



Trabajo de investigación Final

Tema: Felicidad en el Trabajo

Alumnas:

Celada, Sofía	1027984
Gomes, Florencia	1038458
Varela, Julieta	1028494

Profesor:

Alterson, Martin Andrés

Carrera:

Licenciatura en Recursos Humanos

Grupo: 6

Turno:

Martes Noche

Índice de contenido

Resumen Ejecutivo	5
Abstract	6
Capítulo 1.....	7
1.1 Introducción	7
1.2 Problema:.....	7
1.3 Preguntas.....	7
1.4 Objetivos	8
1.5 Metodología.....	8
Capítulo 2.....	9
2.1 Felicidad.....	9
2.2 La felicidad en las distintas etapas de la vida	10
2.2.1 Felicidad en la infancia	10
2.2.2 Felicidad en la adolescencia	10
2.2.3 Felicidad en la Juventud/Madurez.....	11
2.2.4 Generaciones que conviven dentro de una organización en el Siglo XXI.....	11
2.3 La felicidad en el trabajo	13
2.3.1 Investigaciones realizadas sobre el tema	14
2.4 La felicidad y la satisfacción.....	16
2.5 Felicidad y clima laboral.....	18
2.6 Felicidad y el salario:	19
2.7 Felicidad, Recompensas y Beneficios.....	21
2.7.1 Felicidad y Flexibilidad Laboral/Work-Life Balance.....	23
2.8 La felicidad y la productividad laboral	24
2.9 La felicidad y los Jefes Directos/El Liderazgo.....	25
3.1 Entrevista con Experto: Luis María Cravino.....	28
3.2 Entrevista.....	28
3.2.1 ¿Qué significa para vos la felicidad en el trabajo?.....	28
3.2.2 ¿Cuáles son los factores que más influyen en la felicidad de los empleados?.....	28
3.2.3 ¿Se puede medir la felicidad?.....	29
3.2.4 ¿Varía la felicidad laboral manifestada en distintos países? ¿Consideras que en otros países son más felices que en Argentina?.....	29
3.2.5 ¿Varía la felicidad laboral entre las distintas generaciones dentro de una empresa?.....	29
3.2.6 ¿Qué acciones son las que realizan las empresas para aumentar la felicidad de los empleados?.....	30
3.2.7 ¿A mayor salario aumenta la felicidad en el trabajo?.....	30
3.2.8 ¿Qué factores consideras que influyen en la infelicidad laboral?.....	30
3.2.9 ¿Alguna cosa importante que quieras mencionar que no hayamos preguntado?	30
3.3 Encuestas	32
3.3.1 Muestra.....	32
3.3.2 ¿Sos feliz en el trabajo?	33
3.3.2.1 Salario.	34
3.3.2.2 Beneficios.	34
3.3.2.3 Ambiente laboral.....	34
3.3.2.4 Flexibilidad –Work-life balance.....	34
3.3.2.5 Relación con el jefe	34
3.3.2.6 Propia productividad.....	35
3.4 Ponderaciones	35
3.4.1 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo	35
3.4.1 Ponderaciones factores Argentina.....	35
3.4.2 Ponderaciones factores Resto del mundo.....	35

3.5 ¿Qué factores consideras que influyen en la felicidad laboral?	36
3.6 ¿Qué factores consideras que influyen en la infelicidad laboral?	36
4.1 Muestra.....	37
4.1.1 Distribución etaria:	38
4.1.2 Distribución por género:.....	38
4.1.3 Distribución Jerárquica:	39
4.1.4 Distribución de acuerdo al tamaño de la empresa:	39
4.2.1 ¿Sos feliz en el trabajo?	40
4.2.2 Factores que influyen en la felicidad laboral.....	41
4.3 Qué factores te hacen feliz en el trabajo VS qué factores te hacen infeliz en el trabajo.	51
Capítulo 5.....	54
5.1 Conclusiones.....	54
5.1.1 Objetivo: Determinar si los trabajadores argentinos son felices en su trabajo.	54
5.1.2 Objetivo: Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en el trabajo en Argentina.	54
5.1.3 Objetivo: Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.	54
Anexos	56
Resultados generales de la encuesta	56
Power Point de la exposición.....	107
Bibliografía.....	121

Índice de Tablas

Tabla N°1 Muestra Total	32
Tabla N°2 Muestra Total. Edad.....	32
Tabla N°3 Muestra Total. Genero	32
Tabla N°4 Muestra Total. Puesto de trabajo.....	33
Tabla N°5 Muestra Total. Tipo de empresa	33
Tabla N°6 ¿Sos Feliz en el trabajo? Total muestra	33
Tabla N°7 ¿Sos Feliz en el trabajo? Comparación – Argentina Resto del mundo.....	33
Tabla N°8 ¿Sos Feliz en el trabajo? Por continentes	33
Tabla N°9 Salario	34
Tabla N°10 Beneficios	34
Tabla N°11 Ambiente Laboral.....	34
Tabla N°12 Flexibilidad – Work-life balance.....	34
Tabla N°13 Relación con el jefe	34
Tabla N°14 Propia productividad.....	35
Tabla N°15 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo	35
Tabla N°16 Ponderaciones factores – Argentina.....	35
Tabla N°17 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo	36
Tabla N°18 Factores más importantes - Felicidad.....	36
Tabla N°19 Factores más importantes - Infelicidad.....	36
Tabla N°20 Resultados generales de la encuesta	56

Índice de Gráficos

Grafico N°1. ¿Qué factores crees que son más importantes para ser feliz en el trabajo? Encuesta Adecco	14
Grafico N°2. Muestra Total. Argentina –Resto del mundo	37
Grafico N°3. Muestra Total. Edad.....	38
Grafico N°4. Muestra Total. Genero	38
Grafico N°5. Muestra Total. Tipo de empresa.....	39
Grafico N°6. ¿Sos Feliz en el trabajo? Total muestra.....	40
Grafico N°7. ¿Sos Feliz en el trabajo? Comparación Argentina-Resto del mundo	40
Grafico N°8. ¿Sos Feliz en el trabajo? Por continente	41
Grafico N°9. Salario	42
Gráfico N°10: Beneficios.....	43
Gráfico N°11: Ambiente Laboral	44
Gráfico N°12: Flexibilidad Laboral/Work-life Balance	45
Gráfico N°13: Relación con el Jefe	46
Gráfico N°14: Propia Productividad	47
Gráfico N°15: Estabilidad Laboral.....	48
Gráfico N°16: Desarrollo de Carrera	49
Gráfico N°17: Ponderaciones de los resultados de las encuestas	50

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación final trata sobre la Felicidad en el trabajo. Nos propusimos como objetivo investigar si las personas son felices en su trabajo y detectar cuales son las diferentes variables que las hacen felices laboralmente. En primera instancia, realizamos una investigación de tipo descriptiva, y como metodología, por un lado llevamos a cabo una entrevista a un experto en el tema, Luis María Cravino, quien nos brindó información complementaria a la teoría expuesta en el marco teórico y su punto de vista a partir de sus investigaciones en el tema. Y por otro lado realizamos una encuesta a trabajadores argentinos y de otras partes del mundo. La muestra que obtuvimos contiene 300 respuestas de trabajadores hombres y mujeres de distintas edades, puestos de trabajos y tipos de empresas. Los mismos provienen de 22 países de los cuales el 75% son argentinos y el 25% considerado como “resto del mundo”. Concluimos a partir de nuestras investigaciones y resultados obtenidos de las encuestas que la mayoría de las personas tanto en el exterior como en Argentina son felices en sus trabajos, destacándose en mayor proporción de felicidad el género masculino, como también las personas entre 20 y 30 años de edad. Por otro lado, los encuestados consideran que el ambiente laboral, la flexibilidad o work-life balance, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera son factores significantes para alcanzar la felicidad en el trabajo. También concuerdan que la mala comunicación y las pocas oportunidades de carrera influyen negativa y considerablemente en la felicidad laboral. Por otro lado, en comparación, los encuestados del resto del mundo destacan la importancia del trabajo en equipo, la cultura organizacional y la sustentabilidad como factores más influyentes en la felicidad laboral, mientras que los argentinos consideran más importante al ambiente laboral, la distancia al trabajo y el reconocimiento, por lo que podemos concluir que los argentinos tienen en cuenta más a los factores que afectan su propia felicidad en el trabajo, mientras que los extranjeros consideran más relevantes los factores que impacten en la felicidad organizacional. Por último se llegó a la conclusión de que si bien en todos los países la mayoría de los trabajadores son felices en sus trabajos, la felicidad laboral en trabajadores Argentinos es proporcionalmente inferior a la del resto del mundo.

Abstract

This final research is about the Happiness at Work. Our goal is to investigate whether people are happy in their workplace and identify what are the most important variables that made them happy. In the first instance, we analyze what the authors say about the subject next, we conducted a descriptive research methodology on one hand we conducted an interview with an expert on the subject, Luis Maria Cravino, who provided us additional information to the theory presented and a point of view from his research. On the other hand we made a survey in order to compare the results given, and deeply analyze the data obtained in Argentina. The sample we got responses containing 300 workers men and women between 20 and over 50 who are employed on different jobs and types of businesses. They come from 22 countries of which 75% are Argentine and 25% considered "rest of the world." We conclude from our research and the results from surveys that most people both foreign and argentine workers are happy in their work, highlighting a greater proportion of happiness male gender, as well as people between 20 and 30 years old. On the other hand, respondents believe that the work environment, flexibility and work-life balance, relationships with bosses and career development are significant factors for happiness at work. They also agree that miscommunication and the few career opportunities and significantly negative influence on labor happiness. On the other hand, in comparison, respondents in the rest of the world highlight the importance of teamwork, organizational culture and sustainability as the most influential factors in job happiness, while Argentines considered more important the work environment, the distance to work and recognition, so we can conclude that Argentines take into account factors affecting their own happiness at work, while foreigners considered more relevant factors that impact organizational happiness. Finally we came to the conclusion that while all countries most workers are happy in their jobs, job happiness in Argentine workers is proportionally lower than the rest of the world.

Capítulo 1

1.1 Introducción

A lo largo de esta tesis estudiaremos la Felicidad en el trabajo.

La felicidad en el trabajo es un concepto que muchas empresas están aplicando hoy en día en para que sus equipos de trabajo se sientan motivados ejerciendo sus labores, y a la vez consiguiendo que los niveles de productividad aumenten.

Históricamente las empresas tradicionales solían pensar que el bienestar de los empleados pasaba solamente por otorgar una buena remuneración, sin dudas es una de las variables a considerar que produce felicidad en los empleados. Sin embargo las nuevas organizaciones sostienen que son muchas las variables en juego para que los empleados se sientan felices en el ámbito laboral.

Las organizaciones tienen en claro que un trabajador feliz rinde más, permanecen mas tiempo en sus tareas, tienen mas energía y un mayor grado de compromiso con la empresa. Un empleado feliz es amable, sabe trabajar en equipo y antepone los intereses de sus compañeros a los suyos. Es por eso que cada vez mas las empresas deciden medir la felicidad.

En esta investigación analizaremos en profundidad cuales son las causas, consecuencias, características, formas de expresión y cómo varía la misma de acuerdo a los diferentes factores que la afectan, tales como: Edad, Cultura, Educación, ubicación geográfica, etc.

Es importante, como profesionales de Recursos Humanos, tener en cuenta que nuestras decisiones con respecto a que beneficios otorgar, que actitudes premiar, que retribuciones tendrán aquellos empleados cuyo desempeño sea superior a la media, y cualquier otra acción que realicemos, tendrá un impacto directo en la felicidad de nuestros empleados.

1.2 Problema:

Factores que hacen felices a los empleados.

1.3 Preguntas

¿Cuáles son los principales factores generadores de la felicidad en las empresas hoy en día?

¿Cómo varía la felicidad según la edad y la cultura de los trabajadores?

¿Qué similitudes y diferencias encontramos en cuanto a la felicidad de los trabajadores en las empresas en la Argentina y en otros países del mundo?

1.4 Objetivos

Determinar si los trabajadores son felices en su trabajo.

Definir de qué manera se consideran felices las personas en las empresas en Argentina.

Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en su trabajo.

Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.

1.5 Metodología

En esta investigación realizaremos encuestas a gente que trabaja en distintas partes del mundo para ver como varía la felicidad en el trabajo según las distintas culturas.

Además realizaremos entrevistas con expertos en el tema, quienes nos brindaran información complementaria a la teoría expuesta en el marco teórico, lo cual nos ayudara a bajar los conceptos teóricos a campos de aplicación más tangibles.

Capítulo 2

2.1 Felicidad

La felicidad podría entenderse como el estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, en base a una evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social y afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia (Muñiz, 2012).

Entonces, si podemos hablar de la felicidad, como un estado, como una actitud, o una manera de enfrentar la vida, como dice Ricard (2005) podremos definirla como aquel estado adquirido de plenitud subyacente en cada instante de la existencia y que perdura a lo largo de las inevitables vicisitudes que la jalonan.

Por otro lado, Bradburn (1969) definió felicidad como el grado en el que los sentimientos positivos predominan sobre los negativos. De acuerdo con él, Damasio (1996, 11) considera necesario el componente cognitivo, como otros muchos aspectos de la realidad psicológica humana, donde se puede observar la fusión de esas dos dimensiones del hombre, razón y emoción, erróneamente consideradas durante tanto tiempo dos provincias mentales distintas.

Ser feliz es tanto pensarse, decirse, como sentirse feliz. Argyle, Crossland y Diener definen felicidad, en términos de bienestar subjetivo, como la evaluación afectiva y cognitiva por parte del individuo de su propia vida. Summer, la define como aquella respuesta cognitivo afectiva positiva ante las condiciones o circunstancias de la vida.

Al mismo tiempo, al hablar de plenitud vital duradera y consciente, no se hace más que enfatizar el carácter eudaimónico en su sentido último, pues, como afirma Achor, eudaimonía significa ‘plenitud humana’, una plenitud humana que para ser tal debiera contar con todas las esferas de las que puede llegar a gozar el ser humano, esto es, desde lo puramente material para la supervivencia, hasta llegar a lo más elevado, su espiritualidad.

Llevando el significado de la palabra felicidad al ámbito laboral, Eduard Punset ha defendido a la felicidad de los empleados como el objetivo primordial de las empresas. Estas tienen que aceptar que la gente controle parte de los procesos en que está inmersa, para que así pueda desarrollar sus cualidades innatas.

2.2 La felicidad en las distintas etapas de la vida

La felicidad es un concepto que varía no solo según las edades, sino también proviene de los valores que desde niño se adquieren. A lo largo de la vida, las personas atravesamos diferentes etapas de crecimiento, en las cuales nuestra felicidad, se ve determinada por diferentes factores.

2.2.1 Felicidad en la infancia

Las claves de la felicidad en la infancia se basan en una buena educación, que consiste en enseñarle al niño, y a guiarlo en su vida. Ponerle límites, hacerle saber de sus fracasos, reconocerle sus logros, saber decirle que “no”, y etc. Todas estas cosas, son algunas de las claves para conseguir que en la infancia, un niño sea completamente feliz.

Por otro lado, esta preparación del niño para enfrentarse a la vida, le permite ser en el futuro, un adulto más equilibrado, dispuesto y sabio para buscar su verdadera felicidad. La psicóloga Ávala, afirma que incentivar al niño, hacerle autónomo y reconocerle sus logros, son cuestiones fundamentales para conseguir esa ansiada felicidad en la niñez. La psicóloga también dice que una infancia feliz, en un entorno familiar cálido y estable, hace más fácil que el niño pueda formar su personalidad de manera sólida. “Las claves que hay que tener en cuenta para lograr una infancia feliz, van más allá de la educación y la transmisión de valores de padres a hijos” sostiene Ávala.

2.2.2 Felicidad en la adolescencia

En la adolescencia, la felicidad está estrechamente relacionada con la búsqueda del placer, la libertad y los ideales de cada persona. Un individuo que transita la adolescencia, busca independencia, busca pasarla bien, divertirse, y encontrar un grupo de pertenencia. Necesitan afecto, seguridad y libertad, para poder hacer frente a la realidad que enfrentan. La adolescencia es una etapa llena de cambios, tanto corporales como psicológicos, que pueden hacer que los adolescentes sufran de cambios constantes entre sus niveles de felicidad y tristeza. La psicóloga Pérez lo explica de la siguiente

manera: “La necesidad de ser y de significarse, y la incertidumbre y la vulnerabilidad emocional propias de esta época, llevan con frecuencia al adolescente a situaciones de crisis y a continuos vaivenes de placer, displacer, felicidad, tristeza, satisfacción e inconformismo” (Pérez, 2015).

2.2.3 Felicidad en la Juventud/Madurez

En esta etapa de la vida de las personas, la felicidad se relaciona mucho con sus expectativas y con sus logros. Teniendo en cuenta a la pirámide de Maslow, a las personas las motiva la auto-realización, el auto-estima. En esta etapa, la felicidad se alcanza cuando establecemos un balance positivo entre las expectativas de futuro que nos habíamos marcado, y los logros alcanzados” (Pérez, 2015).

Sin embargo, en esta investigación, nos interesa focalizarnos en la felicidad en el trabajo, por lo que lo clave es separar y diferenciar a las personas que hoy en día conviven dentro de una misma empresa.

Un trabajador feliz, es un trabajador más productivo. Por lo tanto, para las empresas es fundamental entender qué motiva a cada uno de sus empleados. La población que actualmente se encuentra empleada, está siendo testigo de un momento único en la historia, en el cual conviven al mismo tiempo dentro de una misma organización, 4 generaciones (Casi 5, ya que la generación Z ya ha comenzado a incorporarse al mercado laboral).

2.2.4 Generaciones que conviven dentro de una organización en el Siglo XXI

Buahene, autora del libro “Loyalty unplugged” definió las 4 generaciones de la siguiente manera:

2.2.4.1 Baby Boomers (1945 – 1964)

- Nacieron en los años posteriores a la 2da Guerra Mundial y llevan su nombre por el inusual repunte en las tasas de Natalidad
- El trabajo es lo más importante → Workaholics
- Valoran la productividad y no toleran el ocio.
- Aprecian los símbolos de status y el crecimiento vertical en una compañía
- La mujer se incorpora definitivamente al mercado laboral
- Cambio en el modelo tradicional de la familia

2.2.4.2 Generación X (1965 – 1981)

- Sufrieron grandes cambios, vida analógica en su infancia y digital en su madurez.
- Vivieron la llegada de internet, aceptan las reglas de la tecnología y conectividad.
- No logran desprenderse del todo de las culturas organizacionales.
- Es la generación de la transición con mayor fricción con las generaciones que se vienen.

2.2.4.3 Generación Y (1982 – 1994)

- También llamados “Millenialls”.
- Son multitareas (“multitasking”)
- No conciben la realidad sin tecnología.
- La calidad de vida tiene prioridad.
- Son emprendedores.
- Es la generación que usó más tipos de tecnología para entretenimiento: internet – sms – reproductor de CD – MP3 – MP4 – DVD, entre otros.
- Lo que era un lujo para la generación X, para la generación Y son productos básicos.

2.2.4.4 Generación Z (1995 – Actualidad)

- También llamados “Nativos Digitales” (Desde su niñez que existe internet)
- Se encuentran dando sus primeros pasos en el mundo laboral
- Ven a la tecnología como elemento fundamental
- No conciben el acceso a la información sin la existencia de Google.
- Sus medios de comunicación utilizados principalmente son las redes sociales.
- Profundizan los entornos virtuales.

Buahene afirma que lo más importante es que las empresas sean conscientes de que cada uno de sus empleados son personas distintas y el desafío más importante para los líderes es lograr una armoniosa convivencia entre las distintas generaciones. (Buahene, 2007)

2.3 La felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo son las acciones individuales que se realizan en el ámbito laboral para mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización.

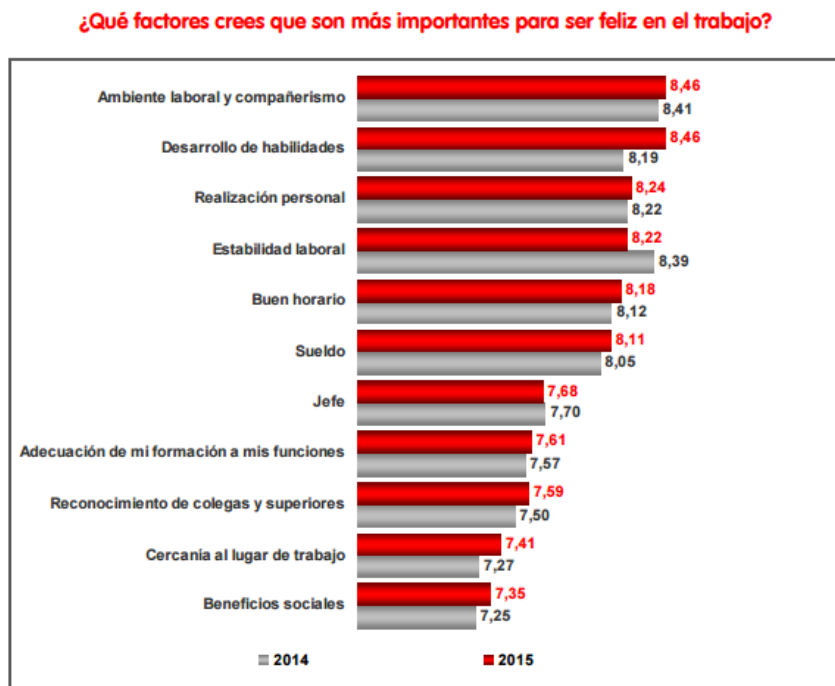
Es importante diferenciarla de la felicidad organizacional que es una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable (Fernández, 2015).

La percepción de felicidad en el trabajo es el indicador principal de la felicidad organizacional, es decir da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores con su trabajo y organización.

La felicidad organizacional es una co-responsabilidad entre empresa y trabajador. La responsabilidad final de la felicidad sigue siendo personal. La empresa no puede hacerse cargo de la felicidad de los trabajadores. Lo que sí necesita hacer una organización es facilitar las condiciones organizacionales para el despliegue del bienestar psicológico y las fortalezas de las personas y los equipos. La felicidad organizacional es una responsabilidad de la empresa. La felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores. (Ignacio Fernandez, 2015)

2.3.1 Investigaciones realizadas sobre el tema

La consultora Adecco realizó una encuesta en España durante el año 2015 en la que se ha pedido a los encuestados que valorasen del 1 al 10 diferentes aspectos laborales en función de la importancia que les otorgan en cuanto a la felicidad que les reporta.



Fuente: V Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo

Gráfico N°1. ¿Qué factores crees que son más importantes para ser feliz en el trabajo? Encuesta Adecco

Si los empleados de una empresa gozan en buena medida de estos factores, se sentirán felices en su profesión, lo que redundará en una mayor productividad laboral.

Según una investigación realizada por la consultora multinacional Chiumento, el factor más importante en la felicidad de los empleados, no es el dinero sino la amistad. El 73% de los empleados que participaron de esta investigación, indicaron que la buena relación con los colegas es la clave para disfrutar de sus empleos, mientras que sólo el 48% indicó lo mismo de la devolución financiera de la empresa.

Según este estudio, mientras más infeliz es el empleado, más probable es que vean al dinero como una de las principales causas de su infelicidad.

El CEO de la consultora, Sarah Chiumento, se cuestionan la relevancia de la felicidad de sus empleados, pero la realidad es que es más factible que un empleado feliz sea más productivo y tenga un mejor rendimiento que un empleado infeliz. Las maneras más simples de generar felicidad incluyen una administración justa de los empleados y asegurarse de que la comunicación es buena e incita al buen clima organizacional. El beneficio para las compañías, es que los empleados al estar felices, estarán más dispuestos a colaborar, contribuir y a participar positivamente en las actividades de le empresa”.

Esta investigación, dio como resultado las siguientes afirmaciones:

- “Las mujeres son más felices que los hombres. El 82% de las mujeres dijeron ser felices en sus trabajos, a diferencia de los hombres, que fueron un 78%. A pesar de, o quizás debido a la falta de mujeres en la cima de las organizaciones, éstas se sienten más felices y más satisfacción laboral que los hombres”.
- “Las personas con 55 años son los empleados más felices, con un resultado del 85%. Posiblemente, esto se deba a que ya se encuentran atravesando sus últimos años laborales. Los empleados en sus 40 años son los más infelices de todos los grupos etarios evaluados”.
- “Cuantos más años tenga el empleado en la misma compañía, más infeliz será. El 82% de los empleados que se encuentran trabajando en la misma compañía por hasta 2 años, son felices, mientras que este indicador disminuye al 76% cuando los empleados han trabajado en la misma compañía por 10 o más años”.

En resumen, la falta de comunicación o la mala comunicación fue la más citada por todos los participantes de la investigación como una de las principales causas de infelicidad dentro del ambiente de trabajo.

Las empresas Pyme – de entre 20 y 100 empleados – tienden a lograr empleados más felices. El 86% de encuestados que forman parte de empresas pequeñas y/o

medianas se consideran felices, mientras que este número decae al 78% si hablamos de empresas de más de 1000 empleados.

“Los 8 factores que generan felicidad en el trabajo (en orden de importancia):

Amistad, el soporte de los colegas
Trabajos ligeros
Buen jefe directo
Buen manejo de balance trabajo/vida personal
Trabajos variados
Creencia de que el trabajo que uno hace aporta a un fin mayor
Sentir que mi trabajo hace la diferencia
Ser parte de un equipo exitoso de trabajo

“Los 8 factores que generan felicidad en el trabajo (en orden de importancia):

Amistad, el soporte de los colegas
Trabajos ligeros
Buen jefe directo
Buen manejo de balance trabajo/vida personal
Trabajos variados
Creencia de que el trabajo que uno hace aporta a un fin mayor
Sentir que mi trabajo hace la diferencia
Ser parte de un equipo exitoso de trabajo

La CEO Chiumento, concluye: “Las empresas no deben ignorar el valor que tienen las buenas relaciones en el trabajo. Si las organizaciones piensan un poco más a fondo en qué es que sus empleados realmente quieren, y se focalizan en hacerlo realidad (o en intentar hacerlo de alguna manera), podrán ver un gran retorno de su inversión en un aumento en la rentabilidad de la empresa. Los empleados tendrán mejor desempeño, lo que incrementará el margen de la empresa”.

2.4 La felicidad y la satisfacción

La satisfacción y la felicidad en el trabajo son dos conceptos que se encuentran estrechamente relacionados. Davis y Newstrom definen la satisfacción como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados:

- Dedicación al trabajo:

Se da cuando los empleados se encuentran completamente sumergidos en su trabajo. Invierten su tiempo personal y su energía en él, y lo consideran parte de su vida central. El hecho de contar con un trabajo que les permita satisfacer sus necesidades de auto-estima es algo a lo que las personas que toman esta actitud le dan una importancia crítica. Es por esto, que de cumplirlo satisfactoriamente, los niveles de satisfacción de estas personas aumentan considerablemente.

Gracias a esto, se explica el alto efecto negativo que tiene la pérdida del trabajo en personas con estas características.

La ética laboral, las necesidades de crecimiento altas, y el disfrute de la participación en la toma de decisiones, son sus principales intereses por lo que llegar tarde o faltar es algo meramente excepcional. La cantidad de horas extras necesarias no son relevantes si con ellas se cumplen los objetivos.

- Compromiso Organizacional

Hace que los empleados se “pongan la camiseta” de la empresa. Se lo llama también: Lealtad de los Empleados.

En este compromiso, se ve reflejado el grado de identificación que los empleados tienen con la compañía, su deseo de participar activamente en ella, y su eterna disposición a permanecer dentro de la nómina de la compañía a futuro.

Por lo general, las personas con esta actitud, se muestran orgullosas de trabajar donde trabajan. Comparten fuertemente la misión, visión y objetivos por los que trabajan y son los que suelen contagiar a sus compañeros de equipo con los valores de la empresa.

Cuanto mayor grado de antigüedad tenga el empleado, mayor suele ser el compromiso. Es fundamental también que el empleado se considere exitoso, o que su equipo de trabajo se encuentre conformado por gente igual o más comprometida que él.

- Estado de ánimo en el trabajo

Los estados de ánimo en el trabajo, se pueden describir cómo negativo, positivo, débil, fuerte, intenso, entre otros. Son sentimientos que el empleado tiene acerca de su trabajo y como tales, son dinámicos y muy cambiantes en el corto plazo.

Es más frecuente que un empleado muestre energía, actividad y entusiasmo si su estado de ánimo hacia el trabajo es positivo.

2.5 Felicidad y clima laboral

El clima laboral es el medio donde se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la felicidad de los trabajadores. Por lo tanto, en la productividad. De esta manera, mientras que un buen clima coopera en la orientación de los objetivos generales de una organización, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y disminuyendo el rendimiento. (Kerpen, 2011).

Cuando analizamos el clima laboral, nos encontramos con múltiples variables que lo afectan. Entre los que se encuentran: el manejo social de los directivos, los comportamientos de los trabajadores, su manera de trabajar y de relacionarse y con su interacción con la empresa.

Según el modelo Great Place to Work, el clima organizacional se mide sobre la base de la calidad de tres relaciones interconectadas: la relación entre los empleados y sus jefes; entre los empleados y su trabajo; y entre los empleados y sus compañeros. De hecho consideran que un buen ambiente de trabajo para los empleados es aquel en donde:

- Tienen confianza en las personas para las que trabajan
- Sienten orgullo por lo que hacen
- Disfrutan de las personas con las que trabajan.

La confianza es un eje fundamental de un grato clima laboral. Este se genera a través de la credibilidad con sus jefes, el respeto que los empleados sienten que se les da y la justicia que prevalece en la organización. Un buen lugar para trabajar no depende de las estructuras, sino de las personas y los valores que los guían.

Según Gennari, para lograr un buen clima laboral, primer lugar hace falta la voluntad de quienes toman las decisiones. En segundo, se necesita contar con los recursos para que la gestión del clima laboral sea exitosa. Pero no basta sólo con fomentar el compañerismo y un trato agradable. Tampoco se trata de ofrecer el sueldo más alto del mercado. Sin embargo, sí hay puntos a tener en cuenta. Por supuesto que la forma en que se relacionan las personas y el salario que reciben son aspectos centrales. Pero también es importante el plan de desarrollo de carrera, las oportunidades efectivas en puestos gerenciales para personas formadas en la compañía, el cariz que adquieren las comunicaciones internas y los beneficios al personal. Y el esfuerzo en esta dirección tiene sus recompensas. La experiencia de estas tres organizaciones lo demuestra: empleados satisfechos producen mejores resultados. (Gennari, 2010)

2.6 Felicidad y el salario:

El salario o remuneración es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado.

Históricamente y a comienzos del siglo XX se afirmaba que los empleados se movilizaban principalmente por el dinero, lo cual derivó en la creencia de que era éste lo que motivaba a los sujetos de forma directa, es decir, entre más dinero ganaban, más felices estaban.

Actualmente se reconoce la existencia de la relación entre la felicidad laboral y salario, y como esta última ayuda a incrementar la satisfacción. El salario es sin dudas una variable muy importante a la hora de evaluar cuan felices están las personas en su trabajo. Sin embargo no es determinante que ante salarios elevados se garantice la felicidad de los trabajadores. Existen distintas posturas respecto a estos conceptos.

Michel Gollac autor del libro “Trabajar para ser feliz” asegura que cuando se tiene un buen salario uno siente que el trabajo está bien recompensado y existe un sentimiento de justicia por lo que haces. Ese sentimiento es un poco más que solo lo material, también hay un sentimiento de pertenencia. El sentimiento de felicidad es más alto cuando la persona siente esa justicia en el hecho de que los sueldos son justos para todos.

Por otro lado en una investigación realizada por Rafael Di Tella, Robert McCulloch y Andrew Oswald se llegó a la conclusión de que cuantos más ingresos se tiene, mayor es la sensación de felicidad, pero hasta cierto punto; cuando se cubren las necesidades básicas, esta relación se debilita. El efecto que el crecimiento del PBI per cápita produce sobre el bienestar de las personas es creciente y positivo en un primer momento, pero luego este efecto pierde fuerza al acostumbrarse los individuos a esta nueva situación.

Si bien el dinero es un factor muy importante y valioso por los bienes y servicios que permite adquirir, y por ser además un símbolo de estatus, tiene valor en la medida que permite satisfacer las necesidades y una vez que ellas estén cubiertas su valor disminuye. Se lo considera una recompensa extrínseca, pues se genera fuera del trabajo y solo es útil fuera del mismo, y por lo tanto, genera menos satisfacción que las recompensas intrínsecas, por lo menos de forma inmediata (Davis y Newstrom, 2003).

Se puede plantear entonces que el dinero tiene límites en su potencial como satisfactor, lo cual lleva a la interrogante de cómo lograr seguir satisfaciendo a los trabajadores, más allá de la remuneración que se les otorga. Parece importante hablar entonces de compensaciones no monetarias, y del valor que los individuos otorgan a las mismas. Además, no siempre se podrá seguir escalando en los montos de los salarios que se entrega a los individuos. En algún momento, la empresa deberá estancar el aumento del sueldo, pues el mismo, acorde al puesto, tocará un techo en el cual ya no podrá ser incrementado. Esto provocará entonces que las empresas se vean en la obligación de buscar otras formas de retribuir a los sujetos por las labores que cumplen. Se postula entonces que la introducción del salario emocional será también un tema de necesidad. (Correro, 2005).

Según una encuesta realizada por la consultora Adecco en 2015 a más de 3 mil personas en España 6 de cada 10 trabajadores prefieren un menor salario a cambio de una mayor felicidad laboral. Hasta hace unos años, se tenía la creencia de que el salario era uno de los factores más influyentes para alcanzar la felicidad laboral. Y aunque todos los trabajadores valoran recibir un justo pago por su trabajo, un 62,7% de ellos estaría dispuesto a percibir un menor salario a cambio de una mayor felicidad en el trabajo.

Entonces, si bien el salario no es un factor de motivación para muchos empleados, los mismos requieren ser compensados de forma justa. Si creen que no son bien remunerados, posiblemente no se sientan felices en sus trabajos. Realizar encuestas sobre salario y hacer comparaciones de lo que se está ofreciendo con empresas similares en el mercado puede ser útil para saber si se está siendo justo o no. Además, los empleadores deben asegurarse de tener políticas claras con respecto a sus remuneraciones.

2.7 Felicidad, Recompensas y Beneficios

Los beneficios, recompensas y reconocimiento son una excelente herramienta para reconocer un buen rendimiento y hacer que el empleado se sienta valorado y aumentar su felicidad dentro de la compañía.

Las recompensas pueden ser otorgadas por múltiples razones ya sea por cumplir con los objetivos de venta, lograr un rendimiento alto en calidad, por exceder las expectativas como miembro de un equipo, por asistencia perfecta, por entregar un proyecto especial etc. O simplemente las empresas otorgan beneficios para todos los empleados por igual con el fin de mantenerlos motivados y felices dentro de la organización.

Hay muchas maneras de recompensar a los empleados que involucran tanto esfuerzos monetarios como no monetarios. En cuanto a lo monetario generalmente son de dinero en forma de bonos, viajes pagados por la empresa, regalos de un catálogo de recompensas, o servicios tales como pagar por el servicio del teléfono celular etc. Algunos ejemplos de beneficios no monetarios son por ejemplo entradas de cine, cupones de descuento, vouchers para comer en un restaurante, horarios flexibles, un día

libre, home office, festejo de cumpleaños o almuerzos gratuitos. También existen otros tipos de reconocimientos que se pueden entregar a los empleados como un espacio de estacionamiento, la placa con la foto del empleado sobresaliente, entre otros.

A continuación se detallan empresas que brindan múltiples beneficios para los empleados lo cual fomenta a su sentido de pertenencia en la empresa y asegura su felicidad y conformidad dentro de la misma.

Norvatis, empresa farmacéutica, es la mejor empresa para trabajar en España entre las que tienen más de 1000 empleados según el ranking que elabora todos los años Great Place to Work. Norvatis en sus instalaciones disponen de gimnasio y parking en el propio edificio de la compañía y se les ofrece a sus empleados programas de prevención en salud, ayudas para dejar de fumar, seguro de vida y accidentes, plan de pensiones, precio especial en una mutua sanitaria, ayudas para guardería y estudios o becas.

Facebook, ha sido elegida como el mejor lugar para trabajar en el ranking creado por Glassdoor. Las estadísticas analizadas por Glassdoor reflejan el alto conformismo que tienen los empleados para con la empresa. En las instalaciones tienen lugares de descanso, un ping pong, barbacoa, cintas de correr, gimnasio. Disponen de un gran salón de juego y de encuentro donde los empleados interactúan y reafirman las relaciones interpersonales entre ellos. Aseguran que su secreto es trabajar en común, como un equipo y evitar el estrés.

Google se mantiene líder de la lista Fortune de las cien mejores empresas para trabajar de Estados Unidos por cuarta vez consecutiva. Disponen de dentista, clases de idiomas, un gimnasio en el lugar de trabajo. Tiene toboganes para bajar de una planta a otra, salas de relajación, billares, mesas de pin pong, futbolines. También se destaca la libertad horaria y trabajo home office que se les brinda. En las instalaciones de California, Estados Unidos, los empleados cuentan con 11 cafeterías gratuitas, piscinas de agua, bowling, canchas de vóley, peluquería, masajes, yoga, gimnasio, pool, ping pong, metegol, Xbox 360, Playstation 3, patios de comida con chefs especializados, servicio de lavado de ropa, bicicletas para andar por el predio. No se trata de un listado de beneficios de un hotel de lujo, sino de las ventajas que poseen los empleados de Google dentro del Google Plex, el famoso predio de 15 manzanas y más de 8.000 empleados en el que funciona el núcleo de la empresa.

Los sistemas de recompensas o los beneficios brindados por parte de la organización hacia los empleados son una de las claves de la felicidad laboral. Muchas

empresas ofrecen recompensas para incentivarlos y motivarlos, y también muchas comparten el pensamiento de que para que un empleado sea más productivo es fundamental que los mismos se sientan satisfechos y a gusto con la empresa.

2.7.1 Felicidad y Flexibilidad Laboral/Work-Life Balance

La flexibilización laboral es un concepto moderno que tiende a eliminar la concepción tradicional del trabajo, surgida con el Taylorismo y el Fordismo, por una forma de trabajo que busque la calidad y la excelencia con el menor costo posible, utilizando los adelantos tecnológicos.

La flexibilidad laboral es uno de los atractivos organizacionales más valorados por los empleados debido a que les permite mejorar el balance entre el trabajo y la vida personal: pueden organizar mejor sus horarios para no dejar de estar con sus familias y amigos por las rutinas laborales, pueden usar mejor su tiempo libre para realizar otras actividades y hobbies, y, en general, se liberan en cierta medida del estrés porque se sienten más libres.

Hay diversos estudios y cifras que lo confirman. Uno de ellos es la Survey on Workplace Flexibility, realizada entre más de quinientos profesionales de recursos humanos y miembros de WorldatWork, la cual reveló que las compañías que cuentan con una cultura de flexibilidad establecida tienen niveles más bajos de movimiento voluntario de personal y que sus empleados.

La encuesta confirma que la flexibilidad laboral ofrecida en sus diversas opciones, trae recompensas importantes en cuanto a la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Great Place To Work, señala que existen diferentes tipos de esquemas laborales flexibles:

- Trabajo parcial: trabajar menos horas que en una jornada de tiempo completo.
- Trabajo compartido: donde el trabajo diseñado para una persona es compartido por dos o más.
- Trabajo desde el hogar o home office: donde se trabaja fuera de la oficina, desde el lugar de residencia del colaborador.
- Trabajo comprimido: se comprimen las horas que componen la jornada laboral semanal en menos días.

¿Qué consigue la flexibilidad laboral?

- Retener el talento: los trabajadores están mucho más contentos, hay menos absentismo laboral, menos rotación...
- Trabajadores más felices: pueden ir al médico cuando lo necesitan, acudir a un acto importante de su vida, ahorrar tiempos de desplazamientos y otro día se puede compensar trabajando más horas.
- Trabajadores más motivados: apetece hacer un buen trabajo cuando sientes que estás trabajando para la empresa adecuada.
- Construye una relación de confianza: los trabajadores sienten que la empresa confía en ellos, se les da autonomía para tomar decisiones y esto genera mucha sensación de responsabilidad.
- Promueve el trabajo por resultados y no el presencialismo: se trabaja focalizando y no se pierde el tiempo como en muchas oficinas donde a pesar de que el trabajo esté hecho, sabes que tendrás que seguir quedándote hasta tarde por un tema de horas a cumplir.
- Trabajo productivo: no hay distracciones de cafés, ruidos, desplazamientos y puedes focalizarte en lo que estás haciendo.

2.8 La felicidad y la productividad laboral

La productividad laboral se define como el aumento o disminución de los rendimientos en función del trabajo necesario para el producto final. La felicidad y la productividad son dos conceptos que se encuentran relacionados uno con otro. Por un lado no existen dudas de que la felicidad produce mejoras en la productividad, pero por otra parte también se afirma que un aumento en la productividad de un trabajador puede impactar de manera directa en su felicidad laboral.

Los resultados del GMJ Employee Engagement Index ¹ demuestran una correlación muy fuerte entre la felicidad en el trabajo y el compromiso de los

¹<http://ponce.inter.edu/html/retencion/Felicidad%20Productividad%20y%20Calidad%20en%20el%20Trabajo.pdf>

empleados. Los empleados felices y comprometidos tienen mejores relaciones con su jefe, están más equipados para manejar los cambios y los conflictos, sienten que son más valorados por sus colegas, manejan el estrés más eficientemente, y están más satisfechos con sus vidas.

En una entrevista, Omar Gennari, Gerente General de Great Place to Work afirma que está comprobado que aquellas organizaciones destacadas por sus empleados por su buen clima interno, tienen un mejor desempeño financiero y buenas respuestas ante crisis económicas. Además, se observa una mayor innovación y creatividad, más productividad, flexibilidad y apertura ante los cambios, menores costos de rotación. Por otra parte, son eficaces para atraer y retener a los empleados más calificados.

2.9 La felicidad y los Jefes Directos/El Liderazgo

El jefe que nos toque tener, puede ser decisivo para poder ser feliz o no en nuestro ambiente de trabajo. Algunas encuestas bien conocidas hablan de que ésta es la causa principal por la que las personas tienden a cambiar de trabajo.

Javier Villalba señala que ser feliz en el trabajo es "...sentir que se es pieza clave en el proceso diario, que uno tiene una responsabilidad y que se siente satisfecho cuando puede decir que hoy ha cumplido y se le reconoce haberlo hecho." En definitiva, lo que es demandado por los trabajadores, es ser tenidos en cuenta. "Cada vez que se ha dado un paso en la dirección de las personas, +estas han demostrado que valía la pena hacerlo... Y al igual que los tiempos han venido cambiando, también lo han venido haciendo los medios de producción, los sistemas de gestión, la tecnología... y las personas también. Por ello no sería una tontería empezar a plantearse la gestión de la felicidad como palanca estratégica para la obtención de ventajas competitivas" señala el Sr. Villalba en otro de sus artículos.

Virginio Gallardo sostiene que: "Las nuevas tecnologías de Liderazgo dicen que los buenos lideres hacen sentir que pertenecen a una organización que es una causa, no un proyecto económico, para que el trabajo se convierta en algo motivador por sí mismo. El Líder debe cumplir con las necesidades de autoestima de las personas, pero

sobre todo debe respetar el proyecto personal de las personas, incluso, según Stephen Covey, el octavo hábito consistiría en inspirar, en hacer que las personas escuchen su voz interior. Este tipo de aproximación, se parece mucho al tercer estado de Felicidad del reconocido psicólogo norte-americano Martín Seligman “poner tus virtudes y talentos al servicio de alguna causa que sientas como más grande que tú”. “... un adecuado entrenamiento de jefes para construir un a gestión óptima y precisa de estos “recursos”, gestionando especialmente, sus emociones. Las nuevas generaciones más libres no necesitan jefes, sino líderes.”

Por su parte John Maxwell en su libro “El poder de las relaciones” afirma que cuando se trata de un ambiente de trabajo, la responsabilidad de la felicidad se comparte entre el empleado y el líder, gerente o supervisor de un grupo de trabajo. Cuando una persona ejerce la dirección de un equipo de trabajo, requiere de tres aspectos fundamentales: conocimientos, habilidades y actitud, siendo esta última la más importante y en el caso del líder necesitándose influencia, persuasión, buenas habilidades de comunicación y alta capacidad de relaciones interpersonales. Todo esto traerá como consecuencia el éxito en la conducción de su equipo de trabajo.

Nick Marcs, el fundador y director de Happiness Works comentó al Diario Mercurio de Chile acerca de los principales factores que influyen en la felicidad en el trabajo poniendo especial atención respecto a sus relaciones en el trabajo...” que se lleven bien con sus pares, con su jefe, que los equipos trabajen bien. Estas relaciones son críticas”, enfatizó.

Marcs puntualizó que a las personas les gusta sentirse desafiadas, aprender nuevas cosas, sentir que logran algo con su trabajo y, sobre todo, tener una buena retroalimentación, a la que pueda responder de forma constructiva.

Complementariamente agregó que una de las principales funciones de los jefes es reconocer el trabajo bien hecho de sus subordinados. Este factor afecta en gran medida las motivaciones de los trabajadores. Esta es parte de la tarea de los jefes en una empresa: incentivar a sus empleados para que sigan trabajando como lo están haciendo hasta el momento. Esto va a impulsar a los trabajadores no solo a trabajar como lo estaban haciendo sino a mejorar su rendimiento.

El reconocimiento y la felicidad en el trabajo son dos compañeros de trabajo que siempre actúan juntos. Las empresas tienen que ser los motores para promover valores positivos y proporcionar a sus trabajadores un impulso para conseguir mejores

resultados. La tarea de encontrar la felicidad en el trabajo no es fácil, pero al igual que las mejores cosas en la vida, nunca suele ser fácil conseguirlas. A las empresas les conviene tener empleados felices porque así se vuelven mucho más productivos y los trabajadores felices serán leales a su empresa y trabajarán para obtener el éxito de su empresa.

Capítulo 3

3.1 Entrevista con Experto: Luis María Cravino

Es Licenciado en Relaciones Industriales y Doctor en Sociología del trabajo (UADE). Desde hace 20 años dirige AO Consulting SA. Es profesor de varias universidades y autor de los libros “Un trabajo feliz”, “Medir lo importante”, y co-autor de “Desarrollando líderes” y “Desarrollo Humano en las organizaciones”.

3.2 Entrevista

3.2.1 ¿Qué significa para vos la felicidad en el trabajo?

La felicidad es uno de los conceptos más difíciles de definir. La palabra felicidad aparece en la constitución de Estados Unidos, aparece en el deseo de la gente, aparece como la primera gran utopía que tenemos. Sin embargo cuando hablamos de felicidad en el trabajo, definitivamente podemos asimilarla como el concepto de "Engagement" o "compromiso". Si se quiere la palabra felicidad puede utilizarse como sustantivo para definir qué alguien está contento en un lugar de trabajo y el mismo, debería tener una altísima correlación con el concepto de Engagement o compromiso laboral.

3.2.2 ¿Cuáles son los factores que más influyen en la felicidad de los empleados?

Qué el trabajo coincida con lo que a las personas les gusta. Es importante que haya un malaje entre las cosas que hacen feliz a las personas y las cosas que el trabajo les da. Uno podría decir hay tantas formas de ser felices como personas, pero sin embargo hay algunos elementos comunes como ser:

Respeto

Posibilidad de mejorar

Aprendizaje

Relaciones interpersonales - buenos vínculos con el jefe, los pares, colaboradores, etc.

El futuro. "Sentir que donde estoy ahora, es donde quiero estar" - Para mí, dice el Dr. Cravino hay una alta correlación entre felicidad y permanencia. "Si uno quiere irse, es porque no está feliz."

Celebración - la diversión, festejar estar en ese lugar.

3.2.3 ¿Se puede medir la felicidad?

Yo soy partidario de que el Engagement tiene tres manifestaciones. La primera es comportamental, es decir, cuando una persona tiene más Engagement, trabaja más y mejor. La segunda, es declarativa o sea dice que está feliz. Y la tercera es la sentimental, siente que está feliz. La única manifestación que se puede medir es la declaración, y yo sugiero que la felicidad solo se mide si somos menos sutiles en medirla. Haciendo preguntas más directas como por ejemplo: ¿Sos feliz? SI - NO. Yo siempre digo que la mejor pregunta es la más directa. Se puede medir la felicidad de manera muy simple: preguntando. Hay dos manifestaciones que se dan con el trabajo feliz, una es el orgullo y lo segundo es la permanencia. Una persona feliz, aunque tenga una oferta salarial mejor, no quiere irse.

3.2.4 ¿Varía la felicidad laboral manifestada en distintos países? ¿Consideras que en otros países son más felices que en Argentina?

No. Si bien hay estudios como el de Hofstede que hablan de las diferentes culturas nacionales, yo creo que puede haber manifestaciones de expresión distintas, pero la felicidad es la misma. Las emociones básicas de la sonrisa, la risa, el llanto, son expresiones comunes de todos los seres humanos. Yo no creo que haya felicidades distintas en diferentes países. La expresión puede ser diferente, unos aplaudirán otros sonreirán, pero la emoción es la misma.

3.2.5 ¿Varía la felicidad laboral entre las distintas generaciones dentro de una empresa?

Estoy absolutamente en desacuerdo con el concepto de "generaciones". Hay mucha más diferencia de género que de generaciones. Las generaciones no tienen fundamentos científicos. La felicidad no cambia por las generaciones cambia por los tipos de persona, y sí hay muchísimas más diferencias de género que de generación. Las generaciones no marcan ningún tipo de diferencia motivacional.

3.2.6 ¿Qué acciones son las que realizan las empresas para aumentar la felicidad de los empleados?

Hay cuatro cosas comunes que se pueden hacer que son comunes a todas las empresas:

Generar un clima de respeto

Indagar y preguntar más

Transmitir claramente la misión y la visión de la empresa

Coherencia - la empresa debe cumplir con lo que dice.

3.2.7 ¿A mayor salario aumenta la felicidad en el trabajo?

Para mí el salario no hace que una persona sea más feliz o no. No porque un lugar me pague lo que yo quiera voy a ser feliz. Puedo tener el mejor salario y no ser feliz. A mi criterio, no hay una correlación directa entre el salario y la felicidad. Definitivamente el salario no es un atributo que este asociado con la felicidad. Ni el salario fijo ni el salario variable. En condiciones normales de salario, un gerente no va a ser más feliz que el jefe y el jefe que el operario porque gane un mayor salario.

3.2.8 ¿Qué factores consideras que influyen en la infelicidad laboral?

Debería responderte lo opuesto a lo que vengo comentando anteriormente. Algunas cosas que agregaría a lo mejor son:

Falta de claridad

Falta de recursos que me impiden hacer un buen trabajo

Falta de conversación y diálogo

Cualquier mecanismo de coerción

Control excesivo

Discriminación

Injusticia

3.2.9 ¿Alguna cosa importante que quieras mencionar que no hayamos preguntado?

Sí. La felicidad es un hito central de la gestión de los recursos humanos. La mención del clima junto con la mención del desempeño son las dos cuestiones más importantes que el área de recursos humanos tiene que trabajar. Es la cuestión del

presente. Cómo trabajamos el desempeño, y como nos sentimos con eso que trabajamos y entre ambos hay una sinergia donde si aumenta la satisfacción aumenta la probabilidad de que trabajemos mejor, y si aumenta esa probabilidad por carácter transitivo aumenta la felicidad. Ese es el círculo vicioso del presente.

3.3 Encuestas

3.3.1 Muestra

Tabla N°1 Muestra Total

Total Muestra	
País	Cant. Encuestados
Alemania	7
Argentina	226
Australia	5
Brasil	4
Chile	3
China	4
Colombia	1
Ecuador	1
España	3
Francia	5
Holanda	1
Ireland	1
Israel	1
Italia	6
Japón	2
Kenya	3
Marruecos	3
Perú	2
UK	4
Uruguay	7
USA	9
Venezuela	2
Total	300

Tabla N°2 Muestra Total. Edad

Edad		
20-30	85%	255
30-40	9%	27
40-50	5%	14
>50	1%	4
TOTAL	100%	300

Tabla N°3 Muestra Total. Genero

Genero		
Femenino	63%	190
Masculino	37%	110
TOTAL	100%	300

Tabla N°4 Muestra Total. Puesto de trabajo

Puesto de trabajo		
Gerente	6%	18
Senior	35%	104
Junior	47%	140
Pasante	12%	35
Otro	1%	3
TOTAL	100%	300

Tabla N°5 Muestra Total. Tipo de empresa

Tipo de empresa		
Independiente	13%	39
Multinacional	47%	140
Nacional	19%	57
PYME	21%	64
Total general	100%	300

3.3.2 ¿Sos feliz en el trabajo?

Tabla N°6 ¿Sos Feliz en el trabajo? Total muestra

Felices en el trabajo		
Si	73%	218
No	27%	82
TOTAL	100%	300

Tabla N°7 ¿Sos Feliz en el trabajo? Comparación – Argentina Resto del mundo

Felicidad en el trabajo					
	Argentina	Resto del mundo	% Argentina	% Resto del mundo	TOTAL
SI	157	61	69,47%	82,43%	218
NO	69	13	30,53%	17,57%	82
Total general	226	74	75,33%	24,67%	300

Tabla N°8 ¿Sos Feliz en el trabajo? Por continentes

Felicidad en el trabajo por Continente					
	No	Si	%NO	%SI	TOTAL
África		3	0,00%	1,00%	3
América Latina	73	173	24,33%	57,67%	246
Asia		7	0,00%	2,33%	7
Europa	7	23	2,33%	7,67%	30
Norte América	2	7	0,67%	2,33%	9
Oceanía		5	0,00%	1,67%	5
Total general	82	218	27,33%	72,67%	300

3.3.2.1 Salario.

Tabla N°9 Salario

Salario				
	1	2	3	4
Argentina	7	40	105	74
Resto del mundo	1	8	26	39
Total general	8	48	131	113

3.3.2.2 Beneficios.

Tabla N°10 Beneficios

Beneficios					
	0	1	2	3	4
Argentina	5	10	43	95	73
Resto del mundo		3	8	25	38
Total general	5	13	51	120	111

3.3.2.3 Ambiente laboral

Tabla N°11 Ambiente Laboral

Ambiente Laboral				
	1	2	3	4
Argentina	7	22	68	129
Resto del mundo	2	4	22	46
Total general	9	26	90	175

3.3.2.4 Flexibilidad –Work-life balance

Tabla N°12 Flexibilidad – Work-life balance

Flexibilidad - Work-life balance					
	0	1	2	3	4
Argentina	2	6	15	47	156
Resto del mundo			6	24	44
Total general	2	6	21	71	200

3.3.2.5 Relación con el jefe

Tabla N°13 Relación con el jefe

Relación con el Jefe					
	0	1	2	3	4
Argentina	6	4	24	78	114
Resto del mundo			3	26	45
Total general	6	4	27	104	159

3.3.2.6 Propia productividad

Tabla N°14 Propia productividad

Propia productividad					
	0	1	2	3	4
Argentina	4	7	25	99	91
Resto del mundo			2	37	35
Total general	4	7	27	136	126

3.4 Ponderaciones

3.4.1 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo

Tabla N°15 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo

Factores	Ponderación ARG	Ponderación Resto del mundo
Salario	3,088	3,392
Beneficios	2,978	3,324
Ambiente laboral	3,412	3,514
Work-life balance/ Flexibilidad	3,544	3,649
Relación con los jefes	3,283	3,568
Tu propia productividad	3,177	3,446
Estabilidad laboral	3,111	3,095
Desarrollo de carrera	3,035	3,189

3.4.1 Ponderaciones factores Argentina

Tabla N°16 Ponderaciones factores – Argentina

Factores	Ponderación ARG
Work-life balance/ Flexibilidad	3,544
Ambiente laboral	3,412
Relación con los jefes	3,283
Tu propia productividad	3,177
Estabilidad laboral	3,111
Salario	3,088
Desarrollo de carrera	3,035
Beneficios	2,978

3.4.2 Ponderaciones factores Resto del mundo

Tabla N°17 Ponderaciones factores – Argentina – Resto del mundo

Factores	Ponderación Resto del mundo
Work-life balance/ Flexibilidad	3,649
Relación con los jefes	3,568
Ambiente laboral	3,514
Tu propia productividad	3,446
Salario	3,392
Beneficios	3,324
Desarrollo de carrera	3,189
Estabilidad laboral	3,095

3.5 ¿Qué factores consideras que influyen en la felicidad laboral?

Tabla N°18 Factores más importantes - Felicidad

	Argentina	Resto del mundo
1	Ambiente laboral	Trabajo en equipo
2	Distancia al trabajo	Cultura organizacional
3	Reconocimiento	Sustentabilidad
4	Flexibilidad	Que mi trabajo sea relevante
5	Libertad	Responsabilidad social

3.6 ¿Qué factores consideras que influyen en la infelicidad laboral?

Tabla N°19 Factores más importantes - Infelicidad

	Argentina	Resto del mundo
1	No reconocimiento	Mala relación con los jefes
2	Mala relación con los jefes	Salarios no competitivos
3	Salarios no competitivos	Falta de beneficios
4	Mala comunicación	Mala comunicación
5	Pocas oportunidades de carrera	Pocas oportunidades de carrera
6	Falta de beneficios	Falta de reconocimiento
7	No hay lugar para nuevas ideas	No hay lugar para nuevas ideas

Capítulo 4

4.1 Muestra

Hemos recibido un total de 300 respuestas a nuestra encuesta, las cuales se componen en un 75% por residentes argentinos y el 25% restante se compone de la población mundial que fue encuestada. Cuando decimos población mundial, nos referimos a encuestados de los siguientes países (Tabla N 1):

Tabla N1

Total Muestra	
País	Cant. Encuestados
Alemania	7
Argentina	226
Australia	5
Brasil	4
Chile	3
China	4
Colombia	1
Ecuador	1
España	3
Francia	5
Holanda	1
Ireland	1
Israel	1
Italia	6
Japón	2
Kenya	3
Marruecos	3
Perú	2
UK	4
Uruguay	7
USA	9
Venezuela	2
Total	300

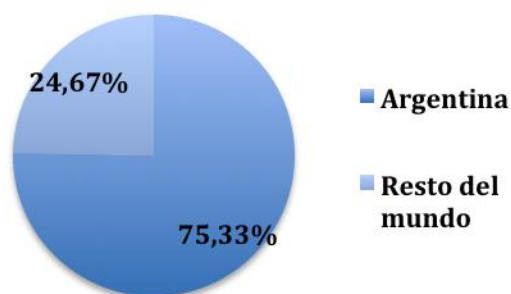


Gráfico N°2. Muestra Total. Argentina – Resto del mundo

Debido a la distribución tan irregular, no nos vemos en condiciones de comparar los resultados por país, ya que al tener pocas respuestas por país, dicho análisis no sería representativo.

Es por esto que nuestro criterio de análisis será de acuerdo a las respuestas obtenidas entre Argentina y lo que de aquí en más consideraremos como “Resto del Mundo”.

Dicha muestra, se compone de la siguiente manera:

4.1.1 Distribución etaria:

La mayoría de los encuestados se encuentran entre 20 y 30 años, representando el 85% del total. En el cuadro número 2 se puede ver la distribución completa:

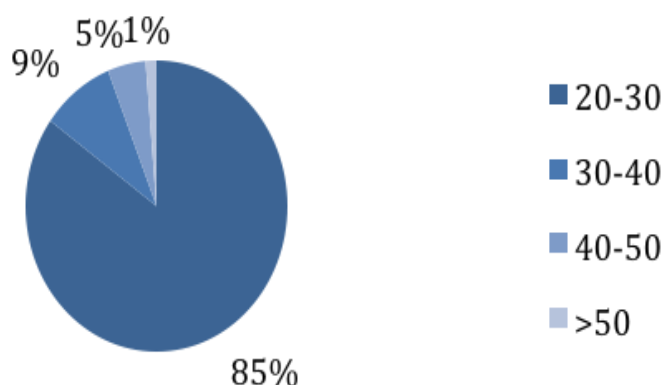


Gráfico N°3. Muestra Total. Edad

4.1.2 Distribución por género:

La mayoría de las respuestas que obtuvimos fueron del género femenino, las cuales componen el 63% de nuestra muestra, mientras que el restante 37% fueron respuestas del género masculino.

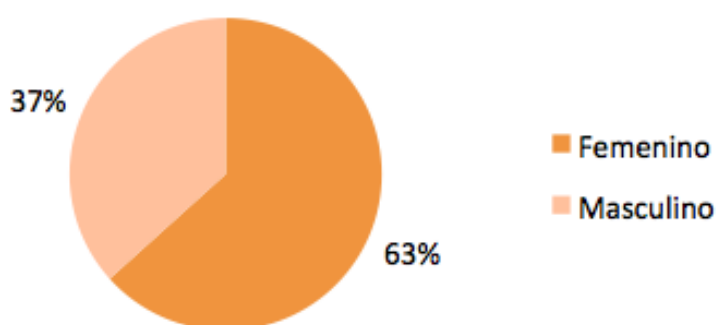


Gráfico N°4. Muestra Total. Genero

4.1.3 Distribución Jerárquica:

La muestra está compuesta por cinco puestos diferentes. El grueso de la misma se compone por empleados que ocupan puestos Junior y Senior. Éstos dos niveles componen el 82% del total de los resultados, mientras que el resto se encuentra distribuido entre gerentes, pasantes y/u otros.

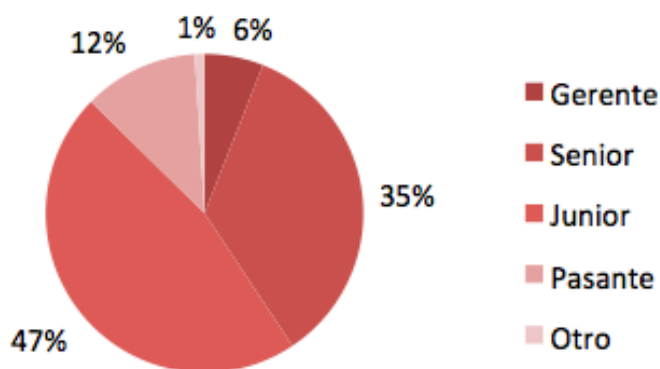


Gráfico N°5. Muestra Total Puesto de trabajo

4.1.4 Distribución de acuerdo al tamaño de la empresa:

Se le preguntó a los encuestados en qué tipo de empresa trabajaban actualmente y dicha respuesta arrojó un resultado dominado ampliamente por empleados de empresas multinacionales (47%) seguido luego por empresas nacionales, pymes y trabajadores independientes.

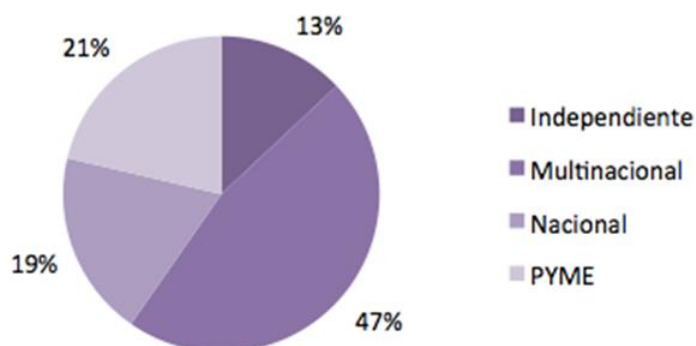


Gráfico N°5. Muestra Total. Tipo de empresa

4.2 Análisis de las respuestas obtenidas

4.2.1 ¿Sos feliz en el trabajo?

Si tomamos la totalidad de la muestra, independientemente del país y/o continente al cual pertenezcan, los resultados arrojan que el 73% de los encuestados son felices en el trabajo, mientras que el restante 27% no lo es (ver Gráfico N°6).

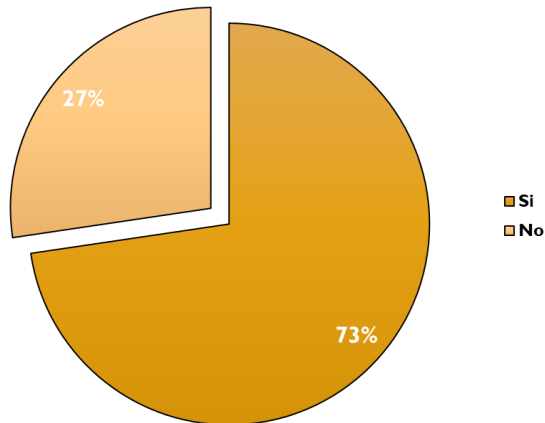


Gráfico N°6. ¿Sos Feliz en el trabajo? Total muestra

Sin embargo, las mismas no nos permiten hacer Si analizamos la muestra en relación a la localización de las personas encuestadas – siguiendo con el criterio utilizado anteriormente: Argentina vs Resto del mundo – podemos ver como los resultados arrojan que en porcentaje, el resto del mundo es un 13% más feliz que lo que es la Argentina (Gráfico 7).

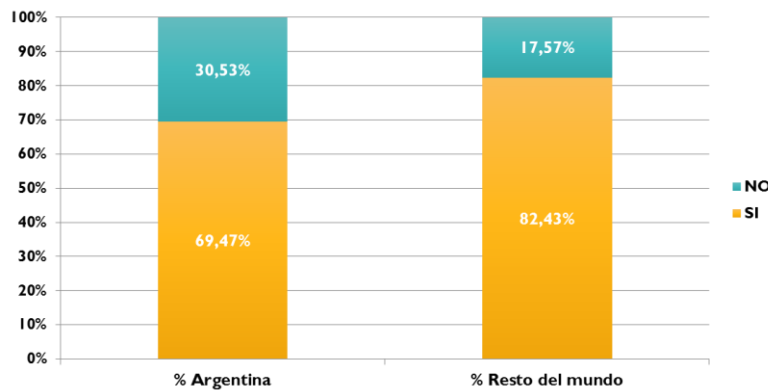


Gráfico N°7. ¿Sos Feliz en el trabajo? Comparación Argentina-Resto del mundo

En el gráfico N°8 se muestran las respuestas recibidas por continente, las cuales no nos permiten sacar conclusiones ya que no nos parece correcto generalizar, debido a la poca cantidad de respuestas que se han obtenido de algunos de ellos.

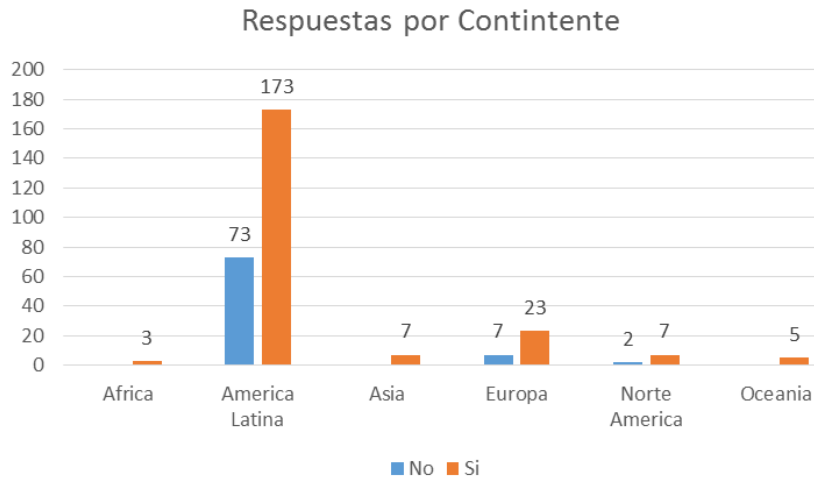


Gráfico N°8. ¿Sos Feliz en el trabajo? Por continente

El grueso de las respuestas se obtuvo de América Latina, seguido por Europa, América del Norte, Asia, Oceanía y por último, África. Sin embargo, las mismas no nos permiten hacer un análisis por país, ya que el mismo no sería representativo.-

4.2.2 Factores que influyen en la felicidad laboral

Para profundizar nuestro análisis, lo que hicimos fue seleccionar algunos de los factores más comunes que las personas mencionan en relación a su felicidad, y pedirle a los encuestados que los valúen del 1 al 5.

Con esto, lo que conseguimos fue entender qué prioridad se le da a cada uno de ellos, para así enriquecer el análisis y las conclusiones a las cuales llegamos.

Los factores incluidos en la encuesta fueron: Salario – Beneficios – Ambiente Laboral – Flexibilidad/Work-life Balance – Relación con el Jefe – Propia Productividad – Estabilidad Laboral – Desarrollo de Carrera.

4.2.2.1 Salario

Los resultados arrojan que casi el 80% de los residentes argentinos, le dan al salario un grado de importancia de entre 3 o 4, mientras que este valor asciende al 87% cuando hablamos de los residentes del resto del mundo.

Las ponderaciones de Argentina alcanzaron un valor de 3,088 y del resto del mundo 3,392. Es decir que el resto del mundo considera que el salario tiene mayor impacto en la felicidad que los residentes argentinos. (Grafico N°9.)

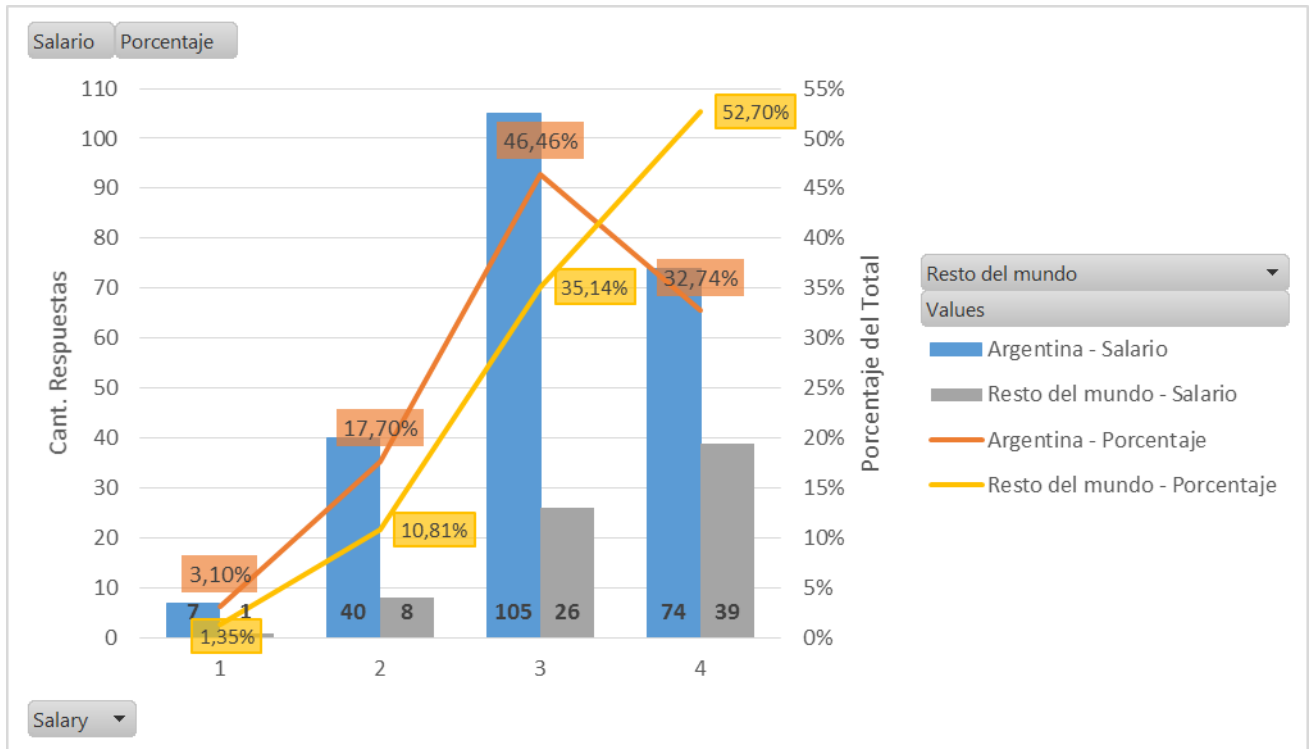


Grafico N°9. Salario

4.2.2.2 Beneficios

De los encuestados dentro de la República Argentina, un total del 74% ubicó a los beneficios entre los valores más altos (3-4), mientras que del resto del mundo, el 85% de los encuestados ubicaron a los beneficios en los mismos valores. Los resultados de las encuestas de Argentina arrojan una ponderación de 2,978, mientras que las respuestas de los extranjeros un 3,324.

Estos resultados no nos resultan extraños en lo más mínimo, ya que dicha diferencia refleja claramente cómo los encuestados del resto del mundo le dan más importancia a la felicidad organizacional, considerando estos beneficios, como una herramienta que la empresa debe brindar a sus empleados para permitirles ser felices. Es decir, priorizan los elementos que influirán en su felicidad organizacional, antes que los que influirán en su felicidad en el trabajo (Gráfico 10).

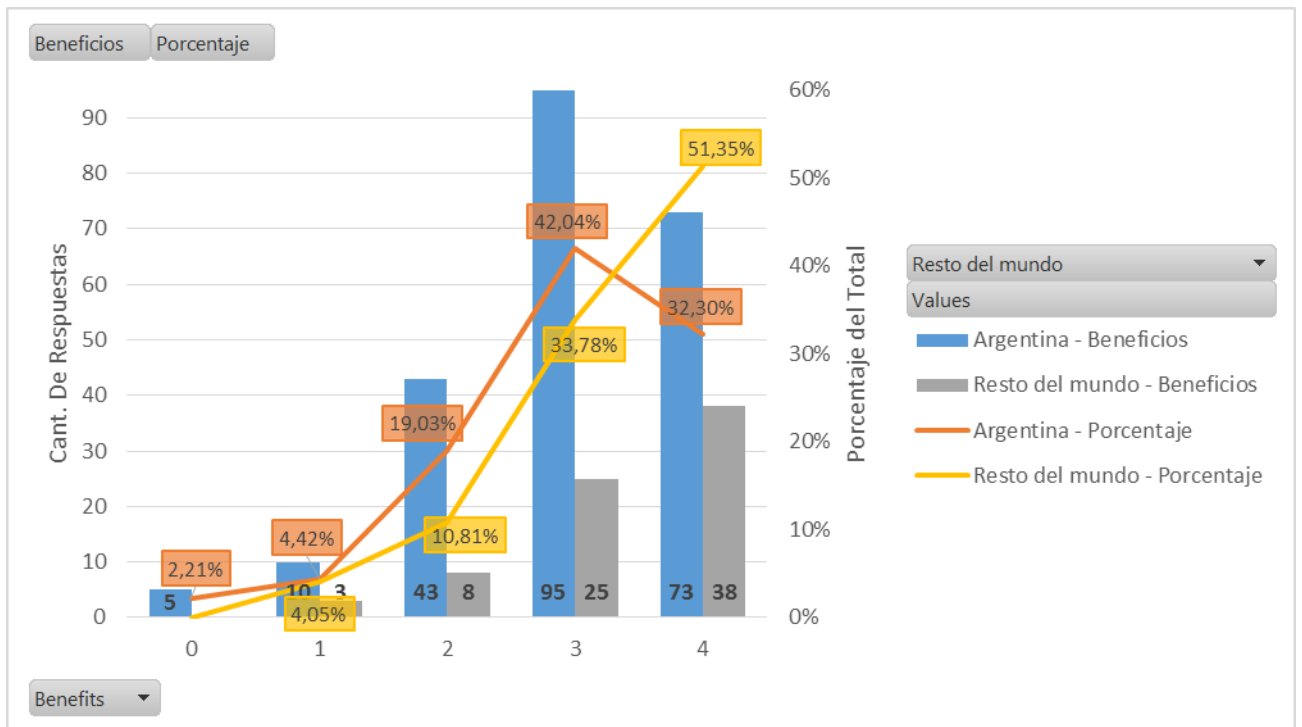


Gráfico N°10: Beneficios

4.2.2.3 Ambiente Laboral

Analizando los resultados del ambiente laboral las ponderaciones de Argentina dieron un resultado de 3,412 mientras que lo de los extranjeros de 3,514.

Los argentinos ubicaron a ambiente laboral como el segundo factor de mayor impacto, mientras que los del resto del mundo en tercer lugar.

En base a estos resultados podemos decir que la totalidad de los encuestados percibe este factor de manera similar. El 88% de los encuestados considera que al ambiente laboral como un factor muy importante (respuestas 3-4) en la felicidad en el trabajo. (Gráfico 11)

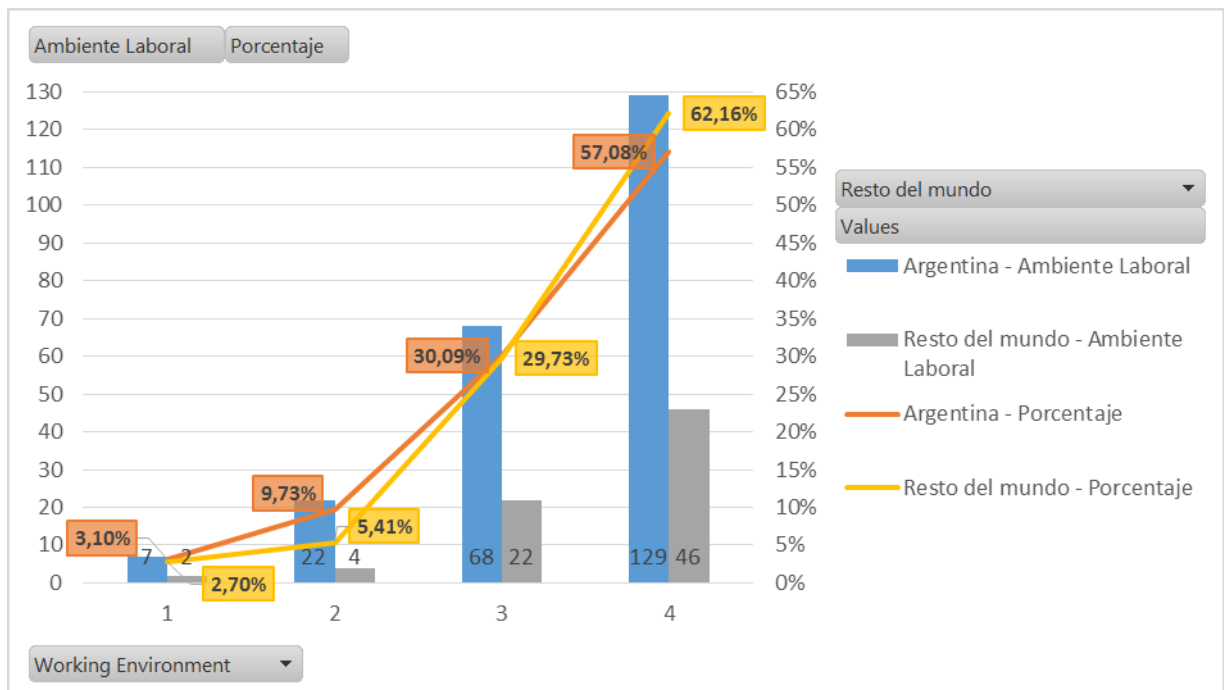


Gráfico N°11: Ambiente Laboral

4.2.2.4 Flexibilidad/Work-life Balance

La flexibilidad o el work-life balance fue el factor que tanto los argentinos como los extranjeros consideraron más importante y que tiene mayor impacto en la felicidad laboral situándose en primer lugar en las encuestas. En Argentina obtuvo una ponderación de 3,544. El 95,5 % de los argentinos ubicaron este factor en una importancia de 3 y 4 puntos.

Las encuestas del resto del mundo tuvieron como resultado una de 3,649 siendo el 95,38% de los encuestados quienes lo ubicaron en 3 y 4 puntos.

(Gráfico 12)

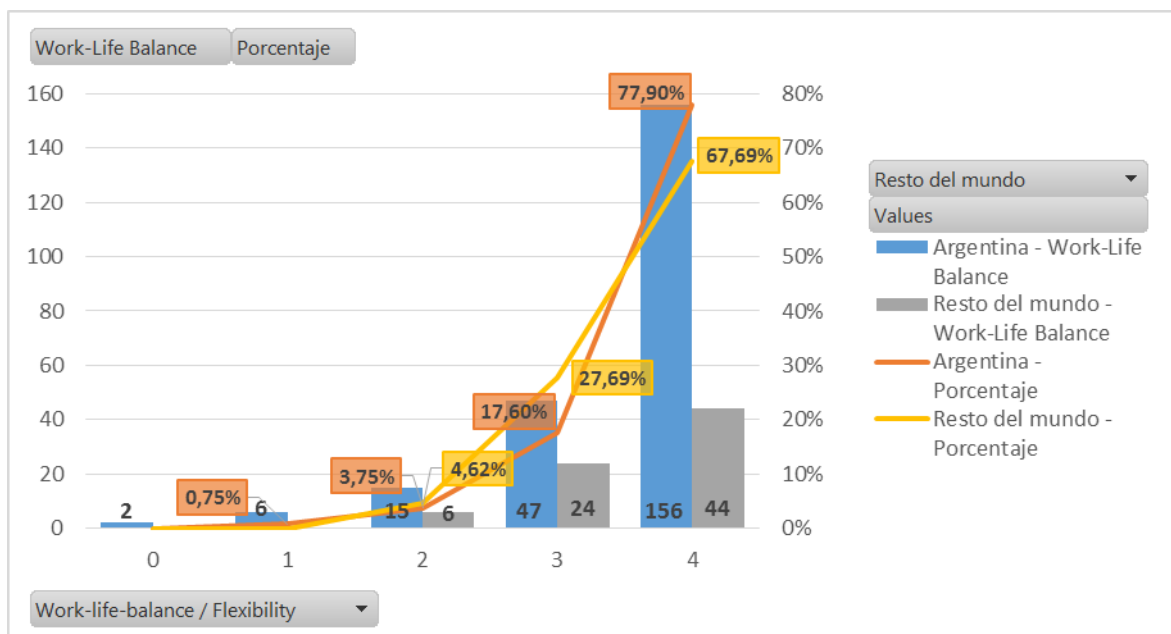


Gráfico N°12: Flexibilidad Laboral/Work-life Balance

4.2.2.5 Relación con el Jefe

Analizando el factor “relación con el jefe” en Argentina se obtuvo una ponderación de 3,283. El 15,04% de los encuestados no lo consideró como un factor de importancia, incluso el 2,65% lo puntuó como 0, es decir que consideran que no afecta de ninguna manera a la felicidad en el trabajo.

Por otro lado en los resultados del resto del mundo la ponderación fue de 3,568, colocándose en segundo lugar de los factores con mayor impacto y el 95,95% de los encuestados colocó sus resultados entre los 3 y 4 puntos.

Es decir que en este factor podemos ver grandes diferencias entre la percepción de los argentinos versus de los encuestados en todo el mundo (Gráfico 13).

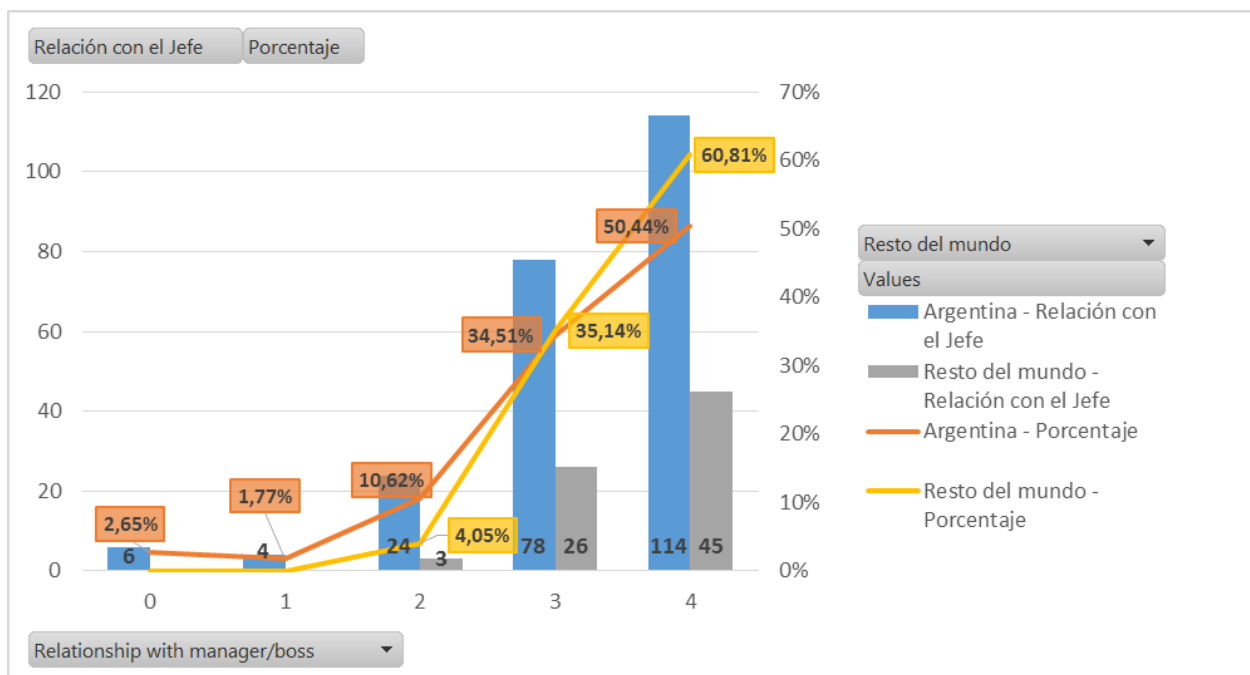


Gráfico N°13: Relación con el Jefe

4.2.2.5 Propia Productividad

La propia productividad para los encuestados en el resto del mundo fue uno de los factores que más impacto tuvo en la felicidad organizacional de los empleados. De nuevo, esto sigue la línea conceptual que planteamos en un principio, donde los empleados del resto del mundo valoran más lo que les genera felicidad organizacional, sobre lo que les genera felicidad en el trabajo. Con un 97% de contestaciones ubicadas entre los valores 3 y 4 ésta es una de las respuestas más absolutas que recibimos.

En relación a los resultados obtenidos de los encuestados de la Argentina, también se detectaron alta cantidad de respuestas ubicadas en los valores 3 y 4, alcanzando un 84%. Este valor es significativamente inferior al que se obtuvo en el resto del mundo, lo cual se debe a que las respuestas se encuentran mucho más distribuidas.

Encontramos que en Argentina, casi un 15% de la muestra indicó que la propia productividad es algo a lo que no le dan importancia a la hora de medir la felicidad, ubicando este factor entre los valores 0 y 2. (Gráfico 14).

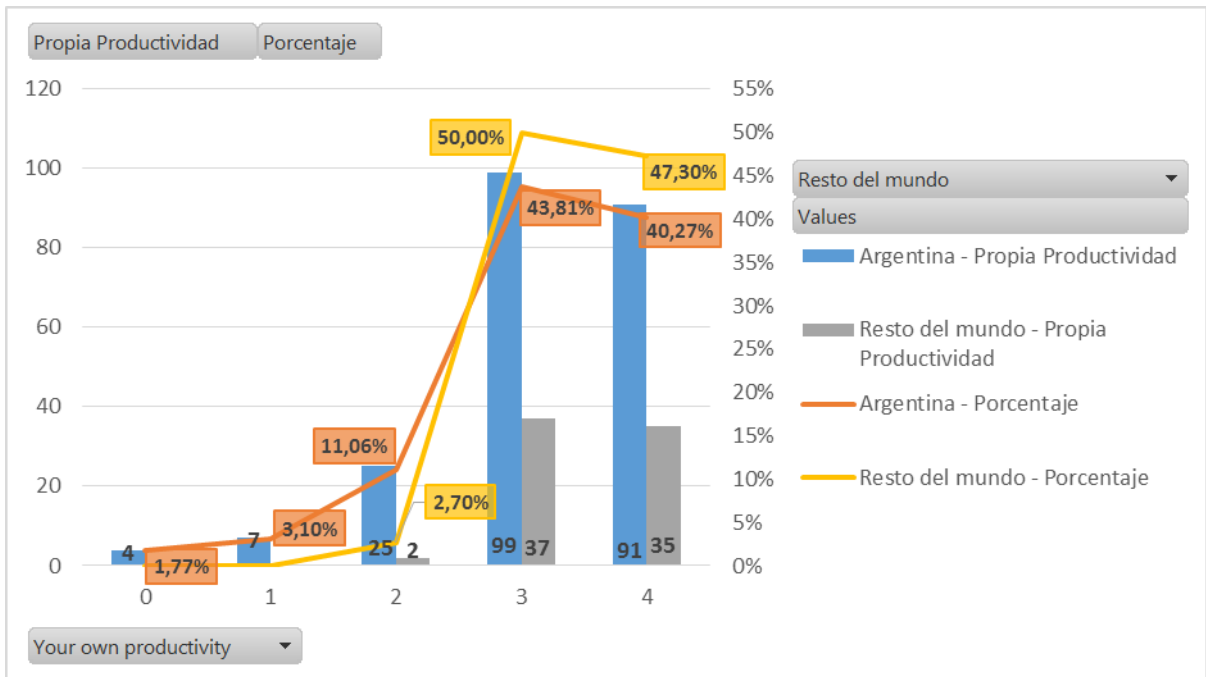


Gráfico N°14: Propia Productividad

4.2.2.6 Estabilidad Laboral

El factor estabilidad laboral fue el único en el que las ponderaciones de los resultados de Argentina fueron mayores a las del resto del mundo. En Argentina arrojó un resultado de 3,111, mientras que en el resto del mundo de 3,095. Estos valores nos parecen lógicos ya que Argentina ha sufrido varias crisis económicas en los últimos años por lo que muchos conocen el estado de desempleo mientras que otros conviven con la inseguridad de perder su trabajo.

Por otro lado en el resto del mundo fue un factor que no consideraron de relevancia y lo ubicaron en último lugar en la tabla. (Ver grafico 15)

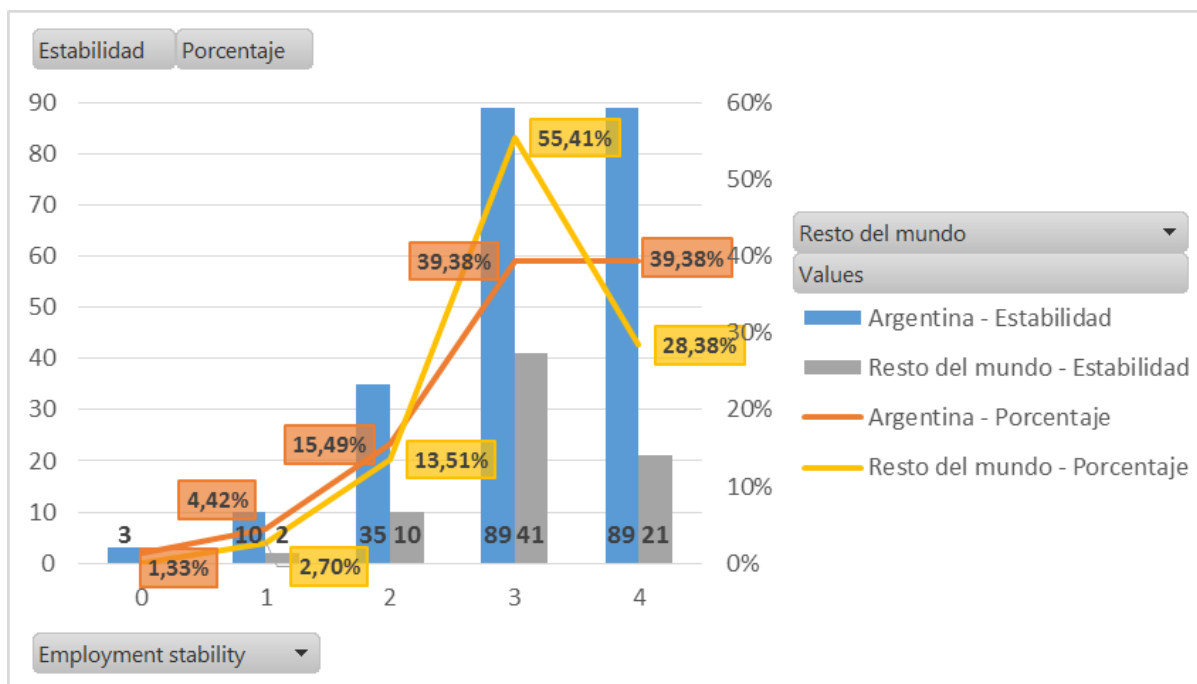


Gráfico N°15: Estabilidad Laboral

4.2.2.7 Desarrollo de Carrera

Analizando los resultados de las encuestas podemos concluir que la totalidad de los encuestados en todo el mundo no consideró al desarrollo de carrera como un factor de primordial importancia en la felicidad en el trabajo.

En ambas encuestas, tanto en la Argentina como en la del resto del mundo fue ubicado en anteúltimo lugar en la tabla de calificación de los factores (Ver tablas 8 y 9)

En Argentina la ponderación arrojó un valor de 3,035 y al 25,22% de los encuestados no le pareció un factor importante, mientras que en el resto del mundo la ponderación fue de 3,189 y fue el 25,68% quien no lo consideró relevante.

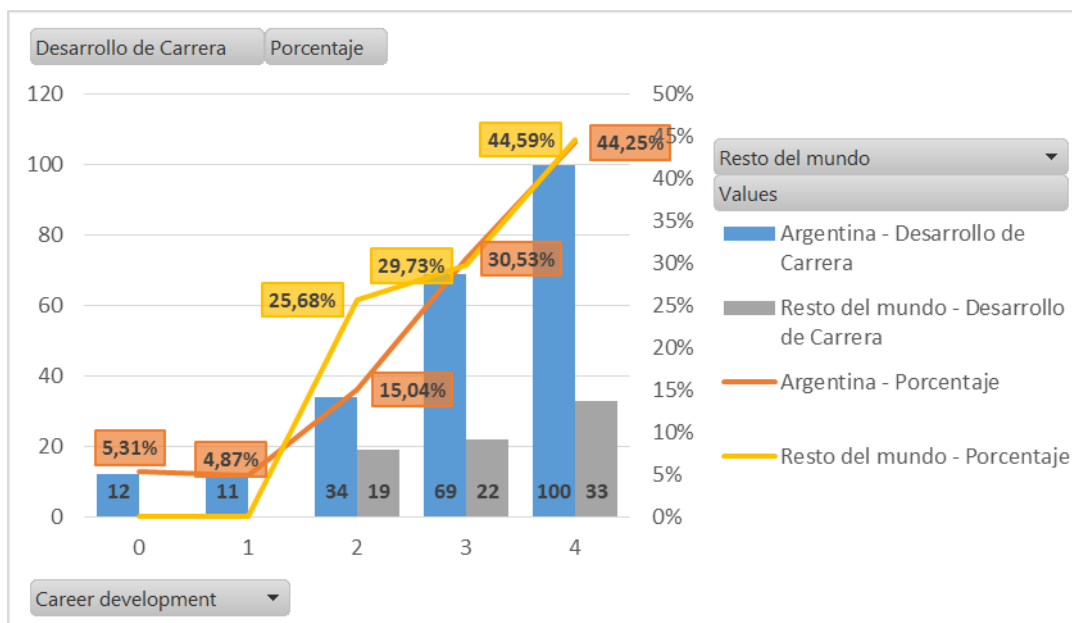


Gráfico N°16: Desarrollo de Carrera

4.2.2.8 Ponderaciones:

Analizando los resultados de las encuestas, nos encontramos con la valuación por parte de los entrevistados a los distintos factores que enumeramos anteriormente para que ellos consideren cuales son los que más afectan a su felicidad en el trabajo. Realizando una ponderación de los resultados obtenidos nos encontramos con lo siguiente:

Tabla Número 15: Ponderaciones

Factores	Ponderación ARG	Ponderación Resto del mundo
Salario	3,088	3,392
Beneficios	2,978	3,324
Ambiente laboral	3,412	3,514
Work-life balance/ Flexibilidad	3,544	3,649
Relación con los jefes	3,283	3,568
Tu propia productividad	3,177	3,446
Estabilidad laboral	3,111	3,095
Desarrollo de carrera	3,035	3,189

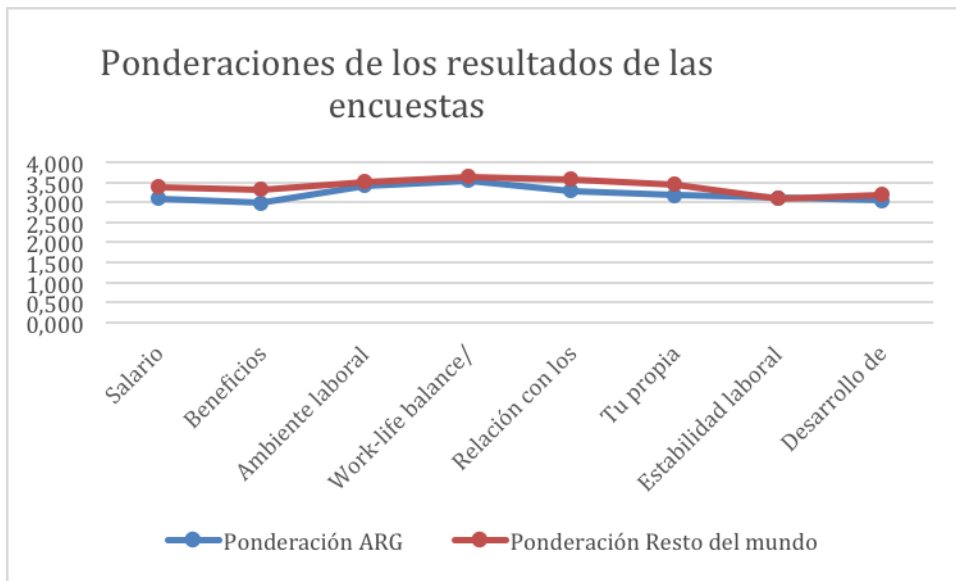


Gráfico N°17: Ponderaciones de los resultados de las encuestas

Podemos decir que todos los encuestados en el resto del mundo valoraron la totalidad de los factores con mayor importancia que los encuestados en Argentina. Sin embargo todos los encuestados valoraron la mayoría de los factores con una importancia mayor a 3, a excepción del factor beneficios que en Argentina la ponderación dio un resultado de 2,978.

A continuación mostraremos en orden de mayor a menor las ponderaciones de los factores tanto de los resultados de Argentina como de resto del mundo.

Tabla Número 16: Factores - Argentina

Factores	Ponderación ARG
Work-life balance/ Flexibilidad	3,544
Ambiente laboral	3,412
Relación con los jefes	3,283
Tu propia productividad	3,177
Estabilidad laboral	3,111
Salario	3,088
Desarrollo de carrera	3,035
Beneficios	2,978

Los Argentinos consideran el principal factor que impacta en su felicidad es la flexibilidad laboral o el work-life balance, seguido del ambiente laboral. Y colocan en último lugar a los beneficios.

Tabla Número 17: Factores – Resto del Mundo

Factores	Ponderación Resto del mundo
Work-life balance/ Flexibilidad	3,649
Relación con los jefes	3,568
Ambiente laboral	3,514
Tu propia productividad	3,446
Salario	3,392
Beneficios	3,324
Desarrollo de carrera	3,189
Estabilidad laboral	3,095

Los resultados de las encuestas a los extranjeros dieron como principal factor al igual que la encuesta a los Argentinos Work-life balance. En segundo lugar consideran a la relación con los jefes y en último lugar a la estabilidad laboral.

4.3 Qué factores te hacen feliz en el trabajo VS qué factores te hacen infeliz en el trabajo

Para realizar el análisis de los resultados, haremos hincapié en la diferenciación que hicimos durante el marco teórico entre “felicidad organizacional” y “felicidad en el trabajo”.

Entendiendo la **felicidad organizacional** como una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable y a la **felicidad en el trabajo** como las acciones individuales que se realizan en el ámbito laboral para mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización.

Luego de organizar los resultados recibidos, nos llamó la atención lo diferente que era el patrón de respuestas entre los encuestados en Argentina, y los encuestados en el resto del mundo en relación a la pregunta: “**¿Qué otros factores impactan tu felicidad?**”. Esta pregunta era una pregunta abierta, es decir, cada uno podía contestar libremente. (Ver tabla número 10)

Tabla Número 18: Comparación de Factores - Felicidad

	Argentina	Resto del mundo
1	Ambiente laboral	Trabajo en equipo
2	Distancia al trabajo	Cultura organizacional
3	Reconocimiento	Sustentabilidad
4	Flexibilidad	Que mi trabajo sea relevante
5	Libertad	Responsabilidad social

Siguiendo con la relación entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo, podemos ver cómo los encuestados en el resto del mundo, le dan más importancia a los factores que afectan la felicidad organizacional, mientras que los argentinos, priorizan los factores que impactan en su felicidad en el trabajo.

Sin embargo, cuando se les preguntó a los encuestados “¿Cuáles son los factores que te hacen infeliz en el trabajo?” el patrón cambia completamente, y las discrepancias encontradas anteriormente desaparecen. Las respuestas son extremadamente similares entre todos los encuestados, siendo los más mencionados (ver tabla número 11):

Tabla Número 19: Comparación de Factores - Infelicidad

	Argentina	Resto del mundo
1	No reconocimiento	Mala relación con los jefes
2	Mala relación con los jefes	Salarios no competitivos
3	Salarios no competitivos	Falta de beneficios
4	Mala comunicación	Mala comunicación
5	Pocas oportunidades de carrera	Pocas oportunidades de carrera
6	Falta de beneficios	Falta de reconocimiento
7	No hay lugar para nuevas ideas	No hay lugar para nuevas ideas

Si bien en los factores menos mencionados (del 4 al 7) sí empieza a ver discrepancias, las mismas se encuentran en el orden de los factores, pero no en los factores en sí. Es decir, en mayor o menor cantidad, los encuestados argentinos y los del resto del mundo, consideran que los factores que le generan infelicidad en el trabajo, son los mismos, independientemente de cuántas veces cada uno de esos factores haya sido mencionado.

Capítulo 5

5.1 Conclusiones

5.1.1 Objetivo: Determinar si los trabajadores argentinos son felices en su trabajo.

√ La mayoría de las personas encuestadas son felices en su trabajo. (69,47%)

√ El rango de edad en que se registraron mayores porcentajes de infelicidad es de 30-40 años (40,74%), seguido de los de 20-30 años (27,45%).

√ En el ámbito laboral los hombres son felices, en mayor medida que las mujeres.

5.1.2 Objetivo: Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en el trabajo en Argentina.

√ El ambiente laboral, la flexibilidad o work-life balance, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera son las principales variables que afectan en la felicidad laboral en Argentina.

√ Según la entrevista con el experto la vocación, el respeto y la posibilidad de aprender y mejorar son variables que influyen directamente en la felicidad laboral.

√ Según los resultados de la encuesta la distancia al trabajo y el reconocimiento también influyen en gran proporción a la felicidad de las personas en el trabajo.

5.1.3 Objetivo: Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.

Similitudes:

√ La mayoría de las personas en todo el mundo son felices en el trabajo.

√ Todos coinciden en que la flexibilidad laboral, el desarrollo de carrera, la estabilidad laboral y la relación con los jefes son los factores que impactan en mayor medida en la felicidad en el trabajo.

√ Tanto los argentinos como las personas encuestadas en el resto del mundo ubicaron a la mala comunicación y las pocas oportunidades de carrera en 4to y 5to lugar de los factores que los hacen infelices.

Diferencias:

√ En el resto del mundo se identificaron porcentajes más altos de felicidad que en Argentina

√ Los argentinos consideran más importantes los factores que afectan a su propia felicidad en el trabajo, mientras que en el resto del mundo le dan más relevancia a los factores relacionados con la felicidad organizacional.

√ Los argentinos situaron al ambiente laboral, la distancia al trabajo y el reconocimiento como los factores que más influyen en su felicidad laboral, mientras que en el resto del mundo fueron el trabajo en equipo, la cultura organizacional y la sustentabilidad.

√ Los argentinos consideraron que la falta de reconocimiento es el factor que más influye en la infelicidad laboral, mientras que en el resto del mundo lo fue la mala relación con los jefes.

Anexos

Resultados generales de la encuesta

Tabla N°20 Resultados generales de la encuesta

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
1	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
2	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
3	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
4	Argentina	América Latina	50	Masculino	PYME
5	Chile	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
6	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
7	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	PYME
8	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
9	Argentina	América Latina	50	Femenino	PYME
10	Uruguay	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
11	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Independiente
12	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
13	Uruguay	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
14	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Multinacional
15	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Independiente
16	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
17	Uruguay	América Latina	50	Masculino	Nacional
18	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Nacional
19	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
20	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	PYME
21	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
22	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
23	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
24	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
25	España	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
26	Alemania	Europa	20/30	Femenino	Nacional
27	España	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
28	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
29	Uruguay	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
30	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
31	Uruguay	América Latina	30/40	Masculino	PYME
32	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Multinacional
33	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
34	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
35	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
36	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
37	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
38	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME

39	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
40	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
41	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
42	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
43	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
44	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
45	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
46	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
47	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
48	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
49	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
50	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
51	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
52	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
53	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
54	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
55	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
56	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
57	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
58	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
59	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
60	Italia	Europa	20/30	Femenino	Nacional
61	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
62	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
63	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
64	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
65	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
66	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
67	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
68	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
69	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	PYME
70	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
71	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
72	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
73	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
74	Uruguay	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
75	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
76	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
77	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
78	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
79	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
80	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
81	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
82	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
83	Venezuela	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
84	Ecuador	América Latina	20/30	Femenino	PYME
85	Alemania	Europa	20/30	Femenino	Nacional
86	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
87	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
88	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
89	Italia	Europa	20/30	Femenino	PYME
90	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
91	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
92	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
93	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
94	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
95	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
96	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
97	Argentina	América Latina	30/40	Masculino	PYME
98	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
99	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
100	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
101	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
102	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
103	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
104	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
105	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
106	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
107	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
108	Colombia	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
109	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
110	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
111	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
112	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
113	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
114	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
115	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Independiente
116	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
117	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
118	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
119	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
120	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
121	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
122	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
123	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
124	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
125	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
126	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
127	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
128	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
129	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
130	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
131	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
132	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
133	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
134	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
135	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
136	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
137	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
138	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
139	Australia	Oceanía	20/30	Femenino	Multinacional
140	Brasil	América Latina	40/50	Femenino	Multinacional
141	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
142	UK	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
143	Brasil	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
144	Australia	Oceanía	20/30	Femenino	Multinacional
145	Alemania	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
146	Israel	Asia	30/40	Femenino	Nacional
147	Marruecos	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
148	China	Asia	20/30	Femenino	Multinacional
149	Kenya	África	20/30	Femenino	Multinacional
150	Marruecos	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
151	Japón	Asia	20/30	Masculino	Multinacional
152	Italia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
153	Japón	Asia	20/30	Masculino	Multinacional
154	Ireland	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
155	Marruecos	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
156	China	Asia	20/30	Masculino	Multinacional
157	Brasil	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
158	Holanda	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
159	USA	Norte América	20/30	Femenino	Multinacional
160	Australia	Oceanía	20/30	Femenino	Multinacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
161	Alemania	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
162	Alemania	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
163	USA	Norte América	20/30	Femenino	Multinacional
164	Italia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
165	UK	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
166	Francia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
167	Francia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
168	Italia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
169	USA	Norte América	20/30	Femenino	Multinacional
170	USA	Norte América	20/30	Masculino	Multinacional
171	USA	Norte América	20/30	Femenino	Multinacional
172	UK	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
173	Alemania	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
174	USA	Norte América	20/30	Masculino	Multinacional
175	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
176	USA	Norte América	20/30	Masculino	Multinacional
177	Australia	Oceanía	20/30	Masculino	Multinacional
178	Australia	Oceanía	20/30	Masculino	Multinacional
179	China	Asia	20/30	Femenino	Multinacional
180	Francia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
181	Francia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
182	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
183	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
184	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
185	UK	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
186	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
187	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
188	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
189	China	Asia	20/30	Femenino	Multinacional
190	Kenya	África	20/30	Masculino	Multinacional
191	Venezuela	América Latina	30/40	Masculino	Multinacional
192	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
193	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
194	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
195	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
196	Argentina	América Latina	30/40	Masculino	Multinacional
197	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
198	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	Independiente
199	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
200	Argentina	América Latina	40/50	Masculino	Independiente
201	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
202	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
203	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
204	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
205	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
206	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
207	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
208	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
209	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
210	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
211	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
212	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	PYME
213	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
214	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
215	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
216	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
217	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	Independiente
218	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
219	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
220	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
221	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
222	Kenya	África	20/30	Masculino	Multinacional
223	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	PYME
224	Argentina	América Latina	50	Masculino	Multinacional
225	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
226	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
227	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
228	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
229	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Independiente
230	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
231	Francia	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
232	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
233	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Multinacional
234	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
235	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
236	España	Europa	20/30	Masculino	Multinacional
237	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
238	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
239	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
240	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
241	Argentina	América Latina	30/40	Masculino	PYME
242	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
243	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
244	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
245	Perú	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
246	Chile	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
247	Chile	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
248	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	Independiente
249	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	Independiente
250	Brasil	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
251	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
252	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
253	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
254	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
255	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
256	USA	Norte América	20/30	Masculino	Multinacional
257	Argentina	América Latina	40/50	Femenino	PYME
258	USA	Norte América	20/30	Femenino	Multinacional
259	Uruguay	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
260	Alemania	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
261	Italia	Europa	20/30	Femenino	Multinacional
262	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
263	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
264	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
265	Argentina	América Latina	30/40	Masculino	Independiente
266	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
267	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
268	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
269	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Nacional
270	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
271	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
272	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	PYME
273	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
274	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Independiente
275	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
276	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
277	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
278	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
279	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
280	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
281	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
282	Perú	América Latina	20/30	Femenino	PYME
283	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional

Encuestado	Nacionalidad	Continente	Edad	Genero	Tipo de empresa
284	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Independiente
285	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
286	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
287	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
288	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
289	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	Multinacional
290	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
291	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
292	Argentina	América Latina	30/40	Femenino	Nacional
293	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
294	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
295	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	PYME
296	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
297	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional
298	Argentina	América Latina	20/30	Masculino	PYME
299	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Multinacional
300	Argentina	América Latina	20/30	Femenino	Nacional

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el Trabajo?
1	Administrativa	Junior	Si
2	Ventas	Senior	Si
3	Administración/ventas	Senior	Si
4	ventas	Gerente	Si
5	Publicidad	Junior	Si
6	Automotriz	Junior	Si
7	Administración	Senior	Si
8	Administrativo Contable	Senior	Si
9	Administrativa	Gerente	Si
10	Compras	Junior	Si
11	gerencia	Gerente	Si
12	Gastronomía	Gerente	Si
13	Asistente Contable	Pasante	Si
14	Ventas	Gerente	Si
15	MKT	Gerente	Si
16	Recursos humanos	Pasante	Si
17	gerencia	Gerente	Si
18	jurídica	Senior	No
19	Directorio	Gerente	Si
20	Ventas	Gerente	Si
21	Consultor	Junior	Si
22	Compras	Senior	Si
23	Finanzas	Junior	Si
24	Administración general	Senior	Si
25	Sales	Junior	Si
26	Administrativo	Senior	No
27	Ventas	Junior	Si
28	ADMINISTRACION	Junior	Si
29	Auditoria	Junior	Si
30	Comercial	Pasante	Si
31	Administración	Senior	Si
32	Purchasing	Senior	Si
33	Gastronomía	Senior	Si
34	Finanzas	Pasante	Si
35	Administración	Junior	Si
36	Contable	Senior	No
37	Contable	Senior	No
38	Contable	Senior	No
39	Ingeniería	Senior	No
40	Retail	Senior	Si
41	Repositor	Pasante	No

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
42	Hotelería. Ama de llaves	Pasante	Si
43	Asuntos regulatorios	Junior	Si
44	Consultoría	Senior	Si
45	calidad	Junior	No
46	Contaduría	Senior	No
47	Finanzas	Senior	Si
48	Salud	Junior	No
49	Control de gestión	Junior	Si
50	aeronáutica	Gerente	Si
51	Marketing	Pasante	Si
52	Atención al cliente	Junior	Si
53	Pasantía recursos humanos	Pasante	Si
54	Operaciones	Junior	Si
55	Ventas	Junior	No
56	COMERCIAL	Pasante	Si
57	cajera	Senior	Si
58	It	Senior	No
59	Área de Registro	Junior	Si
60	Comunicación	Pasante	Si
61	Contabilidad	Junior	No
62	Marketing	Junior	Si
63	Recursos Humanos	Pasante	Si
64	legales	Senior	No
65	Diseño	Senior	Si
66	Salud	Junior	Si
67	finanzas	Senior	Si
68	Marketing	Senior	No
69	Contable	Junior	Si
70	Administración	Junior	No
71	Contabilidad	Junior	No
72	Telecomunicaciones	Junior	No
73	Consultoría	Senior	No
74	RRHH	Senior	Si
75	RR.HH.	Junior	Si
76	contable	Junior	No
77	Financiera	Junior	No
78	Ventas	Pasante	Si
79	RR.HH.	Junior	Si

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
80	Publicidad	Senior	Si
81	Marketing digital	Junior	No
82	Administración	Junior	Si
83	Industrial	Junior	Si
84	Administrativa	Senior	Si
85	Administrativo	Senior	No
86	finanzas	Junior	No
87	Finanzas	Pasante	No
88	Contact center	Junior	No
89	Turismo	Pasante	Si
90	Estado	Junior	Si
91	Finanzas	Junior	Si
92	Ventas	Junior	Si
93	IT	Senior	Si
94	administrativa	Senior	Si
95	Calidad	Senior	No
96	Atención al público	Junior	No
97	Finanzas	Gerente	Si
98	Contable	Senior	Si
99	Recepción	Pasante	No
100	administración	Junior	Si
101	administrativa	Pasante	Si
102	Redacción	Junior	Si
103	RECURSOS HUMANOS	Senior	No
104	contabilidad	Pasante	Si
105	RR.HH.	Senior	No
106	atención al publico	Junior	Si
107	Administrativo	Senior	Si
108	Comercial	Junior	No
109	Gastronomía	Junior	Si
110	cal center	Junior	Si
111	Administrativa	Senior	Si
112	Marketing	Senior	Si
113	administrativa	Junior	No
114	publicidad	Pasante	Si
115	Judicial	Senior	No
116	Sistemas	Pasante	Si
117	Finanzas	Junior	Si
118	Banco	Senior	Si
119	medios	Junior	Si
120	IT	Junior	Si
121	Ambientación de eventos	Senior	No

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
122	Diseño	Senior	Si
123	Planeamiento Financiero	Senior	Si
124	Administración	Junior	Si
125	Recursos Humanos	Senior	Si
126	Comercial	Senior	Si
127	Auditoría	Junior	Si
128	PR	Senior	Si
129	Finanzas	Junior	Si
130	Compras	Pasante	Si
131	Salud y estética	Junior	No
132	Comercial	Junior	Si
133	Administración	Junior	No
134	salud	Senior	Si
135	Medicina	Junior	Si
136	Salud/laboratorio	Senior	Si
137	RRHH	Pasante	Si
138	Administración	Junior	Si
139	Sales	Junior	Si
140	Sales academy	Gerente	Si
141	Sales	Junior	Si
142	Sales	Junior	Si
143	Sales	Junior	Si
144	Sales	Junior	Si
145	Sales	Other	Si
146	Sales	Junior	Si
147	Sales	Junior	Si
148	Sales	Junior	Si
149	Sales	Junior	Si
150	Sales	Senior	Si
151	Sales	Junior	Si
152	Sales	Junior	Si
153	Sales	Junior	Si
154	Sales	Senior	Si
155	Sales	Junior	Si
156	IT	Junior	Si
157	Sales	Senior	Si
158	Sales	Junior	Si
159	Sales	Junior	Si
160	Sales	Junior	Si

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
161	Sales	Junior	Si
162	Germany	Junior	Si
163	Seattle, WA	Senior	Si
164	Sales	Junior	Si
165	Software sales	Other	Si
166	Software	Junior	Si
167	Software Sales	Junior	Si
168	Sales	Junior	Si
169	Sales	Junior	Si
170	Sales	Junior	Si
171	Sales	Junior	Si
172	Sales	Junior	Si
173	Sales	Junior	Si
174	Sales	Junior	Si
175	Electricidad	Junior	Si
176	Sales	Junior	Si
177	Sales	Junior	Si
178	Sales	Junior	Si
179	Sales	Junior	Si
180	Sales	Junior	Si
181	Sales	Junior	Si
182	Sales	Junior	Si
183	Ventas	Senior	Si
184	Ventas	Senior	Si
185	Sales	Junior	No
186	Sales	Senior	Si
187	Sales	Senior	Si
188	Sales	Other	Si
189	Sales	Junior	Si
190	Sales	Junior	Si
191	Sale	Senior	Si
192	E/commerce	Junior	Si
193	Consultoría	Senior	Si
194	Gastronomía	Junior	No
195	Marketing	Senior	Si
196	Finanza	Senior	Si
197	Administración	Senior	Si
198	finanzas	Pasante	Si
199	Atención al público	Junior	Si
200	Transporte y turismo	Gerente	Si
201	facturación	Senior	Si
202	marketing	Pasante	Si

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
203	Marketing	Pasante	Si
204	Personal	Senior	No
205	administrativa	Junior	Si
206	Supply Chain	Junior	Si
207	Salud mental	Senior	Si
208	Mapeo	Senior	Si
209	Comunicación	Pasante	Si
210	tecnología de la información	Junior	Si
211	arquitectura	Junior	Si
212	RRHH	Senior	No
213	Legales	Pasante	Si
214	Legales	Pasante	No
215	Construcción	Junior	No
216	Contaduría	Senior	No
217	Salud Mental	Gerente	Si
218	Administración	Senior	No
219	Administrativo	Senior	No
220	Hipermercado	Junior	No
221	Guía turístico	Senior	Si
222	Sales	Junior	Si
223	gastronomía	Senior	Si
224	dirección	Gerente	Si
225	Personal	Junior	Si
226	SEGURIDAD	Junior	Si
227	Finanzas	Junior	No
228	logística internacional	Senior	No
229	Comercio minorista	Gerente	Si
230	Sector comercial operativo, e	Senior	Si
231	Sales	Senior	No
232	salud mental	Senior	Si
233	Cuentas	Gerente	No
234	Educación	Pasante	Si
235	empresa agro	Junior	Si
236	Sales	Junior	No
237	Recursos Humanos	Senior	No
238	Recursos humanos	Junior	No
239	Recursos Humanos	Senior	No
240	Liquidación de haberes	Senior	Si
241	Producción	Senior	No
242	Servicios	Senior	No
243	RRHH	Junior	Si

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
244	Encargada	Senior	Si
245	Sales	Junior	No
246	Salud	Senior	Si
247	Finanzas	Senior	Si
248	Finanzas, administración y Log	Gerente	Si
249	Oficina y tribunales	Senior	Si
250	Sales	Junior	No
251	Venta	Senior	Si
252	Siniestros	Junior	Si
253	Servicio técnico	Senior	No
254	Atención al cliente	Junior	Si
255	Administración	Junior	No
256	Sales	Senior	No
257	RRHH	Senior	Si
258	Sales	Junior	No
259	IT	Junior	No
260	Sales	Senior	No
261	Sales	Junior	No
262	Administración	Pasante	Si
263	Sistemas	Senior	Si
264	Contabilidad	Junior	No
265	legales	Senior	Si
266	Ventas	Senior	No
267	Admin y mkt	Junior	No
268	Administración	Senior	No
269	Marketing	Senior	Si
270	Finanzas	Pasante	No
271	Atención al cliente (recepción	Junior	Si
272	Operaciones Turismo	Senior	No
273	Adm/Contable	Senior	Si
274	Gastronomía	Junior	No
275	administración	Junior	No
276	RRHH	Pasante	Si
277	Comercial	Senior	No
278	marketing digital	Junior	Si
279	Administración	Junior	Si
280	RR.HH.	Junior	Si
281	legales	Junior	No
282	contaduría	Junior	Si
283	Ch corporativo	Junior	No

Encuestado	Área de trabajo	Puesto de trabajo	¿Sos feliz en el trabajo?
284	Contable	Senior	Si
285	presupuesto y control de gest	Junior	Si
286	Research	Pasante	Si
287	general	Senior	No
288	Marketing	Pasante	Si
289	Administración	Senior	Si
290	Industria farmacéutica	Junior	No
291	Administración	Junior	Si
292	investigación y desarrollo	Senior	No
293	Comunicación y Marketing	Junior	Si
294	Atención al cliente	Junior	Si
295	administración	Junior	No
296	Sabores	Pasante	Si
297	RR.HH.	Senior	No
298	Sistemas	Senior	Si
299	Marketing	Pasante	Si
300	Recursos Humanos	Junior	Si

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance/Flexibilidad
1	3	3	4	4
2	2	3	4	2
3	4	4	4	4
4	3	4	3	4
5	3	4	4	4
6	3	3	3	4
7	3	3	4	4
8	4	3	3	1
9	2	2	4	4
10	3	4	4	4
11	3	3	4	3
12	3	4	3	4
13	3	2	2	3
14	3	3	3	2
15	2	2	3	3
16	3	3	2	4
17	3	3	3	3
18	3	3	2	3
19	4	4	3	2
20	2	4	4	3
21	4	3	4	4
22	3	3	4	4
23	2	2	4	4
24	3	2	4	4
25	4	3	3	4
26	3	3	3	4
27	4	4	4	4
28	2	2	4	4
29	4	4	4	4
30	3	2	2	3
31	2	2	3	4
32	3	3	4	3
33	3	4	3	4
34	3	3	3	4
35	3	4	2	4
36	4	4	4	3
37	4	4	4	3
38	4	4	4	3
39	3	3	4	4
40	4	3	4	4
41	4	2	1	0

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance/Flexibilidad
42	3	3	3	4
43	2	4	4	4
44	2	3	4	4
45	3	4	3	3
46	3	2	4	4
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	3	3	4	4
50	4	4	3	3
51	4	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	3	4	4
54	2	1	3	3
55	4	1	4	3
56	3	3	3	4
57	4	3	4	2
58	3	2	3	4
59	2	4	2	3
60	3	3	4	4
61	4	4	4	3
62	3	3	4	4
63	3	4	4	4
64	3	4	4	3
65	4	2	4	4
66	4	4	2	4
67	2	3	4	4
68	2	3	4	4
69	3	3	3	4
70	4	3	3	4
71	2	3	3	4
72	2	3	1	2
73	3	4	4	4
74	3	3	4	3
75	3	3	3	4
76	3	3	3	4
77	4	4	4	4
78	3	3	4	4
79	3	3	4	3

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance/Flexibilidad
80	4	2	3	4
81	3	4	4	4
82	3	4	4	4
83	3	3	1	4
84	3	4	4	4
85	3	3	3	4
86	3	2	2	2
87	3	3	3	4
88	2	2	3	3
89	1	1	3	4
90	2	2	3	4
91	3	2	4	4
92	3	4	3	3
93	3	3	4	4
94	4	4	4	4
95	1	1	1	2
96	4	2	2	4
97	4	4	3	3
98	4	4	4	4
99	3	2	4	4
100	2	2	4	4
101	4	3	3	3
102	3	3	4	4
103	4	4	4	4
104	4	4	4	4
105	4	4	4	4
106	3	3	1	4
107	2	1	4	4
108	4	4	4	4
109	2	2	4	4
110	4	2	2	4
111	2	2	3	3
112	4	2	3	2
113	3	3	3	4
114	4	4	4	3
115	3	3	3	3
116	4	2	4	4
117	3	4	4	4
118	4	3	4	3
119	3	4	3	4
120	4	4	4	4
121	4	2	3	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance/Flexibilidad
122	4	4	4	4
123	3	3	4	4
124	3	4	4	4
125	4	3	4	2
126	3	0	4	1
127	3	2	4	4
128	4	3	3	3
129	3	3	4	4
130	3	4	4	4
131	2	2	4	4
132	3	3	4	4
133	2	2	3	3
134	4	4	1	1
135	3	3	4	4
136	1	0	2	2
137	2	3	3	2
138	4	4	3	4
139	3	3	4	4
140	4	3	4	3
141	4	2	3	3
142	4	3	3	4
143	4	3	4	3
144	3	3	4	4
145	4	4	4	4
146	4	4	4	4
147	3	3	3	3
148	3	4	4	4
149	4	3	2	2
150	4	4	4	4
151	2	2	3	3
152	3	3	4	4
153	2	2	4	3
154	2	4	4	3
155	3	3	3	3
156	3	1	4	2
157	3	4	4	3
158	4	4	4	4
159	3	4	4	4
160	4	4	4	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance /Flexibilidad
161	4	3	3	3
162	3	3	4	4
163	4	4	4	4
164	4	4	4	4
165	4	3	3	4
166	4	4	4	4
167	4	4	3	4
168	4	4	4	4
169	4	4	4	4
170	4	4	4	4
171	4	4	4	4
172	4	4	4	4
173	4	4	3	3
174	4	4	3	4
175	4	2	4	3
176	4	4	3	4
177	4	4	3	4
178	4	4	4	3
179	4	4	3	3
180	4	4	4	3
181	4	3	4	4
182	3	3	4	3
183	4	4	3	4
184	4	4	3	4
185	4	3	2	2
186	3	4	4	4
187	4	4	4	4
188	4	4	4	4
189	4	3	4	4
190	4	4	3	2
191	4	4	4	3
192	1	2	3	3
193	3	4	4	4
194	4	4	4	3
195	3	3	4	4
196	3	3	4	4
197	3	4	4	4
198	3	3	3	2
199	2	0	3	3
200	2	3	3	3
201	3	3	4	4
202	3	4	4	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance /Flexibilidad
203	3	3	4	4
204	4	4	3	4
205	4	3	3	4
206	4	3	3	4
207	4	3	4	4
208	3	3	4	4
209	3	4	3	4
210	3	2	2	2
211	4	4	4	4
212	4	3	4	4
213	2	2	4	4
214	4	3	2	4
215	4	3	4	4
216	3	2	4	4
217	3	3	4	4
218	4	4	4	4
219	4	2	4	4
220	3	2	4	1
221	3	4	4	3
222	4	4	3	2
223	3	3	3	4
224	3	3	4	3
225	3	3	4	4
226	4	4	4	4
227	3	3	4	4
228	3	3	4	3
229	2	3	2	4
230	3	3	3	4
231	4	4	4	4
232	3	3	4	4
233	2	3	4	4
234	3	1	3	4
235	2	4	4	4
236	2	2	3	3
237	2	2	1	1
238	3	3	3	4
239	2	4	4	4
240	3	3	4	4
241	3	4	3	4
242	3	4	4	3
243	3	3	4	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance /Flexibilidad
244	4	4	4	4
245	3	3	4	4
246	2	3	2	3
247	3	2	1	3
248	3	3	4	4
249	4	4	3	4
250	2	2	4	3
251	4	4	4	4
252	4	4	4	4
253	2	2	2	2
254	3	3	4	4
255	3	3	2	4
256	2	4	4	3
257	3	3	3	4
258	3	3	3	3
259	3	1	4	2
260	3	4	4	3
261	4	4	4	4
262	4	3	4	4
263	3	3	3	3
264	1	3	2	0
265	3	1	4	3
266	3	0	2	2
267	3	1	4	4
268	1	2	2	4
269	3	3	4	4
270	2	2	3	4
271	4	3	4	4
272	4	3	3	4
273	3	4	4	4
274	3	4	4	4
275	3	3	3	4
276	3	2	4	4
277	3	3	4	4
278	3	2	3	4
279	4	3	3	3
280	3	3	4	3
281	4	4	3	3
282	3	2	4	4
283	2	3	4	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Salario	Beneficios	Clima Laboral	Work-life balance /Flexibilidad
284	4	2	4	1
285	2	2	3	3
286	2	4	4	4
287	2	4	2	4
288	4	4	4	4
289	3	3	3	4
290	3	3	4	3
291	2	0	3	4
292	1	1	3	4
293	3	3	3	4
294	4	4	2	3
295	3	3	3	4
296	4	4	4	4
297	1	1	2	4
298	2	3	4	3
299	2	1	1	4
300	3	3	2	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
1	4	4	3	4
2	4	3	4	3
3	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	4	4	4	3
6	4	4	3	3
7	3	3	4	3
8	3	3	4	4
9	3	4	3	4
10	4	3	3	4
11	0	1	0	4
12	4	3	4	3
13	3	4	4	4
14	2	2	3	2
15	2	4	4	3
16	3	3	2	3
17	4	3	4	3
18	1	2	1	1
19	3	4	4	4
20	2	4	4	4
21	3	2	3	3
22	3	3	3	3
23	4	3	2	1
24	4	4	2	3
25	3	4	3	4
26	3	2	3	4
27	4	3	3	4
28	4	3	3	3
29	3	3	3	4
30	3	2	2	2
31	4	4	4	4
32	3	2	2	2
33	4	3	4	3
34	3	3	4	4
35	3	3	2	4
36	4	4	3	0
37	4	4	3	0
38	4	4	3	0
39	4	2	4	4
40	4	3	2	3
41	0	1	0	2

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
42	4	4	3	3
43	4	4	2	4
44	4	3	3	3
45	3	4	3	2
46	3	3	3	4
47	4	4	4	4
48	2	2	3	4
49	3	3	4	4
50	3	3	3	4
51	4	1	3	3
52	4	4	4	4
53	3	4	3	4
54	3	3	3	2
55	4	3	4	4
56	3	4	3	3
57	4	4	3	4
58	4	1	4	4
59	4	4	4	3
60	4	4	2	3
61	3	3	1	3
62	4	3	3	3
63	4	4	4	4
64	3	3	4	3
65	4	4	4	4
66	3	4	4	3
67	4	4	3	3
68	4	3	4	2
69	3	4	4	3
70	3	4	4	2
71	4	3	1	2
72	2	4	3	3
73	3	4	4	4
74	3	3	3	3
75	3	3	2	4
76	4	3	3	4
77	4	2	4	4
78	4	3	4	4
79	3	3	3	3

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
80	4	4	4	4
81	4	4	4	4
82	4	4	2	4
83	4	3	4	4
84	4	4	4	4
85	3	2	3	4
86	2	3	2	4
87	3	2	2	2
88	3	2	3	4
89	4	4	2	2
90	3	3	4	4
91	4	3	4	4
92	2	4	3	4
93	4	4	4	3
94	4	4	4	4
95	2	2	2	1
96	4	4	3	3
97	3	3	3	2
98	4	4	3	4
99	4	3	3	4
100	3	4	3	0
101	4	3	3	3
102	4	4	4	4
103	4	3	3	4
104	4	4	4	4
105	4	4	3	4
106	4	4	4	1
107	4	4	4	4
108	3	3	3	4
109	4	3	3	1
110	2	3	3	3
111	3	3	2	1
112	3	0	2	2
113	2	3	3	4
114	2	3	3	4
115	3	3	3	3
116	2	4	4	2
117	3	3	3	4
118	3	3	2	2
119	4	4	3	3
120	4	4	4	4
121	2	2	3	3

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
122	4	4	4	2
123	3	3	2	3
124	4	4	3	4
125	0	0	2	3
126	3	4	2	3
127	4	3	2	3
128	2	2	3	2
129	4	3	3	2
130	4	3	3	4
131	2	1	4	2
132	4	3	2	4
133	3	3	3	3
134	1	4	4	1
135	3	3	3	4
136	3	3	4	2
137	3	2	2	3
138	3	3	2	3
139	3	3	3	3
140	3	4	3	3
141	4	4	2	4
142	4	4	3	3
143	3	3	3	4
144	4	4	3	3
145	4	4	4	4
146	4	4	3	3
147	3	3	3	3
148	4	4	4	4
149	3	3	4	4
150	4	4	4	4
151	2	3	2	2
152	4	3	2	4
153	4	3	4	4
154	4	3	3	4
155	3	3	3	3
156	3	3	1	3
157	4	4	3	3
158	4	4	4	4
159	4	4	3	2
160	3	4	2	2

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
161	4	4	3	2
162	4	4	3	4
163	4	4	4	4
164	4	4	4	4
165	2	3	3	3
166	4	4	3	4
167	3	3	2	4
168	4	4	4	4
169	3	3	2	2
170	4	4	2	2
171	3	3	3	2
172	4	3	3	2
173	4	4	3	3
174	3	3	3	2
175	4	4	4	2
176	3	3	3	2
177	4	4	3	2
178	4	3	3	2
179	4	4	3	3
180	4	3	3	2
181	4	3	3	2
182	4	4	4	4
183	3	3	3	3
184	3	3	3	3
185	3	3	4	4
186	4	4	4	3
187	4	4	4	4
188	4	4	4	4
189	4	4	3	3
190	4	4	4	2
191	3	3	3	3
192	3	3	1	2
193	3	3	4	3
194	3	3	4	4
195	4	4	4	4
196	3	3	3	2
197	4	4	3	3
198	2	3	2	3
199	4	3	1	0
200	4	4	3	4
201	4	4	4	3
202	3	3	3	3

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
203	4	4	3	3
204	3	4	4	3
205	3	3	4	0
206	3	4	2	3
207	3	3	4	4
208	4	3	1	2
209	4	4	3	4
210	2	2	2	2
211	4	3	3	3
212	4	4	4	4
213	4	4	4	4
214	4	4	3	4
215	2	3	1	3
216	3	4	4	4
217	0	4	3	3
218	4	4	4	4
219	4	3	4	4
220	2	3	3	1
221	3	3	4	3
222	4	4	4	2
223	4	4	4	4
224	2	4	4	4
225	3	3	3	4
226	4	4	4	4
227	3	3	3	2
228	3	3	4	3
229	4	3	3	0
230	4	3	3	3
231	4	4	4	4
232	4	3	3	3
233	3	3	4	4
234	3	4	4	4
235	2	0	4	0
236	2	3	2	2
237	3	3	2	2
238	3	4	4	4
239	1	4	2	4
240	4	3	3	4
241	4	3	3	3
242	3	4	4	4
243	3	4	4	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
244	4	4	2	4
245	4	3	2	4
246	3	4	3	2
247	4	3	3	3
248	4	4	4	4
249	3	3	3	3
250	4	3	4	4
251	4	2	4	4
252	4	4	4	4
253	0	2	2	2
254	4	4	4	3
255	1	2	2	0
256	4	3	3	4
257	4	4	4	2
258	3	3	3	3
259	3	3	1	3
260	4	4	3	3
261	4	4	4	4
262	4	3	3	3
263	4	2	2	3
264	3	2	3	0
265	4	3	4	4
266	2	2	1	1
267	4	3	4	1
268	4	1	1	2
269	4	4	3	4
270	4	2	2	2
271	4	3	3	2
272	4	3	4	4
273	3	3	4	3
274	3	2	3	4
275	3	3	3	3
276	4	4	4	3
277	4	4	4	4
278	4	4	4	3
279	2	3	3	4
280	4	3	4	4
281	3	3	3	4
282	3	3	3	4
283	3	3	3	4

Encuestado	¿Cuánto crees que influyen estos factores en tu felicidad en el trabajo?			
	Relación con el jefe	Productividad	Estabilidad laboral	Desarrollo de carrera
284	0	2	4	0
285	3	3	3	2
286	3	3	3	4
287	3	4	4	4
288	4	3	3	3
289	2	3	3	2
290	4	3	3	4
291	4	3	4	0
292	4	0	0	2
293	4	3	3	4
294	3	3	3	3
295	4	4	4	4
296	4	4	4	4
297	3	1	1	4
298	3	2	2	1
299	4	3	3	4
300	4	4	3	4

Encuestado	Que otros factores consideras que impacta en la felicidad laboral?
2	Tiempo libre
3	Horarios/ vacaciones
6	Experiencia y capacitacion
9	LA libertad de participar en las decisiones y de crear soluciones
11	roderase de buena gente
12	La familia
15	satisfaccion personal
17	generar oportunidades a otros, ver felices a otros empleados
19	Crecimiento personal
22	Que existan propuestas desafiantes.
23	Relaciones con compañeros
26	Tener espacio para proponer, opinar, hacer
31	El trato de los clientes!!!
33	La familia
34	Pasion por el trabajo
39	no tan relevante pero el tiempo de viaje me parece un factor relevante.
41	Mis compañeros
46	Comedor rico
50	Formación
59	La buena relación con los compañeros de trabajo
63	Horario flexible

Encuestado	Que otros factores consideras que impacta en la felicidad laboral?
65	Ns/Nc
67	el ambiente laboral para mi es el mas importante
71	Distancia/viaje al trabajo
72	buen ambiente laboral, equidad, motivación y posibilidad de desarrollo
75	Reconocimiento
78	Ambiente organizado, limpieza, empresas con buena reputación sobre su rse
81	Tener objetivos claros
83	Viajes al exterior
84	Aprender
85	Tener espacio para proponer, opinar, hacer
86	flexibilidad horaria
88	Reconocimiento
92	Flexibilidad de horarios
93	Flexibilidad horaria, evaluacion de aumento semestral
94	ambiente laboral
95	Horario
99	Libertad para trabajar
100	cercanía a mi casa
102	Reconocimiento
103	LOS INCENTIVOS
104	los compañeros
105	trabajo en equipo, reconocimiento
106	compañeros del trabajo
107	Buena alimentacion
113	capacitación, contenido del puesto
116	Trabajar de lo que te gusta
117	Reconocimiento / feedback
118	Qué el clima sea bueno
119	compañeros
120	Confianza
121	Distancia al trabajo, demasiado viaje hasta el trabajo puede provocar mal humor en el trabajador
123	mi equipo de trabajo
124	El compromiso con tu trabajo
131	Versatilidad
133	Vocación
136	Trabajar con amigos
139	Health
140	People around me
142	Commodities
144	Culture
145	Freedom
147	Motivation
148	Company value and culture
149	Furthering my studies
150	Working conditions

Encuestado	Que otros factores consideras que impacta en la felicidad laboral?
152	Challenging objectives
153	Salary
155	Motivation
156	Salary and work content
157	Career development
158	Good culture
159	Cultural awareness
160	Social responsibility
161	Seeing value in what I do
162	Responsibility
163	Happy hour/fun work events
164	Team
166	Responsibilities,colleagues
167	The distance between work and home
168	Team
169	Cultural awareness
170	Networking
171	Corporate culture alignment
172	Sustainability programs
173	Social networking
174	Having a good relationship with my peers
176	Sustainability
177	Possibility of traveling
178	Sustainability
179	Team work
180	Social responsibility
181	Friends
186	Colleagues
189	Team work
190	To have a meaningful job
194	Pago en termino
196	que tenga una ubicación
197	Ambiente laboral
200	Nuevos proyectos , el crecimiento del patrimonio activo que implica un impacto en beneficios futuros en todo nivel
203	Capacitaciones y buen trato del jefe
204	Elementos de trabajo
205	relaciones sociales
207	El reconocimiento de lo bien hecho.
209	El reconocimiento de logros
213	Distancia
217	El contacto con otros, la independencia para manejar los horarios, la resolución de problemas.
222	To have a meaningful job
223	la posibilidad de realizar libremente mi trabajo. q me pueda expresar en cada plato asi como modificar para bien las recetas

224	Hacer lo que me apasiona
227	Posibilidad de trabajar afuera, vacaciones
229	Realización personal
237	Horario flexible
240	El reconocimiento, elaboración de un plan de carrera claro.
241	El salario
243	Relación con mis compañeros de equipo y colegas
244	La flexibilidad en el crecimiento personal
246	Mi familia
247	la exigencia
248	Tecnología
249	La relación entre compañeros
251	Horario
253	El puto país en el que estoy
255	Relación con la carrera que estudio.
257	Compañerismo
264	Trato con las subsidiarias
266	Amor
267	Pyme familiar. Quiero cambiar de aire
271	la buena predisposición, el buen trato
272	Relación con los compañeros de trabajo
274	Estar en blanco
276	Aprendizaje, feedback regularmente, sentirse parte
277	Ninguno
278	tener tareas, que el lugar sea lindo
281	relación con compañeros de trabajo
283	El tipo de empresa que sea. Muy cerrada l abierta
289	Feedback y evaluación de desempeño
292	la motivación
293	Cercanía, trabajé dos años en un laboratorio nacional muy importante con muy buen sueldo y muchos beneficios que casi nadie tiene, pero el ambiente de trabajo y la lejanía a mi casa me hacían infeliz. Hoy trabajo a cuerdas de mi casa de lo que me gusta con un sueldo menor y soy más feliz
295	compañerismo
299	Equipo de trabajo
300	Los reconocimientos

Encuestado	Como crees que puede aumentar tu felicidad laboral?
2	Más tiempo libre y de descanso
3	Reconocimiento por tus logros
6	Que todos los factores se unan en común. Salario/ambiente laboral/flexibilidad/capacitacion y experiencia
7	Mejora en el espacio y elementos de trabajo
9	Con menos horas de trabajo y más beneficios
11	Con menos cargas impositivas
12	Haciendo crecer a la empresa
15	Trabajando menos
17	tener oportunidad de seguir desarrollando el negocio
19	Con el desarrollo y crecimiento del emprendimiento
24	Con mayor reconocimiento
26	Cambio
27	Buen ambiente y buen salario
31	Trabajando menos horas
32	Home office
33	Haciendo crecer a la empresa
36	Más sueldo
37	Más sueldo
38	Más sueldo
39	En particular me siento estancada en mi puesto y busco una mejora laboral, un lugar donde pueda aprender nuevas cosas, desarrollar skills y tener mayor responsabilidad.
41	El día a día
46	Bonos
50	ascensos/viajes al exterior
55	Trabajando en un ambiente no tóxico y en blanco
59	Que me aumenten el sueldo o reduzcan mi horario de trabajo (trabajo 9 horas diarias, de Lunes a Viernes)
65	Independencia
67	Teniendo mas tiempo para distender
71	Cambiando la actividad por algo que me guste más
72	mejorando la motivación por parte de mis superiores, más flexibilidad horaria, más equidad y mejor ambiente laboral
73	Reconocimiento por parte de los superiores
75	Más salario
76	Mejorando el ambiente laboral y la posibilidad de desarrollo de carrera
78	Compromiso de los directivos, flexibilidad laboral, incentivos, premios por méritos, confiabilidad
79	Mediante la confianza y la libertad
80	Mayor sueldo
81	No teniendo un trabajo tan invasivo con respecto a mi vida
83	Mejor salario
84	Mayores desafíos
85	Cambio
86	Plan d carrera
93	Equipo de trabajo bueno

Encuestado	Como crees que puede aumentar tu felicidad laboral?
94	generando un buen clima y un reconocimiento laboral
95	Libertad
96	-
99	Trabajando en lo que me gusta
100	mejorando el salario
102	Reconocimiento
103	SIN TANTAS PRESIONES
104	Compartir momentos con mis compañeros
105	mas salario
106	posibilidad de crecimiento
107	Gimnasio inside
115	Mejorando los puntos
117	Por el momento estoy bastante feliz. Nada para agregar.
119	Más salario y cumplimiento del horario (no horas extra)
120	Ya que concie el que varios ítems sociales están cubiertos, el monetario y más días de vacaciones
121	Si existiera una motivacion correcta para el empleado (salario/ambiente laboral/estabilidad), todos saldrian beneficiados
123	con mayor consciencia de mis jefes de que somos personas y tenemos una vida fuera de la oficina
124	Reconocimiento por los logros
131	Aumentando mi sueldo y reduciendo la jornada, así como el ambiente laboral
133	Rotación de tareas
136	Aumentando sueldo y aparejando trabajo entre compañeros
139	More outdoor. Work smart not hard culture
140	I feel confident and happy
144	The people and environment are my biggest motivators at work
145	Education
147	More opportunities
148	Smooth teamwork; nice people around
149	By helping me reach the highest educational level
150	Challenges
152	Constant follow up with my boss
155	More opportunities
156	Achievement
157	Career Plan and possibilities to grow
163	Better food
164	Massive
166	Good atmosphere
167	Spend more time With my family and friend
168	Massive
186	by finding small gaps where to relax
194	Con. Un aumento sin duda
196	Con una mejor distribución de tareas
197	Menos horas de trabajo
200	si tuviera la misma productividad en menor tiempo de trabajo

Encuestado	Como crees que puede aumentar tu felicidad laboral?
203	Arreglo de tiempos para no estar corriendo permanentemente con todas las tareas
204	Haciendo actividades extra laborales para beneficio del grupo, reconocimiento
205	Los beneficios son muy importantes
207	Trabajar de manera independiente se torna inestable, por lo cual la estabilidad en los tiempos que corren ayudaría mucho
209	Habiendo más posibilidades de desarrollo
210	Mejor remuneracion, mas companierismo.
217	Ganando mas dinero.
220	Dedicandome a lo que me gusta
223	Con materia prima ilimitada para tener mas libertad al cocinar
224	No dejarme invadir por problemas laborales en mi vida privada
227	Encontrar un trabajo que me apasione y asi poder disfrutarlo
229	Cambiando por una trabajo que sea mi vocación aunque gane menos dinero
235	jefes que den ordenes mas claras.
237	Más sueldo
239	Flexibilidad horaria y veneficios de comedor
240	Teniendo un mayor reconocimiento (no necesariamente económico), que se deleguen tareas más atractivas y desafiantes y un plan de carrera visible o claro o por lo menos diagramado a largo plazo.
243	Con una buena gestión del desarrollo
244	Que se reconozcan los méritos personales
246	Aumentando mi salario
248	Cercanía de lugar de trabajo a mi domicilio
249	Incentivando los superiores el trabajo en equipo en lugar de la competencia entre empleados
252	Dando más beneficios
253	Terminando la carrera universitaria (medicina) y trabajar al fin de lo q me gusta!
255	Cambiar a algún trabajo relacionado con lo que estudio.
257	Reconocimiento
264	El cliente no permite que se cumplan ciertos beneficios corporativos
266	Salario
267	Canbiandome
269	Si, siempre.
274	Horarios ideales
277	Que los factores nombrados anteriormente sean todo con el puntaje que puse
278	teniendo más tareas para que se me pase más rapido
281	cambiando de trabajo
283	Trabajando de una manera, más flexible y no tan tensa. Y que lo jefes/ gerentes puedan solucionar los problemas que dificultan el quehacer de tu tarea diaria
289	Nivelando siempre para arriba los conceptos anteriores
290	Posibilidad de crecimiento profecional y salarial
291	Realizando carrera
292	Con Motivacion y reconocimiento
293	Salario ambiente cercanía o home office

Encuestado	Como crees que puede aumentar tu felicidad laboral?
295	Si sabes sobre tu trabajo no es necesario que te diga lo que tenes que hacer
297	Reconocimiento desafios
299	Promoviendo mas proyectos de todo el area.
300	Con un mayor salario
267	Pyme familiar. Quiero cambiar de aire
271	la buena predisposición, el buen trato
272	Relacion con los compañeros de trabajo
274	Estar en blanco
276	Aprendizaje, feedback regularmente, sentirse parte
277	Ninguno
278	tener tareas, que el lugar sea lindo
281	relación con compañeros de trabajo
283	El tipo de empresa que sea. Muy cerrada l abierta
289	Feedback y evaluación de desempeño
292	la motivacion
293	Cercanía, trabaje dos años en un laboratorio nacional muy importante con muy buen sueldo y muchos beneficios que casi nadie tiene, pero el ambiente de trabajo y la lejanía a mi casa me hacian infeliz. Hoy trabajo a cuerdas de mi casa de lo que me gusta con un sueldo menor y soy mas feliz
295	compañerismo
299	Equipo de trabajo
300	Los reconocimientos

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
1	Pocas oportunidades de carrera
2	mucha carga horaria
3	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
4	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
5	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
6	No reconocimiento de logros
7	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
8	No es el trabajo del que me gustaría vivir.
9	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
10	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
11	Pocas oportunidades de carrera
12	Mala comunicación con superiores
13	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
14	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
15	alta carga impositiva
16	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
17	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
18	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
19	Faltas en sistemas
20	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros
21	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
22	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
23	Mala comunicación con superiores, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
24	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
25	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
26	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
27	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
28	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros
29	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
30	Mala comunicación con superiores
31	No reconocimiento de logros
32	Salarios no competitivos, Mala relación con jefes y pares
33	Mala comunicación con superiores
34	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
35	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
36	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
37	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
38	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
39	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
40	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
41	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
42	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
43	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
44	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
45	Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
46	Salarios no competitivos
47	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
48	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
49	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
50	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No hay lugar para nuevas ideas
51	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Mala relación con jefes y pares
52	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
53	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera
54	Salarios no competitivos
55	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera
56	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
57	No reconocimiento de logros
58	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
59	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Mala relación con jefes y pares
60	No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
61	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
62	Falta de beneficios
63	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
64	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
65	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
66	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera

67	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
68	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala predisposicion/ actitud de compañeros de trabajo
69	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
70	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
71	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros
72	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
73	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
74	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros
75	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
76	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, mal ambiente laboral
77	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
78	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
79	Salarios no competitivos
80	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
81	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Invasión del trabajo en la vida personal. Nunca dejó de trabajar
82	Mala comunicación con superiores, Mala relación con jefes y pares
83	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
84	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
85	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
86	Pocas oportunidades de carrera
87	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
88	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
89	No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
90	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros
91	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
92	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares

93	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
94	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
95	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
96	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Mala relación con jefes y pares
97	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
98	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
99	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
100	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera
101	Mala comunicación con superiores, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
102	No reconocimiento de logros
103	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
104	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
105	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
106	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No hay lugar para nuevas ideas
107	No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
108	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
109	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
110	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
111	Pocas oportunidades de carrera
112	Salarios no competitivos, Falta de beneficios
113	Mala comunicación con superiores, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
114	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
115	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
116	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
117	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
118	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
119	que se extienda el tiempo de trabajo
120	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
121	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
122	Compañeros molestos
123	No reconocimiento de logros
124	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
125	Salarios no competitivos, No hay lugar para nuevas ideas
126	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas
127	Mala comunicación con superiores
128	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
129	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
130	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
131	Salarios no competitivos
132	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
133	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
134	Salarios no competitivos, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
135	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
136	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Poco compañerismo
137	Lack of benefits, Bad relationship with boss/partners
138	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Non career opportunities
139	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career opportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners, Bad fashion
140	Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career opportunities, Bad relationship with boss/partners
141	Bad relationship with boss/partners
142	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
143	Poor communication with leaders, lack of recognition, Non career opportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
144	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
145	Poor communication with leaders, Non competitive wage, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
146	Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
147	Poor communication with leaders, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
148	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
149	Non career oportunities
150	Non career oportunities, No place for new ideas
151	lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
152	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities
153	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
154	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
155	Poor communication with leaders, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
156	lack of recognition, Non career oportunities
157	Poor communication with leaders, Non career oportunities, No place for new ideas
158	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners, Others
159	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
160	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, No place for new ideas
161	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
162	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
163	Non competitive wage, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
164	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
165	Non competitive wage, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
166	Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
167	Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
168	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
169	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
170	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
171	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Bad relationship with boss/partners
172	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Bad relationship with boss/partners
173	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
174	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Bad relationship with boss/partners
175	Salarios no competitivos, Mala relación con jefes y pares
176	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
177	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
178	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
179	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
180	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Bad relationship with boss/partners
181	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Bad relationship with boss/partners
182	Poor communication with leaders, Non competitive wage, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
183	Non competitive wage, Lack of benefits, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
184	Non competitive wage, Lack of benefits, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
186	lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
187	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, No place for new ideas, Bad relationship with boss/partners
188	Poor communication with leaders, Lack of benefits, lack of recognition, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
189	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Lack of benefits, Non career oportunities, Bad relationship with boss/partners
190	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Bad relationship with boss/partners
191	Lack of benefits

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
192	Pocas oportunidades de carrera
193	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
194	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
195	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
196	Falta de beneficios
197	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
198	Mala comunicación con superiores
199	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
200	Mala relación con empleados a cargo
201	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
202	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
203	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
204	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
205	Mala relación con jefes y pares
206	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
207	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
208	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
209	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
210	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Mala relación con jefes y pares
211	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
212	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
213	Mala relación con jefes y pares
214	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
215	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
216	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
217	Falta de beneficios
218	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
219	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
220	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
221	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
222	Poor communication with leaders, Non competitive wage, Bad relationship with boss/partners
223	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
224	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
225	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios
226	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros
227	No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas
228	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
229	Cambio de rumbo
230	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
232	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
233	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
234	No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
235	Mala comunicación con superiores, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
237	No reconocimiento de logros
238	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Mala relación con jefes y pares
239	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
240	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
241	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera
242	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
243	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
244	Mala comunicación con superiores, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
246	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
247	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas
248	Distancia hogar al trabajo

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
249	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
251	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
252	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
253	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
254	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
255	Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
257	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
262	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
263	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
264	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera
265	No reconocimiento de logros
266	Salarios no competitivos
267	Pocas oportunidades de carrera
268	Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas
269	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
270	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
271	Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
272	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
273	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
274	Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, No hay lugar para nuevas ideas
275	Salarios no competitivos, Mala relación con jefes y pares
276	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
277	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
278	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros
279	Falta de beneficios
280	No reconocimiento de logros
281	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares
282	Mala comunicación con superiores, Pocas oportunidades de carrera
283	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No hay lugar para nuevas ideas

Encuestado	Cuales de estos factores crees que te hacen infeliz en el trabajo?
284	Salarios no competitivos
285	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
286	Mala comunicación con superiores
287	No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
288	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
289	Mala comunicación con superiores, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Mala relación con jefes y pares
290	Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera
291	Salarios no competitivos, Falta de beneficios
292	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
293	Salarios no competitivos, Mala relación con jefes y pares
294	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera
295	Mala relación con jefes y pares
296	Salarios no competitivos, Falta de beneficios
297	Mala comunicación con superiores, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
298	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, Pocas oportunidades de carrera, No hay lugar para nuevas ideas
299	Mala comunicación con superiores, Salarios no competitivos, No hay lugar para nuevas ideas, Mala relación con jefes y pares
300	Salarios no competitivos, Falta de beneficios, No reconocimiento de logros, Pocas oportunidades de carrera, Mala relación con jefes y pares



LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

AGENDA:

- Objetivos
- Marco teórico
- Metodología
- Resultados y análisis de encuestas y entrevista con el experto
- Conclusiones



OBJETIVOS



- Determinar si los trabajadores son felices en su trabajo.
- Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en su trabajo.
- Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.

Felicidad en el trabajo

Felicidad \ Satisfacción

Marco
Teórico

Factores que
Influyen

FELICIDAD EN EL TRABAJO - CONCEPTO

"La felicidad organizacional es una responsabilidad de la empresa. La felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores." (Ignacio Fernandez, 2015)

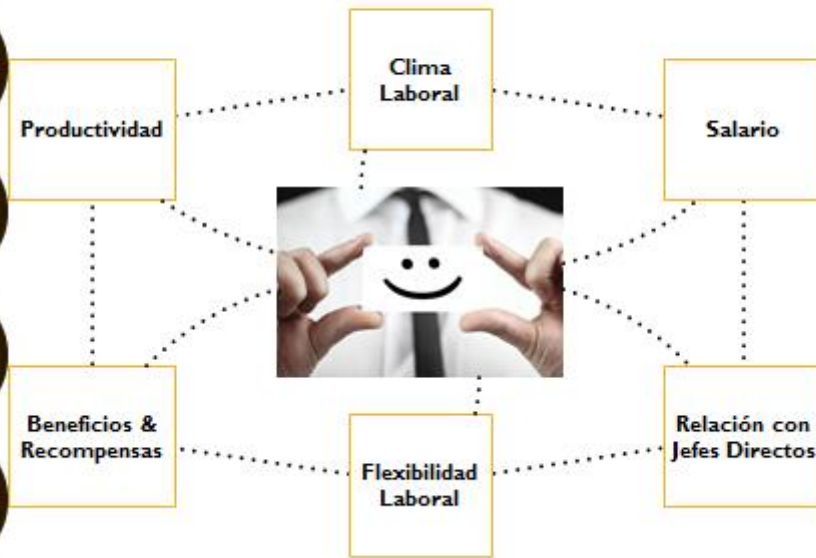


FELICIDAD VS SATISFACCIÓN VS MOTIVACIÓN

SATISFACCIÓN → Conjunto de sentimientos y emociones con que los empleados ven su trabajo (Davis y Newstrom)

FELICIDAD LABORAL → Estado de plenitud en cada instante que perdura a pesar de cualquier adversidad (Richard)

FACTORES QUE INFLUYEN



METODOLOGÍA

- ENCUESTAS A TRABAJADORES ARGENTINOS Y DE TODO EL MUNDO.
- ENTREVISTA A EXPERTO DEL TEMA.

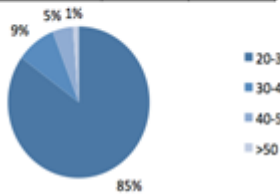
LUIS MARÍA CRAVINO



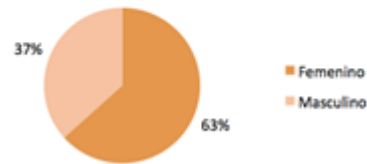
ENCUESTAS



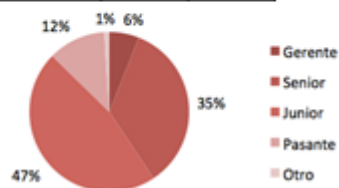
Edad		
20-30	85%	255
30-40	9%	27
40-50	5%	14
>50	1%	4
Total	100%	300



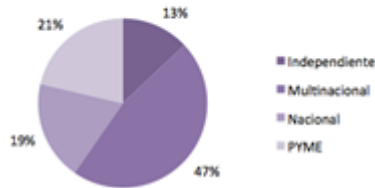
Género		
Femenino	63%	190
Masculino	37%	110
Total	100%	300



Puesto de trabajo		
Gerente	6%	18
Senior	35%	104
Junior	47%	140
Pasante	12%	35
Otro	1%	3
Total	100%	300



Tipo de empresa		
Independiente	13%	39
Multinacional	47%	140
Nacional	19%	57
PYME	21%	64
Total	100%	300

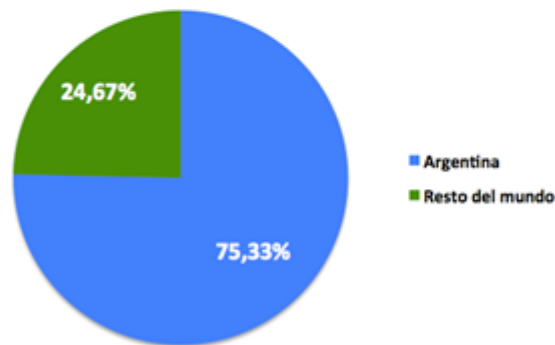


MUESTRA ENCUESTA

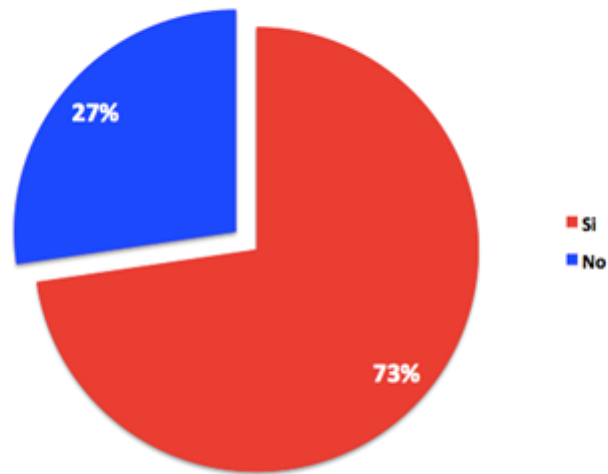
300 trabajadores encuestados

Total muestra	
Alemania	7
Argentina	226
Australia	5
Brasil	4
Chile	3
China	4
Colombia	1
Ecuador	1
España	3
Francia	5
Holanda	1
Irlanda	1
Israel	1
Italia	6
Japón	2
Kenya	3
Marruecos	3
Peru	2
UK	4
Uruguay	7
USA	9
Venezuela	2
Total	300

Total muestra	
Argentina	226
Resto del mundo	74
Total	300

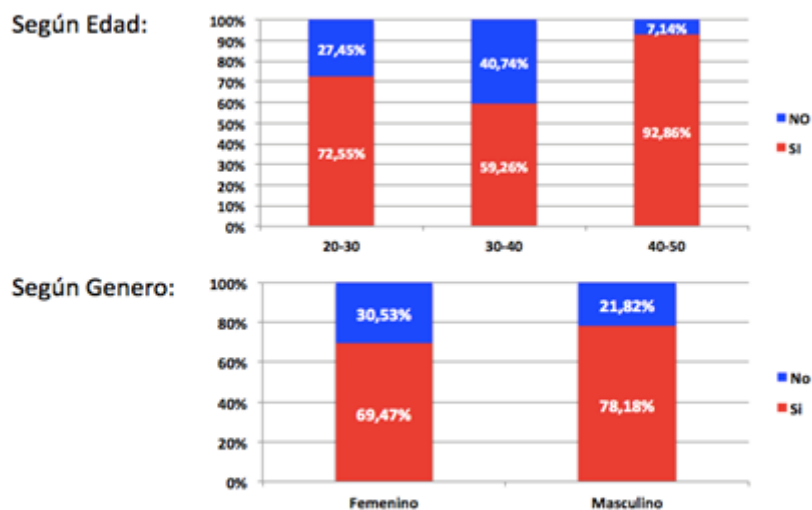


¿SOS FELIZ EN EL TRABAJO?



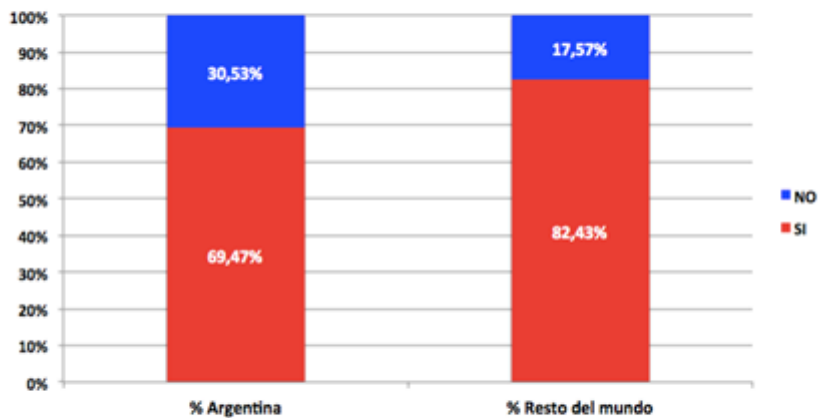
"Se puede medir la felicidad de manera muy simple: preguntando." (Cravino)

¿SOS FELIZ EN EL TRABAJO?



"Hay mucha más diferencia de género que de generaciones. Las generaciones no tienen fundamentos científicos. La felicidad no cambia por las generaciones cambia por los tipos de persona, y sí, hay muchísimas más diferencias de género que de generación." (Cravino)

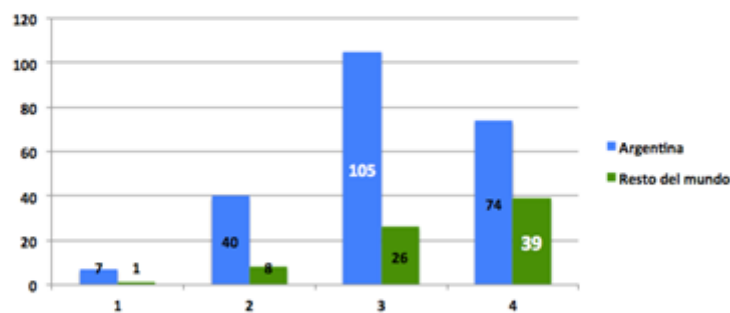
¿SOS FELIZ EN EL TRABAJO?



¿CUÁNTO CONSIDERAS QUE INFLUYEN LOS SIGUIENTES FACTORES EN TU FELICIDAD EN EL TRABAJO?

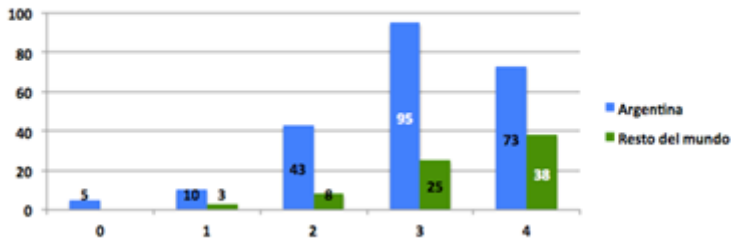
Siendo 0 el nivel más bajo de felicidad y 4 el más alto

Salario:

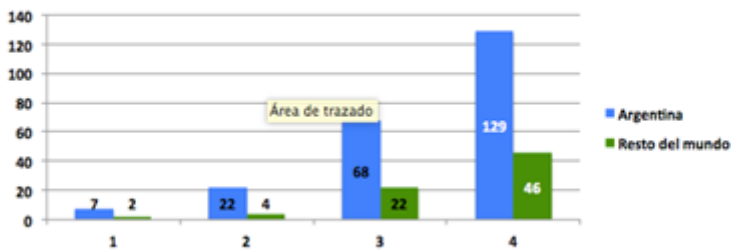


"Para mí el salario no hace que una persona sea más feliz o no. Puedo tener el mejor salario y no ser feliz."(Cravino)

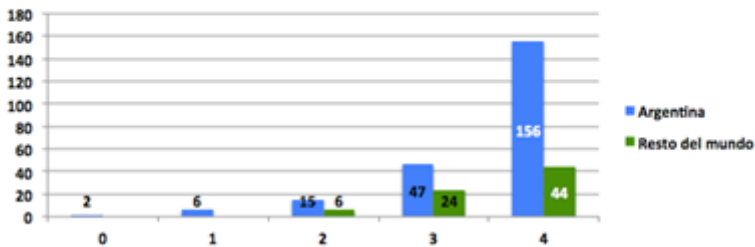
Beneficios:



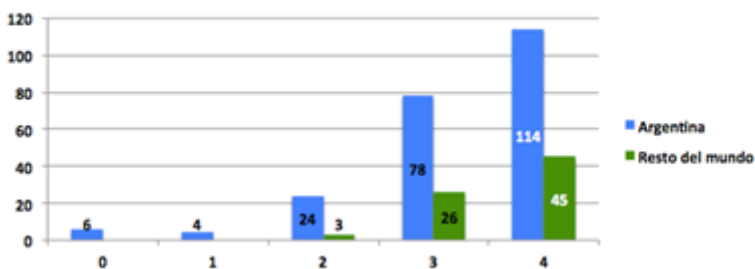
Ambiente laboral:



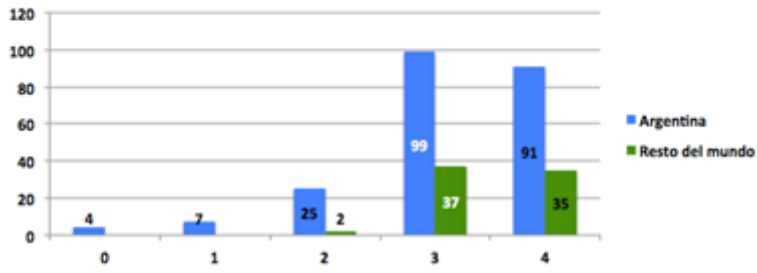
Flexibilidad / Work-life-balance:



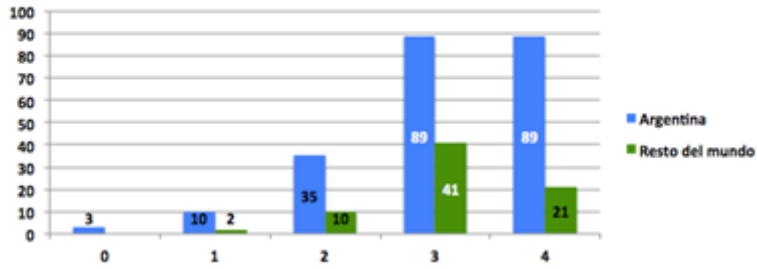
Relación con el jefe:



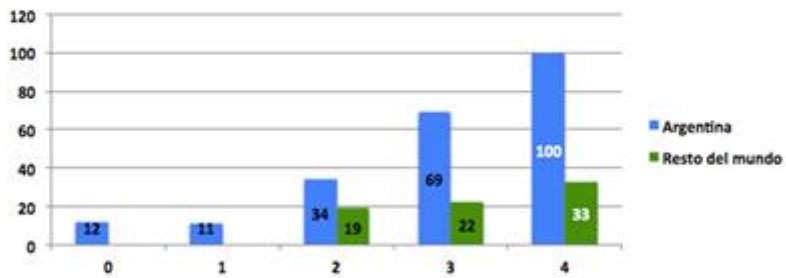
Propia productividad:



Estabilidad laboral:



Desarrollo de carrera:



¿Qué otros factores impactan tu felicidad?

	Argentina	Resto del mundo	Experto Luis María Cravino
1	Ambiente laboral	Trabajo en equipo	Vocación
2	Distancia al trabajo	Cultura organizacional	Respeto
3	Reconocimiento	Sustentabilidad	Crecimiento personal
4	Flexibilidad	Que mi trabajo sea relevante	Ambiente laboral
5	Libertad	Responsabilidad social	Factor futuro

¿Cuáles son los factores que te hacen infeliz?

	Argentina	Resto del mundo	Experto Luis María Cravino
1	No reconocimiento	Mala relación con los jefes	Falta de claridad
2	Mala relación con los jefes	Salarios no competitivos	Falta de recursos que me impiden hacer un buen trabajo
3	Salarios no competitivos	Falta de beneficios	Falta de conversación y diálogo
4	Mala comunicación	Mala comunicación	Cualquier mecanismo de cohesión
5	Pocas oportunidades de carrera	Pocas oportunidades de carrera	Control excesivo
6	Falta de beneficios	Falta de reconocimiento	Discriminación
7	No hay lugar para nuevas ideas	No hay lugar para nuevas ideas	Injusticia

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES



- **Objetivo: Determinar si los trabajadores argentinos son felices en su trabajo.**

✓ La mayoría de las personas encuestadas son felices en su trabajo. (69,47%)

✓ El rango de edad en que se registraron mayores porcentajes de infelicidad es de 30-40 años (40,74%), seguido de los de 20-30 años (27,45%).

✓ En el ámbito laboral los hombres son felices, en mayor medida que las mujeres.

CONCLUSIONES



- **Objetivo: Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en el trabajo.**

✓ El ambiente laboral, la flexibilidad o work-life balance, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera son las principales variables que afectan en la felicidad laboral en Argentina.

✓ Según la entrevista con el experto la vocación, el respeto y la posibilidad de aprender y mejorar son variables que influyen directamente en la felicidad laboral.

✓ Según los resultados de la encuesta la distancia al trabajo y el reconocimiento también influyen en gran proporción a la felicidad de las personas en el trabajo.

CONCLUSIONES



- **Objetivo: Detectar cuales son las diferentes variables que hacen felices a las personas en el trabajo.**

✓ El ambiente laboral, la flexibilidad o work-life balance, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera son las principales variables que afectan en la felicidad laboral en Argentina.

✓ Según la entrevista con el experto la vocación, el respeto y la posibilidad de aprender y mejorar son variables que influyen directamente en la felicidad laboral.

✓ Según los resultados de la encuesta la distancia al trabajo y el reconocimiento también influyen en gran proporción a la felicidad de las personas en el trabajo.

CONCLUSIONES



- **Objetivo: Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.**

- Similitudes:

✓ La mayoría de las personas en todo el mundo son felices en el trabajo.

✓ Todos coinciden en que la flexibilidad laboral, el desarrollo de carrera, la estabilidad laboral y la relación con los jefes son los factores que impactan en mayor medida en la felicidad en el trabajo.

✓ Tanto los argentinos como las personas encuestadas en el resto del mundo ubicaron a la mala comunicación y las pocas oportunidades de carrera en 4to y 5to lugar de los factores que los hacen infelices.

CONCLUSIONES



- **Objetivo: Comparar la felicidad en el trabajo en las distintas culturas y edades de Argentina y el mundo.**

Diferencias:

- ✓ En el resto del mundo se identificaron porcentajes más altos de felicidad que en Argentina
- ✓ Los argentinos situaron al ambiente laboral, la distancia al trabajo y el reconocimiento como los factores que más influyen en su felicidad laboral, mientras que en el resto del mundo fueron el trabajo en equipo, la cultura organizacional y la sustentabilidad.
- ✓ Los argentinos consideraron que la falta de reconocimiento es el factor que más influye en la infelicidad laboral, mientras que en el resto del mundo lo fue la mala relación con los jefes.

¡MUCHAS GRACIAS!

CELADA, SOFÍA
GOMES, FLORENCIA
VARELA, JULIETA



Bibliografía

GENNARI, OMAR. Great Place to Work (2010) Disponible en:
<http://www.greatplacetowork.com.ar/storage/Publications/Management_Herald_-_Ago10.pdf>

ADECCO ESPAÑA. Encuesta de Felicidad en el Trabajo. (24 de Noviembre 2015)
Disponible en:
<http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/722.pdf>

DAVIS, K, NEWSTROM, J. Comportamiento humano en el trabajo. McGraw Hill.
México. 1999

VILLALBA, JAVIER. Liderazgo Transformacional. LID. Argentina. 2014

ABC. Economía. Mejores empresas para trabajar en el mundo. (14 de Marzo 2014)
Disponible en:
<<http://www.abc.es/economia/20130306/abci-mejores-empresas-para-trabajar-201303061204.html#formcomentarios>>

JENNIFER, AMOZORRUTLA. Great Place to Work (2012) Disponible en:
<http://www.greatplacetowork.com.mx/storage/Publications/Esquemas_de_trabajo_flexibles.pdf>

MARKS, Nic. Happiness Works. (2015). Disponible en:
<<http://www.happinessworks.com/>>

MARKS, Nic. TED. (2010). Disponible en:
< https://www.ted.com/speakers/nic_marks#>

CHIUMENTO Consultora (2007) Disponible en:
<<http://www.onrec.com/news/news-archive/mates-not-money-make-us-happy-at-work>>

Definiciones felicidad. Disponible en:

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/felicidad>

PEREZ, María. (2010) Disponible

http://www.humanizar.es/formacion/revista/2007/jul_ago/reportaje_001.html

GILBERT, Daniel, Director de la Universidad de Harvard. "Encuentre su fórmula personal para ser feliz" (2010) Disponible en:

<https://ideasvida.wordpress.com/tag/daniel-gilbert/>

FERNANDEZ, Ignacio. Felicidad Organizacional (2015) Disponible en:

<http://ignaciofernandez.blogspot.com.ar/2015/06/que-es-la-felicidad-organizacional.html>

FERNANDEZ, Ignacio. Felicidad organizacional y gestión de personas (2015). Disponible en:

<http://ignaciofernandez.blogspot.com.ar/2015/05/felicidad-organizacional-y-gestion-de.html?q=felicidad+en+el+trabajo>

GOLLAC, Michel. Trabajar para ser feliz. Mio y Davila. (2007)

DI TELLA, R, MAC CULLOCH, A, OSWALD, A. Macroeconomía de la Felicidad. Harvard (2004)

MUÑOZ, C. El valor del salario emocional: Flexibilidad, formación y prestigio. (2007). Disponible en:

<http://ecoaula.economista.es/primerempleo/noticias/317678/11/07/-El-valor-del-salario-emocional-Flexibilidad-formacion-yprestigio.html>

CORRERO. La mejora económica abre paso al salario emocional en la empresa. R (2005). Disponible en:

http://www.cincodias.com/articulo/Sentidos/mejoraeconomica-abre-paso-salario-emocional-empresa/20051019cdscdicst_1/cds5se/

BUAHENE, A, KOVARY, G. Loyalty unplugged. N-G. (2007)

KERPEN, D. Likeable social media. McGraw-Hill. (2011)