

Gabini, S.

*Felicidad en el trabajo: breve actualización
desde la psicología positiva*

Happiness at work: brief update from positive psychology

Revista de Psicología Vol. 14, N° 27, 2018

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo : breve actualización desde la psicología positiva [en línea]. *Revista de Psicología*, 14(27). Disponible en:
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=felicidad-trabajo-psicologia-positiva> [Fecha de consulta:....]

Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva

*Happiness at work: Brief update
from positive psychology*

Gabini, S. *

Resumen

El presente artículo teórico presenta una actualización bibliográfica acerca de la felicidad en el trabajo desde la perspectiva de la psicología positiva. En el mismo se realiza un compendio de las principales variables antecedentes y consecuentes del constructo, así como de algunos mecanismos propuestos para incrementarla al interior de las organizaciones. Se discuten las dificultades teóricas en torno al constructo felicidad laboral y se realizan recomendaciones para futuras investigaciones.

Palabras clave: Felicidad, trabajo, psicología positiva.

Abstract

The present theoretical article presents a bibliographical update about happiness at work from the perspective of positive psychology. A

summary of main antecedent and consequent variables of the construct was carried out, as well as the revision of proposed mechanisms to increase happiness at work within organizations. The theoretical difficulties around the construct are discussed and recommendations for future investigations are made.

Key words: Happiness, work, positive psychology.

Introducción

Los seres humanos siempre han perseguido la felicidad como una meta o una finalidad, como un ideal o un estado permanente de bienestar que alcanzar (Moccia, 2016). Sin embargo, a pesar de su importancia para la vida de las personas este aspecto no ha recibido la suficiente atención por parte de la psicología, ya que hasta hace algunos años la disciplina sólo se enfocaba en cuestiones negativas y patológicas del comportamiento (López & Fierro, 2015). Consecuentemente, el

*Licenciado en Psicología. Becario Doctoral del CONICET, Instituto de Investigaciones, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario (Argentina). Profesor Adjunto, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana (Argentina).

Dirección: Tucumán 4075 (Rosario – Santa Fe) Correo electrónico: sebastian_gabini@live.com.ar

Fecha de recepción: 06 de octubre de 2017 - Fecha de aceptación: 05 de marzo de 2018

estudio de las implicancias de la felicidad en las distintas esferas vitales (laboral y familiar) tampoco ha presentado un desarrollo sistemático dentro del campo psicológico. A pesar de ello, en los últimos años se ha producido (Hosie & Sevastos, 2009) un renovado interés por el estudio de la felicidad en el trabajo y sus variables asociadas.

Variables asociadas a la felicidad en el trabajo

Recientemente (Vidal García, & Linati, 2014; López & Fierro, 2015) ha sido vinculada a innumerables beneficios, tanto para organizaciones como para los empleados. Entre sus principales consecuencias, la felicidad en el trabajo pronostica algunos resultados importantes, como una mayor productividad y rendimiento en el trabajo, mayor auto-control, mejores relaciones interpersonales, salud física y mental, así como una mayor longevidad (Branham, 2012; López & Fierro, 2015; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011; Pryce- Jones, 2010). De esta manera, las personas con pensamientos positivos han mostrado una mayor tendencia a incurrir en situaciones o escenarios novedosos, a la vez que se encuentran más involucrados con el trabajo. Como resultado, son personas sanas y más exitosas en su vida laboral, produciendo consecuencias más fructíferas para sus organizaciones (Momeni, Kalali, Anvari, Raoofi, & Zarrineh, 2011). A su vez, la felicidad en el trabajo presenta al mundo como un lugar más seguro y permite que los individuos tomen decisiones más libremente y disfruten de una vida más sana (Dehaghi, 2012). El impacto de la felicidad sobre la salud de los empleados, a menudo, se traduce en una reducción de ausentismo y licencias por enfermedades y, por lo tanto, en un mayor rendimiento laboral (Branham, 2012; Peterson et al., 2011). De la misma forma, quien es feliz en su trabajo (Pryce-Jones, 2010) obtiene ascensos laborales antes, gana más dinero, tiene más apoyo, es más creativo, y alcanza antes

sus objetivos. Todo esto es posible dado que el trabajador desarrolla un modelo de aceptación de los valores y objetivos de la organización, asociado a un deseo de entregarse con esfuerzo a la misma. Es decir, existe una congruencia entre los valores que pregona la organización y los valores personales del empleado. En estos casos, se despliega una teoría conocida como la implicación laboral que se traduce en una relación estrecha entre éste y su trabajo, el que se erige como una parte transcendental de su proyecto de vida, hasta el punto de pensar que sus objetivos y los de la organización van unidos (Caicedo Domínguez, 2017).

Si bien se han delimitado claramente los beneficios aparentes de contar con trabajadores felices, al día de hoy no se ha podido establecer con claridad las fuentes de felicidad e infelicidad laboral. A este respecto, Warr (2013) ha indicado que la mayoría de los estudios en psicología organizacional se han ocupado de examinar el efecto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco en analizar los procesos cognitivos y afectivos que podrían conducir a un mayor grado de felicidad en el trabajo. En lo que hace a las variables organizacionales, estudios empíricos recientes (Spontón, 2017) han señalado que el mayor porcentaje de empleados felices se encuentra trabajando en pequeñas o medianas empresas. Consecuentemente, los menos felices predominan en las grandes empresas. Del mismo modo, las personas que ocupan puestos gerenciales, son propietarias o autónomas indicaron mayores niveles de felicidad en el trabajo que los operarios y demás empleados contratados (Spontón, 2017). A pesar de estos avances, la revisión bibliográfica realizada no ha permitido esclarecer la relación entre la felicidad laboral y los diferentes tipos de organizaciones o trabajos (industria, comercio, salud, educación).

Por otra parte, resultados del Happiness at Work Index (Chiumento, 2007) han indicado, por ejemplo, que las relaciones interpersonales que se juegan al interior del ámbito laboral tienen el mayor impacto en la felicidad, junto con la

sensación de que el trabajo desarrollado es interesante o significativo para el individuo. Contrariamente, aquellos que no se declaran felices consideran al dinero como un factor que conduce a la felicidad. Asimismo, otros factores que favorecen la felicidad en el trabajo son la relación con los superiores, el reconocimiento por los logros alcanzados (Vidal García & Linati, 2014), la equidad en el trato (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011) y la posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Con respecto a este último punto, la literatura reciente (Golden, Henly, & Lambert, 2013) ha destacado que la posibilidad de balancear las demandas entre las distintas esferas vitales, a través de distintas opciones como el trabajo flexible, conlleva un aumento en la felicidad tanto laboral como familiar. Es decir, ambos dominios se influyen mutuamente de manera positiva. Por lo tanto, todas las políticas que alienten un mayor grado de autonomía en cuanto a decidir cómo, cuándo y dónde trabajar, deberían tener un impacto sobre los niveles de felicidad (Golden et al., 2013).

En lo que respecta a los antecedentes disposicionales, Seligman (2011) utiliza el acrónimo PERMA para señalar que una persona es feliz cuando tiene: pleasure (placer), engagement (compromiso) o flow, relationships (relaciones sociales), y accomplishments (alcanzar metas). Por su parte, el modelo de Warr (2013), conocido como el modelo de la “vitamina”, tiene en cuenta dos fuentes de felicidad (características laborales y procesos mentales al interior de la persona), brindando una perspectiva combinada del proceso. A su vez, los procesos individuales pueden ser divididos en características a largo plazo (aspectos disposicionales o demográficos) y los procesos a más corto plazo (la forma de afrontar y pensar en situaciones concretas). En este sentido, los especialistas en la temática sólo han podido identificar algunas características individuales capaces de impactar sobre la felicidad del empleado. Entre ellas se destacan rasgos de personalidad como ser la extraversión, la responsabilidad y la agradabilidad (Momeni et al., 2011; Warr, 2013), o determinadas características

tales como poseer emociones positivas, pensar que el trabajo realizado tiene significado y la posibilidad de establecer metas claras (Seligman, 2011). Asimismo, la felicidad se encuentra determinada, parcialmente, por los juicios comparativos, la preocupación sobre quien soy y quien me gustaría ser, cómo será el futuro y por la evaluación relacionada con la autoeficacia, la novedad y la relevancia personal (Warr, 2013). Sin embargo, la escasez de estudios en este sentido demanda destinar mayores esfuerzos investigativos con el fin de esclarecer las variables psicológicas relacionadas con la felicidad laboral.

En lo que hace a las variables sociodemográficas, pareciera que existen algunas diferencias individuales que coadyuvan al desarrollo del fenómeno. En este sentido, algunas investigaciones recientes (Bryson & McKerron, 2017; Lopez & Fierro, 2015) han señalado relaciones significativas entre los niveles de felicidad el sexo, la edad, el nivel educativo y estado civil. Particularmente, se ha encontrado mayor felicidad laboral en personas con un nivel de estudio superior, en empleados divorciados y en trabajadoras mujeres. Sumado a ello, otros investigadores (Song, Heo, An, & Choi, 2017) han reportado diferencia en los índices de felicidad en función del tipo de trabajo realizado, el cargo, la antigüedad laboral y el salario. En lo que respecta a la edad, algunos estudios empíricos (Bryson & McKerron, 2017; Lopez & Fierro, 2015) han indicado un comportamiento estable en la felicidad laboral al considerar los diferentes rangos de edades, mientras que otras voces han planteado que este aspecto podría variar a lo largo de los años (Sheldon & Lucas, 2014). Desde esta perspectiva, la teoría de la auto-determinación (DeHaan & Ryan, 2014) ha indicado que la posibilidad de incrementar la felicidad es más probable que resulte de cambios vitales eudaimónicos que hedónicos, especialmente de aquellas modificaciones que tiendan a aumentar el nivel general de satisfacción de las necesidades psicológicas.

Dificultades en relación a la felicidad en el trabajo

Pesa al importante cúmulo de información en torno a la felicidad laboral, aún no se ha arribado al desarrollo de un marco teórico integrador que ostente el consenso entre los especialistas en relación a la naturaleza y a la definición del constructo. En lo que hace a su definición, algunos autores (Zelenski, Murphy & Jenkins, 2008) han indicado la imposibilidad de esclarecer este fenómeno en términos científicos precisos debido a que la felicidad en el trabajo consiste en muchas facetas diferentes. Otros estudiosos (Saenghiram, 2013; Salas Vallina, Alegre Vidal, & Fernández Guerrero, 2013) coinciden en señalar que la felicidad laboral no se caracteriza sólo por tener sentimientos placenteros o experiencias afectivas positivas, sino que involucra la necesidad que esta esfera vital sea significativa para el trabajador. De esta manera, puede definirse como una mentalidad que permita realizar acciones que maximicen el rendimiento y alcanzar el propio potencial (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013).

En cuanto a la naturaleza del constructo, Fisher (2010) sostiene que la felicidad en el trabajo no es un término que haya sido muy utilizado en el mundo académico. En lugar de este concepto, un gran número de variables, que remiten a alguna forma de felicidad o afecto positivo han sido propuestas. Entre las que se destacan: bienestar (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013), satisfacción laboral (Proudfoot, Corr, Guest, & Dunn, 2009), compromiso organizativo, motivación, implicación (López & Fierro, 2015; Salas Vallina et al., 2013), disfrute (Bakker & Oerlemans, 2011), emociones positivas en el trabajo (Vacharkulksemsuk & Fredrickson, 2013), entre otros. Estas variables tienen en común que todas reflejan o se refieren a algún grado de juicio agradable o experiencias positivas en el trabajo (Bakker & Oerlemans, 2011). Sin embargo, ninguno de estos constructos ha logrado aportar la suficiente información como para poder explicar la existencia de la felicidad en el trabajo (Salas Vallina et al., 2013). En este sentido, una variable

relacionada con la felicidad en el trabajo, como la satisfacción laboral, nunca va a poder ser lo mismo que la felicidad en sí misma (Fisher, 2010).

Paralelamente, algunas investigaciones en torno a la felicidad en el trabajo han comenzado a plantear mecanismos mediante los cuales las organizaciones laborales puedan promover espacios de bienestar para sus empleados. Proudfoot et al. (2009), por ejemplo, desarrollaron un programa de entrenamiento cognitivo-comportamental de siete semanas para enseñar a trabajadores con altos niveles de estrés a cambiar sus pensamientos disfuncionales y adoptar un estilo de atribución optimista. Sumado a ello, brindaron una serie de sugerencias para trabajar a nivel organizacional que incluían: (a) crear una cultura organizacional saludable, basada en el respeto y el apoyo, (b) proveer un liderazgo competente en todos los niveles, (c) promover el trato equitativo, la seguridad y el reconocimiento, (d) diseñar puestos de trabajos desafiantes, autónomos y con un alto nivel de feedback, (e) seleccionar a los trabajadores a partir de la congruencia entre la persona y la organización y de la persona y el trabajo, y (f) adoptar prácticas laborales de alto rendimiento (Proudfoot et al., 2009). De manera similar, otros investigadores (Kerfoot, 2015) han puesto énfasis en una infraestructura que permita a los empleados realizar el trabajo y los inspire a ello. En este sentido, se ha resaltado como esencial la presencia de un personal que sea efectivo y acorde a las demandas, una cultura que apoye la felicidad y el empoderamiento en el trabajo, así como un sentido de colegialidad entre los trabajadores (Kerfoot, 2015).

Evaluación de la felicidad en el trabajo

La medición de la felicidad laboral no es un tópico exento de controversias y, por ende, continúa siendo un área propensa para el desarrollo de mayores esfuerzos investigativos. A este respecto, algunas voces (Salas Vallina et al., 2013) han reclamado la necesidad de reconsiderar la medición de esta variable, ya que hasta el

momento se ha realizado a partir de fenómenos relacionados a ella. Adicionalmente, aún no se ha podido desarrollar un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas que permita abarcar la complejidad de la variable (Fisher, 2010).

Los intentos previos por evaluar el constructo pueden haber sido promovidos desde ámbitos profesionales y académicos. Dentro del primer grupo puede hacerse referencia al Happiness at Work Survey (Happiness Works Ltd., 2016) o al Happiness at Work Index (Chiumento, 2007). Sin embargo, estas alternativas carecen de rigor científico (Singh & Aggarwal, 2017). Desde la esfera académica, una gran cantidad de investigaciones en torno a la temática han utilizado una única pregunta que refiere al grado de felicidad de los trabajadores. Esta perspectiva es conocida como evaluación retrospectiva (Bok, 2010). No obstante, la revisión de la literatura también ha destacado la escasez de instrumentos de auto-reporte para evaluar específicamente el fenómeno. Esto se debe a que: (a) en la mayoría de los estudios se ha optado por evaluar algún constructo similar, como el bienestar (Salas Vallina et al., 2013); (b) otros han realizado modificaciones de escalas generales de felicidad (Etikariena, 2018; Moreno Freites & Ibarra Morales, 2016); o (c) han utilizado un conjunto de instrumentos para abarcar la complejidad del fenómeno (Williams, Kern, & Waters, 2015).

Entre los exigüos instrumentos desarrollados para evaluarla se destacan el Happiness at Work Scale (Singh & Aggarwal, 2017), la escala propuesta por Lutterbie y Pryce-Jones (2013) y la medida desarrollada por Golparvar y Abedini (2014) que contempla tres dominios de la felicidad en el trabajo (psicológico, espiritual y social). A pesar de ello, ninguno de los instrumentos mencionados ha sido ampliamente utilizado por la comunidad científica, ni han podido probar su validez transcultural.

Discusión

En suma, la felicidad en el trabajo es un concepto que abarca un gran número de fenómenos, que van

desde estados de ánimo transitorios hasta actitudes y emociones más estables (Fisher, 2010). En el lugar de trabajo, la felicidad suele estar influenciada por eventos actuales y condiciones crónicas que hacen a la tarea, el trabajo y a la organización. A su vez, recientemente se ha reconocido la influencia de los atributos estables de los individuos sobre la felicidad en el trabajo (Fisher, 2010; Warr, 2013). Sin embargo, aún no se han podido esclarecer totalmente las dimensiones constitutivas del constructo, ni desarrollar un instrumento que abarque la complejidad de la felicidad en el trabajo con aceptables propiedades psicométricas para su evaluación. A este respecto, algunas voces (Fisher, 2010; Salas Vallina et al., 2013) han reclamado la necesidad de reconsiderar la medición de esta variable, ya que hasta el momento se ha realizado a partir de constructos relacionados a ella. En este sentido, tanto gerentes, responsables de recursos humanos, como investigadores del área deben aceptar la responsabilidad de trabajar en función del desarrollo de culturas organizacionales que tiendan a la felicidad. Ya que para llegar a ser felices es condición necesaria que las personas sean felices en su trabajo (Salas Vallina et al., 2013).

Referencias

- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.) *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (178-189). Oxford: Oxford Library of Psychology.
- Bok, D. (2010). *The politics of happiness: What government can learn from the new research on well-being*. New Jersey: Princeton University Press.
- Branham, L. (2012). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late* (2nd ed.). New York: Amacom.
- Bryson, A., & MacKerron, G. (2017). Are you happy while you work? *The Economic*

- Journal, 127(599), 106-125.
- Caicedo Domínguez, Y. C. (2017). Felicidad y productividad: Un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Popayán, Colombia.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Chiumento, S. (2007). Happiness at Work Index: Research Report 2007. London: Chiumento.
- DeHaan, C. R., & Ryan, R. M. (2014). Symptoms of wellness: Happiness and eudaimonia from a self-determination perspective. In K. M. Sheldon & R. E. Lucas (Eds.). *Stability of happiness: Theories and evidence on whether happiness can change* (pp. 37-55). New York: Elsevier.
- Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468.
- Etikariena, A. (2018). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. In A. A. Ariyanto, H. Muluk, P. Newcombe, F. Piercy, E. K. Poerwandari, & S. H. Suradijono (Eds.), *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences* (pp. 379-386). London: Taylor & Francis Group.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Golden, L., Henly, J. R., & Lambert, S. (2013). Work schedule flexibility: A contributor to happiness? *Journal of Social Research & Policy*, 4(2), 107-138.
- Golden, L., Henly, J. R., & Lambert, S. (2013). Work schedule flexibility: A contributor to happiness? *Journal of Social Research & Policy*, 4(2), 107-138.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Kerfoot, K. M. (2015). The pursuit of happiness, science, and effective staffing: the leader's challenge. *Urologic nursing*, 35(3), 145-148.
- López, J. P., & Fierro, I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211.
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters*, 5(2), 13-16.
- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Momeni, M., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., Raoofi, Z., & Zarrineh, A. (2011). What kind of people are the happiest? An empirical study. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 42-54.
- Moreno Freites, Z., & Ibarra Morales, L. E. (2017). Practical application of the Lima Happiness Scale in workers of service companies at Barquisimeto, Venezuela. *Cuadernos de Administración*, 33(59), 64-78.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E., & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality & Individual Differences*, 46, 147-153.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Oxford: Wiley-Blackwell.

- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21-23.
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernández Guerrero, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: Un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, 28, 83-116.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish*. New York: Simon & Schuster.
- Sheldon, K. M., & Lucas, R. E. (Eds.) (2014). *Stability of happiness: Theories and evidence on whether happiness can change*. New York: Elsevier.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*. Advance online publication <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Song, E. A., Heo, M. S., An, H. J., & Choi, J. S. (2017). Influence of emotional labor, nursing work environment, and self-efficacy on happiness index among national psychiatric hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 26(1), 46-54.
- Spontón, C. (julio, 2017). Happy worker in Argentina: How satisfaction with job resources is related with emotions, engagement and burnout. 5th World Congress on Positive Psychology, Montreal, Canada.
- Vacharkulksemsuk, T., & Fredrickson, B. L. (2013). Looking back and glimpsing forward: The broaden-and-build theory of positive emotions as applied to organizations. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (45-60). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Vidal García, M. E., & Linati, A. (2014). Delivering happiness at UEM: Aprendiendo a ser feliz en el trabajo. XI Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria, Universidad Europea de Madrid.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5(5), 1-18.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.