



Informe Mundial de Felicidad en el Trabajo

¿Qué os queremos contar?

- PRÓLOGO, por Andrés Pascual, escritor y conferenciante
- INTRODUCCIÓN, por Álex Ríos, Founder y CEO de Happyforce y Luis Gallaro, Founder y CEO de la Fundación Mundial de la Felicidad
- METODOLOGÍA
- AGRADECIMIENTOS
- PARTICIPANTES
- RESULTADOS

PRÓLOGO

Tal vez hayas oído hablar de Bután y de su índice de Felicidad Interior Bruta (FIB), un medidor del desarrollo creado en este pequeño país del Himalaya como alternativa al PIB que se hizo mundialmente famoso.

En mi caso, me interesé por el FIB allá por el 2010. El primer ministro butanés, Jigme Thinley, impartió una conferencia en la que presentó una nación donde la felicidad era un mandato constitucional que el estado debía promover. Me fascinó el concepto y, unos meses después, ya estaba subido a un avión hacia aquel reino perdido de las montañas.

Aparte de encontrar un país precioso, me impactaron dos cosas:

- No consideraban la felicidad como algo etéreo o una especie de utopía, sino como algo cierto y medible en nuestro día a día.
- En el sistema de indicadores que utilizaban para medirla, los llamados «9 dominios de la felicidad», se incluía, por supuesto, la riqueza material, pero como un factor más entre otros igual de importantes como el bienestar psicológico, el uso del tiempo, la vida en comunidad, la diversidad cultural, la salud, la educación, la ecología y el buen gobierno.



Comparte en redes

#felicidadlaboral

#felicidadeneltrabajo

#happiness



De inmediato pensé que sería bueno extrapolar esta visión multidimensional de la felicidad a las organizaciones. El bienestar corporativo es como un puzle, que solo cumple su propósito cuando no falta ninguna pieza; y cada una de esas piezas debe ser medida de forma constante.

Cuando hablamos de felicidad, de lo que realmente estamos hablando es de ambiente laboral, de diversidad, de gestión del estrés, de relaciones (entre compañeros y con los managers), de buenos hábitos, de reconocimiento, de motivación intrínseca, de feedback... La felicidad —los factores que la generan— es medible, lo que la convierte en una herramienta estratégica.

Ya en el año 1629, el código legal de Bután establecía que «si el gobierno no puede crear felicidad para su gente, no hay ningún propósito para que exista el gobierno». Traslademos este artículo al liderazgo en las organizaciones y estará todo dicho.

Andrés Pascual. Escritor y conferenciante, director del *Programa Executive Chief Happiness Officer* de UNIR y autor de "Líder del bienestar: 10 habilidades para lograr una empresa feliz y productiva".

INTRODUCCIÓN

Desde hace más de diez años, el mundo celebra el Día Internacional de la Felicidad. La Asamblea General de la ONU, en su resolución 66/281 de 2012, escogió el 20 de marzo para reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones universales de los seres humanos.

A todos los miembros de Happyforce, como patronos de la World Happiness Foundation, nos emociona unirnos a la celebración con un proyecto muy especial en el que hemos hecho lo que mejor sabemos hacer: medir la felicidad y recabar datos para adoptar las medidas adecuadas e impulsar el compromiso y la felicidad personal y organizacional.

Así ha nacido la **Encuesta Mundial de Felicidad en el Trabajo** cuyos resultados podrás encontrar en este informe.

Este proyecto, en el que han participado más de 2.800 personas de 52 países diferentes, surgió con tres objetivos principales: medir el nivel de felicidad de los trabajadores a nivel mundial; ayudar a los equipos directivos a tomar decisiones basadas en datos para incrementar la felicidad de sus equipos; y, sumándonos al propósito de Naciones Unidas, promover la importancia de la felicidad a nivel global.

Antes de comenzar, solo nos queda mostrar nuestro sincero agradecimiento a todos aquellos que habéis participado con vuestro tiempo y entusiasmo. ¡Feliz 20 de marzo!

Fdo. Álex Ríos
CEO Happyforce



INTRODUCCIÓN

EL IMPERATIVO DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

En el acelerado panorama empresarial actual, las métricas tradicionales de éxito (márgenes de ganancias, cuotas de mercado y tasas de productividad) siguen siendo cruciales. Sin embargo, una métrica emergente e igualmente significativa está dejando su huella: la felicidad en el trabajo. El lugar de trabajo no es sólo un espacio donde se realizan las tareas; es donde los empleados pasan una parte importante de sus vidas. Como tal, el bienestar emocional y psicológico de estos individuos no es simplemente algo que "es bueno tener"; es una necesidad fundamental.

Comprender y enfatizar la importancia de la felicidad en el lugar de trabajo no se trata solo de garantizar un ambiente positivo. Se trata de reconocer que el bienestar de un empleado se correlaciona directamente con su eficiencia, creatividad y compromiso con sus funciones. Cuando los empleados están contentos y se sienten valorados, es más probable que estén comprometidos, leales y motivados, lo que lleva a menores tasas de rotación y a una mayor productividad.

Además, en una era en la que la salud mental está ganando la debida atención y reconocimiento, las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar que sus entornos no exacerben el estrés sino que promuevan el bienestar mental. Como fundador y presidente de la Fundación Mundial de la Felicidad, creo que necesitamos informes estratégicos como este para guiar nuestra comprensión y acciones. Este informe subraya la importancia de medir la felicidad en el lugar de trabajo y profundiza en las estrategias que se pueden implementar para impulsar el bienestar de los empleados.

INTRODUCCIÓN

Al priorizar la felicidad, las organizaciones no sólo mejoran la calidad de vida de sus equipos; sientan las bases para una mayor creatividad, mayores tasas de retención y un rendimiento general superior. Además, un lugar de trabajo feliz se convierte en un faro que atrae a los mejores talentos y establece un estándar para los competidores y las industrias en general.

A medida que navegamos por este informe, descubriremos que la felicidad no es sólo una métrica personal: es un imperativo empresarial. En las secciones siguientes, exploraremos los beneficios tangibles e intangibles de la felicidad en el lugar de trabajo y ofreceremos una guía completa para fomentar una cultura donde el bienestar esté en primer plano.



Fdo. Luis Gallardo
Founder Fundación Mundial de la Felicidad

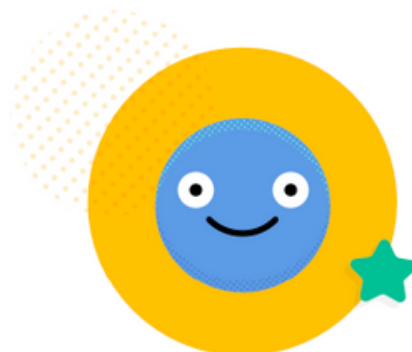
METODOLOGÍA

La información desarrollada en el presente proyecto, *Encuesta Mundial de Felicidad en el Trabajo*, ha sido recogida a través de una encuesta publicada en nuestra página web www.myhappyforce.com. Para la captación de datos se creó un modelo de cuestionario en el CRM Zoho con diferentes preguntas estructuradas en un modelo de datos creado por el equipo de Happyforce, con el objeto de desarrollar variables que ofrecen mayor riqueza informativa para el estudio.

Una vez recogidas todas las respuestas de los participantes en la encuesta se procedió a la explotación estadística de la base de datos mediante el programa Power BI con el objeto de extraer conclusiones al respecto de los mismos.

Cabe destacar que la **Encuesta Mundial de Felicidad en el Trabajo** ha sido realizada por más de 2.800 personas de más de 52 países de todo el mundo, siendo su estado de ánimo en el momento de realizar la encuesta bueno (47%) o muy bueno (37%).

El colectivo mayoritario que ha realizado la encuesta pertenece a la Generación X (de 1965 a 1981), con un 54% de participación, seguido de la generación Millennial (de 1982 a 1994), con un 30% participación.



AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar un sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa en la realización de este informe.

En primer lugar gracias a la Happiness World Foundation por actuar como promotores de la iniciativa y cedernos espacio para compartir los resultados en el World Happiness Fest 2023 celebrado en Zaragoza.

Al equipo de Mas Que Marketing On Line por redactar el informe y ayudarnos a transformar en palabras los datos obtenidos.

A gran parte del equipo de Happyforce por su entrega en el proyecto Informe de la Felicidad. Gracias a Cristina Vidal por hacer magia con el análisis de datos. A Esther Correa por la maquetación y diseño del informe; y Ellie Truffa por la traducción del documento. Gracias también a Sergio Cancelo y Álex Ríos por su implicación en la elaboración de la encuesta, y a todos aquellos colaboradores que aportasteis vuestro granito de arena ayudándonos a diseñar la misma.

Sin datos nada de esto hubiera sido posible, así que gracias a todos los más de 2.800 participantes que dedicasteis un rato de vuestro día a contestar la encuesta.

PARTICIPANTES

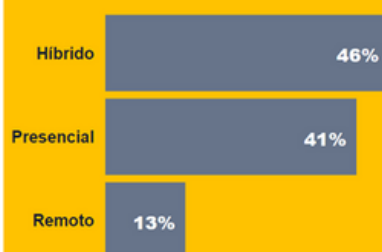
Encuesta Mundial - Felicidad en el Trabajo 2023



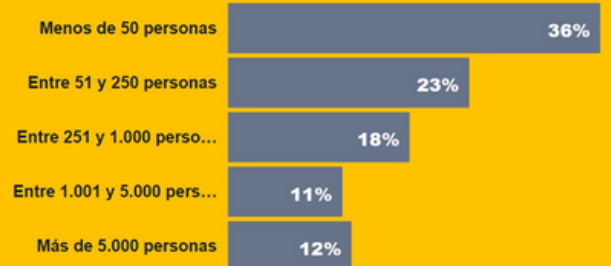
Género



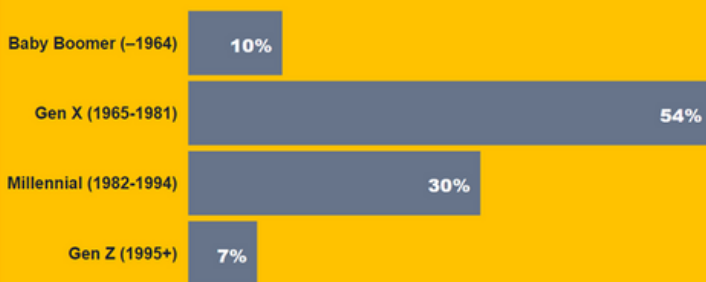
Modelo de trabajo



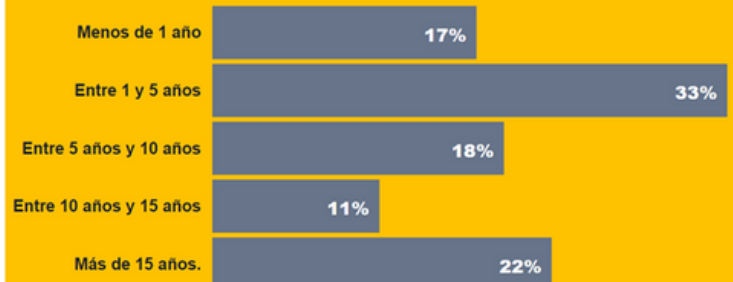
Tamaño de la empresa



Generación



Años trabajando en la empresa



RESULTADOS

¿CÓMO TE HAS SENTIDO EN LAS DOS ÚLTIMAS SEMANAS?

La gente de más edad, de la generación Baby Boomer (-1964), con cargos de responsabilidad y con modelos de trabajo híbridos o remoto, son los que tienen una mayor sensación de bienestar, frente a la gente más joven de nuevas generaciones con puestos de menor responsabilidad y una menor flexibilidad laboral, que son los que sienten más falta de bienestar.



© Happyforce 2023

Happyforce

WORLD HAPPINESS FOUNDATION

CONCLUSIÓN

Las organizaciones deben cuidar a las personas de las nuevas generaciones dado que son las que menor percepción de bienestar laboral perciben



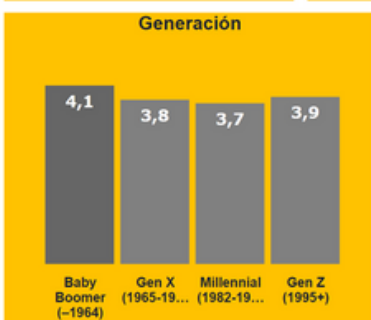
¿TU TRABAJO TE HACE FELIZ?

Los profesionales menos felices pertenecen a los colectivos de comercio mayorista y minorista, y servicios y fabricación, frente a los Freelance que son los que tienen mayor sensación de felicidad en el trabajo.

Los babybommer (-1964) y la generación Z (1995+) son los que muestran una mayor sensación de felicidad en el trabajo.

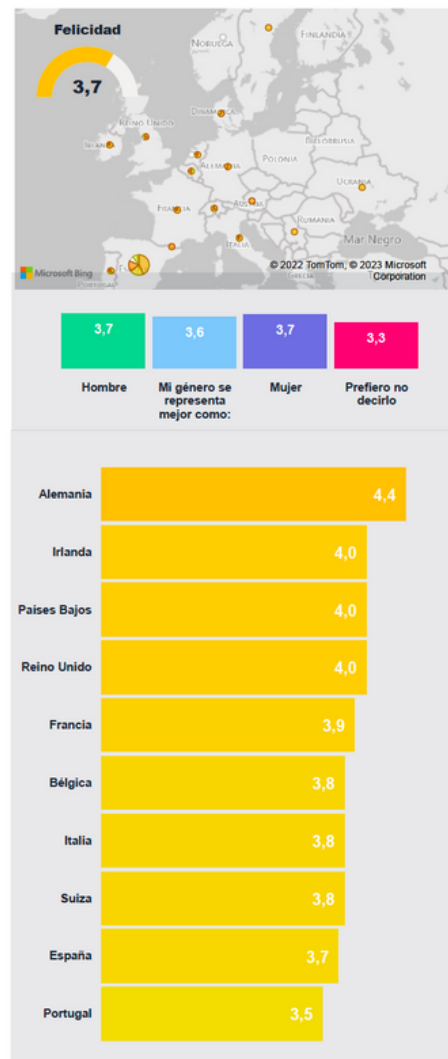
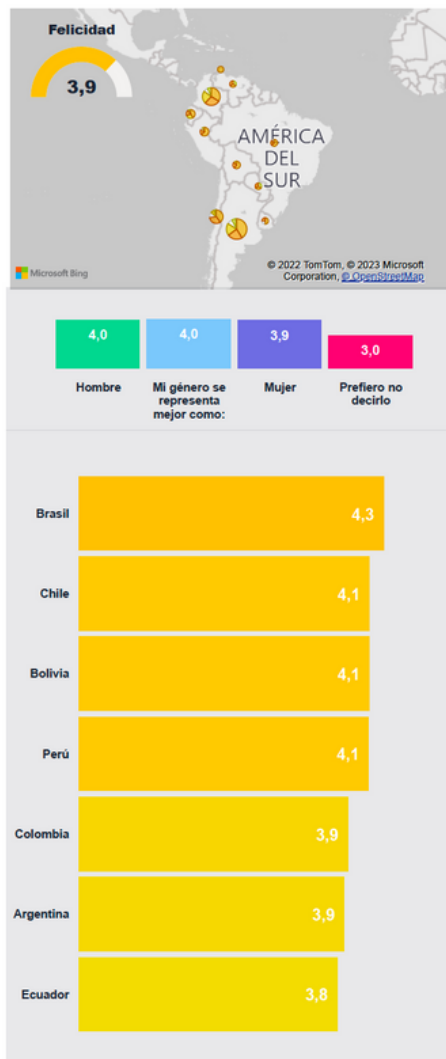
La antigüedad en la empresa no impacta en la felicidad de un profesional en su organización, frente a una variable que sí afecta e impacta directamente: el tamaño de la empresa.

Los profesionales de organizaciones de menos de 50 empleados son más felices que aquellos que trabajan en grandes empresas y multinaciones.



INFORME MUNDIAL DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO POR EL MUNDO*



© Happyforce 2023

Happyforce

WORLD HAPPINESS FOUNDATION

*Para el análisis se han excluidos datos que no son suficientemente representativos de África y Asia



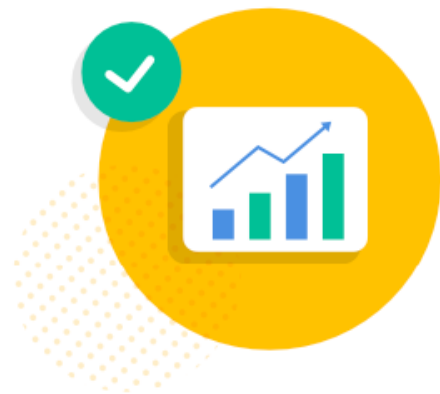
CONCLUSIÓN

Felicidad en el trabajo y compromiso van de la mano:
Guatemala es el país con mayor puntuación en felicidad
(4,5 sobre 5) y eNPS (9 sobre 10)

FACTORES DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO VS GENERACIONES

Mientras que los profesionales Baby Bommer (-1964) para ser felices necesitan sentirse valorados por la organización, el resto de colectivos necesitan "poder aprender y progresar" dentro de la propia organización

Los datos de la encuesta muestran la evolución en valores de los diferentes colectivos. Las nuevas generaciones de profesionales valoran de manera muy importante que las organizaciones dispongan de un plan de desarrollo y crecimiento profesional. Mientras que los profesionales más veteranos necesitan para ser felices un propósito estructural de la organización.



Lo que hace feliz a todos los profesionales, sean de la generación que sean, es el componente social de la organización: equipo, aprecio y reconocimiento.

Frente a lo que muchos podrían pensar, el salario un aspecto que no impacta en la felicidad de manera relevante. Una vez que los profesionales disponen de un salario base adecuada a su posición y condición, este deja de ser un factor de felicidad.



FACTORES DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO VS GENERACIONES

+ Importa mucho



Importa poco -

© Happyforce 2023



Sentir aprecio y reconocimiento,
el factor que no entiende de
generaciones.

¿RECOMENDARÍAS TU EMPRESA A UN AMIGO PARA TRABAJAR?

Los nuevas generaciones de profesionales que trabajan en un modelo presencial y en grandes empresas son las menos comprometidas con su organización. Mientras que los profesionales más veteranos de las organizaciones son los que más comprometidos están con su empresa.



© Happyforce 2023

Happyforce WORLD HAPPINESS FOUNDATION

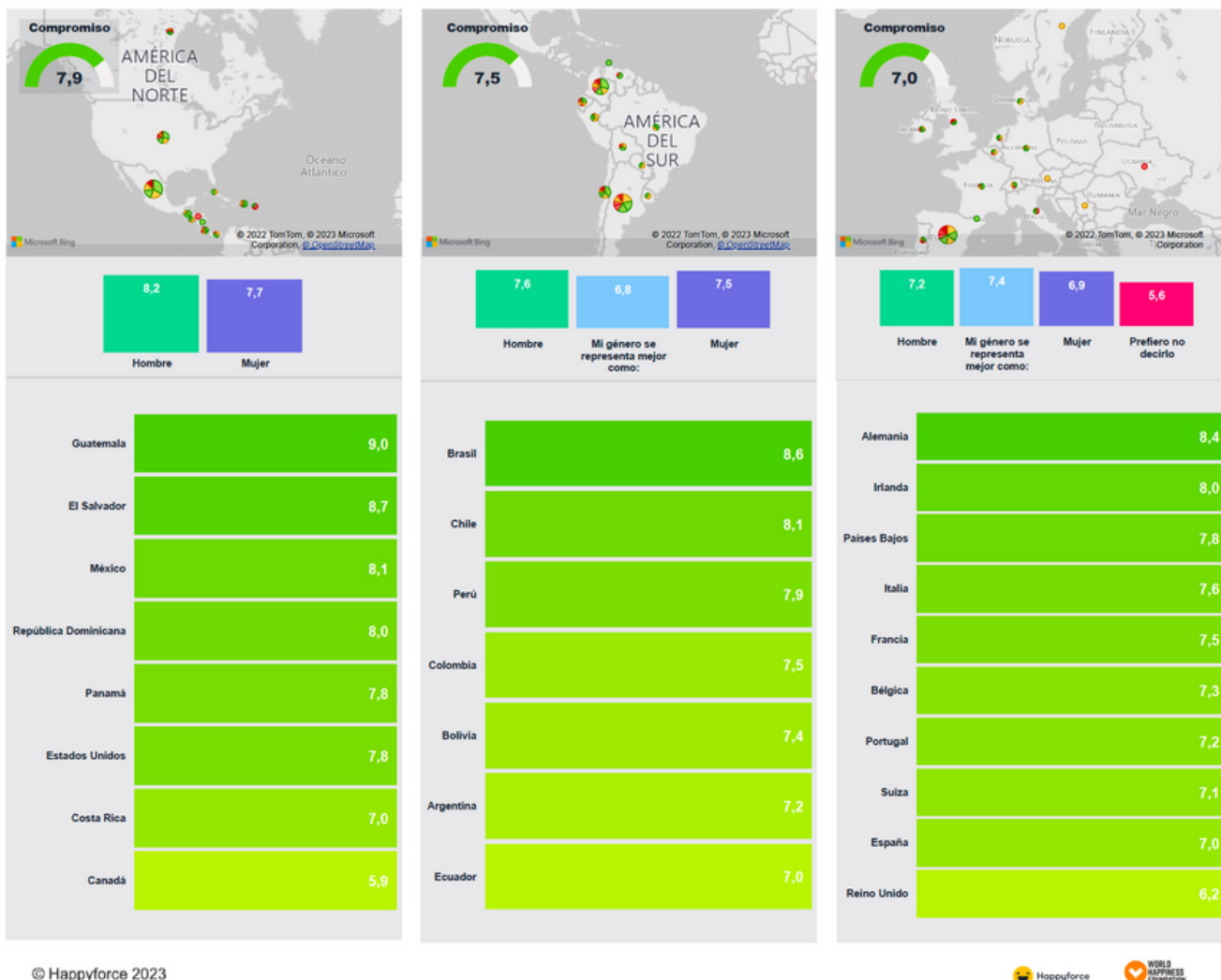


CONCLUSIÓN

La parte social determina de forma relevante la felicidad de los profesionales dentro de las empresas. Por eso es fundamental que las organizaciones que tienen un modelo híbrido o remoto trabajen esa parte social, ya que sus profesionales son los que más comprometidos están con la organización.

INFORME MUNDIAL DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

¿RECOMENDARÍAS TU EMPRESA A UN AMIGO PARA TRABAJAR?*



*Para el análisis se han excluidos datos que no son suficientemente representativos de África y Asia

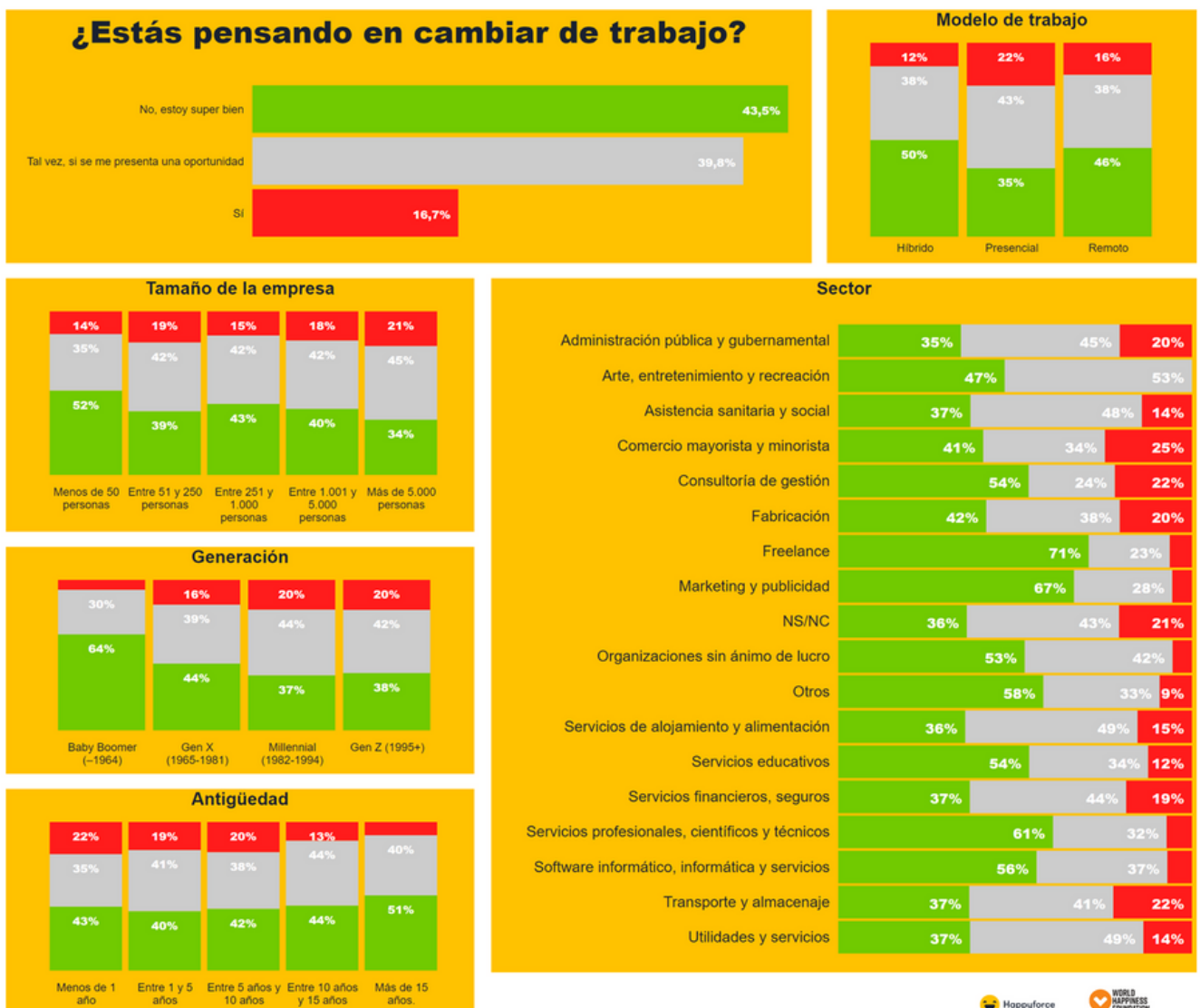
CONCLUSIÓN



Aquellos empleados que recomiendan a su empresa como lugar para trabajar son los empleados con mayor índice de felicidad en sus empresas. La correlación entre felicidad en el trabajo y compromiso es de 0,7.

¿ESTÁS PENSANDO EN CAMBIAR DE TRABAJO?

Los profesionales que tienen un modelo de trabajo presencial son los que muestran una mayor predisposición a cambiar de trabajo, frente a las personas que tiene un entorno de trabajo híbrido o remoto.



¿ESTÁS PENSANDO EN CAMBIAR DE TRABAJO?

Los profesionales de las nuevas generaciones son los que más piensan en cambiar de trabajo durante el primer año en sus posiciones. Esta circunstancia ha de hacer que las organizaciones se replanteen si sus procesos de reclutamiento y los programas de incorporación son adecuados.



CONCLUSIÓN

El modelo de trabajo es un aspecto fundamental para las personas. Todos los profesionales que tienen un modelo de trabajo híbrido son más felices, más comprometidas con su organización, más dispuestos a recomendar su empresa y no tienen intención de cambiar de empresa.

Las personas valoran la libertad. Por eso los profesionales que tienen un entorno híbrido valoran más positivamente a su empresa u organización.

Comparte en redes

#felicidadlaboral

#felicidadeneltrabajo

#happiness



¿CON QUÉ FRECUENCIA HABLAS DE TU EMPRESA A FAMILIARES Y AMIGOS?

Los profesionales de grandes empresas, así como los que tienen un modelo presencial, son los que menos hablan de su empresa.



En Happyforce sabemos que los datos
son clave para mejorar la felicidad en el
lugar de trabajo... y tú lo sabes

[Empieza a medir ya](#)