** “Teniendo en cuenta el conjunto de su vida, podría decirse que usted es”, **Fordyce** “En general, ¿Hasta qué punto puede sentirse feliz o infeliz?, (Marque con una cruz, una única frase que mejor describa su felicidad media)
- **FACTOR N°3:** Está compuesto por **Lyubomirsky2** “En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero”

6. CONCLUSIONES

El principio de este trabajo, nos explica las dimensiones de las Relaciones Laborales y los cambios que se han producido a lo largo del tiempo, estos cambios se deben a los innumerables factores que influyen en el trabajo y en el propio trabajador.

Uno de los factores que más incidencias tiene en el trabajo es La Satisfacción Laboral, que ha sido una de las variables a analizar, puesto que en esta se determina la satisfacción del trabajador en su puesto (entorno físico, espacio, iluminación, salario...).

Mientras que la otra variables escogida ha sido la Felicidad, ésta determina cómo se encuentra el trabajador en su vida diaria y como se ve el propio trabajador en comparación a sus iguales en el puesto de trabajo. En esta investigación se ha pretendido estudiar algunos de los factores que pueden tener influencia sobre la satisfacción de los trabajadores en relación al momento de felicidad en el que se encuentran. Por lo que a su vez, lo que se ha pretendido realizar con el estudio es si existe alguna correlación entre ellas, es decir, si una variable depende de la otra.

Con los datos obtenidos podemos afirmar rotundamente que la Felicidad es un determinante directo de la Satisfacción Laboral, ya que según los datos obtenidos, el índice de correlación de ambas variables es altamente significativa, puesto que cuánto más feliz sea un trabajador, tanto en su vida cotidiana (Escala de Fordyce) como en su vida laboral (Lyubomirsky, Javaloy) mayor es la satisfacción que tiene el trabajador, por ello el alfa de crombach de ambos cuestionarios están estrechamente relacionados.

Dadas las escalas escogidas y la incidencia que tienen la una sobre la otra, cabe destacar que el trabajador depende de la Felicidad, o más bien del punto de Felicidad en el que se encuentre, puesto que esto va a repercutir en su satisfacción en el trabajo, es decir, a mayor Felicidad, mayor satisfacción Laboral.

Puestos a reducir el concepto de Felicidad, debido a que me parece un término subjetivo, una vez entregado los cuestionarios a los 50 encuestados, planteé la siguiente pregunta, a cada uno de ellos: ¿Qué es para usted, la Felicidad?

Para no recoger las 50 respuestas porque podrían ser bastante amplias, propuse tres definiciones, que a mi parecer definen el concepto a la perfección. Dado que analicé tanto a Fordyce como a Lyubomirsky, sugerí la definición de cómo ellos definían la felicidad, no obstante añadí un tercer autor que a mi parecer marcó un antes y un después en el propio concepto.

Las definiciones fueron las siguientes:

1° *“La felicidad cuesta trabajo, pero es un trabajo que recompensa. Todo objetivo vital importante cuesta trabajo, compromiso, dedicación y esfuerzo. Y la felicidad no es diferente” Lyubomirsky.*

2° *“Cada persona busca la felicidad de una manera distinta y por diferentes medios, y así se fabrican distintas formas de vivir”. Aristóteles.*

3° *“La felicidad vital viene determinada, a cualquier nivel, por ciertas características de la personalidad, de una elección o de una actitud susceptibles de ser modificadas mediante el aprendizaje, resulta entonces razonable pensar que la felicidad se puede aprender” Fordyce.*

Para mi sorpresa fue, que la definición que los encuestados más elegían era la de Aristóteles, en mi opinión la clave estuvo en el comiendo de la frase: “Cada persona busca la felicidad” y es que la Felicidad no sólo personal, sino haciendo referencia al entorno laboral, debe tratarse siempre de uno mismo, está claro que puede depender de otros factores externos, pero debe ser la propia persona quién decida por sí misma.

Sin embargo, la satisfacción laboral, sí que se encuentra estrechamente relacionada con otros factores, como pueden ser: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, está relacionada a su vez con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral, a diferencia de la Felicidad que ésta es más subjetiva y se manifiesta en la persona en diferentes aspectos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J.S. (1963), "Toward and Understanding of Equity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp. 422-436.
- Beer, M. (1964). "Organizational Size and Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*, 7, pp. 34-44.
- Crites J.O. (1969), *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. Neva York: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 4, 580 – 590.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiements examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self- determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne', M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*.Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Kanfer, R. (1990). Motivational theory and industrial and organizational psychology. En M. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology* (2a ed., Vol. 3, pp. 269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Locke, E.A (1968), "Toward a theory of Task Motivation and Incentives". *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, pp. 157-189.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", en Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976), "Job Satisfaction", en Gruneberg, M. y Wall, T. (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavoir*, Nueva York, John Wiley & Sons, pp. 93.117.
- Griffin, R. W. y Bateman, T.S (1986), "Job Satisfaction and Organizational Commiment", en Cooper, C.L y Roberston, I. (Eds), *International Review Industrial and organización Psychology*, New York, Jhon Wiley & Sons.

- Genesca, E.: Motivación y enriquecimiento del trabajo, Hispano-Europea, Barcelona, 1977.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959), *The motivation to Work*, Nueva York: Wiley.
- Melia, J. L.; Peiró, J.M y Calatayud, C. (1986), "El cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios factoriales, Fiabilidad y validez" (Presentación del cuestionario S4/82). *Revista Millars*, XI, 3-4, pp. 43-77.
- A´Brook MF, Hailstone JD et al (1967): Psychiatric illness in the medical profession *Br. J. Psychiatry*, 113: 1013-1023
- Alderson M. (2004): La psychodynamique du travail: objet, considerations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé Mentale au Québec*, 29, 1: 243-260 (2004): La psychodynamique du travail et le paradigme du stress: une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé en travail *Santé Mentale au Québec*, 29, 1: 261-280
- Alderson M, Morin E et al. (2005): La reorganisation du travail infirmier en soins de longue durée. *Santé Mentale au Québec*, 30: 209-222
- Bourgeois M-L (2004): Le harcèlement, nouvel enjeu (psycho-judiciaire) des relations humaines, *Annales Médico Psychologiques*, 162: 550-563
- Johnson J, Wagner R et al (1993): Professional burnout among head and neck surgeons, results of a survey. *Head y Neck*. 15: 557-60 *Psychology*, 24
- Fordyce, M, W, Development of a program to increase personal happiness, en: *Journal of Counseling Psychology*, 24 (6), págs..521,1977.