

Universidad Autónoma de Bucaramanga  
Escuela de Ciencias de la Salud  
Programa de Psicología

SENTIDO DEL HUMOR Y SATISFACCION LABORAL EN UNA EMPRESA DE  
BUCARAMANGA

Autora:

Laura Teresa Lizcano Sarmiento

V. 2011/11/17	FECHA	BUENOS AIRES, ARGENTINA
Autores obseq.	NOV 17 / 2011	T0/37.11
075456		L 389s
		E. 1

Bucaramanga, Noviembre de 2011

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12

Universidad Autónoma de Bucaramanga  
Escuela de Ciencias de la Salud  
Programa de Psicología

SENTIDO DEL HUMOR Y SATISFACCION LABORAL EN UNA EMPRESA DE  
BUCARAMANGA

Trabajo de Grado como requisito para obtener el titulo de Psicólogo  
Laura Teresa Lizcano Sarmiento

Director: PS. Doris Barreta

Bucaramanga, Noviembre de 2011

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Cuestionario de satisfacción laboral S21/26	38
Validez Y confiabilidad	38
Procedimiento	40
Análisis de Resultados	41
Resultados	43
Análisis de los factores y sus Variables	43
Análisis de la matriz de correlación de los factores	45
Discusión	60
Referencias	66
Apéndice	

Apéndice A. Correlaciones (S21/26)

Apéndice B. Correlaciones (MSHS)

Apéndice C. Cuestionario de Satisfacción laboral (S21/S26)

Apéndice D. Escala Multidimensional del Sentido del Humor (MSHS)

Apéndice E. Tabla de frecuencias del cuestionario de satisfacción laboral (S21/26)

Apéndice F. Tabla de frecuencias de la escala Multidimensional del Humor (MSHS)

## LISTADO DE FIGURAS

	P.
Figura 1 .Ocupación empleados OPEGIN Ltda.	41
Figura 2.Satisfacción con la Supervisión y participación en la organización	46
Figura 3.Satisfacción con la remuneración y las Prestaciones	47
Figura 4. Satisfacción Intrínseca	48
Figura 5. Satisfacción con el Ambiente Físico	48
Figura 6. Satisfacción con la calidad de Producción	49
Figura 7, Competencia o Habilidad Personal Para Utilizar el Humor	49
Figura 8. Satisfacción con la Cantidad de Producción	50
Figura 9. El Humor Como Mecanismo de Control de la Situación	51
Figura 10,Valoración Social y Actitudes Hacia el Humor	52

## LISTADO DE TABLAS

	P.
Tabla 1. La Escala Multidimensional del Sentido del Humor (MSHS)	37
Tabla 2. Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26	39
Tabla 3. Distribución de género	40
Tabla 4. Ocupación Empleados OPEG1N Ltda.	41
Tabla 5. Variables supervisión y participación en la organización	47
Tabla 6. Variables Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	49
Tabla 7. Variables Satisfacción intrínseca	50
Tabla 8. Variables Satisfacción con el Ambiente Físico	51
Tabla 9. Variables Satisfacción con la calidad de Producción	52
Tabla 10. Variables Satisfacción con la Cantidad de Producción	53
Tabla 11. Factor 1. Competencia o habilidad personal para utilizar el humor	54
Tabla 12. Factor 2. El humor como mecanismo de control de la situación	56
Tabla 13. Factor 3. Valoración social y actitudes hacia el humor	58

## Resumen

Desde hace algunas décadas se vienen estudiando los beneficios del humor en la salud física y mental de las personas. Asimismo se ha desarrollado un interés creciente de aplicaciones potenciales del humor en una variedad de ámbitos profesionales, en especial en los espacios de trabajo. La actual investigación tiene como objetivo, determinar la relación existente entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en una muestra de 50 trabajadores de una empresa de la ciudad de Bucaramanga, aplicándoseles dos instrumentos de confiabilidad y validez como son: (MSHS) Escala Multidimensional del Sentido del Humor y (S21/26) Satisfacción Laboral, el diseño utilizado para la investigación fue de tipo cuantitativo, transversal correlacional, como resultado se identificó: que los empleados con habilidades humorísticas, tienden a utilizar estas competencias para dominar y adaptarse a situaciones difíciles, y en relación con la satisfacción laboral los empleados percibieron que se les da prioridad de acuerdo a sus capacidades y conocimientos lo anterior conlleva a tener una mejor calidad de vida laboral.

## **SENTIDO DEL HUMOR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE BUCARAMANGA**

En la Actualidad, las empresas se ven afectadas por una situación de cambios a nivel global como son: crecimiento administrativo, alianzas estratégicas, modificaciones en la estructura organizacional, nuevos sistemas de dirección, cultura de calidad y excelencia, reconocimiento de la responsabilidad de la empresa, desarrollo de la innovación tecnológica, nuevas estructuras de negocio y la importancia del recurso humano entre otros. Ferié, (2003). Por consiguiente los trabajadores son una pieza clave para lograr el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones. Por esta razón existe una marcada conciencia entre los administradores y empresarios acerca del imperativo social y humanista que obliga a prestar una mayor atención a “los bienes humanos” que a los materiales y económicos, Corrales (1987), (p.32).

Los trabajadores pasan más de diez horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humanamente posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, enfocados a su productividad y lo que ésta representa para su desempeño laboral, por otro lado son las organizaciones las que buscan incrementar los beneficios económicos que representan las personas para la organización, llegando a confrontarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño.

Además los constantes cambios en las empresas relacionados con la tecnología y los grandes avances científicos en el campo de la investigación, han contribuido de manera significativa a favorecer la aceptación de una cultura enfocada hacia la calidad, convirtiendo a las sociedades organizadas del siglo pasado en sociedades modernas del conocimiento, movidas por una búsqueda continua y fundamental de satisfacción de necesidades organizacionales. Ackoff y Russell. (1990). La calidad como concepto central del cambio la hacen las personas y no las máquinas, por lo tanto la calidad de vida alcanzada dependerá del logro de la aplicación correcta de las teorías de la calidad total.

Por esta razón es que las organizaciones modernas y en crecimiento como OPEGIN LTDA, están cambiando en una dirección que se basa más y más en el conocimiento psicológico y la experiencia. Este tipo de organizaciones esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia. Obviamente, este objetivo no puede alcanzarse con una fuerza laboral “saludable” al estilo tradicional: empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimentan estrés laboral, y que muestran bajos índices de absentismo. Se necesita algo más para poner en marcha toda la maquinaria organizacional y conseguir este objetivo. Y aquí es donde emerge la Psicología Positiva.

Lo que se debe plantear en este caso, son nuevos modelos que pasarían de ser modelos de enfermedad a modelos de salud, de esta forma, abrir nuevas y prometedoras áreas de investigación aplicables en empresas en crecimiento, en este caso las áreas de implementación nuevas serían: la gestión de emociones positivas (la felicidad, el disfrute intrínseco, el placer), las formas efectivas de afrontamiento, la resistencia psicológica, la autenticidad en las relaciones sociales en el trabajo, flow (experiencias extremadamente disfrutadas), la esperanza, la auto-eficacia, la autodeterminación y la conducta cívica.

Para que esto sea posible es necesario realizar acciones dentro de la estructura organizacional y llevar a cabo actividades como la clasificación de las principales fortalezas y virtudes cívicas de los empleados, ya que esto permite, no solo comprender sino poder implementarlas a nivel profesional, logrando así la comprensión y aplicación de estas fortalezas, que dicha clasificación sea importante, no solo para la comprensión e incrementación, sino que también lo sea para su aplicación, por lo tanto se construye así una mejor comprensión de estas fortalezas, promoviendo la salud y construcción de una práctica profesional focalizada en el incremento y la optimización de el vigor de los trabajadores.



Hoy en día a los trabajadores hay que tratarlos como socios; con dignidad, y respeto. Hay que tratar a los trabajadores no a los gastos de capital ni a la automatización como la fuente primaria de mejoras en la productividad. En otros términos si uno quiere productividad y recompensas financieras excelentes, se tiene que tratar a los empleados como los activos más importantes en una organización. Ulrich y Lake (2003).

Los empleados no trabajan solo para cubrir sus necesidades fisiológicas y de sus familiares, ellos también desean tener un reconocimiento de su aportación al trabajo, quieren una formación, desean una seguridad, y esperan sentirse realizados y considerados, de modo que también influirán de alguna manera en la empresa. Existen muchas evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más. Robbins (2004). Es más probable que los empleados satisfechos sean ciudadanos satisfechos, estas personas adoptarán una actitud más positiva ante la vida en general y representarán para la sociedad personas más sanas, en términos psicológicos.

En un mercado de trabajo competitivo, ya no basta con ofrecer un salario adecuado y unas buenas perspectivas de futuro. También es preciso ofrecer al empleado un ambiente de trabajo atractivo y agradable. Una empresa con sentido del humor obtiene una imagen interna más favorable, un buen clima laboral y una mejorada satisfacción personal que trasciende las fronteras propias, contribuyendo a facilitar la contratación y retención de los empleados, mayor talento y experiencia.

En tal sentido la gerencia actual debe conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción, esto constituye el núcleo principal de su motivación y felicidad en el trabajo.

Las empresas deben preocuparse realmente por introducir elementos de distracción controlados, de sano esparcimiento y, sobre todo, de un alto sentido humorístico a las largas horas que mantienen en sus instalaciones tanto del personal que ahí labora como

los clientes que las visitan. Se deben poseer recursos humorísticos que alegren el ambiente y aligeren las presiones propias del trabajo.

Estos recursos deben concentrarse primero en la valoración equitativa de los clientes que la empresa posee y los colaboradores que están disponibles para atender los procesos que ellos requieren, dándoles así el mismo grado de importancia. El cliente debe sentirse feliz de ser atendido, y quien lo atiende mucho más de hacerlo. Para ello, este último no debe ver el trabajo como una pesada tarea, sino como un agradable reto, como quien se toma en serio un juego de video. Es tanto lo que le anima que no lo deja hasta alcanzar el “mundo” que se ha propuesto o superar la “marca” existente. Son muchos los recursos humorísticos de los que puede valerse la empresa, medios que hagan no sólo verse felices a sus colaboradores, sino sentirse realmente de esa forma.

Para lograr gran parte de esta valoración de los clientes tanto externos como internos, es importante identificar las fortalezas humorísticas en los empleados, el sentido del humor es una capacidad única que posee el ser humano, además de esto tiene grandes beneficios dentro de la psicología positiva, (sensaciones y estados de alegría, bienestar, y satisfacción, reducción al estrés, prevención de la depresión, tolerancia al dolor, mejoras sociales en la motivación, en la comunicación el orden) y la armonía social entre otras. Todos estos factores son determinantes en el recurso humano y dentro del modelo organizacional de la empresa como una filosofía de vida.

Aún así las empresas que incorporan una filosofía de diversión en el trabajo, son capaces de incrementar tanto su productividad como la rentabilidad y de retener al mismo tiempo a sus empleados claves durante un largo período de tiempo. Las empresas han descubierto que un entorno de trabajo con frentes arrugadas y frases de pesimismo, no conduce necesariamente a un balance positivo, e incluso, los líderes han observado que un ambiente con esta filosofía, ha permitido retener a sus empleados más valiosos, considerándolo su ventaja competitiva. Weinstein. (2000).

Simpson (2000) aclara que divertirse en el trabajo no es una extravagancia, sino simplemente, cobrar ímpetu y permitirse sonreír, reír, desplegar honestidad y respeto a los demás, es decir, ser más humanos. Igualmente aclara que es responsabilidad de los empleados y sus líderes, promover un lugar de trabajo feliz, pues de esta manera se reduciría el estrés de forma notable y también el alto índice de ausentismo por enfermedad o desmotivación. Además, el ámbito laboral será creativo y más productivo.

Este concepto manejado, aclara que el humor y la diversión en el trabajo son algo serio y que no se establece como un elemento distractor, el cual está regido por reglas, como el respeto y la consideración, de allí es donde nace la posibilidad de reírse. Es por ello que para manejar un ambiente de humor y diversión, debe haber un cambio de actitud, considerando todas las situaciones y especialmente las del trabajo, como oportunidades para disfrutar de un camino hacia el éxito, de satisfacción y felicidad en su área laboral. La utilización del humor con los empleados, es una técnica eficaz de motivación, pues haría de sus ambientes de trabajo lugares agradables. De esta manera vinculando al humor, éste está relacionado con la diversión y la felicidad en el trabajo, siendo ésta una de las actividades diarias de un individuo.

### Formulación y Planteamiento del problema

En épocas como la actual, siglo XXI, la gente pasa más del ochenta por ciento de las horas útiles de la vida pendientes de su trabajo, y hay tan sólo una muy pequeña cosa que permite que la energía en el ámbito laboral fluya: el sentido del humor, la diversión. Expresado de otra forma, si no es divertido trabajar en la empresa, nunca va a atraer, mantener, desarrollar y conquistar a los empleados más talentosos.

El sentido del humor es una herramienta de descarga de la gente estresada y deprimida. La oportunidad de lograr estos resultados en el ambiente laboral no puede ser desperdiciada. La risa no sólo mejora el ánimo, el incorporar chistes o diversión, además de incentivar la motivación y la moral de los trabajadores, es decir, su actitud hacia la empresa, aumenta su creatividad, su capacidad de innovar e incluso su productividad. Con relación a que la risa incentiva la motivación, Davis y Newstrom (2003) describen a los estados de ánimo positivo, como risa, alegría como una forma de incentivar la motivación, pues se muestran enérgicos, activos y entusiasmados, características propias de la gente impulsada a hacer algo.

Adicionalmente Gordon (1997), hace mención que las personas tienen diferentes formas de motivarse, y que son difíciles de identificar en los empleados para lograr satisfacerlos, por lo que conocer los elementos motivadores de cada uno de ellos, es quizás una de las tareas más relevantes de los gerentes de hoy en día.

De igual manera, el líder podrá solventar esta situación si conoce la percepción que los empleados tienen sobre los diferentes reforzadores con que cuentan sus organizaciones. Asimismo, diversas organizaciones en otros contextos geográficos mundiales, utilizan el humor para lograr los beneficios mencionados anteriormente.

Al respecto Yerkes (2003) señala que ha investigado empresas famosas y ha conseguido que sean exitosas por la integración de diversión y trabajo, todas ellas en Norteamérica y cuya razón social va desde empresas de servicios aéreos hasta universidades. Sin embargo, conocidos todos estos beneficios y pudiendo revisar literatura de hallazgos donde las empresas utilizan el humor y han obtenido altísimos beneficios, se desconoce si el humor está siendo utilizado como un incentivo o un

reforzador motivacional, en los contextos de empresas. Así el humor en la vida de los individuos, como parte de una organización, podría ser una herramienta válida para las diversas situaciones que se le presentan en los ambientes laborales. De hecho, Kuskner (1998) señala que el humor es un arma poderosa en la conducción de empresas.

Puede atraer la atención, crear vínculos y hacer más recordable un mensaje. Puede asimismo aliviar tensiones, estrechar contactos y motivar a la gente, si es la clase de humor adecuada a cada circunstancia. Dado el clima de incertidumbre que reina hoy en día en el ambiente empresarial, la importancia del humor como medio para aliviar tensiones no puede ser sobreestimada. Una empresa que tome el humor con seriedad puede ser integral, cuyas metas explícitas, entre otras cosas, sería contar con un ambiente agradable.

Un ambiente que tolera el humor aceptará otro tipo de comunicación entre los empleados. Si una tarea requiere comunicación fluida para ser exitosa, el humor puede tener un papel de suma importancia en el mantenimiento de los canales comunicantes.

La paradoja de este enfoque es que “ai trabajar menos y jugar más”se convertirá en una persona más eficiente y productiva. Será capaz de afrontar más fácilmente el estrés en el trabajo, de recargar sus energías después de un proyecto exigente, de hacer frente a las situaciones problemáticas y de conseguir que la vida familiar le proporcione energía para su vida laboral.

Debido a los avances en las investigaciones actuales se puede reconocer entre las formas que conducen al bienestar, y las que no lo hacen. Algo que había sido imposible medir, en la mayoría de las escalas previas, debido a formulaciones pasadas en las cuales el humor era considerado un constructo unidimensional, Esta nueva visión, trae consigo una mirada optimista que permite explorar y reconocer en los demás y en nosotros mismos, ciertos recursos o necesidades que posiblemente no se han usado en forma correcta y la influencia que contribuya a un mayor bienestar o pérdida en nosotros y en el medio.

Por todo lo anterior se plantea el interés de saber: ¿Cuál es la relación existente entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en los empleados de OPEGIN LTDA en la ciudad de Bucaramatiga?

***Planteamiento de Hipótesis:***

H1 = A mayores niveles de humor mayor satisfacción laboral

H2 = El sentido del Humor medido con la escala Multidimensional del Sentido del humor, MSHS (Thorson y Poxvell, 1991) correlacionará con el Cuestionario de Satisfacción laboral (S21/26).

### **Justificación**

A partir del auge que ha tenido la psicología positiva en el ámbito organizacional, se han empezado a desarrollar investigaciones sobre el sentido del humor y la satisfacción laboral, ya que es un factor de gran impacto donde se involucra la parte más importante de la empresa que es el recurso humano. En épocas como la actual y en países de Latinoamérica, las empresas están teniendo grandes cambios no solo a nivel tecnológico, sino también a nivel organizacional. Existen ahora alianzas y convenios de todo tipo para beneficio mutuo, por lo tanto todos los días los trabajadores están expuestos a todo tipo de interacción e intercambio, los trabajadores pasan muchas horas útiles de la vida, pendientes del trabajo y tan solo existe una pequeña parte que permite que la energía en el ámbito laboral fluya.

Tomar decisiones acerca de la calidad de vida de el trabajador es una responsabilidad empresarial y no se pueden dejar de lado ciertas condiciones que influyen en el desarrollo de la calidad de vida de los empleados, es así como las buenas condiciones laborales en las que se desenvuelven los empleados, son fundamentales para mantener las relaciones y los lazos de trabajo, también las situaciones en que viven, la remuneración que reciben, la satisfacción en el puesto de trabajo, y factores de tipo personal que generan en oportunidades grandes tensiones que de no ser debidamente controladas, ponen en riesgo la salud física y mental del trabajador.

El presente trabajo pretende efectuar un aporte en este ámbito y su realización se justifica bajo estos dos elementos: Interés y Novedad.

El interés de esta investigación parte de una nueva propuesta de la Psicología Positiva, porque puede contribuir a aportar herramientas para abordar todos estos temas en las empresas. La psicología positiva permite un cambio de actitud y amplía el enfoque y punto de vista, permitiendo al trabajador abordar las distintas situaciones desde una óptica diferente (humor, Felicidad). En la empresa OPEGIN LTDA, se planteó hacer una investigación sobre Humor y satisfacción laboral, a raíz de una necesidad general de saber la situación actual de sus trabajadores y su comportamiento.

La implementación de la psicología positiva traería beneficios para la empresa OPEGIN LTDA, ya que contribuye al bienestar de las dos partes empleador-empleado y a la integración positiva del personal, mejorando la calidad de vida y siendo así, un modelo a seguir para las demás filiales de la empresa.

Por lo tanto esta investigación servirá para fortalecer el lugar de trabajo para que sea más cómodo y agradable, pues de esta manera se reduciría el estrés de forma notable. En cuanto al segundo elemento; la Novedad, las razones por las cuales se eligió este tema, es porque en Colombia se conocen muy pocas investigaciones sobre el sentido del humor y la satisfacción laboral aplicados en el ámbito organizacional, es por esto que se quiere dar a conocer y aplicar la Psicología Positiva al mundo empresarial, para colaborar con las organizaciones e implementarla, poniendo en práctica todo lo aprendido, gracias a la Psicología Positiva se contribuirá a la total realización del trabajador, para que éste, alcance una mejor calidad de vida laboral.

OPEGIN LTDA. Es una empresa que se esta fusionando y cada día crece más, por consiguiente, ante una nueva etapa en el desarrollo de la organización, han surgido diversas necesidades tales como: una interacción más cercana con el personal, una mejor adaptación ai cambio y al conocimiento de nuevas tecnologías y formas de trabajo. Debido a la importancia de los trabajadores en la organización, en esta investigación se verá la relación existente entre el sentido del humor y la satisfacción laboral entre los empleados de la organización, así como una propuesta para reforzar los factores positivos y sustituir los factores negativos, que beneficien tanto a los empleados como a la organización, logrando de esta manera un mayor compromiso con la calidad de vida de los bienes humanos en la Empresa, Además de esto será interesante y gratificante ser un modelo a seguir en la implementación de modelos para mejoramiento e innovación a la cultura laboral, perfilando así la filosofía empresarial y logrando un mayor sentido de pertenencia en los trabajadores.



## Objetivos

### *Objetivo General*

Determinar la relación existente entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa OPEGIN LTDA. De la ciudad de Bucaramanga. Por medio de la utilización de pruebas psicométricas, para conocer la situación actual de los empleados, y generar una propuesta para reforzar los factores positivos de la empresa.

### *Objetivos Específicos*

- Describir la satisfacción laboral y el sentido del humor actual en los empleados de la empresa OPEGIN LTDA.
- ® Hallar la correlación entre el sentido del humor y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa OPEGIN LTDA.
- Determinar el nivel de correlación entre las variables que miden la satisfacción laboral y el sentido del humor de los trabajadores de la empresa OPEGIN LTDA.

## Antecedentes

Para comenzar, son pocos los estudios realizados con relación al sentido del humor y la satisfacción laboral, ya que en el ámbito organizacional ha venido surgiendo la idea de trabajar más positivamente en la organización. Algunas investigaciones se comienzan a interesar en estudiar el efecto moderador del humor en las relaciones de estrés y de otros estados psicológicos positivos y su relación con la salud física.

Schickedanz (1993) En una investigación sobre la relación del humor con la satisfacción laboral en enfermeras de oncología de la Universidad de Texas en Arlington, tuvo como objetivo determinar la relación del humor y la satisfacción laboral con una muestra de 196 enfermeras de oncología, fue una investigación tipo descriptivo correlacional en el nivel de intervalo, se utilizó el cuestionario situacional respuesta humorística (SHRQ). En el análisis de datos se determinó que existe una relación positiva, que influye en la utilización del humor y la satisfacción personal de las enfermeras, con la atención directa al paciente la puntuación de humor de la satisfacción de las experiencias y el cuidado a los pacientes fue de  $(p = 00,7)$  significativamente.

Según Lillo, (2003 - 2006) tenía como objetivo la influencia de los estilos de humor sobre las estrategias de afrontamiento en entre Ríos, con una muestra compuesta de 300 sujetos estudiantes del ciclo poli modal donde uno de los instrumentos que se aplicó fue el cuestionario de humor (Lillo,2006)y el Test de evaluación del afrontamiento en adolescentes de Frydenberg y Lewis,versión Argentina de Minzi(2003). Se aplicaron los cuestionarios en dos instituciones educativas de la ciudad de Crespo, para el procesamiento de datos se utilizó el programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 11.5), los hallazgos encontrados en este trabajo sugieren que el estilo de humor incrementado\* del self explica de manera significativa ( $p < 0,05$ ) puede ser el más relevante de los cuatro estilos de humor en lo que respecta al bienestar psicológico.

Ahora bien hay muy pocas investigaciones sobre el humor como prioridad en la salud mental, por ejemplo en una investigación realizada por la universidad Jaume I de Castellón en España por Moya, Lores, Luelrno, Edo, Ibáñez, Ruipérez. (Se investigó la relación que existe entre el sentido del humor y la satisfacción laboral, en una muestra de 38 personas, los instrumentos que se aplicaron a los sujetos fueron el cuestionario de satisfacción laboral S21/26. En cuanto al sentido del humor se utilizó el cuestionario (SHRQ) the situational humor response questionnaire de Martín y Lefcourt (1984) en su versión española (CSRH por Moya, et al (2003). Dentro de los resultados se encuentra una correlación significativa entre el humor ante situaciones desagradables donde los/las empleados/as con la remuneración ( $r=0,494$ ,  $p=0,012$ ). Se halló una correlación entre el sentido del humor en situaciones en las que es fácil reírse y la satisfacción general ( $r=0,344$ ,  $p=0,092$ ).

Puderbaugh (2006), relación entre estilos de humor supervisores y subordinados satisfacción en el trabajo, se investigó sobre si había una relación estadísticamente significativa entre el estilo de humor percibido y la satisfacción en el trabajo de los subordinados, con una muestra de 687 participantes, se distribuyeron dos instrumentos de encuesta, la encuesta de Estilo Humor (Babad, 1974) y la encuesta de satisfacción del empleo (JSS; Spector, 1989), se concluyó que se encontraron correlaciones significativas en la parte de supervisión, las recompensas de los contingentes, los procedimientos operativos, comunicación, y la satisfacción total. Los cuatro estilos de humor han estado representados en los resultados.

Koch (2006) El humor como medio para enfrentar el estrés y su relación con la salud física. La presente investigación fue guiada por dos hipótesis fundamentales que fueron comprobadas. En primer lugar se determinó que existe una asociación positiva entre el uso del humor como mecanismo para enfrentar el estrés y la percepción que tienen las personas sobre su estado general de salud. La muestra del estudio estuvo conformada por 81 trabajadores de ambos sexos que laboran entre organizaciones públicas de la ciudad de Mérida. Se utilizó un multi-inventario contentivo de cuatro secciones. En la primera sesión se recogen datos personales: edad, sexo, ocupación y estado civil. En la segunda sesión se incluye la escala ENFREHU destinada a evaluar el uso del humor

como estrategia de enfrentamiento de situaciones estresantes Martín y Lefcourt (1983). En la tercera sesión se evalúa la percepción del estado general de salud mediante la escala ESTASA, la cual consta de 4 ítems de tipo Likert de 6 alternativas. Finalmente en la cuarta sesión, se evalúa, mediante una lista de 23 síntomas de enfermedades, la condición objetiva de salud. A modo de conclusión, los resultados del presente estudio parecieran apoyar la idea que el humor puede ser un mecanismo particularmente efectivo para mitigar los efectos del estrés sobre la salud, al menos en la muestra analizada.

Torres (2006) en el área laboral, el sentido del humor como un reforzador motivacional tuvo como objetivo identificar los reforzadores motivacionales aplicados por las empresas establecidas en el estado Zulia del sector bebidas, así como determinar la percepción que tienen los empleados respecto a los reforzadores motivacionales aplicados por las empresas del sector referido. Se utilizó un proceso de investigación descriptiva y de campo, con un diseño de tipo no experimental transaccional. La muestra a estudiar fue conformada por una muestra de 162 empleados, aplicándoseles un instrumento para la recolección de datos de preguntas cerradas. Los resultados arrojan que el 81% genera en ellos un interés por realizar las actividades, un 71% un compromiso y un 72% tiene un significado como muestra de la calidad de su trabajo, es decir que la percepción que tienen es favorable. Se concluyó, que el sentido del humor no es utilizado como un reforzador motivacional y que la percepción de los empleados es favorable para poder implementarlo como una estrategia formal de motivación.

Teehan, (2006). Surgió una investigación sobre la relación entre la inteligencia emocional, sentido del humor, y satisfacción laboral en master de estudiantes de negocios. Se examinó la naturaleza y el grado de relación entre dos variables, la inteligencia emocional y el sentido del humor. El diseño de este estudio fue cuantitativo, no experimental, inferencial, y correlacional los instrumentos utilizados fueron: la Ley de Wong y Escala de Inteligencia Emocional (WLEIS) (Wong y derecho, 2002), El sentido de la Escala Multidimensional Humor (MSHS) (Thorson y Powell, 1993), El total de Satisfacción Laboral Escala (OJS) (Brayfield y Roth, 1951) adaptada

por (Precio & Mueller, 1981, 1986b), Cuestionario de Información Personal (PIQ). La población estudiantil está compuesta por MBA en un 70% que trabajan tiempo completo y acerca del 40% de estudiantes son femeninas. Toda la población de estudiantes de MBA de la institución fue encuestada. El método de selección para el sitio y la población se puede considerar una muestra de conveniencia, que consiste en un grupo de casos seleccionados debido a la disponibilidad y acceso relativo poco exigente.

Carbelo (2006). Validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés, el objetivo general de este proyecto de investigación es verificar si la adaptación del Sentido Multidimensional de la Balanza de Humor (MSHS, Thorson y Powell, 1991) es una balanza válida y fidedigna para medir el sentido del humor, se contó con una, una muestra de 539 trabajadores, pertenecientes al ámbito educativo y de salud, los resultados apoyan la hipótesis que el sentido de humor correlaciona con la variable tensión profesional.

Holmes (2007). En el área laboral por la universidad de Wellington, examina cómo las personas utilizan realmente el humor en la interacción del lugar de trabajo en forma creativa, El humor en el lugar de trabajo contribuye a la complejidad de la interacción. En este trabajo, ha propuesto dos grandes categorías la relación entre el humor y la creatividad en el trabajo. Aunque sugiriendo que se excluyen mutuamente, por lo general es posible distinguir el humor que se utiliza de forma creativa para construir, alimentar, las relaciones de competencia laboral, por un lado, y el humor que contribuye al pensamiento creativo y los comportamientos en el trabajo por el otro. Mientras que el ex contribuye a los objetivos relacionales, éste podrá abordar de manera más objetiva el lugar de trabajo.

El análisis sugiere que la primera categoría es un fenómeno generalizado y ejemplos abundan en nuestro conjunto de datos, mientras que el uso creativo del humor relacional es menos frecuente y tiende a caracterizar a algunas comunidades de práctica más que otros. Los lugares de trabajo con buen humor y el espíritu de equipo se nutren y

valoran, junto con una actitud positiva de divertirse en el trabajo, tiende a proporcionar fértiles contextos para el humor creativo. Todos estos elementos hacen una contribución al desarrollo de una cultura laboral donde el humor se percibe como una constructiva en lugar de un componente perjudicial en la interacción lugar de trabajo.

Bilgeg y Saltut (2007). En un estudio realizado por la facultad de educación con asesoramiento y orientación psicológica sobre estilos de humor, bienestar general y ansiedad entre los estudiantes universitarios de Turquía; con el objetivo de identificar cual era el estilo de humor más representativo, con una muestra de 759 estudiantes, 477 mujeres y 282 hombres de edades entre 17 y 30 años. El instrumento que se implementó fue el cuestionario de estilos (HSQ) el cuestionario fue adaptado al turco por Yerki Kaya, los resultados del estudio confirman que los niveles individuales o subjetivos como rabia bienestar rasgo y rasgo de ansiedad varían en función de su uso adaptativo o desadaptativo del humor, confirman un cierto grado de universalidad de estos resultados, ya que son paralelos a otros trabajos que utilizan HSQ con muestras de diferentes culturas.

Zelenski, S., Murphy, D., (2008). Realizaron un estudio utilizando la felicidad y múltiples indicadores, como la felicidad, que abarca lo cognitivo y emocional con una muestra de 75 directores que trabajan en el sector privado del gobierno federal canadiense, aplicándose un cuestionario de autoinforme en línea con el fin de evaluar la relación entre las diversas facetas de la felicidad y la productividad, una metodología de muestreo de la experiencia (ESM) fue empleado, se concluyó que, en la mayoría de los indicadores, la gente feliz tiende a ser más productiva que la gente infeliz. El afecto positivo dentro de una misma materia ha demostrado correlaciones moderadas con la productividad ( $r = .36, .35$ , respectivamente,  $p \leq .01$ ), mientras que la satisfacción laboral a demostrado una más débil, pero estadísticamente significativa correlación con la productividad ( $r = 0,19$ ,  $p \leq .01$ ). En la fase de ESM, los participantes reportaron estar algo satisfechos con sus empleos y sus vidas en su conjunto. Por lo general los participantes calificaron su calidad de trabajo y la vida como "bueno". Los participantes

refirieron haber sufrido, en promedio, un nivel muy bajo de afecto negativo en el trabajo y un nivel más bajo de emoción positiva, aunque la variación es considerable.

Velis, R., Feldman, (2009), en un estudio en Venezuela sobre la validación preliminar de un cuestionario de estilo de humor en trabajadores y trabajadoras de salud caso Venezuela, por la actual investigación presenta la validación en una muestra venezolana del Cuestionario de Estilos de Humor (HSQ). Para ello se utilizó la versión española adaptada por Lillo (Lillo 2006) y diseñada originalmente por Martín y Cois. (Martín et al. 2003), partiendo de una visión multidimensional y de rasgo del humor. Para esta investigación se aplicó el cuestionario en una muestra de 273 trabajadores. El 75.3% de la muestra eran mujeres y el 23.3% lo conformaron profesionales de la salud de género masculino; siendo la media de edad cronológica 37.87 años. Se demostró en relación a la consistencia interna de cada factor, los niveles obtenidos son satisfactorios en general y corresponden en su mayoría con los valores obtenidos por los autores originales del cuestionario (Martín et al. 2003) y la adaptación argentina realizada por Lillo (Lillo 2006).

Montero, Escalante, Horacio (2009) estilos de humor adaptativos y desadaptativos y rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout). La muestra estuvo conformada por 158 docentes seleccionados intencionalmente de tres liceos públicos y dos privados de la ciudad de Mérida-Venezuela, con un promedio de experiencia laboral de 5 años y de 40 años de edad, 76% de sexo femenino y 24% masculino. Se condujeron análisis de regresión para cada uno de los componentes del síndrome. Los instrumentos que se utilizaron el *SDP*. Mide el Síndrome de Desgaste Profesional, *BFI: The Spanish Big Five Inventory*, el cual mide los Cinco Grandes Rasgos de la personalidad., *CUESTIHU*. Diseñado para medir cuatro funciones del sentido del humor, dos adaptativos o benignos (Afiliativo y de Mejoramiento personal) y dos desadaptativos o perjudiciales (Agresivo y Auto despreciativo), (burnout). Los resultados indicaron que el agotamiento emocional fue predicho por neuroticismo, la despersonalización por la afabilidad y el estilo de humor auto-despreciativo, y la falta de realización personal por los Estilos de humor de auto-

mejoramiento y auto-despreciativo. Se concluye que aspectos personales relativamente estables como el sentido de humor y la personalidad, deben ser considerados en conjunto con las variables contextuales del trabajo como explicaciones del síndrome de desgaste profesional en educadores.

Cassareto y Martínez (2009) en su investigación sobre la validación de la Escala del Sentido del Humor. Se realizó con una muestra de 315 estudiantes universitarios de ambos sexos de Lima, Perú, con una edad promedio de 19,7 años. Se aplicó la Escala sobre el Sentido del Humor (HSQ) de Martín, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir (2003), la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de Casullo (2002) y la Escala de Esperanza (HHS) de Herth (1991). Los resultados muestran, con la neutralización de cuatro ítems, una escala confiable con coeficientes entre 0,64 y 0,78, y una estructura factorial que confirma la existencia de cuatro factores que explican el 42,94% de la varianza total. Las correlaciones entre bienestar psicológico y esperanza con las áreas de afiliación y mejoramiento personal de la HSQ son positivas y significativas, y para agresividad y descalificación personal, negativas. Estos resultados apoyan la validez convergente y de constructo de la escala.

Hugues y Avey, (2009) en su estudio, Transformando con ligereza el humor, y el liderazgo, con una muestra de 923 adultos que trabajan en un amplia variedad de ocupaciones y de las organizaciones, se examinó el impacto del humor sobre el lugar de trabajo. El instrumento utilizado fue Liderazgo Multifactorial Cuestionario (MLQ) (Bass, 1985) entregado a 678 de los participantes, y 347 personas fueron entrevistadas en profundidad en una amplia variedad de temas. Los participantes tenían edades comprendidas entre 19 a 73 años (edad media 36 años; SD 12,6 años) con un promedio de antigüedad en su empleo actual de 7,5 años. La muestra consistió en 51 por ciento hombres y 48 por ciento mujeres, La varianza total explicada por el liderazgo transformacional a través de la consolidación modelo fue 22,69 por ciento para el modelo sin moderador, y 20,38 por ciento y 5,2<sup>1</sup> por ciento, respectivamente, en el humor de alta y baja moderada modelos. El promedio varianza extraída por la variable de sus elementos es un indicador de la cantidad de varianza explicado por una



construcción. Todas las escalas empleadas en este estudio cumplieron con los criterio de corte de 0,50 o superior Fornell y Larcker, (1981). Las personas que expresaron su humor más positivo en el trabajo, tales como contar chistes o tratando de hacer reír a los demás, tuvieron una mayor salud mental, la satisfacción y la implicación con el trabajo.

Torres (2008), se propuso determinar el impacto del humor en dos grupos, control, y experimental, para resolver problemas a través de ensanchadores de mente, utilizando risoterapia. Fue de tipo experimental con un grupo de control, constituido cada uno con ocho (8) personas de diferente sexo, edad y profesión, a quienes se les aplicó una batería de ejercicios. Al grupo experimental se le aplicó el estímulo, una sesión de risoterapia de 30 minutos. Los resultados arrojaron que el grupo experimental fue más creativo que el grupo de control o sin risoterapia. Se observaron diferencias en el grupo experimental de acuerdo al sexo, al intervalo de edad y a la profesión. Se recomienda la utilización del humor con sesiones estructuradas de risoterapia y ejercicios de ensanchadores de mente, como parte de un programa de estimulación de la creatividad en las organizaciones. Los resultados de la aplicación de la batería de ensanchadores de mente arrojaron en el grupo de control 159 puntos versus el grupo experimental que obtuvo 246, siendo entonces mayor la valoración en el grupo experimental. Estos valores corroboran ciertamente que el humor tiene un impacto en la creatividad.

## Marco Teórico

Este trabajo investigativo pretende otorgar un marco teórico para la comprensión del concepto del sentido de humor y satisfacción laboral.

### *La Psicología Positiva*

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) antes de la Segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres misiones: curar la enfermedad mental, hacer la vida de las personas más plena e identificar y alimentar el talento. Sin embargo, los autores consideran que la única que prosperó hasta nuestros días es el estudio y tratamiento de enfermedades mentales, dentro de lo cual se han hecho grandes avances. En tanto, las otras dos misiones, hacer mejor la vida de las personas y fomentar “genios”, han sido completamente olvidadas.

La psicología ingresó como ciencia de la mano de la medicina y no pudo desligarse del modelo médico basado en el déficit. Además, las secuelas de la Segunda Guerra Mundial, hicieron necesaria una mayor atención a las enfermedades mentales, relegando a un segundo plano el estudio de los procesos normales. Desde ese entonces, la psicología sigue el mismo rumbo y como consecuencia se encuentran instaladas creencias erróneas del tipo que la ausencia de enfermedad o alivio, es suficiente para alcanzar la felicidad o un grado óptimo de funcionamiento. Esta ciencia y práctica, pretende poder prevenir muchos de los trastornos emocionales fundamentales y reorientar la psicología en sus dos vertientes relegadas: hacer más fuertes y productivas a las personas normales y hacer real el elevado potencial humano. Aunque se reconoce, no es nada nuevo -que han existido elementos de la Psicología Positiva en décadas anteriores (Seligman, 2000), tanto en concepciones teóricas como en la propia práctica psicoterapéutica, que hacía énfasis en algunos aspectos positivos- no es menos cierto que nunca antes se había prestado tanta atención a este enfoque, ni intentado organizar el conocimiento teórico y práctico conformando una nueva disciplina.

En este contexto surge la Psicología Positiva, con el objetivo de 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 que viven. Cuadra y Floreenano (2003). La Psicología Positiva considera que los principios de construir fuerzas internas en el paciente deben estar en la base de la psicoterapia, es decir, que la psicoterapia debe estimular en el paciente: coraje, habilidades interpersonales, racionalidad, insight, optimismo, honestidad, perseverancia, realismo, capacidad para el placer, para poner los problemas en perspectiva, para encontrar propósito y orientación al futuro.

### *Antecedentes de la Psicología Positiva*

Seligman y colaboradores (2005) mencionan como antecedentes los aportes del psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo, la psicología humanística y la existencialista para el actual entendimiento de los aspectos positivos de la experiencia humana. Pero sin duda, entre los antecedentes más destacados, se encuentran en primer lugar los aportes de la Psicología Humanística. A decir de Warmoth y colaboradores (2001) los psicólogos humanistas no sólo investigan acerca del sufrimiento y el trauma, sino también abordan cuestiones relacionadas al crecimiento, la creatividad, sueños, ética y valores.

Los mismos hacen hincapié en las mismas premisas que la Psicología Positiva, las cuales entre las más destacadas se pueden mencionar la voluntad, responsabilidad, esperanza y emoción positiva. Durante la primera mitad del Siglo XX, lo conciente quedó relegado debido al énfasis puesto por los psicoanalistas en lo inconsciente y excluido por los psicólogos conductistas que sólo se enfocaban en el comportamiento observable y objetivo Warmoth & cols.(2001) Afortunadamente, poco después comenzaron a surgir nuevas teorías y conceptos. Entre los más relevantes, encontramos a Maslow (1954) que introdujo la teoría de la motivación humana e ideas tales como las de necesidades de desarrollo y auto actualización (*self-actualización*). Fue este autor quien probablemente haya introducido las bases de Psicología Positiva.

Al respecto sostiene que: La ciencia de la psicología ha tenido mucho más éxito en el lado negativo que en el positivo; nos ha revelado mucho acerca de los defectos del hombre, sus aspiraciones o su total altura psicológica. Es como si la psicología se

hubiera restringido voluntariamente a la mitad de su jurisdicción legítima, Jahoda (1958).

Evaluó de forma teórica, experimental y empírica, evidencias de la naturaleza de la salud mental. Asimismo, formuló seis criterios que permiten reflexionar a cerca de la salud psíquica y las actitudes hacia el si mismo. Estos son: crecimiento, desarrollo y actualización del si mismo, integración, autonomía, percepción de la realidad y dominio del entorno. Rotter (1966) conceptualiza lo que llamó sentimiento de control (locus de control) interno-externo y Allport (1961,1968) describió la personalidad madura: la cual tiene una amplia extensión del sentido de si mismo; es capaz de establecer relaciones emocionales con otras personas, en la esfera íntima y en la no íntima; posee una seguridad emocional fundamental, sentido del humor, se acepta a si misma y vive en armonía con una filosofía unificadora de la vida.

En la década del setenta, Rogers (1972) 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. De igual forma, realizó también una gran contribución al estudio del funcionamiento integral de la persona, entendiendo la vida plena como un proceso, caracterizado por la apertura a la experiencia, la tendencia al vivir existencial, la mayor confianza en el organismo y la tendencia a un funcionamiento pleno. Bandura (1977) desarrolla su constructo del sentido de auto-eficacia y Antonovsky(1979) propone como constructo central de su modelo salugénico al Sentido de Coherencia, definido como " una orientación global " que se expresa en el grado en el que las personas poseen sentimientos de confianza duraderos sobre los estímulos provenientes de nuestro mundo subjetivo y del contexto, alo largo de la vida (Casullo, 2001). Frankl (1979) desarrolló la técnica terapéutica denominada logo terapia. De acuerdo con ella, la primera fuerza que moviliza al hombre es la lucha por encontrar un sentido a la propia vida, asignando distintos significados a la misma. En los años actuales los aportes de Millón y Davis (2000) acerca de la personalidad humana en términos de equivalente psicológico del Sistema Inmune, constituyen una contribución importante a la Psicología Positiva.

*Felicidad, satisfacción y bienestar laboral*

Los seres humanos consideramos, unos en mayor medida que otros, aspectos vitales de logro como el crecimiento personal, la consecución del bienestar y la felicidad para nosotros así como para nuestra área de influencia; aunque, no siempre se logre tener éxito.

De esta forma, llegamos a estar casi convencidos de que, en el ejercicio profesional, uno puede alcanzar mayor grado de desarrollo y de satisfacción. Claro, que hay que considerar que existen trabajos de trabajos, hay algunos en que, aunque no los descartamos, cuesta imaginar que en ellos se disfrute, como es el caso de escoltas, controladores aéreos: y otros muchos en que queda espacio para disfrutar, si uno se lo propone y nada se lo impide.

Podemos pensar en muchas ocupaciones como pintores, médicos, docentes, guías turísticos, cocineros de restaurantes, periodistas, publicistas, decoradores, entre muchos otros, que, en mayor o menor medida, facilitan la autorrealización y pueden resultar en gratificantes sin dejar de lado los resultados, pues se trata de asegurar estos por la vía del trabajo hecho a gusto y a conciencia. Sin embargo, no debemos olvidar que al preguntarnos por qué no somos más felices en el trabajo, pensamos inmediatamente, por un lado, en la propia tarea, pero también, por otro, en las circunstancias que la rodean (clima laboral).

El psicólogo americano de origen húngaro *Mihaly Csikszentmihalyi* nos hace advertir que podemos disfrutar de la actividad y aun entrar en estados de elevada concentración y satisfacción, e igualmente elevado rendimiento a pesar de las circunstancias que nos rodean.

A esto lo denominó, Flow: fluir o flujo. Ocurre, y parece que es más frecuente cuando la tarea, retando nuestras capacidades, nos estimula suficientemente; entonces, concentrados, perdemos la noción del tiempo y del entorno, y deseamos no ser interrumpidos.

Así, aunque surgen elementos que pueden reducir la satisfacción, el trabajo puede resultar gratificante, e incluso altamente satisfactorio, en actividades o momentos específicos.

Es aquí, donde es importante considerar publicaciones sobre diversos aspectos positivos del ser humano que ilustra la Psicología Positiva la cual tiene entre sus objetivos el estudio de las bases psicológicas del bienestar\* y la felicidad, los rasgos que permiten superar con éxito situaciones vitales difíciles, o la aplicación de estrategias efectivas para potenciar cualidades positivas como el optimismo, la satisfacción vital o las emociones positivas en nuestras vidas.

Como resultado, la Psicología Positiva, busca que alcancemos el mayor grado de felicidad posible en todos los aspectos de nuestra vida, incluido el profesional.

Este movimiento, en efecto, sintoniza con los objetivos de mejora de la calidad de vida en el trabajo que, sin menoscabo y si en beneficio del rendimiento, se formulan cada día más empresas.

Adentrémonos entonces, en algunos de estos aspectos que considera la Psicología Positiva, como *la* felicidad (calificada dentro de las emociones positivas), y fortalezas como *el* optimismo, *la* creatividad, la resiliencia/ el humor, y su contribución sobre nuestro estado de bienestar personal y laboral.

*Universidad*

### *Felicidad*

Aunque es controvertida y complicada su definición. La felicidad es un concepto con profundos significados, incluye alegría, pero también otras muchas emociones, algunas de las cuales no son necesariamente positivas (compromiso, lucha, reto, incluso dolor).

Así, el ser humano ha tendido siempre a perseguir la felicidad como una meta o un fin, como un estado de bienestar ideal y permanente al que llegar.

Sin embargo, parece ser que la felicidad se compone de pequeños momentos, de detalles vividos en el día a día, y quizá su principal característica sea la futilidad, su capacidad de aparecer y desaparecer de forma constante a lo largo de nuestras vidas, es así como 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. Mihály Csíkszentmihályi (2000)

### *Optimismo*

Puede definirse como una característica disposicional de personalidad que media entre los acontecimientos externos y la interpretación personal de los mismos. Es la tendencia a esperar que el futuro depare resultados favorables.

El optimismo es el valor que nos ayuda a enfrentar las dificultades con buen ánimo y perseverancia, descubriendo lo positivo que tienen las personas y las circunstancias, confiando en nuestras capacidades y posibilidades junto con la ayuda que podemos recibir.

La principal diferencia que existe entre una actitud optimista y su contraparte -el pesimismo- radica en el enfoque con que se aprecian las cosas: empeñarnos en descubrir inconvenientes y dificultades nos provoca apatía y desánimo. El optimismo supone hacer ese mismo esfuerzo para encontrar soluciones, ventajas y posibilidades. Mihály Csíkszentmihályi (2000)

### *Creatividad*

Es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la capacidad de un cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original. La actividad creativa debe ser intencionada y apuntar a un objetivo y no es privativa de ningún área en particular.

La creatividad es el principio básico para el mejoramiento de la inteligencia personal y del progreso de la sociedad y es también, una de las estrategias fundamentales de la evolución natural. Es un proceso que se desarrolla en el tiempo y que se caracteriza por la originalidad, por la adaptabilidad y por sus posibilidades de realización concreta. Mihály Csíkszentmihályi (2000)

### *Resiliencia*

Es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves.

La resiliencia se sitúa en una corriente de Psicología Positiva y dinámica de fomento de la salud mental y parece una realidad confirmada por el testimonio de muchísimas personas que, aún habiendo vivido una situación traumática, han conseguido encajarla y seguir desenvolviéndose y viviendo, incluso, en un nivel superior, como si el trauma vivido y asumido hubiera desarrollado en ellos recursos latentes e insospechados. Mihály Csíkszentmihályi (2000)



## *Humor*

El sentido del humor está en el ser humano, y tiene muy distintos tipos de manifestaciones y también distintos ámbitos en que hacerlo: el lugar de trabajo no puede quedar excluido.

En ambientes de trabajo como los que nos resultan familiares, emerge y se celebra alguna dosis de alegría e ingenio inspirado en el quehacer cotidiano.

Según se dice, tratar los asuntos con cierto humor reduce las tensiones, despierta el interés y la atención, alienta la participación y prepara el terreno para un mejor entendimiento. Así, si el sentido del humor se manifiesta bien con naturalidad e inteligencia y de forma espontánea, puede contribuir a neutralizar conflictos y constituir una especie de tabla de salvación en momentos difíciles. Mihály Síkzentmihályi (2000)

## *Sentido del Humor*

Es necesario comenzar con la definición de humor según el criterio de diferentes autores. Según Gubern (1974 citado en Medina, 1992, p. 40), define el humor desde la perspectiva de Freud señalando que el científico, “vio en el arte un medio para reconciliar el principio del placer y el principio del a realidad, cumpliendo en la imaginación aquellos deseos frustrados en la vida real, es la manifestación más alta de los mecanismos de adaptación del Individuo”.

Por otra parte, Vigara (1998), señala que el humor es sencillamente una posición ante la vida, es una disposición de ánimo donde permite relativizar las cosas y distanciamos de ellas, si es necesario. Es una vivencia personal y puede mejorar con entrenamiento, el cual permite disfrutar en mayor o menor grado, lo relativo de las cosas. Artalejos (1998) define al sentido del humor como una actitud humana, un determinado modo de hacer las cosas, ánimo, semblante, ante la realidad que se vive.

En consecuencia el sentido del humor es el estado de ánimo más o menos persistente y estable, que involucra sentimientos, emociones, surgentes del contacto de

los individuos con el medio ambiente y que lo capacita para, tomando la distancia conveniente, relativizar críticamente toda clase de experiencias afectivas. El concepto de humor en general, abarca varias dimensiones: la cognitiva, es decir como forma de mirar el mundo que rodea y como manera de interpretar lo que sucede; la afectiva, o la manera de sentirse optimistas y alegres ante los distintos cambios de la vida, la comportamental que sería la forma de manifestar el sentido del humor en conductas a través de las distintas formas de generar o producir humor.

Con relación a los estados de ánimos Davis & Newstrom (2003) definen a estos en el trabajo como las actitudes variables hacia la labor. Cuando los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. El estado de ánimo en el trabajo se traduce en acciones gerenciales, como alabanzas, la creación de un ambiente lleno de diversión ocasional, humor y atmósfera poco pesada, así como proporcionar un sitio de trabajo agradable y participar y alentar una cantidad razonable de interacción social.

De acuerdo a lo expuesto, empleados con estados de ánimos positivos están propensos a mantenerse motivados, a trabajar con entusiasmo y lograr la productividad que buscan las organizaciones.

#### *Estilos de humor*

- 1) Afiliativo (Affiliative). Se refiere a la tendencia a decir cosas divertidas, a hacer chistes y bromas, a llamar la atención con burlas espontáneas e ingeniosas para divertir a otras personas, facilitar las relaciones entre sí y reducir las tensiones surgidas en las relaciones interpersonales. Se trata de un estilo esencialmente carente de hostilidad y su uso ubica adecuadamente tanto a quien lo utiliza como a los demás. Se presume que permite el aumento de la cohesión interpersonal.
- 2) Mejoramiento personal (Self-enhancing). Se refiere a la tendencia a mantener una perspectiva humorística de la vida aunque ésta no sea compartida con otros. Implica divertirse con las incongruencias de la vida aún en la adversidad y usar el humor como una estrategia para afrontar las vicisitudes.
- 3) Agresividad (Aggressive). Es la tendencia a usar el humor con el propósito de criticar o manipular a otros recurriendo al sarcasmo, “tomando el pelo” a los otros, molestando

con bromas, poniendo en ridículo a los demás (frecuentemente con temas sexistas o racistas). Es una forma potencialmente ofensiva del humor. En este caso el humorista se impone a expensas de los demás.

4) Descalificación personal (Self-defeating). Las personas que usan este tipo de humor son autos despreciativos, hacen o dicen cosas divertidas a expensas de sí mismos y se ríen con otros al tiempo que se ridiculizan o menosprecian. Implica también el uso del humor como una forma negativa de defensa para ocultar sus sentimientos. Este estilo de humor parece ser un intento de congraciarse consigo mismo o de ganar la aprobación de los otros a expensas de sí mismo. Castillo, M. M. (2000)

### *Humor y personalidad*

Son escasos los estudios que intentan determinar la asociación entre diferencias en personalidad y sentido del humor. Sin embargo, algunos investigadores han comenzado a identificar ciertas relaciones potenciales que involucran el sentido del humor.

En su mayoría se han enfocado en el modelo de las cinco dimensiones de personalidad. McCrae y Costa, (1997). Por ejemplo, consistentemente se reporta una relación positiva entre extroversión y sentido del humor Kohler y Ruch, (1996). También se ha encontrado que personas con alto sentido del humor tienden a ser emocionalmente más estables (menos neuróticos) y menos depresivos.

Más recientemente, Cann y Calhoun (2001) evaluaron los estereotipos de personalidad asociados a variaciones en sentido del humor. Los resultados indicaron que personas altas en sentido de humor son percibidas altamente sociables, abiertas, creativas, amigables, agradables y poco neuróticas. En un estudio conducido por Saroglou y Scariot (2002), se investigó la asociación entre las cinco dimensiones de personalidad y los cuatro estilos de humor propuestos por Martín (2003).

Los principales resultados indicaron que extroversión, apertura a la experiencia y afabilidad están positiva y significativamente asociadas con los estilos de humor afiliativo y humor de auto-mejoramiento; afabilidad y diligencia mostraron asociaciones negativas con humor agresivo y humor auto-descalificador y el neuroticismo solo presentó asociación negativa con el estilo de humor auto-descalificador.

*Humor, Estrés y Salud*

Ya resulta incuestionable que el estrés crónico es un factor desencadenante de enfermedad Bayés y Borrás (1999). La investigación acumulada durante las dos últimas décadas sugiere que el humor contribuye a una mejor salud física, aún cuando los hallazgos no han sido conclusivos, Martín (2001). Por ejemplo, en varios estudios se ha mostrado que el sentido del humor actúa como una variable moderadora de los efectos inmunosupresores del estrés Martín y Dobbin (1985), Lefcourt Davidson y Kueneman (1990).

También se ha encontrado que las personas que utilizan con mayor frecuencia el humor y la risa para enfrentar situaciones estresantes reportan menos síntomas de enfermedades, prestan menos atención a los aspectos negativos de su salud física, poseen un estilo de vida más saludable y buscan más ayuda profesional cuando los síntomas son severos y moderados Fry (1995), Kuiper y Nicholl (2004), Martín (2004) ha indicado que uno de los mecanismos mediante los cuales se puede explicar la asociación entre humor y salud es que el humor modera los efectos psicosociales adversos que ejerce el estrés sobre la salud. Como se señaló, el asumir una visión humorística de la vida y poseer la habilidad para percibir el lado divertido de los problemas, le permite a los individuos enfrentarse más efectivamente con el estrés, permitiéndoles distanciarse de la situación estresante.

*La satisfacción laboral*

La satisfacción en el trabajo es una de las estructuras más ampliamente estudiadas y medidas en la literatura directiva y de conducta organizativa.

Interés en la satisfacción laboral proviene de su relación con otros importantes resultados organizativos entre los que están el absentismo, la rotación, el compromiso organizativo y el desempeño Scott y Taylor, (1985).

Además, los cambios organizativos extremadamente inestables que afectan a la mayor parte de los sectores, están aumentando la necesidad de comprender la forma en que poder mantener e incrementar la productividad de los empleados y su compromiso en el trabajo de forma que, cada vez más, se están demandando estudios sobre la satisfacción en el trabajo y los factores relacionados con ella, en el medro actual,

Todo trabajo que se precie sobre el tema, será relevante en la medida en que ayude a clarificar el concepto, naturaleza y funcionamiento de la satisfacción laboral, de forma que nos permita alcanzar los beneficios de ésta. Siguiendo, -á Seashore, y Taber (1975), hay tres puntos de vista prácticos para describir *el* significado de satisfacción laboral: 1. La satisfacción laboral es un producto valioso de la sociedad. Si hay un "Producto Nacional Bruto psicológico", el nivel de satisfacción laboral de la gente constituye una parte importante de él. 2. La satisfacción laboral es un indicador de alerta anticipada en etapas iniciales de una organización.

SÍ la satisfacción laboral de la gente se puede observar constantemente, la organización será capaz de realizar los ajustes apropiados a un plan o política inadecuados.

3, La satisfacción laboral puede servir como un predictor del comportamiento organizativo o como una referencia para planes futuros.

### *La productividad y la satisfacción en el trabajo*

Weiss y Cropanzano (1996) se refiere a la búsqueda de una relación entre el trabajo el desempeño laboral como el 'Santo Grial' de la investigación del comportamiento organizacional, y la hipótesis del trabajador feliz, productiva ha sido ampliamente estudiado (por ejemplo, el juez et al. 2001; Ledford 1999; Straw y el Barsade 1993).

El tema común a través de estos estudios es la creencia de que los empleados que son más felices o más satisfechos con su trabajo son también mejores artistas, intérpretes o ejecutantes en los puestos de trabajo.

A pesar de el sabor emocional de las concepciones de «Felicidad», escalas de satisfacción en el trabajo no suelen centrarse en las emociones, sino que pregunta a los

empleados que califiquen su satisfacción con su remuneración, condiciones laborales, el trabajo en su conjunto, (Por ejemplo, Brayfield Rothe y 1951; Quinn, 1979).

Fisher (2000, 2003) sugiere que esta la decisión de medida contribuye a los resultados débiles o inconsistentes.

Por ejemplo, incluso entre los meta-análisis, los resultados son un tanto inconsistentes. En un meta-análisis temprano, Vroom (1964) reportó una correlación mediana entre la satisfacción laboral y el desempeño de 0,14.

Más recientemente Iaffaldano y Muchinsky (1985) revisó 74 estudios y reportó una significativa correlación corregida entre las dos variables de 0,17. Por el contrario, Petty et al. (1984) reportó una correlación media de 0,31 de su meta-análisis, sólo un año antes. Juez et al. (2001) estimó una correlación fundamental entre las dos variables de unos 0,30.

A pesar de todos estos análisis sugieren a! menos algún tipo de relación positiva entre el trabajo satisfacción y la productividad, sigue habiendo desacuerdo sobre su magnitud. Wright y Cropanzano (2004) argumentan que la relación entre la felicidad y la productividad sería más fuerte si la felicidad se operara de forma más amplia.

## **Marco Metodológico**

### *Tipo y diseño de Investigación*

La investigación es de tipo cuantitativo, transversal correlacional! es cuantitativa porque los estudios cuantitativos tienden a ser altamente estructurados de modo que se especifican las características principales del diseño antes de obtener un solo dato, en lo transversal implica la recolección de los datos en un solo corte en el tiempo, en cuanto a la investigación de tipo correlacional Tamayo (2000) señala “ los estudios de correlación determinan en que dos o mas variables se relacionan entre si (p,55) y Hernández (1994) expresa “los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.”

### *Sujetos*

Para la investigación se trabajará con una muestra de 50 trabajadores de OPEGIN LTDA de la Ciudad De Bucaramanga.

La empresa cuenta con cargos de tipo administrativo y operativo, los de tipo administrativo están relacionados con labores de oficina como agente cali, supervisión y servicios generales, y los operativos tienen que ver con el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, de acuerdo al número de solicitudes que llegan a la empresa se distribuyen entre los instaladores y reparadores que son la gran mayoría.

*Alfonso...*

**Tabla 4.**  
*Ocupación empleados Opegin Liela.*

Ocupación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Conductor	3	6,0	6,0	6,0
Reparador	6	12,0	12,0	18,0
instalador	32	64,0	64,0	82,0
Agente Cali	4	8,0	8,0	90,0
Auxiliar	3	6,0	6,0	96,0
Inspector	1	2,0	2,0	98,0
Oficios varios	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### *Instrumentos*

En éste estudio se emplearon dos instrumentos: La Escala Multidimensional del Sentido del Humor, MSHS (Thorson y Powell, 1991); Para la recolección de los datos se utilizará el cuestionario de satisfacción laboral (S21/26).

A continuación se describen los dos instrumentos de medida del Sentido del Humor (MSHS) y el cuestionario de satisfacción laboral (S21/26).



## Escala Multidimensional del Sentido del Humor

La Escala Multidimensional del Sentido del Humor, Multidimensional Humor Sense Escala (MSHS), contiene 24 ítems., 18 de los cuales están redactados positivamente (1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24) y 6 negativamente (4, 8, 11, 13,17,20) para reducir el sesgo de respuestas fijas.

Los ítems positivos se califican con una escala tipo likert de cinco puntos que va de muy en desacuerdo (0) a muy de acuerdo (4). Los ítems negativos al revés, muy en desacuerdo (4) a muy de acuerdo (0).

La menor puntuación es cero y la mayor 96.Thorson y Powell (1993a) aplicaron la escala en una primera fase del estudio a 264 participantes con edades comprendidas entre 17 y 77 años, de los que 153 eran mujeres y 111 eran hombres, con una media de edad de 32,3 años.

La fiabilidad del instrumento fue medida con el alfa de Cronbach, cuya puntuación obtenida fue de 0,89. Los resultados del estudio incluyeron un primer factor con nueve ítems, generación del humor.

Un segundo factor con cinco ítems, actitudes ante el humor, un tercer factor de afrontamiento del humor, con seis ítems y un cuarto factor con dos ítems que incluye disfrutar de la vida. Posteriormente llevaron a cabo varias rondas con números similares de sujetos, 269 individuos de los que 152 eran mujeres y 117 hombres con edad media de 28.6 años y otro con 234 sujetos de los que 160 eran mujeres y 74 hombres con edad media 26 años. El coeficiente alfa obtenido para la fiabilidad del cuestionario fue de 0.92.

Partieron inicialmente de un repertorio de 70 ítems, que depuraron hasta dejar en 29 para finalmente redactar un cuestionario con 24 ítems, que han desarrollado con cuatro factores en un constructo multidimensional para responder al uso de instrumentos inapropiados hasta la fecha acerca de la medida del humor desarrollado para cultura americana. La escala siempre la han presentado susceptible de futuros trabajos que aproximen la investigación a las aplicaciones clínicas.

Posteriormente, Thorson y Powell (1993b) recogieron respuestas a la MSHS en una muestra de 426 personas del estado de Nebraska en EEUU, cuyas edades variaron

entre 18 y 90 años, (media 37,9 años). Las puntuaciones oscilaron entre 31 y 96 puntos con un valor medio de 71,8 (DS = 12,9) y una mediana de 72 puntos; el coeficiente alfa para esta muestra fue de 0,91, con un 61.5% de varianza explicada para los cuatro factores obtenidos. No se observaron diferencias significativas por edad ni género.

La escala ha sido utilizada en comparaciones transculturales como por ejemplo el estudio de Thorson, Brdar y Powell (1997), llevado a cabo con 401 estudiantes universitarios croatas, después de haber realizado una adaptación transcultural, explora las diferencias culturales en el uso del humor antes de estallar la guerra.

El alfa de Cronbach alcanzó .88 y no se encontraron diferencias significativas para el sexo y la edad, en la muestra. Sin embargo, las puntuaciones inferiores en la escala se situaban en 14 puntos, mientras que en *Método* la muestra americana, puntuaban a partir de 29 puntos, ambas muestras sobre una puntuación máxima alcanzada de 95 puntos.

Las diferencias en las puntuaciones medias en la escala fueron significativas (66,1 frente a 69,9) con  $t= 3,90$ ,  $p < 0,001$ . La principal diferencia entre la muestra americana y la croata se encontraba principalmente en los ítems que autodescribían generación de humor. Los dos ítems en los que los croatas puntuaron significativamente más alto eran los que concernían a las actitudes frente a los cómics y las situaciones cómicas. Este estudio se llevó a cabo en 1995 dos meses antes de que Zagreb fuera bombardeada y la situación política se tornara extremadamente tensa

## Escala Multidimensional del Sentido del Humor

**Tabla 1.** *La Escala Multidimensional del Sentido del Humor, (MSHS)*

ítems Positivos	ítems Negativos
1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24	4, 8, 11, 13, 17, 20

### **El primer factor: Competencia o habilidad personal para utilizar el humor.**

- 1- “A veces invento chistes o historias graciosas”.
- 3 - “sé que puedo hacer reír a la gente”.
- 5 - “la gente dice que cuento cosas graciosas”.
- 6 - “puedo usar chistes para adaptarme a muchas situaciones”
- 7 - “puedo disminuir la tensión en ciertas situaciones al decir algo gracioso”.
- 9 - “sé que puedo contar las cosas de tal modo que otras personas se rían”.
- 12- “puedo decir las cosas de tal manera que la gente se ría”
- 15- "la gente espera que yo diga cosas graciosas”
- 18 -“mis amigos me consideran chistoso”
- 21 -“en un grupo puedo controlar la situación contando un chiste”
- 23 - “uso el humor para entretener a mis amigos”
- 24 - “mis dichos graciosos entretienen a otras personas”.

### **El segundo factor: El humor como mecanismo de control de la Situación,**

- 2 -“el uso de chistes o del humor me ayuda a dominar situaciones difíciles”,
- 10- “me gusta un buen chiste”,
- 14 - “aprecio a la gente con humor”,
- 16 -“el humor me ayuda a hacer frente a la vida”,
- 19- “hacer frente a la vida mediante el humor es una manera elegante de adaptarse”,
- 20 - “tratar de dominar situaciones mediante el uso del humor es estúpido”,
- 22 -“usar el humor me ayuda a relajarme”.

**El tercer factor: Valoración social y actitudes hacia el humor.**

4 - “no me gustan las lecturas tipo “cómic”,

8-“la gente que cuenta chistes es insoportable”,

11 - “denominar a alguien “cómic” es un insulto”,

13 -“el humor es un pobre mecanismo para hacer frente a la vida”

17 -“no me siento bien cuando todo el mundo está contando chistes”, que remiten a una valoración de diferentes expresiones del humor (chistes, cómics).

---

Nota: La Escala Multidimensional del Sentido del Humor, Multidimensional Humor Sense Escala (MSHS. muy en desacuerdo (0) muy de acuerdo (4). Los ítems negativos al revés, muy en desacuerdo (4) a muy de acuerdo (0). La menor puntuación es cero y la mayor 96.

*Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26.*

Éste permite obtener una puntuación de la satisfacción general en el trabajo, además de diferenciar seis factores: Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización, Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca con el trabajo, Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo, Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo, y Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo. Los índices psicométricos del cuestionario son buenos.

**Validez y Confiabilidad**

A través de numerosas investigaciones, dispersas en un número de trabajos, se ha ido acumulando evidencia empírica que avala sus cualidades métricas. A la vez se ha pretendido tener muy presentes las necesidades y las dificultades que el psicólogo de las organizaciones encuentra cuando se enfrenta con la tarea de medir la satisfacción en el trabajo profesional aplicado.

En conjunto, estos cuestionarios constituyen un paquete de instrumentos útil y contrastado, adaptado a diversas necesidades y condiciones.

Se ha presentado la versión S21/26 del Cuestionario de Satisfacción que es una forma reducida del cuestionario S4/82. El S21/26 está compuesto por 26 ítems, mantiene

una consistencia interna apreciable y presenta unos niveles de validez satisfactorios con criterios externos. Además, el cuestionario presenta una validez de contenido bien fundamentada, permitiendo un diagnóstico diferencial en un conjunto de dimensiones principales de la satisfacción laboral. La principal innovación de este cuestionario ha sido la inclusión de una escala de respuesta dicotómica, con la consiguiente economía de tiempo en la medición, cuestión siempre de interés práctico en los contextos organizacionales salvaguardando la calidad de la medición.

**Tabla 2.** *Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26.*

<b>Índices sintéticos de satisfacción</b>	<b>Ítems</b>
1. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	10,11,13,15,16,17,19,20
21,	
2. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	4, 9, 10, 12, 14,23
3. Satisfacción Intrínseca	1,2, 3,18
4. Satisfacción con el ambiente físico	6,7, 8, 24
5. Satisfacción con la cantidad de producción	5,26
6. Satisfacción con la calidad de producción	24,25

**Nota:** Meliá, J.L (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional.

### *Procedimiento*

El procedimiento de este trabajo de grado se llevó a cabo en 6 fases:

Fase I Contacto con la empresa y sus directivos: se estableció contacto con la persona encargada de recursos humanos buscando el permiso para realizar la investigación.

Fase II Acercamiento a la muestra: una vez contactado el grupo se realizó una visita a la empresa, se pretendió familiarizarse con el clima organizacional para lograr mayor confianza.

Fase III Aplicación de los Instrumentos: una vez seleccionados los empleados y realizado el proceso de acercamiento se procedió a la aplicación de los instrumentos y el registro del consentimiento informado para su debida aplicación.

Fase IV Sistematización de la información recolectada y análisis de resultados: durante esta fase se realizó la tabulación de las pruebas y después se procedió a la sistematización de los resultados por medio de una matriz en la cual se clasificaron las variables. Todos los análisis se realizaron con el paquete SPSS para Windows, versión 17.0.

Fase V Discusión: se realizó un escrito crítico y argumentativo que contiene los resultados en la investigación según los fundamentos teóricos citados.

Fase VI Devolución de los resultados: durante esta fase, se realizará una presentación de los resultados obtenidos a la persona de recursos humanos, de manera que conozca la situación de los trabajadores en cuanto al humor y la satisfacción laboral.

## Análisis de Resultados

Se han realizado análisis descriptivos, gráficas, según los niveles de medida de las variables, pruebas de muestras independientes, y correlaciones a lo largo de la exposición de los resultados, se describen los parámetros estadísticos obtenidos en algunos casos. Todos los análisis han sido realizados con el paquete estadístico SPSS para Windows, versión 17.0

### Tabla de frecuencia

**Tabla 3.**  
*Distribución de género*

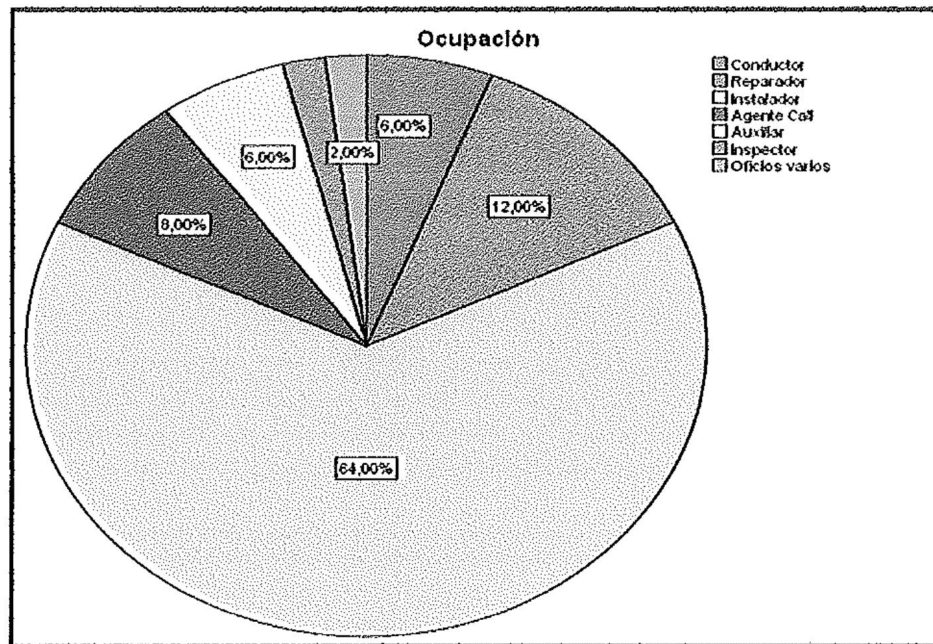
	Genero			Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos Femenino	6	12,0	12,0	12,0
Masculino	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Según los resultados obtenidos, la mayoría de los empleados el (88%) es del sexo masculino y (12%) es del sexo femenino, las edades en general están entre los 18 y los 64 años con un promedio de 35 años.

La proporción de la muestra del estudio por cargos laborales se distribuye principalmente en cargos operativos como instalador (64%), reparador (12%), conductor (6%), el porcentaje restante se divide en cargos administrativos como Agente de call center, Auxiliares, inspector y cargo de oficios varios.

**Tabla 4.**  
*Ocupación empleados Opegin Ltda.*

Ocupación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Conductor	3	6,0	6,0	6,0
Reparador	6	12,0	12,0	18,0
Instalador	32	64,0	64,0	82,0
Agente Cali	4	8,0	8,0	90,0
Auxiliar	3	6,0	6,0	96,0
Inspector	1	2,0	2,0	98,0
Oficios variados	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



**Figura ^.** *Ocupación empleados Opegin Ltda.*



## **Resultados**

### **Análisis de los factores y sus variables.**

A continuación se realiza el análisis de cada uno de los factores de satisfacción laboral y del sentido del humor, y la presencia de cada una de sus variables sobre los trabajadores de la empresa.

Se apunta que cada variable es una afirmación que influye positiva o negativamente en la presencia del concepto de satisfacción laboral y de sentido del humor estudiado, en este trabajo se realizó para cada factor un análisis en un diagrama de frecuencias donde primero se definieron los siguientes criterios.

El porcentaje de respuestas se encuentra en el eje de las abscisas, y se considera alto el porcentaje del criterio cuando pase de 60% y bajo cuando sea inferior a éste.

Para el análisis de la Escala del cuestionario de satisfacción laboral S21/26 siendo éste compuesto por afirmaciones con dos opciones, Falso o Verdadero, se registran para el análisis las frecuencias que sean verdaderas a cada variable en mención.

La escala multidimensional del sentido del humor (MSHS), realizada se compone de 5 ítems, dos en desacuerdo, una indiferente o neutral y dos de acuerdo, los valores se tomaron sumando las frecuencias de respuesta a las opciones así:

Cuando se estaba de acuerdo con la afirmación se sumaron las frecuencias 0 y 1 más la frecuencia de la opción 2 (indiferente). Esta opción neutral se toma como desacuerdo pues evidencia una duda o inseguridad en la respuesta, lo que indica que no se tiene la satisfacción o el sentido de la variable mencionada.

Cuando se estaba de acuerdo se sumaron las frecuencias de la opción 3 y 4 más la frecuencia de la opción indiferente puesto que la tendencia es positiva. (Ver Apéndice E y F, Tablas de frecuencia de variables.)

La clasificación o suma de la opción neutra dentro de la opción con más tendencia puede volver inexactos los resultados del porcentaje que está de acuerdo con determinada variable, ya que no se puede determinar si realmente se presenta o no la ejecución de la acción, lo contrario a la suma de la opción neutra a los que están en desacuerdo, puesto que es más fácil saber cuando no se está seguro de la satisfacción o ejecución de una variable, pues se está midiendo si hay presencia del sentido del humor o no en los trabajadores

Los criterios se distribuyen en porcentajes altos y bajos pero hay que tener en cuenta que algunos influyen negativamente en la presencia del sentido del humor, luego aparecerán con altos porcentajes, entonces se identificarán en un solo factor y se anotará su análisis respectivo.

### **Análisis de la matriz de correlación de los factores**

Los resultados de las correlaciones para la muestra de los empleados de la empresa OPEG1N LTDA se presentan en (ver Apéndice A y B) fue utilizado el coeficiente de correlación paramétrica de Pearson cuyo objetivo es determinar que tan intensa es la relación entre dos variables, que para el caso van a ser factores de satisfacción laboral y factores de humor en la organización.

Entendiendo que el Coeficiente de Correlación tiene un valor que fluctúa entre -1 (correlación perfecta de sentido negativo) y +1 (correlación perfecta de sentido positivo). Cuanto más cercanos al 0 sean los valores, indican una mayor debilidad de la relación o incluso ausencia de correlación entre las dos variables.

Para tal efecto se observa que el factor de **satisfacción con la supervisión y participación en la organización** de los empleados se correlaciona significativamente con los factores de Satisfacción con la calidad de producción ( $r = ,610$ ), seguido en significancia de correlación con la satisfacción con la remuneración y las prestaciones ( $r = ,563$ ), y en una menor intensidad con los factores de satisfacción intrínseca ( $r = ,421$ ) y con la satisfacción con el ambiente físico con coeficiente ( $r = ,417$ )

Explicando que si los empleados en una empresa poseen satisfacción con variables como la fluidez de información y forma de supervisión de los superiores, la relación y apoyo de los mismos, la justicia de trato que se recibe en la empresa, y la satisfacción con la participación en las decisiones autónomas y grupales, obviamente sentirán que sus herramientas de trabajo son adecuadas y esto mejora la calidad de producción, así mismo percibirán que la empresa les cumple laboralmente, y se sentirán bien capacitados y con oportunidades de promoción, además percibirán que tienen buenos incentivos económicos, llevando a que sientan de alguna manera que les gusta su trabajo y se sientan útiles en el.

En cuanto al Factor **de satisfacción con la remuneración y las prestaciones**; éste presenta una correlación significativa con la satisfacción de calidad de producción ( $r=,571$ ) y también correlación en menor intensidad con la satisfacción intrínseca ( $r=,373$ ) es decir que en una empresa donde los empleados se sienten bien remunerados y con oportunidades de crecimiento personal y laboral, se percibe también la satisfacción en los medios materiales de los que los trabajadores disponen para realizar su trabajo y la calidad final del mismo y en menor grado se evidencia la satisfacción que da el trabajo por sí mismo al empleado en el desarrollo de hacer las cosas en las que se destaca.

Arroja un resultado de correlación con intensidad muy baja para los factores de satisfacción con el ambiente físico ( $r=,333$ ) y satisfacción con la cantidad de producción( $r=,304$ ).

En cuanto al factor de **satisfacción intrínseca** este tiene correlación significativa con la satisfacción de calidad de producción ( $r=,554$ ) y con la satisfacción con el ambiente físico ( $r=,466$ ), entonces quiere decir que cuando en el personal de una empresa hay satisfacción y gusto por el trabajo que hacen, habrá por consiguiente una buen grado de satisfacción con las herramientas materiales de las que disponen para realizar su trabajo y se percibe un buen nivel de calidad final del mismo por parte de ellos. A su vez también están conformes con el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, ventilación e iluminación de éste.

El Factor de **satisfacción con el ambiente físico** presenta una alta correlación con el factor de satisfacción con la calidad de producción ( $r=,666$ ) y en menor significancia con el factor de cantidad de producción ( $r=,384$ ).

Se Indica que si los trabajadores están conformes con el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, y consideran que hay buenas condiciones de limpieza, higiene y salubridad, de temperatura, ventilación e iluminación en este entorno y espacio se propiciara un alto nivel de satisfacción con los elementos o recursos materiales que utilizan para hacer el trabajo y estarán contentos con el nivel de calidad de este trabajo resultante.

Finalmente el factor de **satisfacción con la cantidad de producción** tuvo una correlación medianamente significativa con la satisfacción con la calidad de producción ( $r=,416$ ); lo que quiere decir que cuando los trabajadores están satisfechos con el ritmo y la cantidad de trabajo que les exigen, presentan cierto nivel de satisfacción con los recursos materiales que utilizan para hacer sus tareas y están conformes con la calidad final de este trabajo.

En la matriz de correlación de los factores de sentido de! humor se tuvo como resultado que el factor de **competencia o habilidad personal para utilizar el humor** solo se correlacionó significativamente con el factor de **humor como mecanismo de control de la situación** con un coeficiente de ( $r=,412$ ).

Se observa que las personas con habilidades humorísticas tienden a utilizar estas habilidades y/o competencias para dominar o adaptarse a situaciones difíciles, para relacionarse fácilmente con personas similares y como medio de relajación y proyección de un estilo de personalidad hacia los hechos de la vida.

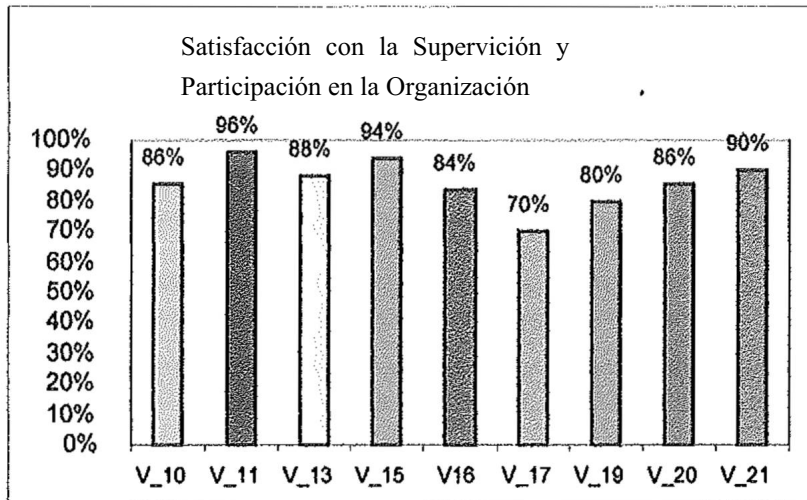


Figura 2 .Satisfacción con la Supervisión y participación en la organización.

De acuerdo a la gráfica satisfacción con la supervisión y participación en la organización se evidencia que en el ítem (11) con un 96% los empleados están satisfechos con las relaciones con los jefes, en el ítem (15) el 94% se siente a gusto con la atención y frecuencia en como los dirigen sus superiores, en el ítem (21) el 90 % de los empleados se encuentran satisfechos con las relaciones entre compañeros en la empresa, por otro lado en los ítems (10 y 20) con un 86% evidencian que los empleados se encuentran satisfechos con la formación que les brinda la empresa y el apoyo que le dan sus superiores, en cuanto al ítem (13) con un 88% los empleados se encuentran satisfechos con el trato que ejercen los supervisores hacia el recurso humano y en cuanto a el ítem ( 17) el 70% de los empleados no están satisfechos con la forma en que sus superiores los juzguen por sus tareas realizadas.

**Tabla 5.** Variables supervisión y participación en la organización

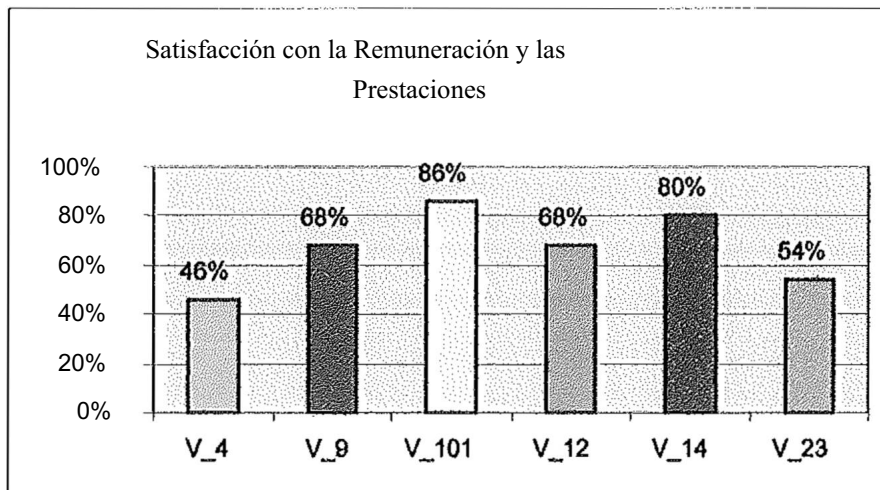
---



---

V10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa
V11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes
V13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria
V15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen
V16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección
V17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea
V19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad
V20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores
V21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo

---



**Figura 3.**  
Satisfacción con la remuneración y las Prestaciones

De acuerdo a la gráfica satisfacción con la remuneración y las prestaciones se evidencia en el ítem (10) con un 86% los empleados se encuentran satisfechos con la formación que les da la empresa, en cuanto al ítem (14) un 80% de los empleados se encuentran satisfechos de cómo la empresa cumple los convenios y las leyes laborales para beneficio de los mismos empleados. En cuanto a los ítems (9 y 12) con un 68% los empleados presentan un nivel medio alto en cuanto a oportunidades de promoción y ascenso, y convenios laborales.

Por otro lado en el ítem (4) con un 46% los empleados presentan insatisfacción al salario que reciben, y en cuanto a incentivos y premios que reciben por parte de la empresa se evidencia un nivel bajo con un 54% en el ítem (23).

En este factor se evidencia que en los empleados, la mitad está de acuerdo con la variable 4 y la 23, es decir que la parte de remuneración no es muy satisfactoria. Por otro lado las demás variables presentan variación entre el 70% y el 88% teniendo un nivel de satisfacción medio alto entre el 88% y el 66%. Demostrando así satisfacción con la empresa, y sus convenios laborales y de ley.

**Tabla 6.** *Variables Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones*

- 
- 
- V4. Mi salario me satisface
  - V 9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso
  - V 10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa
  - V 12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface
  - V 14. Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales
  - V 23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan
-



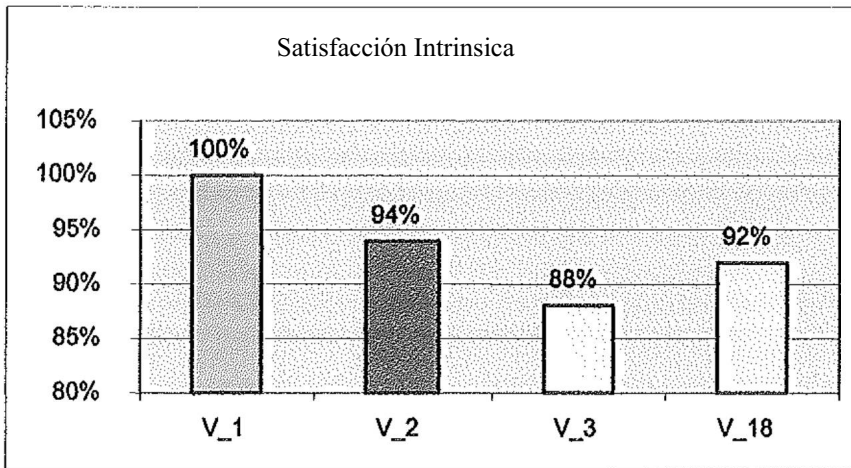


Figura 4. Satisfacción intrínseca

De acuerdo a la gráfica satisfacción intrínseca se evidencia que en el ítem (1) con un 100% los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo en la empresa, en cuanto a el ítem (2) con un 94% los empleados se sienten satisfechos con las posibilidades que el trabajo les brinda para destacarse en lo que saben hacer, los empleados encuentran in satisfactorio que el trabajo les permite hacer cosas que les gustan esto se aprecia en el ítem (3) con un 88% de insatisfacción, por otra parte en el ítem (18) con un 92% se aprecia un nivel alto en satisfacción y capacidad por parte de los empleados para decidir aspectos de su propio trabajo. En este factor se evidencia que más del 90% está satisfecho intrínsecamente con el ambiente y condiciones de trabajo y con las posibilidades para la realización de las labores, esto quiere decir que se le da prioridad al empleado de acuerdo a sus capacidades y conocimientos. Mirando que en el ítem (3) es dónde menos se respondió que estaba de acuerdo, ya que no se les permite hacer labores de gusto propio.

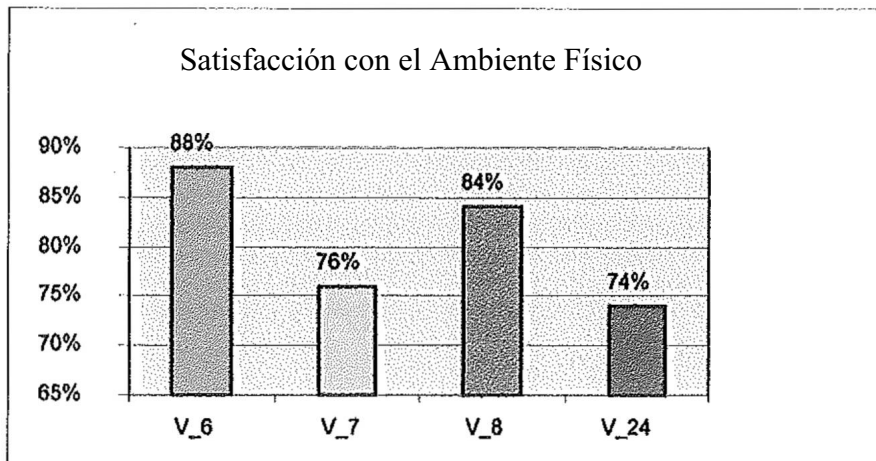
**Tabla 7.** Variables Satisfacción intrínseca

---

V1. Me gusta mi trabajo
V 2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco
V3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan
VI8, Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo

---

BIBLIOTECA MEDICA



**Figura 5.** Satisfacción con el Ambiente Físico.

De acuerdo a la gráfica satisfacción con el ambiente físico se puede evidenciar que el ítem (6) con un 88% los empleados se encuentran satisfechos por la limpieza en el lugar donde laboran y con un 84% en el ítem (8) se determina que se sienten satisfechos con el entorno físico y espacio donde trabajan, en cuanto a el ítem (7) con un 76% los empleados se encuentran satisfechos con la ventilación, iluminación y ventilación de el lugar de trabajo y con un 74% en el ítem (24) se aprecia que hay satisfacción en los empleados por que tiene los medios materiales para hacer su trabajo.

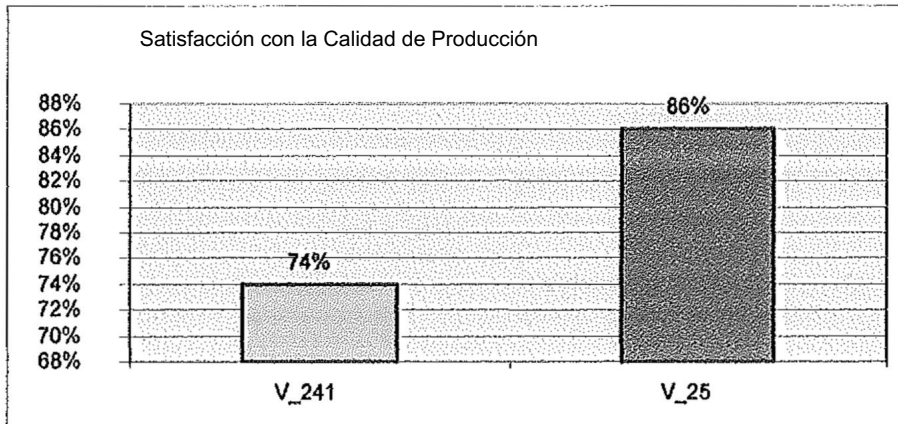
En este factor los ítems (6 y 8) determinaron satisfacción de mas del 80 % en cuento al entorno físico, espacio e higiene y los ítems (7 y 24) tiene un grado de satisfacción medio entre el 50 % y 75% ya que la mayoría de la muestra trabaja fuera de la empresa por lo tanto se sienten cómodos cuando están dentro de la empresa.

**Tabla 8.** Variables Satisfacción con el Ambiente Físico

---

V6 La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena
V 7 La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas
V8 El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios
V24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios

---



**Figura 6.** Satisfacción con la calidad de Producción,

De acuerdo a la gráfica satisfacción con la calidad de producción, se evidencia con un 74% en el ítem (24) que los empleados se encuentran satisfechos con los medios y materiales que la empresa les ofrece y con un 80% en el ítem (25) los empleados se encuentran satisfechos con la calidad y el nivel que obtienen en la producción, Y los resultados obtenidos por el trabajo en general.

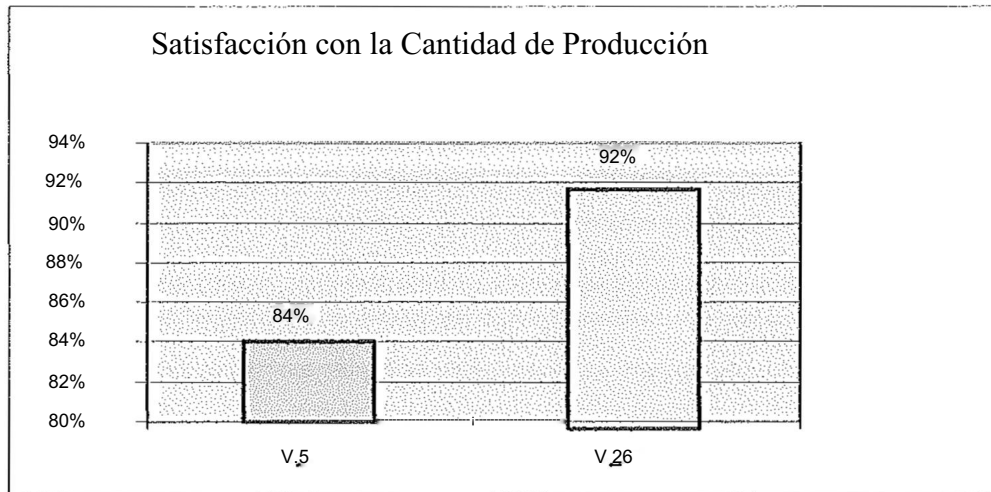
Este factor nos demuestra que en los ítems (24 y 25) hay un nivel de satisfacción con la calidad de producción entre el 74% y el 80% estando satisfechos con los materiales de trabajo y los resultados obtenidos por el trabajo en general.

**Tabla 9.** Variables Satisfacción con la calidad de Producción,

---

V241 Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios
V 25 Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos

---



**Figura 7.** Satisfacción con la Cantidad de Producción.

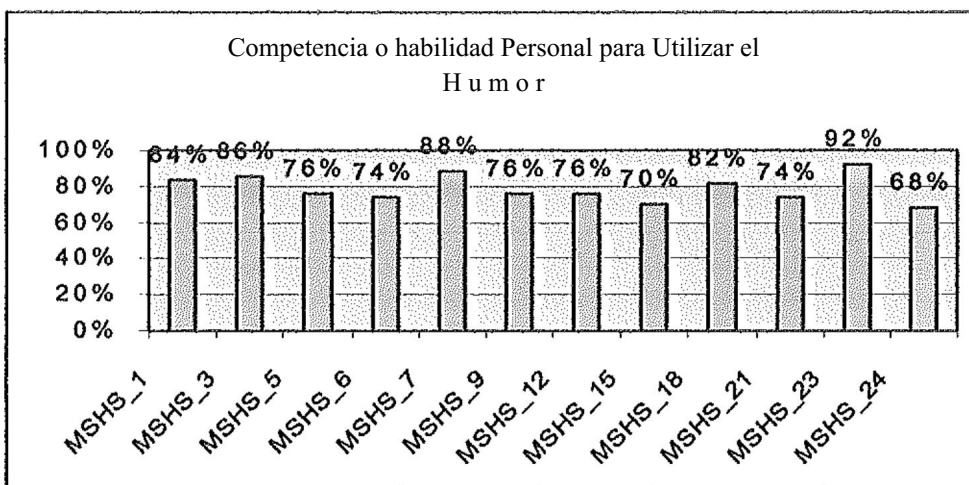
De acuerdo a la gráfica satisfacción con la cantidad de producción se evidencia con un 84% en el ítem (5) que los empleados se encuentran satisfechos con la cantidad de trabajo que se les exige, y en el ítem (26) en cuanto a la satisfacción por el ritmo de trabajo y de hacer las cosas en la empresa se aprecia un nivel alto con un 92% en donde los empleados están satisfechos con los resultados de la cantidad de trabajo que tienen en la empresa.

**Tabla 10.** Variables Satisfacción con la Cantidad de Producción

---

V5 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen
V26 Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea

---



**Figura 8.** Competencia o Habilidad Personal Para Utilizar el Humor

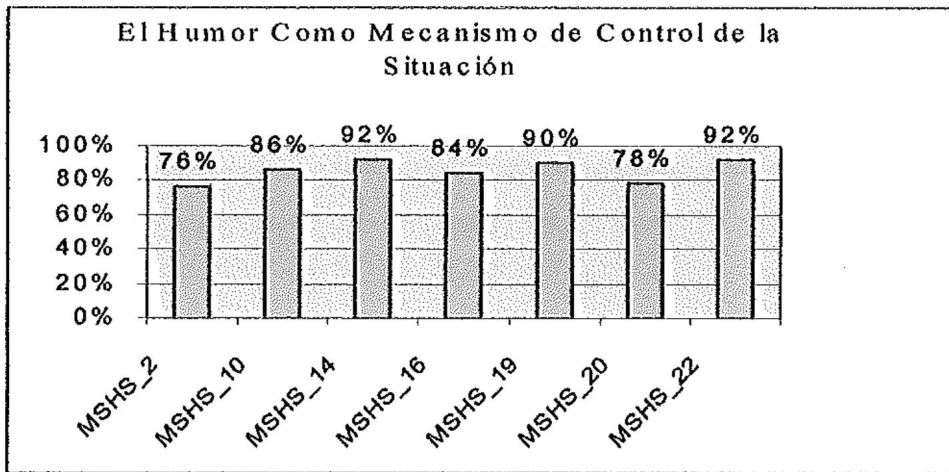
De acuerdo a la gráfica competencia o habilidad personal para utilizar el humor se puede observar que en el ítem (23) con un 92 % usa el humor para entretener a sus compañeros de trabajo, el 88% de los empleados disminuyen la tensión en ciertas situaciones al decir algo gracioso, en el ítem (18) con un 82% los empleados se consideran chistosos. En cuanto a este factor se encontró que la mayoría de las variables son superiores al 50% demostrando que la mayoría tiene habilidades para disminuir la tensión en situaciones difíciles y en general tienen habilidades para agradar a sus compañeros de trabajo y así distraerse y lograr y adaptarse a diversas situaciones utilizando el humor.

**Tabla 11.**

*Factor 1: Competencia o habilidad personal*

*Para utilizar el humor.*

- 
- 
- 1- "A veces invento chistes o historias graciosas".
  - 3 - "Sé que puedo hacer reír a la gente".
  - 5 - "La gente dice que cuento cosas graciosas".
  - 6 - "Puedo usar chistes para adaptarme a muchas situaciones"
  - 7 - "Puedo disminuir la tensión en ciertas situaciones al decir algo gracioso".
  - 9 - "Sé que puedo contar las cosas de tal modo que otras personas se rían".
  - 12- "Puedo decir las cosas de tal manera que la gente se ría"
  - 15 - "La gente espera que yo diga cosas graciosas"
  - 18 -"Mis amigos me consideran chistoso"
  - 21 -"En un grupo puedo controlar la situación contando un chiste"
  - 23 \*- "Uso el humor para entretener a mis amigos"
  - 24 -"Mis dichos graciosos entretienen a otras personas".
-



**Figura 9.** El humor Como Mecanismo de Control de la Situación

De acuerdo a la gráfica el humor como mecanismo de control de la situación se demuestra que en el ítem (22 y 14) con un 92% se utiliza el humor como mecanismo de auto relajación y se aprecia a la gente con sentido del humor, en el ítem (10) con un 86% a los empleados les agradan los buenos chistes, en el ítem (16) con un 84% el humor les ayuda a hacer frente a la vida, en el ítem (19) con un 90% los empleados creen que el humor les sirve para adaptarse y que es una buena manera de afrontar nuevas situaciones para apreciar a las demás personas de una manera positiva, en cuanto al ítem (2) con un 76 % muestra un nivel medio en cuanto al uso de chistes o del humor que puedan ayudar a manejar situaciones difíciles en la empresa, por otro lado en el ítem (20) con un 78% se observa un nivel medio al tratar de dominar situaciones mediante el uso del humor.

En este factor más de la mitad de las variables(10,14,16,19,22), tienen un porcentaje alto, entre el 70% y el 88% demostraron que el humor es un mecanismo de control ante situaciones desagradables ya que los empleados creen que el humor le sirve para adaptarse, es una buena manera para adaptarse a nuevas situaciones para apreciar a las demás personas de una manera positiva.

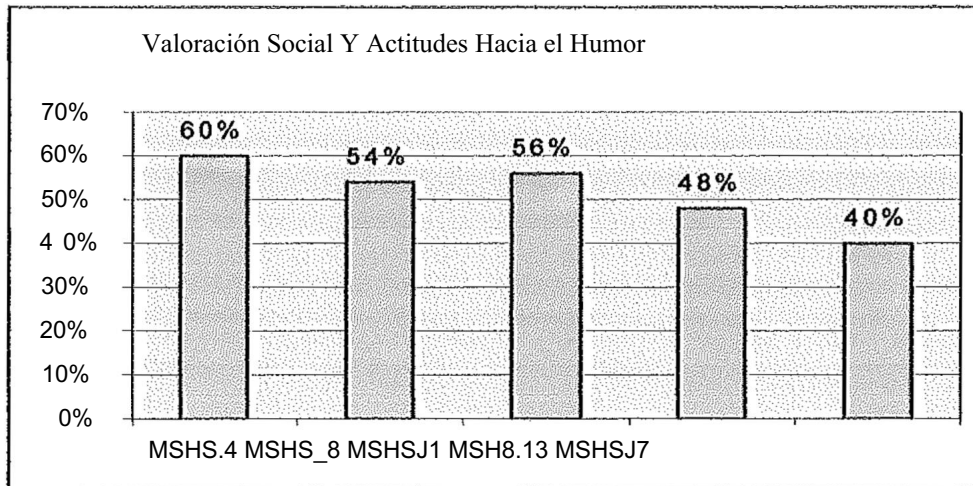
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
"ENRIQUE GARCÍA Y CAJAL"

Por otro lado las demás variables (2,20) tienen porcentajes entre el 50 y el 60 % y no hay tendencia a creer que el humor es importante a nivel personal y profesional.

**Tabla 12.**

Factor 2. El humor como mecanismo de control de la Situación.

- 
- 
- 2 “El uso de chistes o del humor me ayuda a dominar situaciones difíciles”,
  - 10 “Me gusta un buen chiste”,
  - 14 “Aprecio a la gente con humor”,
  - 16 “El humor me ayuda a hacer frente a la vida”,
  - 19 “Hacer frente a la vida mediante el humor es una manera elegante de adaptarse”,
  - 20 “Tratar de dominar situaciones mediante el uso del humor es estúpido”,
  - 22 “Usar el humor me ayuda a relajarme”.
-



**Figura 10.** Valoración Social y Actitudes Hacia el Humor

De acuerdo a la gráfica valoración social y actitudes hacia el humor, se caracteriza por presentar afirmaciones (negativas) en este caso actitudes y pensamientos con los que los empleados no deberían estar de acuerdo pero lo están, para tal caso observamos que en los ítems 4, 8 y 11 que afirman que no hay gusto por los cómics, ni por las personas que cuentan chistes y son cómicas, se presenta entre un 54% y 60% de empleados que dicen estar de acuerdo con estas afirmaciones, lo que es una tendencia alta y nos dice que casi no hay presencia de este factor en los empleados. Los ítems 13 y 17 que afirman que el humor es un pobre mecanismo para enfrentar la vida y que la persona no se siente bien cuando sus compañeros cuentan chistes presentan menos de la mitad entre el 40% y 48% de personas que están de acuerdo con estas afirmaciones, pero de todas maneras es un porcentaje ligeramente alto, que indica en general que poco más de la mitad de los trabajadores de la empresa no valoran socialmente ni presentan muchas actitudes hacia el humor, contrarrestando los resultados de los dos primeros factores, llevando a concluir que la percepción y valoración del humor en la muestra es muy objetiva e interiorizada en las capacidades de si mismo, pero no se proyecta externamente hacia las demás personas y grupos pertenecientes que conforman la sociedad del individuo. Ver Factores en la tabla 7.



**Tabla 13.**

Factor 3.

Valoración social y actitudes hacia el humor

- 
- 
- 4 “No me gustan las lecturas tipo “cómic””,
  - 8 “La gente que cuenta chistes es insoportable”,
  - 11 “Denominar a alguien “cómico” es un insulto”,
  - 13 “El humor es un pobre mecanismo para hacer frente a la vida”
  - 17 “No me siento bien cuando todo el mundo está contando chistes”, que remiten a una valoración de diferentes expresiones del humor (chistes, cómics) y de quienes las realizan (cómicos), que podría influir en las relaciones sociales
-

## Discusión

Una de las fijaciones del sentido del humor en el trabajo es la de servir como técnica de afrontamiento contra situaciones estresantes o desagradables Kuhlman, Mclean, Weaver, (1996-1997). Se ha demostrado a través de distintos estudios, que el sentido del humor se estructura en tres dimensiones: El ingenio o la capacidad de las personas para interpretar las cosas de una forma divertida Gelkopf y Kreidler, (1996), El componente emocional de la persona que ríe, Fredrickson,( 2001), y El fenómeno adaptativo que subyace en las personas que utilizan el humor y que aprenden a adaptarse a la situación, o a experimentarla de manera más divertida o menos dramática aprendiendo en un sistema de mejoramiento emocional mediante el humor, Fry y Salameh, (2004).

El humor fortalece la motivación individual y colectiva, sirve como una válvula interna de seguridad que permite relajar, olvidar, liberar tensiones, y disipar preocupaciones en el ámbito laboral.

Por eso puede decirse que los trabajadores con alto sentido del humor mantienen un humor positivo que les genera, bienestar general, sentimientos de valor personal y satisfacción dentro de la organización.

Dentro de la psicología positiva algunos autores como Seligman hablan del sentido del humor como una de las fortalezas del ser humano, se refiere a una capacidad para experimentar y/o estimular una reacción muy específica, la risa (observable o no), y de esta manera conseguir o mantener un estado de ánimo positivo, es decir que la risa es también el (único) nexo de unión entre los heterogéneos investigadores y las escalas desarrolladas en este campo para medir el sentido del humor y se han referido siempre a la risa como punto de partida.

El humor hace referencia a las diversas causas de la risa, que es también la acepción más común en el idioma ordinario (humor negro, verde, blanco, satírico, irónico, ingenioso,

burdo, absurdo, oral, literario, gráfico, físico, improvisado). Los estudiosos del humor también se ocupan de la sátira (a veces cáustica), del humor negro, blasfemo u obsceno, y de la risa agresiva. Segundo, porque la línea entre el humor "agresivo" y el humor "inofensivo" es subjetiva y cambiante lo que hoy me ofende mañana me hace reír, y lo que a mí me divierte (o puede parecerme inofensivo) o puede ofender. Sin embargo, se adopta el término humor positivo para referirse al tipo de humor que provoca una risa inofensiva, al menos en intención, diferenciable del humor negativo (agresivo, ofensivo, etc.).

También puede hablarse de un sentido del humor positivo, que busca provocar la risa propia o ajena sin ofender o agredir a nadie, distinto de un sentido del humor negativo, que busca provocar la risa incluso a costa de los demás (Jáuregui, 1998)

En la presente investigación se logró identificar que la mayoría de los empleados tienen habilidades para disminuir la tensión, en situaciones difíciles y en general tiene habilidades para agradar a sus compañeros de trabajo y entretenerse y lograr adaptarse a diversas situaciones, utilizando un humor positivo que evalúa la capacidad de los empleados para crear humor y disfrutarlo, es decir un humor más activo que pasivo en el ámbito organizacional.

De esta manera y según la hipótesis planteada se evidencian mayores niveles de humor y mayor satisfacción laboral. Resultado similar encontrado por Schickedanz (1993) sobre la relación del humor con la satisfacción laboral en enfermeras de oncología de la Universidad de Texas en Arlington que tuvo como objetivo determinar la relación del humor y la satisfacción laboral con una muestra de 196 enfermeras de oncología, fue una investigación tipo descriptivo correlacional en el nivel de intervalo, se utilizó el cuestionario situacional respuesta humorística (SHRQ). En el análisis de datos se determinó que existía una relación positiva.

El resultado que arrojó la investigación de la empresa OPEGIN LTDA, es similar al encontrado por Moya, et al (2003), donde se investigó la relación que existe entre el sentido del humor y la satisfacción laboral, en una muestra de 38 personas, hubo una

correlación significativa entre la frecuencia de humor usado en el trabajo y el sentido del humor en situaciones desagradables.

En cuanto a la relación entre el sentido del humor y la satisfacción laboral, de la empresa OPEGIN LTDA, Se logró encontrar que el factor que produce mayor satisfacción es el relacionado con la calidad de producción, y el factor: el humor como mecanismo de control de la situación fue significativamente fuerte. Se halló que a mayor sentido del humor tenían ante situaciones desagradables, mayor satisfacción con la calidad de producción.

Este resultado fue significativo en esta investigación, ya que los empleados en la organización manipulan productos de alta calidad, y esto genera satisfacción ante alguna situación desagradable que se presente.

Cabe señalar que el humor en el trabajo facilita la comunicación con los mismos empleados en el sentido de utilizar estrategias o tener capacidad para ayudar a afrontar situaciones difíciles e incluye elementos que corresponden con la percepción que tiene una persona de control de la situación, cuando utiliza el humor ayudando así a controlar la tensión y percibir la situación de una manera más relajada.

Esto nos lleva a que el factor más implementado en la empresa OPEGIN LTDA. Fue el humor como mecanismo de control ante situaciones desagradables, ya que los empleados creen que el humor les sirve para adaptarse a nuevas situaciones y para apreciar a las demás personas de una manera positiva.

Si se tienen en cuenta estos resultados con anteriores investigaciones, fueron similares y apoyan a la investigación en que el sentido del humor es un factor importante dentro de la organización.

En esta investigación la edad también parece una variable a tener en cuenta, ya que correlacionó negativamente con los índices de humor que se utilizaron. Así, los empleados más jóvenes tienden a mostrar mayor sentido del humor como mecanismo de control en situaciones desagradables y ante las que es fácil reírse, las personas mayores tienden a presentar una menor frecuencia de uso del humor en el trabajo, resultado similar al encontrado por Moya, et al (2003).

Por otro lado la variable de satisfacción laboral evaluada en el personal correspondiente al área técnica, muestra que el factor que produce mayor satisfacción es Calidad de producción, determinado por el ritmo y la calidad en que el trabajo se desarrolla; esto se debe a que el personal evaluado pertenece al mismo nivel jerárquico el cual comprende funciones y/o tareas (instaladores, reparadores, auxiliares entre otros,) de tipo operativo donde cada trabajador tiene conocimiento y experiencia del cargo sintiéndose así satisfecho con su calidad de producción, es primordial indicar que este factor origina mayor satisfacción en los hombres, debido a las mismas funciones y tareas que desempeñan en la empresa .

En cuanto al factor que produce menor satisfacción en los empleados es satisfacción con la remuneración y las prestaciones lo cual demuestra inconformidad con los incentivos económicos, el salario y la promoción. Comparado con la investigación de Moya et al (2003) el factor de satisfacción con la remuneración fue mayor, ya que el humor en el trabajo predominó más ante situaciones desagradables.

Habría que decir también que el factor de satisfacción con el ambiente físico es considerado por la población en general como positivo, ya que la mayoría de la muestra trabaja fuera de la empresa por lo tanto se sienten cómodos cuando están dentro de la empresa o fuera de ella. Si se tiene en cuenta que debido a diferencias individuales de género la mayoría de trabajadores son hombres y laboran fuera de la empresa y las pocas mujeres que trabajan dentro de la organización trabajan en un buen ambiente físico y prestan mayor importancia a mantener su lugar de trabajo en óptimas condiciones.

Por otro lado es necesario afirmar que la satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté.

Los resultados que arrojó este estudio, nos sirven para futuras investigaciones ya que hay muy pocas dentro de la psicología positiva organizacional, la presente investigación sobre el humor y la satisfacción laboral, pone en practica el humor y esto se observa en que los empleados con habilidades humorísticas tienden a utilizar estas competencias para dominar y adaptarse a situaciones difíciles, en la empresa y en tanto a la satisfacción laboral los empleados perciben que se les da prioridad de acuerdo a sus capacidades y conocimientos y que éstos alcancen una mejor calidad de vida laboral. Por lo tanto en esta investigación se sugiere que el humor es una variable a tener en cuenta dentro del mundo organizacional y de hecho crear un ambiente laboral en el que se facilite el uso cotidiano del humor, puede ser beneficioso para el trabajador beneficiando a su vez a la propia empresa.

Llegado a este punto con respecto a la correlación entre las variables, estilos de humor y satisfacción laboral que se plantearon al inicio de la investigación, se concluye que existe una correlación fuerte entre cada una de las variables, esto puede atribuirse a la estandarización de los instrumentos aplicados y a la población del presente estudio.

Por otra parte se propondría en futuras investigaciones la siguiente hipótesis si el sentido del humor influye como un reforzador Motivacional en las Organizaciones.

Por tanto, se considera importante que el sentido del humor utilizado en los ambientes laborales beneficia principalmente a la salud, mejora las relaciones laborales, aumenta la productividad y la rentabilidad, retiene a los empleados, reduce el estrés, la tensión y el

ausentismo, genera creatividad, incrementa el trabajo en equipo, mejora el servicio al cliente y equilibra la vida personal con la profesional.

El humor y la satisfacción laboral implementadas en las organizaciones que tienden a evolucionar, no solo son participes de la buena imagen e innovación de las empresas, sino que también son generadores de la calidad de vida a nivel personal y profesional de los trabajadores y ayudando a los empleados a mejorar en sus competencias cambios de ideología, generando propuestas para el mejoramiento empresarial en cuanto a las nuevas técnicas y procedimientos para el desarrollo administrativo y operacional.

La implementación de la psicología positiva, ayuda a que los trabajadores se propongan retos a pesar de haber pasado por cualquier situación personal o laboral negativa y genera buena disposición para realizar su trabajo y en cualquier momento si fallan poder tener la capacidad de afrontar y resolver alguna situación por medio de métodos de mediación.

Es bueno para las empresas y los profesionales especializados en la selección de personal tener un modelo humorístico teniendo en cuenta estos factores dentro de la filosofía de la empresa, ya que ésta propicia armonía dentro del grupo de trabajo y disminuye los niveles de tensión, evitando así dificultades y fenómenos como el absentismo, problemáticas dentro del ámbito laboral y bajas en la calidad y niveles de producción.

## Referencias

Ackoff, Russell L. (1990) *Planificación de la empresa del futuro*, *Episteme* No.1 Agosto 2004. Recuperado en agosto 2010 disponible en <http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/nuinerol-04/>.

Arlington .J .S. (1993) *la relación del humor con la satisfacción laboral en enfermeras de oncología de la Universidad de Texas*, recuperado el 15 de Agosto de 2010 Recuperado de la base de datos de PROQUEST.

Avila.J,Soto M.(2006) *satisfacción laboral de los trabajadores de atención primaria de salud en chile*, recuperado el 15 de agosto de 2010.

Bilge.F.Saltuk.S (2007) *Humor Styles, Subject iveWell-Being Trait anger and anxiety among university Students in Turkey*, Recuperado el 15 de agosto de 2010 de la base de datos de PROQUEST.

Carbelo, B., B., (2006) *Sentido del humor. Validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés* Recuperado de <http://www.madrimasd.org/blogs/HumoryCiencia/>

Cassareto, Martínez, U. (2009) *Validación de la escala del sentido del humor en estudiantes universitarios*, Recuperado en Agosto 14 2010 disponible en <http://www.google.com.co/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aes-official&chamiel=s&lü=es&source=hp&q=Validaci%C3%B3n+de+la+Escala+del+Sentido+del+Humor+en+estudiantes+universitarios&ineta=&btnG=Buscar+con+Gooogl>



Corrales A.B (1997). *Administración de Recursos Humanos*, San José Costa Rica Ed. Universidad Estatal de Costa Rica Disponible en <http://books.google.com.co/books>

Davis K. Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/514/1268>

Ebsco, base de datos (archivo maestro) en la world wide web: <http://www.ebsco.com>

Eysenck, H.J. (1972). *Foreword*. Goldstein, J.H., & McGhee, P.E. (Eds.). *The psychology of humor*. New York: Academic Press.

Ferié, C, P (2003) *la gestión empresarial en las empresas de servicios técnicos automotrices* recuperado de <http://www.gestiopolis.com>

Fredrickson, B.L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American Psychology*

Fry, W.F. Salameh, W.A, (2004). *El humor y el bienestar en la intervenciones clínicas*. Bilbao: Desclée de Brouwer

García.R (2004) *Cambios en la organización y sus efectos en el individuo*, Recuperado de <http://148.206.53.231/UAMI/1190.PDF>.

Gerigg J, (2005) Y Zimbardo, G. *Psicología y vida*.  
disponible: <http://books.google.com.co/books> ?

Gelkopf, M., Kreitler, S. (1996). *Is humor only fun, an alternative cure or magic*  
The cognitive therapeutic potential of humor.

Gilbert, G.R., & Whiteside, C.W. (1988). *Performance appraisal and followership: an analysis of the officer on the boss/subordinate team*. Journal of police science and administration, 39-43.

Goldstein L. G. (2010) Submitted to the Ph.D. in Leadership and Change Program of Antioch University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy *IP/ii/Z is it libe to be funny? The spontaneous humor producer's subjective experience*, Recuperado el 15 de agosto de la base de datos de PROQUEST.

Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*, Ed. Prentice, Hall, México.  
Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu>

Graham E., West, R., & Schaller, K.A. (1992). *The association between the relational teaching approach and teacher job satisfaction*. Communication reports. ISEN, A.M., Daubman, K.A., & Nowicki, G.P. (1987). *Positive affect facilitates creative problem solving*. Journal of personality and social psychology. 52(6): 1122-1131.

Holmes, J. (2007) University of Wellington, Oxford University Press *Making Humor flourish Creativity on the Job* doi:10.1093/applin/amm048, Recuperado el 15 de Agosto de 2010 de la base de datos de PROQUEST.

Huamani, T. (2003), El trabajador es el recurso mas valioso de que disponen las empresas  
Recuperado de  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/ADMINISTRACIÓN/N12\\_2003/a03](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/ADMINISTRACIÓN/N12_2003/a03).

Hughes, L.W., & Avey, J.B. (2009). Transforming with levity: Humor, leadership, and follower attitudes. *Leadership and Organizational Development Journal*, Recuperado el 15 de Agosto de 2010,

Koch S. (2006) *El humor como medio para enfrentar el estrés y su relación con la salud física*, centro de investigaciones psicológicas. *MedULA, Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Vol. 15. N° 2*, Recuperado en Agosto 14 ,2010 disponible en: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:y3qd20-:www.saber.ula>.

Kulhamn, T.L. (1996). *Humor in stressful milieus*. Fry, W.F.Jr., & Salameh, W.A. (Eds.). *Advances in humor and psychotherapy*. (pp. 19-45). Sarasota, FL, US: Professional Resource Press/Professional Resource Exchange, Inc. XXXIII, 295pp.

Kushner, M. (1998) *Cómo hacer negocios con humor*. Ed.Granica, Barcelona, España

<http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/514/1268>

Lillo P.R (2006) la influencia de los estilos de humor sobre las estrategias de afrontamiento entre rios, Recuperado el 14 de agosto de 2010, de: <http://www.google.com.co/search?hl=es&client=firefox->

Mantilla, M.C., Ospina, H.A., (2009) *los estilos de Humor y satisfacción laboral en las organizaciones*, tesis Universidad Autónoma De Bucaramanga, Bucaramanga, Santander.

Mclean, L.H. (1996). *Burnout among annual fund directors: organizational, professional and personal factors*. Dissertation abstracts international section A: humanities and social sciences.

Moya, J., Lores, J., Luelmo, V., Edo, S., Ibáñez, M., Ruipérez M. (*Sentido del humor y satisfacción laboral*) Recuperado de [http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfl8/psi/31](http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfl8/psi/31.pdf) .pdf

Naresch K, Malhotra, *Investigación de mercados un enfoque practico*, ED Prentice Hall. Hispanoamérica.

Prado E.,(2005) *Psicología Positiva y Emociones Positivas* Recuperado el 18 de Agosto de 2010 de :<http://www.psicologia-positiva.com/Psicologiapos.pdf>

Puderbaugh. A, (2006) *the relationship between supervisors ' humor styles and subordinate job satisfaction* a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy capella university, Recuperado de la base de datos de PROQUEST.

Schickedanz L.L (1993) *the relationship of humor to job satisfaction in oncology nurses*Tesis, the University of Texas at Arlington. PROQUEST

Seriate G. Manual de psicología, *Psicología del trabajo* ED. Morata. Handbuch der. Psychologie D.y R.Katz.

Simpson.L, (2000) *trabajar con corazón* Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/514/1268>

Russell, R. (1996). *Understanding laughter in terms of basis perceptual and response patterns*. *Humor: International Journal of Humor*

Russell, R. (2000). *Humor's close relatives*. *Humor: International Journal of Humor Research*,13,219-233.

Roeckelein, J.E. (2002). *The Psychology of Humor*. London: Greenwood Press

Seligman, M.E. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara. Grupo Zeta

Robbins S. P. (2004) *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica* disponible en <http://www.monografias.com> Consultado el 3 de septiembre de 2010,

Schickedanz.,L (1993) *the relationship of humor to Job satisfaction in Oncology Nurses* the University Texas Arlington, Recuperado el 15 de Agosto de 2010 de la base de datos de PROQUEST

Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive Psychology progress: empirical validation of interventions

Scott, K. D., Taylor, G. S. (1985). *An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absentism a meta-analysis. Academy of Management, journal*, 28, 599-612, Recuperado de <http://rabida.uhu.es>

Seligman, M., Csikszentmihalyi., M., (2000) *Psicología positiva .com*. Recuperado en <http://generallythinking.com/research/seligman-csikszentmihalyi-2000-positive-psychology-an-introduction/>

Teehan R, (2009) *the relationship between emotional intelligence, sense of humor, and job satisfaction in masters of business students at a Midwestern university* by a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy capella university ,Recuperado el 15 de Agosto de 2010 de la base de datos de PROQUEST.

Torres, H. (2006) el sentido del humor como un reforzador motivacional, Recuperado en agosto 14 de 2010 de <http://p:/Av\v\urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/4 sentido-humor.pdf>.

Torres, S.H., (2008) *el humor y su impacto en la creatividad* Recuperado en septiembre 10 de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx/pdfE904/90412325009.pdf>

Ulrich, D., Iosey M.R., Lake G. (2003) *El futuro de la dirección de recursos humanos*, disponible en <http://books.google.com/books> consultado el 3 de septiembre 2010.

Velis, J., Rodríguez, T., Lya, F.,(2009) *Validación preliminar de un cuestionario de estilo de humor en trabajadores y trabajadoras de salud caso Venezuela* Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/31/3.pdf>

Vigara, A. (1998). *El chiste y la comunicación lúdica: lenguaje y praxis*. Revista de estudios literarios. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 12 de Agosto 2002 de <http://ucm.es/info/especulo/numero10/chiste.html>.

Weaver, S.T (1997). *Addiction counselors can benefit from appropriate humor in the work setting*. Journal of employment counseling

Weinsten M., Barber, L.(2000). *Trabaje menos y gane más (Pasándolo bien)*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com>.

Weiss, H., Cropanzano R., (1996), *Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. Recuperado de [http://en.wikipedia.org/wiki/Job\\_satisfaction](http://en.wikipedia.org/wiki/Job_satisfaction).

Yerkes, L. (2003). *Con Humor se trabaja mejor*. Ed. Gestión 2000, Barcelona, España. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu>

Zelenski J,( 2008 ), *Murphy.S, Jenkis D., Published online: 28 February* Springer Science Business Media B.V.( 2008) Department of Psychology, Carleton University, 1125 Colonel By Drive, *The Happy-Productive Worker Thesis Revisited*, Recuperado el 15 de Agosto de 2010 de la base de datos PROQUEST.

**APENDICE A**  
**Correlaciones S21/26**

		Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización	Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con la Cantidad de Producción	Satisfacción con la Calidad de Producción
Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	,563" 0 .50	,421° 0,002 50	,417" 0,003 50	0,191 0,185 50	,610° 0 50
Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,563° 0 50	X. 1 50	,373** \ 0,008 50	,333* 0,018 50	,304' 0,032 50	,571" 0 50
Satisfacción Intrínseca	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,421° 0,002 50	,373" 0,008 50	1 50	,466" X. 0,001 X 50	,294* 0,038 50	,554" 0 50
Satisfacción con el Ambiente Físico	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,417" 0,003 50	,333* 0,018 50	,466*' 0,001 50	X i 50	,384" X 0,006 X 50	,666** 0 50
Satisfacción con la Cantidad de Producción	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,191 0,185 50	,304' 0,032 50	,294* 0,038 50	,384" 0,006 50	1 50	,416" 0,003 X 50
Satisfacción con la Calidad de Producción	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,610" 0 50	,571** 0 50	+ 0 50	,666" 0 50	,416" 0,003 50	1 50

\*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

\* La correlación es significante al nivel 0,05(bilateral)

**APENDICE B**  
**Correlaciones (MSHS)**

		Competencia o habilidad personal para utilizar el humor	El humor como mecanismo de control de la Situación	Valoración social y actitudes hacia el humor	Edad
Competencia o habilidad personal para utilizar el humor	Correlación de Pearson	1	,412"	-0,188	0,266
	Sig. (bilateral)		0,003	0,192	0,062
	N	50	50	50	50
El humor como mecanismo de control de la Situación	Correlación de Pearson	,412"	1	0,182	-0,153
	Sig. (bilateral)	0,003		0,207	0,29
	N	50	50	50	50
Valoración social y actitudes hacia el humor	Correlación de Pearson	-0,188	0,182	1	-,351*
	Sig. (bilateral)	0,192	0,207		0,013
	N	50	50	50	50
Edad	Correlación de Pearson	0,266	-0,153	-,351*	1
	Sig. (bilateral)	0,062	0,29	0,013	
	N	50	50	50	50

\*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

e La correlación es significativa al nivel 0,05(bilateral)



## APENDICE C

### CUESTIONARIO DE SA TISFACCIÓN LABORAL S21/26

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** M F

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan aspectos que nos resultan satisfactorios y otros que no lo son. A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son, en su caso, más bien verdaderas (V) o más bien falsas F. Para responder rodee con un círculo la respuesta V ó F que Ud. escoja. Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Ud. o la

Organización en que trabaja. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza. Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

1. Me gusta mi trabajo	F V
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	F V
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	F V
4. Mi salario me satisface	F V
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	F V
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	F V
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	F V
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	F V
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	F V
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	F V
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	F V
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	F V
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	F V
14. Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	F V
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	F V
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección	F V
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	F V
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo	F V
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad	F V
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores	F V
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	F V
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros	F V
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	F V
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	F V
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos	F V
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea	F V

**APENDICE D****ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL SENTIDO DEL  
HUMOR MSHS**

**EDAD**                      **GENERO**                      **OCUPACIÓN**                     

Estamos realizando un cuestionario para valorar actitudes y necesitamos su colaboración. El cuestionario es sencillo, anónimo y se tarda en rellenar aproximadamente cuatro minutos, ¿puede colaborar con nosotros? Por favor debe contestar a cada afirmación que se hace en el cuestionario de manera rápida y marcando si está MUY DE ACUERDO con la misma, DE ACUERDO, le es INDIFERENTE, está EN DESACUERDO o MUY EN DESACUERDO con cada una de las afirmaciones del cuestionario. Ponga un aspa en cada respuesta. Además ha de indicar por escrito en la primera hoja, su edad, sexo y ocupación. Muchas gracias por su colaboración

	1	2	3	4	5
1A veces invento chistes o historias graciosas					
2.- El uso de chistes o del humor me ayuda a dominar situaciones difíciles					
3.- Sé que puedo hacer reír a la gente					
4.- No me gustan las lecturas tipo "cómic"					
5.* La gente dice que cuento cosas graciosas					
6.- Puedo usar chistes para adaptarme a muchas situaciones					
7.- Puedo disminuir la tensión en ciertas situaciones al decir algo gracioso					
8.- La gente que cuenta chistes es insoportable					
9.- Sé que puedo contar las cosas de tal modo que otras personas se rían					
10.- Me gusta un buen chiste					
11.- Denominar a alguien "cómic" es un insulto					
12.- Puedo decir las cosas de tal manera que la gente se ría					
13.- El humor es un pobre mecanismo para hacer frente a la vida					
14.- Aprecio a la gente con humor					
15.- La gente espera que yo diga cosas graciosas					
16.- El humor me ayuda a hacer frente a la vida					
17.- No me siento bien cuando todo el mundo está contando chistes					
18.- Mis amigos me consideran chistoso					
19.- Hacer frente a la vida mediante el humor es una manera elegante de adaptarse					
20.- Tratar de dominar situaciones mediante el uso del humor es estúpido					
21.- En un grupo puedo controlar la situación contando un chiste					
22.- Usar el humor me ayuda a relajarme					
23.- Uso el humor para entretener a mis amigos					
24.- Mis dichos graciosos entretienen a otras personas					

## APÉNDICE E

## TABLA DE FRECUENCIAS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

S21/26

s21\_26\_10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	7	14.0	14.0	14.0
1.00	43	86.0	86.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	2	4.0	4.0	4.0
1.00	48	96.0	96.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	6	12.0	12.0	12.0
1.00	44	88.0	88.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21,,26J5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	3	6.0	6.0	6.0
1.00	47	94.0	94.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21 26J6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	42	84.0	84.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

s21 26 17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	15	30.0	30.0	30.0
1.00	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21 26J9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	10	20.0	20.0	20.0
1.00	40	80.0	80.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21 26 20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	7	14.0	14.0	14.0
1.00	43	86.0	86.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21 26 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	5	10.0	10.0	10.0
1.00	45	90.0	90.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
5.00	6	12.0	12.0	16.0
6.00	3	6.0	6.0	22.0
7.00	4	8.0	8.0	30.0
8.00	9	18.0	18.0	48.0
9.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	27	54.0	54.0	54.0
1.00	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21J26\_9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	16	32.0	32.0	32.0
1.00	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

921\_26\_101

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	7	14.0	14.0	14.0
1.00	43	86.0	86.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	16	32.0	32.0	32.0
1.00	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	10	20.0	20.0	20.0
1.00	40	80.0	80.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	23	46.0	46.0	46.0
1.00	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	5	10.0	10.0	10.0
1.00	2	4.0	4.0	14.0
2.00	1	2.0	2.0	16.0
3.00	7	14.0	14.0	30.0
4.00	12	24.0	24.0	54.0
5.00	10	20.0	20.0	74.0
6.00	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

S2V26J

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1.00	50	100.0	100.0	100.0

s21\_26J2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	3	6.0	6.0	6.0
1.00	47	94.0	94.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

S21J26.3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	6	12.0	12.0	12.0
1.00	44	88.0	88.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26j18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	46	92.0	92.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Satisfacción Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	10	20.0	20.0	22.0
4.00	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26J3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	6	12.0	12.0	12.0
1.00	44	88.0	88.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26 L

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	12	24.0	24.0	24.0
1.00	38	76.0	76.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	42	84.0	84.0	100.0

#21\_28 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	42	84.0	84.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26 24

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	13	26.0	26.0	26.0
1.00	37	74.0	74.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Satisfacción con el Ambiente Físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	2	4.0	4.0	4.0
1.00	2	4.0	4.0	8.0
2.00	6	12.0	12.0	20.0
3.00	13	26.0	26.0	46.0
4.00	27	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	42	84.0	84.0	100.0

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	13	26.0	26.0	26.0
1.00	37	74.0	74.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

s21\_26\_25

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	7	14.0	14.0	14.0
1.00	43	86.0	86.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Satisfacción con la Calidad de Producción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	12	24.0	24.0	32.0
2.00	34	68.0	68.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

satjotal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 5.00	1	2.0	2.0	2.0
8.00	1	2.0	2.0	4.0
15.00	3	6.0	6.0	10.0
16.00	2	4.0	4.0	14.0
17.00	1	2.0	2.0	16.0

19.00	4	8.0	8.0	24.0
20.00	3	6.0	6.0	30.0
21.00	3	6.0	6.0	36.0
22.00	3	6.0	6.0	42.0
23.00	4	8.0	8.0	50.0
24.00	6	10.0	10.0	60.0
25.00	9	18.0	18.0	78.0
26.00	2	4.0	4.0	82.0
27.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**APENDICE F**

**TABLA DE FRECUENCIAS DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL HUMOR  
(MSHS)**

MSHS,3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	6	12.0	12.0	12.0
1.00	1	2.0	2.0	14.0
2.00	14	28.0	28.0	42.0
3.00	12	24.0	24.0	66.0
4.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS,6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	9	18.0	18.0	26.0
2.00	13	26.0	26.0	52.0
3.00	14	28.0	28.0	80.0
4.00	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS,6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	3	6.0	6.0	6.0
1.00	10	20.0	20.0	26.0

2.00	10	20.0	20.0	46.0
3.00	20	40.0	40.0	86.0
4.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

El humor como mecanismo de control de la Situación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 3.00	1	2.0	2.0	2.0
6.00	1	2.0	2.0	4.0
9.00	1	2.0	2.0	6.0
11.00	1	2.0	2.0	8.0
12.00	1	2.0	2.0	10.0
14.00	2	4.0	4.0	14.0
16.00	3	6.0	6.0	20.0
17.00	1	2.0	2.0	22.0
18.00	4	8.0	8.0	30.0
19.00	3	6.0	6.0	36.0
20.00	3	6.0	6.0	42.0
21.00	1	2.0	2.0	44.0
22.00	2	4.0	4.0	48.0
23.00	11	22.0	22.0	70.0
24.00	5	10.0	10.0	80.0
25.00	4	8.0	8.0	88.0
26.00	2	4.0	4.0	92.0
28.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS\_7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	2	4.0	4.0	4.0
1.00	4	8.0	8.0	12.0
2.00	10	20.0	20.0	32.0
3.00	19	38.0	38.0	70.0
4.00	16	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

M3HS\_9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	8	16.0	16.0	24.0
2.00	6	12.0	12.0	36.0
3.00	21	42.0	42.0	78.0
4.00	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS\_12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	8	16.0	16.0	24.0
2.00	8	16.0	16.0	40.0
3.00	20	40.0	40.0	80.0
4.00	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHSJ15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	7	14.0	14.0	30.0
2.00	16	32.0	32.0	62.0
3.00	11	22.0	22.0	84.0
4.00	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHSJ8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	3	6.0	6.0	6.0
1.00	6	12.0	12.0	18.0
2.00	22	44.0	44.0	62.0
3.00	12	24.0	24.0	86.0
4.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	6	12.0	12.0	12.0
1.00	7	14.0	14.0	26.0
2.00	13	26.0	26.0	52.0
3.00	14	28.0	28.0	80.0



4.00	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS,,23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	1	2.0	2.0	2.0
1.00	3	6.0	6.0	8.0
2.00	13	26.0	26.0	34.0
3.00	17	34.0	34.0	68.0
4.00	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS,,24

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	4	8.0	8.0	8.0
1.00	12	24.0	24.0	32.0
2.00	20	40.0	40.0	72.0
3.00	13	26.0	26.0	98.0
5.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Competencia o habilidad personal para utilizar el humor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 10.00	1	2.0	2.0	2.0
15.00	1	2.0	2.0	4.0

16.00	2	4.0	4.0	8.0
17.00	1	2.0	2.0	10.0
19.00	1	2.0	2.0	12.0
20.00	1	2.0	2.0	14.0
21.00	2	4.0	4.0	18.0
22.00	3	6.0	6.0	24.0
23.00	1	2.0	2.0	26.0
24.00	1	2.0	2.0	28.0
25.00	4	8.0	8.0	36.0
26.00	1	2.0	2.0	38.0
27.00	1	2.0	2.0	40.0
29.00	2	4.0	4.0	44.0
30.00	4	8.0	8.0	52.0
31.00	2	4.0	4.0	56.0
32.00	4	8.0	8.0	64.0
33.00	3	6.0	6.0	70.0
34.00	1	2.0	2.0	72.0
35.00	2	4.0	4.0	76.0
36.00	2	4.0	4.0	80.0
38.00	2	4.0	4.0	84.0
39.00	2	4.0	4.0	88.0
40.00	2	4.0	4.0	92.0
41.00	1	2.0	2.0	94.0
45.00	1	2.0	2.0	96.0
46.00	1	2.0	2.0	98.0
47.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

3.00	8	16.0	16.0	76.0
4.00	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS\_8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	8	16.0	16.0	16.0
1.00	8	16.0	16.0	32.0
2.00	11	22.0	22.0	54.0
3.00	6	10.0	10.0	64.0
4.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHSJ1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	10	20.0	20.0	20.0
1.00	8	16.0	16.0	36.0
2.00	10	20.0	20.0	56.0
3.00	9	18.0	18.0	74.0
4.00	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MSHS\_13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .00	10	20.0	20.0	20.0