Felicidad Organizacional

Claves para crear lugares de trabajo más felices

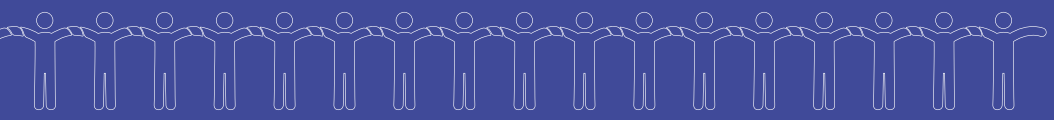
Julio, 2023

CHILE

COLOMBIA

MÉXICO

PERÚ



·buk·

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

nº 1

I.

Resumen ejecutivo

El propósito de Buk es crear lugares de trabajo más felices. Pero, ¿qué es la felicidad organizacional?, ¿cómo conocer el nivel de felicidad de las personas en el trabajo?, y ¿qué hacer desde las organizaciones para avanzar de forma efectiva en esta dirección?

Estas importantes preguntas son respondidas en el presente estudio, Felicidad Organizacional: Claves para crear lugares de trabajo más felices, el cual se basa en los resultados de la encuesta Building Happiness by Buk, 2023.

A partir de las respuestas de 57.644 colaboradores en Chile, Colombia y Perú, correspondientes a 501 organizaciones, este análisis presenta valiosos resultados para líderes empresariales y profesionales del área de Personas o Recursos Humanos. Las conclusiones y los hallazgos expuestos son una guía para que toda persona -independiente de su industria o tamaño de organización- pueda identificar oportunidades de mejora y diseñar estrategias efectivas para fomentar climas laborales que promuevan lugares de trabajo más felices.

¿Cuáles fueron los resultados más importantes del estudio?

82% de los colaboradores declaran ser felices en su trabajo.

El sentido de pertenencia es fundamental para la felicidad.

Las empresas con mejores relaciones interpersonales muestran una mayor felicidad laboral entre sus colaboradores.

Las empresas que muestran un mayor compromiso con la diversidad e inclusión, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente son más felices.

La diferencia más notable entre las organizaciones más felices y las menos felices radica en su enfoque en una comunicación abierta y en la implementación de iniciativas que aportan al bienestar físico y mental.

No todo es dinero: el sentido de pertenencia y trabajo con sentido son más importantes que el dinero para construir lugares de trabajo más felices.

Cada año son más las organizaciones que están midiendo la felicidad de sus colaboradores, y que se dan cuenta del impacto que esto tiene: colaboradores más felices son más creativos, motivados y productivos. Invertir en la felicidad organizacional es un win-win, tanto para las personas, organización, y para la sociedad en general.

Contenidos

I.

Introducción / P. 07

II.

Antecedentes / P. 08

3.1. / P. 08
¿En qué consistió este estudio?

3.2. / P. 08
Sobre el instrumento

3.3. / P. 09
Sobre la muestra

3.4. / P. 10
Caracterización de la muestra

III.

Resultados / P.12 - P.34

4.1. / P.14 - P.10
Organizaciones felices: ¿qué las distingue de las demás?

4.2. / P.19 -17
Dimensión Individual: Emociones y el Diseño del Trabajo

4.2.1. / P.19
Los niveles de felicidad de los colaboradores

4.2.2. / P.19
Las emociones en el trabajo

4.2.3. / P.23
Claridad de las funciones y autonomía en el trabajo

4.3. / P.26-32
Dimensión organizacional: Políticas y prácticas, trabajo en equipo y liderazgo

4.3.1. / P.26
Condiciones, políticas y prácticas en la empresa

4.3.2. / P.29
Relaciones interpersonales y trabajo en equipo

4.3.3. / P.31
Liderazgo

4.4. / P.33
Cultura organizacional

IV.

Recomendaciones / P.35 - P.38

V.

Reflexión/ P.39

VI.

Zoom por países / P.33 - P.53

Chile / P.42
Felicidad Organizacional

Colombia / P.46
Felicidad Organizacional

Perú / P.50
Felicidad Organizacional

VII.

Referencias / P.55

II.

Introducción

Para muchos, la felicidad en el trabajo es una utopía: inalcanzable y poco realista. Más bien, el trabajo se ve como una obligación necesaria para pagar el arriendo, comprar comida y financiar otros gustos o placeres. Pero para otros, esta visión omite muchas otras posibilidades que el trabajo puede ofrecer, como por ejemplo, ser fuente de realización personal, de conexión con otros, de aprendizaje, de propósito y en último término, de felicidad.

Esta última visión ha influido en la forma en cómo las personas se relacionan con el trabajo y por lo mismo, el concepto de bienestar laboral ha ganado importancia. Naciones Unidas ha enfatizado en la integración de la felicidad como un nuevo paradigma económico[1] y organizaciones como *Business Roundtable*[2] y el *World Economic Forum*[3] han resaltado que las empresas deben generar valor no sólo a los accionistas, sino también a la sociedad en general, entre ellos, sus colaboradores.

Sin embargo, ¿por qué las organizaciones deberían contribuir a la felicidad y bienestar de sus trabajadores? ¿cuáles son los beneficios asociados a tener colaboradores más felices en los lugares de trabajo?

Más allá de lo loable que puede ser contribuir a mayor bienestar en las personas, la búsqueda de la felicidad en el trabajo también trae beneficios a la organización. A nivel individual, los empleados felices muestran mayores niveles de proactividad y creatividad[4], compromiso y desempeño[5]. Además, estas actitudes positivas hacia el trabajo influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, que a su vez se relacionan con menos intenciones de renuncia y rotación[6]. Por otro lado, a nivel organizacional, las empresas con colaboradores que señalan estar satisfechos con sus trabajos suelen tener mayor satisfacción de sus clientes[7] y mayor productividad[8]. Por lo tanto, si las empresas desean fidelizar a su talento y sacar lo mejor de ellos, es importante analizar qué factores contribuyen al bienestar de sus empleados.

El propósito de Buk es crear lugares de trabajo más felices, y es por esto, desde 2021 pone a disposición de las organizaciones la encuesta Building Happiness[9], un instrumento para medir la felicidad de sus colaboradores con el objetivo de que éstas puedan avanzar en base a un diagnóstico concreto. En 2023, cerca de 60 mil colaboradores en Chile, Colombia y Perú contestaron la encuesta. Con estos resultados, el presente estudio busca obtener conclusiones sobre el nivel de felicidad que tienen las personas en sus trabajos, y sobre todo profundizar en cuáles son las causas de dicha felicidad, para así seguir contribuyendo con datos y acciones concretas para que toda organización pueda avanzar hacia la construcción de lugares de trabajos más humanos y felices.

[1] *Naciones Unidas (2023)*
[2] *Business Roundtable (2019)*
[3] *World Economic Forum (2020)*
[4] *Amabile et al· (2005); Fritz & Sonnentag (2009); Oswald et al. (2015)*
[5] *Erez & Insen (2002); May et al. (2004)*
[6] *Griffeth et al· (2000); Meyer et al. (2002)*
[7] *Koys (2001)*
[8] *Patterson et al. (2004); Bellet et al. (2020)*
[9] *Building Happiness by Buk (https://building-happiness.org/)*

III.

Antecedentes

3.1 En qué consiste este estudio

Desde 2021, Buk realiza la encuesta Building Happiness, un instrumento que busca medir la felicidad de los lugares de trabajo a partir de un cuestionario dirigido a los colaboradores de las organizaciones que participan. Hasta este año, los datos de esta encuesta habían sido utilizados sólo para reportar a las empresas sus resultados de manera individual. Este 2023, Buk ha dado un paso más allá y ha decidido realizar este estudio "Felicidad Organizacional: Claves para crear lugares de trabajo más felices", con los principales hallazgos.

En este marco, el estudio busca determinar ¿qué factores son los que más influyen en la felicidad de las organizaciones y de sus colaboradores?

Para hacerlo, se analizan los distintos elementos -a diversos niveles- que influyen en la felicidad:
Individual
Organizacional
Cultura organizacional

3.2 Sobre el instrumento

La encuesta Building Happiness 2023, mide la felicidad de los colaboradores en 4 dimensiones: Bienestar, Compromiso, Valoración y Sostenibilidad[10].

Este instrumento se compone de 28 afirmaciones que los colaboradores deben evaluar en una escala tipo Likert de 5 puntos, con las siguientes alternativas:

1. muy en desacuerdo
2. en desacuerdo
3. indiferente
4. de acuerdo
5. muy de acuerdo

A partir de estas respuestas, Buk elabora el Ranking Building Happiness, que ordena y clasifica a las empresas de acuerdo a sus niveles de felicidad organizacional obtenidos en el instrumento. Sin embargo, a diferencia del Ranking, este estudio analiza los datos de manera agregada (no sólo a nivel de empresa) lo que permite comprender de manera más profunda los determinantes de la felicidad dentro de las organizaciones.

[10] *Se comprobó la consistencia y validez del instrumento a partir de los test de Alpha de Cronbach y Análisis Factorial.*

3.3 Sobre la muestra

Para participar de esta medición, se realizó una convocatoria abierta dirigida a organizaciones en Chile, Colombia y Perú, la cual fue difundida por los distintos canales de Buk.

Fecha de recolección de datos: 19 de abril al 23 de mayo 2023

Para participar, las organizaciones se inscribían voluntariamente en un formulario de la página web de Building Happiness. Dado lo anterior, es probable que las empresas que deciden participar en esta iniciativa sean aquellas que ya están realizando ciertas acciones orientadas a la felicidad de sus colaboradores, y las que están interesadas en comenzar con un primer diagnóstico.

Es importante mencionar que la participación no fue acotada a clientes de Buk, si no que cualquier organización de los países mencionados podía participar.

La aplicación de la encuesta se organizó en grupos con distintas fechas, sin embargo cada colaborador tuvo acceso a la encuesta durante 2 semanas, ingresando al módulo de Encuestas de la plataforma Buk.

La información recopilada es confidencial y anónima, y el tratamiento de los datos es realizada de forma agregada y sin individualizar las respuestas.

Se inscribieron 501 organizaciones, con un total de 111.113 colaboradores. De éstos, se recopilaron las respuestas de 57.644 colaboradores, resultando una tasa de respuesta de 51,8%.

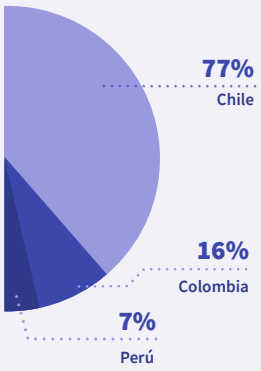
¿Cuántas personas y organizaciones contestaron la encuesta?

Total de personas: 57.644

País	Empresas	Personas
Chile	335	44.873
Colombia	88	8.794
Perú	78	3.977
Total	**501**	**57.644**

3.4 Caracterización de la muestra

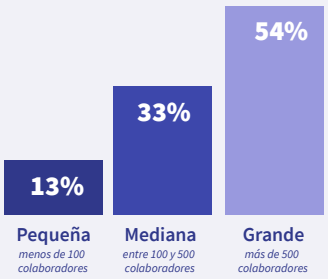
Paises



Edad

Género

Distribución de colaboradores según tamaño de empresa



Antigüedad del colaborador en su empresa

Industrias 2023	
Tecnología	20%
Servicios	15%
Comercio	10%
Financiera/ Legal	7%
Logística/ Transporte	7%
Construcción	6%
Consultora	6%
Marketing / Comunicación	6%
Energía / Minería	4%
Agrícola	3%
Alimentos	3%
Hotelería, Restaurant y Café (Horeca)	3%
Salud	3%
Educación	2%
Fundación	2%
Manufacturera	2%
Público	1%

IV.

Resultados

Los resultados se presentarán de la siguiente manera:

1.

Los elementos que distinguen a las empresas más felices del resto
En esta sección, se profundiza en las organizaciones líderes en felicidad organizacional para identificar cuáles son sus particularidades.

2.

Dimensión Individual
Se analizan las emociones que tiene el colaborador con su trabajo y cómo éstas pueden influir en la felicidad.

3.

A nivel organizacional
Se indaga en distintas prácticas o políticas que han usado las organizaciones para contribuir al bienestar de sus colaboradores y también se analiza el rol que juegan las relaciones interpersonales y los líderes.

4.

A nivel de cultura organizacional
Se evalúa el rol que juegan los valores de una empresa en la felicidad laboral, haciendo especial énfasis en aquellas iniciativas que se asocian a la diversidad y equidad, Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y apoyo al medioambiente.

4.1 Organizaciones felices: ¿qué las distingue de las demás?

El objetivo de este estudio es el de analizar cuáles son los factores más importantes para la felicidad dentro de una organización. Por eso, en primer lugar, esta sección muestra qué elementos son los que distinguen a las organizaciones más felices del resto.

Al profundizar en las organizaciones que lideran en felicidad organizacional según los datos de la encuesta Building Happiness, es posible observar que hay ciertos elementos que las distinguen.

Al comparar a las 10 organizaciones con mayor puntaje (Top10), con las 10 con menor puntaje (Bottom10)[11], en general las organizaciones con un alto nivel de felicidad organizacional puntúan más alto en varias dimensiones, especialmente en comunicación, iniciativas en pos del bienestar físico y mental, oportunidades de desarrollo profesional, prácticas de feedback, iniciativas de responsabilidad social empresarial y remuneración.

Organizaciones Top10 vs. Bottom10

Grado de acuerdo con afirmaciones para cada dimensión (%)
(% muy de acuerdo + de acuerdo)

[11] *El puntaje de las organizaciones corresponde al indicador Net Happiness Score global, definido como el porcentaje neto de colaboradores felices (satisfechos descontando los insatisfechos), considerando todas las preguntas de la encuesta.*

La mayor diferencia entre ambos grupos es respecto a la evaluación sobre las iniciativas que las empresas ofrecen para aportar al bienestar físico y mental de los colaboradores. Así, mientras que en promedio el 90% de los colaboradores de la Top10 creen que en su organización existen este tipo de iniciativas, en las Bottom10, sólo el 28% de las personas considera que en su organización hay acciones concretas en pos del bienestar físico y mental.

Esta misma tendencia se replica para las oportunidades de desarrollo profesional, el feedback, la responsabilidad social empresarial y la remuneración.

¿Y cómo influye la remuneración en la felicidad organizacional?

No es novedad que la remuneración es un motivador extrínseco que influye en la motivación de un colaborador en su trabajo: al final del día, toda persona desea ser reconocida y valorada por el trabajo que realiza y el salario es una demostración de lo anterior pues opera como reconocimiento o recompensa.

Así, en la medida en que la remuneración no se percibe acorde al trabajo que se realiza, la felicidad laboral baja. Por el contrario, una remuneración que se siente justa, influye positivamente en la felicidad del colaborador.

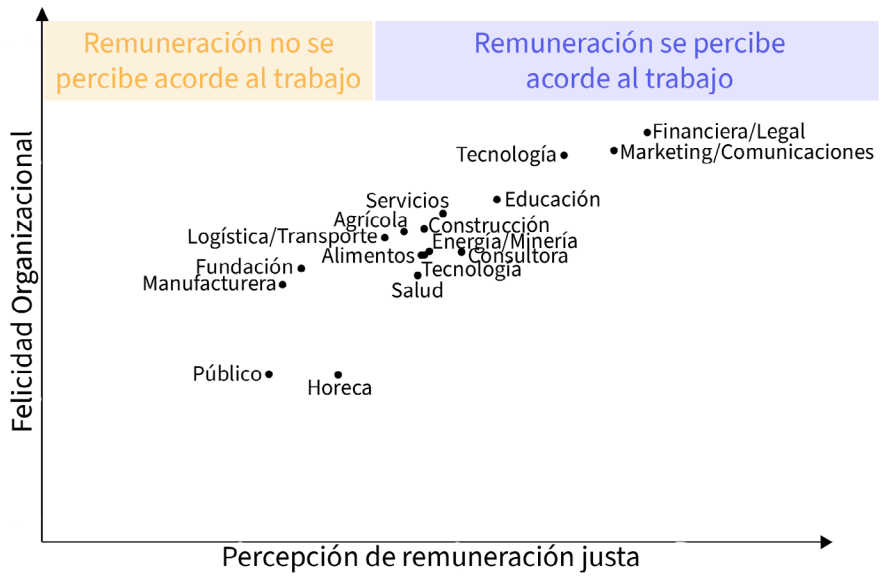
Aquellos colaboradores que trabajan en el sector financiero y legal, marketing y comunicación, y tecnología, son aquellos que muestran mayor felicidad laboral y satisfacción con su remuneración, pues ésta es acorde al trabajo que realizan. Por el contrario, las dos industrias que muestran peores resultados en términos de felicidad laboral y percepción respecto a la remuneración es el sector público y el de Hotelería, Restaurant y Café (HORECA).

> “Los psicólogos llevan siglos estudiando la recompensa y el castigo, y el resultado final es perfectamente claro: la recompensa funciona mejor.”

Daniel Gilbert,
psicólogo social y profesor de Harvard

La felicidad laboral se asocia a una remuneración justa

Cada punto representa una industria



Sin embargo, la remuneración no lo es todo, pues las motivaciones intrínsecas y de trascendencia también juegan un rol clave en la felicidad.

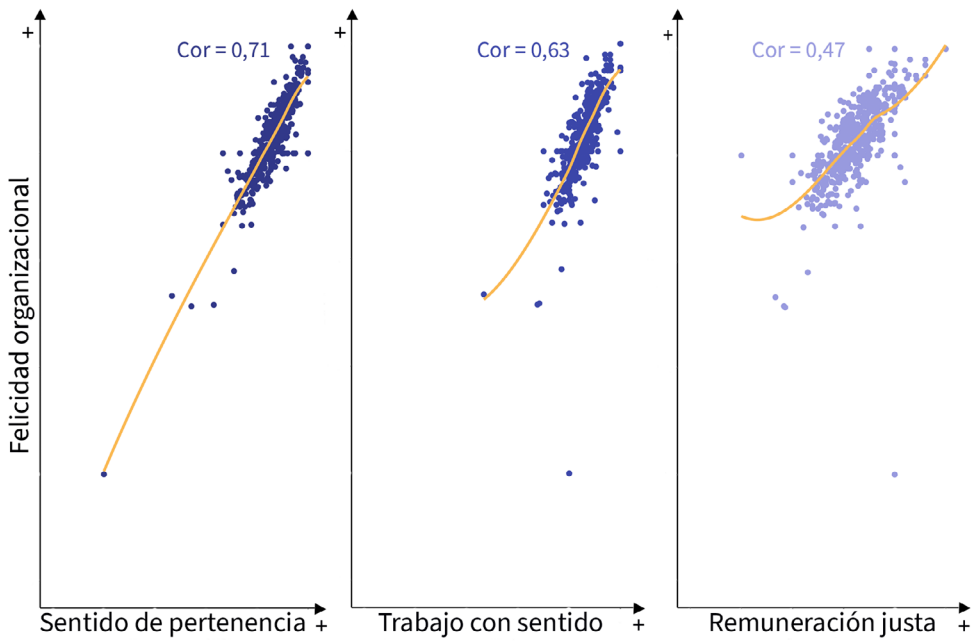
Además de la remuneración ¿qué otros factores son clave?

La remuneración es importante para la felicidad. Pero no es lo único. El **sentido de pertenencia** a la empresa y la sensación de que el trabajo tiene sentido también son clave.

De hecho, al observar los coeficientes de correlación, se evidencia que estos dos elementos son factores más importantes que la remuneración. Por lo tanto, para crear lugares de trabajo felices, es importante analizar los distintos tipos de motivadores -extrínsecos, intrínsecos y trascendentes- que influyen en el bienestar de las personas.

Fomentar que todos se sientan parte de un grupo y promover trabajos con sentido es más importante que la remuneración a la hora de construir lugares de trabajos felices

Cada punto representa una organización



¿Cuáles son las fortalezas y los desafíos por industria?

En relación a las industrias, al considerar las cinco más representadas en la muestra (Tecnología, Servicios, Comercio, Financiero / Legal y Logística / Transporte) se observa un denominador común: En general, la dimensión mejor evaluada es la claridad que tienen las personas respecto a su trabajo, y la peor evaluada es la remuneración. Sin embargo, hay algunas diferencias según sector, por ejemplo, en la industria de la tecnología la dimensión mejor evaluada es la colaboración entre equipos. Y por otro lado, en el sector de la logística y transporte, se observa una mayor autovaloración de los colaboradores con su trabajo, es decir, ellos perciben que su rol es importante para la organización y además, ellos reconocen el sentido y propósito de su labor.

A continuación se resumen las 3 mejores y peores dimensiones evaluadas de las industrias con mayor representación:

Tecnología	
1 Colaboración	1 Remuneración
2 Sentido pertenencia	2 Feedback
3 Autonomía	3 Ayuda medioambiente

Logística / Transporte	
1 Claridad del rol	1 Remuneración
2 Autovaloración del trabajo	2 Feedback
3 Trabajo con sentido	3 Apoyo al bienestar físico y mental

Comercio	
1 Claridad del rol	1 Remuneración
2 Sentido pertenencia	2 Feedback
3 Autovaloración del trabajo	3 Apoyo al bienestar físico y mental

Servicios	
1 Claridad del rol	1 Remuneración
2 Sentido pertenencia	2 Feedback
3 Autovaloración del trabajo	3 Reconocimiento

Financiera / Legal	
1 Claridad del rol	1 Remuneración
2 Sentido pertenencia	2 Ayuda medioambiente
3 Colaboración	3 Oportunidades de desarrollo

Dimensiones con mayor puntaje

Dimensiones con menor puntaje

4. 2 Dimensión Individual: Emociones y el Diseño del Trabajo

4.2.1 Los niveles de felicidad de los colaboradores

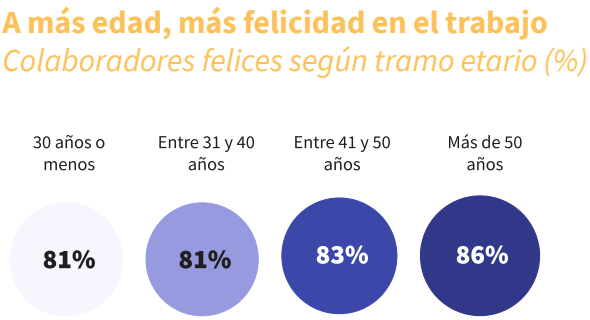
Según nuestra muestra compuesta por 57.644 personas en Chile, Colombia y Perú:

A más edad, más felicidad en el trabajo

Colaboradores felices según tramo etario (%)

82%

Se declara feliz en su lugar de trabajo



4.2.2 Las emociones en el trabajo

No existen diferencias significativas según género, pero sí según edad: en la medida en que ésta aumenta, también sube la proporción de colaboradores felices.

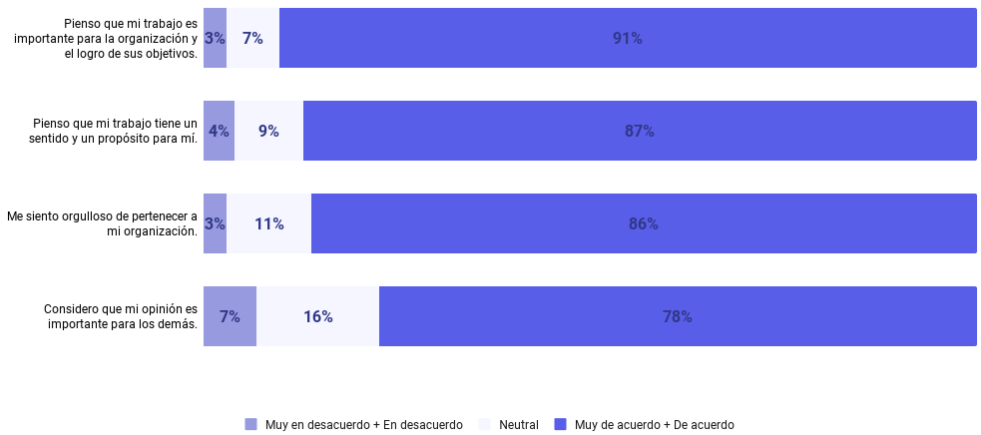
Ahora, más allá de los niveles de felicidad, es necesario examinar las emociones. Éstas, en la medida en que son sostenidas en el tiempo se traducen en sentimientos, los cuales de ser permanentes, se transforman en estados de ánimo. Por esto, estudiar las emociones positivas y sentimientos que tienen los colaboradores en sus organizaciones resulta relevante para comprender su bienestar laboral.

Algunas de las emociones clave para el bienestar laboral son el sentirse valorado(a), percibir que el trabajo tiene un sentido y el sentimiento de pertenencia y orgullo de ser parte de una organización.

Según los resultados de la encuesta, una mayoría de los colaboradores sienten emociones positivas, como pensar que su trabajo es importante para su organización o que su trabajo tiene un propósito.

Una mayoría de los colaboradores tienen emociones positivas sobre su trabajo

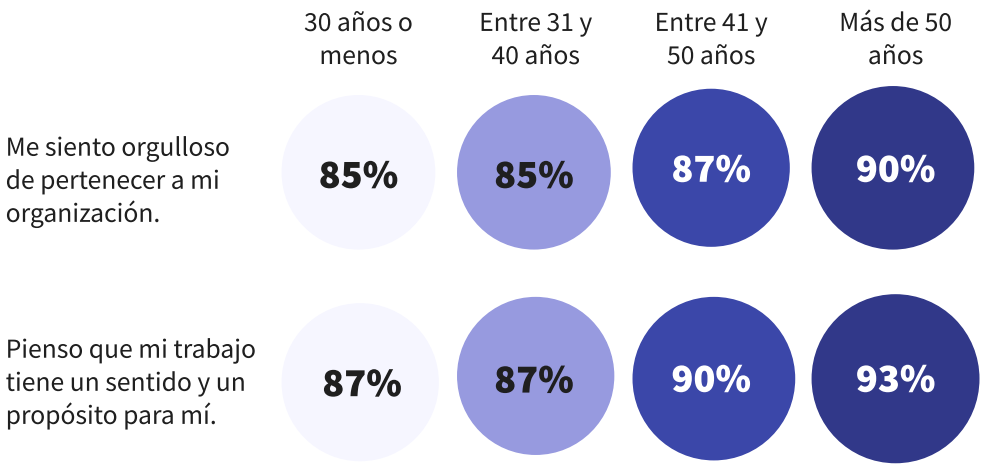
Grado de acuerdo con emociones frente al trabajo (%)



Para cada una de estos sentimientos no existen diferencias según género, sin embargo, sí se observan diferencias según edad:

Mayores de 50 años lideran en sentido de pertenencia y trabajo con sentido

Grado de acuerdo con emociones frente al trabajo según tramo etario
(% muy de acuerdo + de acuerdo según edad)



Sentimiento de pertenencia a la organización: clave para la felicidad

El sentir que se pertenece a la organización es de los sentimientos más importantes para comprender el nivel de felicidad de un colaborador.

Por esto es fundamental promover lugares de trabajo que sean inclusivos, donde toda persona -independiente de su género, nacionalidad, orientación sexual o situación- se sienta perteneciente y seguro en su lugar de trabajo.

51%

de la varianza en la felicidad laboral se debe a la influencia del sentimiento de pertenencia a la organización

¿Cómo generar sentido de pertenencia? Impulsando las 4C:

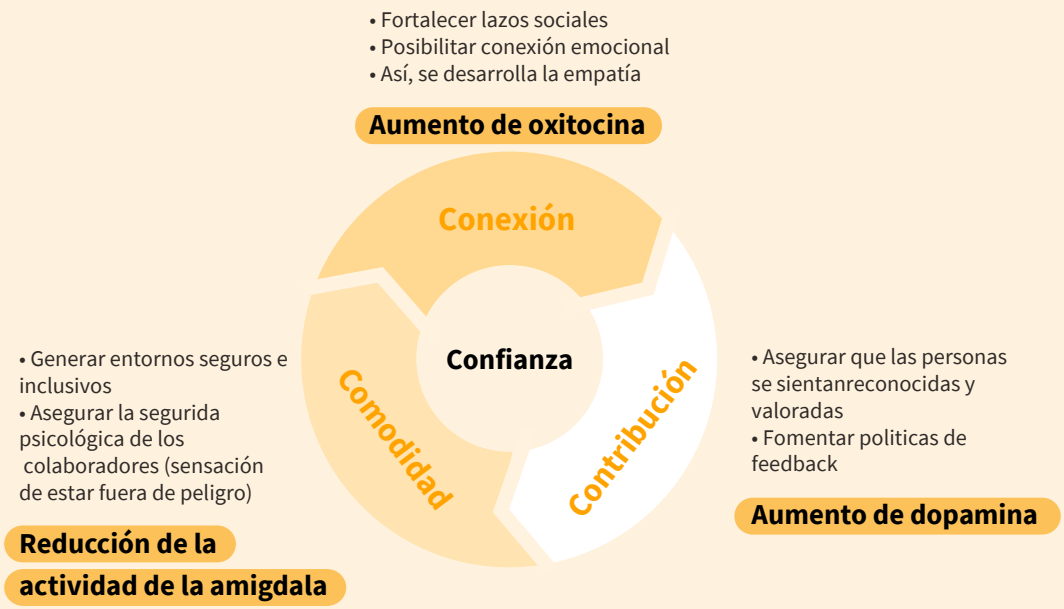
Conexión: hace posible la generación de lazos entre colaboradores y la sensación de que todos trabajan por un objetivo común.

Comodidad: clave para que todo colaborador se sienta seguro e incluido.

Contribución: visibilizar el logro de los colaboradores es clave para que toda persona se sienta reconocida y valorada, activando el sistema de recompensa e influyendo positivamente en el comportamiento social.

Confianza: Representa el pegamento y hace posible las anteriores.

Estos elementos influyen biológicamente mediante el aumento de oxitocina y dopamina, y la reducción de la actividad de la amígdala, lo que facilita que las personas se sientan seguras y pertenecientes a un grupo u organización.[12]



[12] *EKosfeld et al. (2005); Krach et al. (2010); Delizzona (2017).*

4.2.3 Claridad de las funciones y autonomía en el trabajo

A nivel individual, además de las emociones, el tipo de trabajo -sus características y cómo una persona lo percibe e interpreta- puede influir en qué tan motivado y feliz se siente esa persona en su lugar de trabajo.

Los datos obtenidos muestran que una alta proporción de los colaboradores está de acuerdo con que tienen claridad de su rol, sus responsabilidades y creen tener la autonomía necesaria. Estos son indicadores positivos, pues contar con la independencia para hacerle frente a los desafíos permite que los colaboradores se empoderen en sus trabajos.

¿Sabías que…?

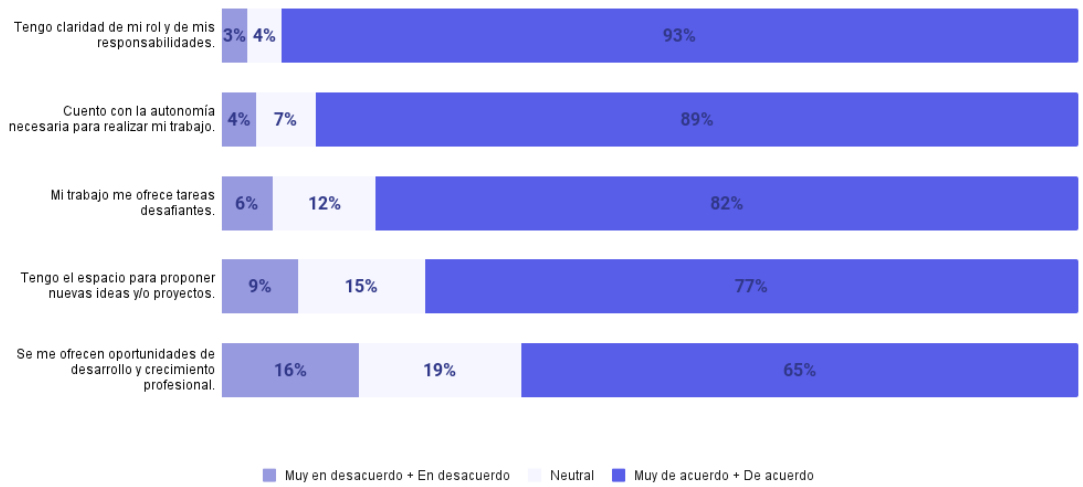
La teoría psicológica “Job Design” postula que la forma en cómo se definen y se organizan los puestos de trabajo son clave para la motivación de una colaborador. A grandes rasgos considera:

- El número y el tipo de tareas que una persona realiza.
- El nivel de autonomía que tiene una persona para realizar su trabajo.

Por otro lado, 77% cuenta con el espacio para proponer nuevas ideas y el 65% percibe que en su organización se ofrecen oportunidades de crecimiento profesional. Estos dos elementos son clave, pues percibir que hay oportunidades de crecimiento y el tener oportunidades de aprendizaje en el trabajo contribuyen a la felicidad laboral.

Los colaboradores tienen claro su rol y tienen autonomía para hacer su trabajo

Grado de acuerdo con condiciones del cargo (%)



¿Quieres analizar qué tan motivantes son los trabajos de tu equipo?[13]

Estas 5 dimensiones son un marco de referencia para entender cómo la configuración del trabajo afecta la motivación:

1.

Variedad de tareas: Grado de diversidad de actividades que requiere un trabajo. Aquellos trabajos con una baja variedad de tareas -es decir, en donde existe una repetición constante o un trabajo monótono- lleva a una menor motivación.

2.

Identidad con la tarea: Grado de involucramiento con el producto final del trabajo. Aquellos roles enfocados sólo en una etapa del proceso productivo presentan un bajo involucramiento con el producto final. Esto se asocia a una menor motivación en comparación con aquellos roles donde el colaborador forma parte del proceso de principio a fin.

3.

Importancia de la tarea: La percepción que tiene un colaborador respecto a la importancia de su trabajo. Aquellas personas que consideran que su trabajo no es importante, presentan menores niveles de motivación.

4.

Autonomía: Grado de libertad e independencia de un colaborador para programar y definir su forma de trabajo. Aquellos roles que presentan baja autonomía y donde existe alto control desde las jefaturas, presentan menor motivación.

5.

Retroalimentación o feedback: Grado en que se comunica sobre el desempeño de un colaborador en su trabajo. La baja retroalimentación influye negativamente en el desempeño del colaborador.

Si bien algunos roles tienen cualidades intrínsecas que se asocian más directamente a ser puestos de trabajo motivantes, es necesario recalcar que lo determinante es la **percepción que tienen los colaboradores respecto a su rol**. En este sentido, los líderes son claves en motivar a sus equipos ofreciéndoles distintas tareas a realizar, acercándolos al producto final, comunicándoles la importancia de su labor, y ofreciendo autonomía y feedback.

[13] *Robbins S.P & Judge, T.A. (2019)*

4.3 Dimensión organizacional: Políticas y prácticas, trabajo en equipo y liderazgo

Si bien la felicidad laboral se vive individualmente, desde las organizaciones también se puede impulsar la creación de entornos que promuevan el bienestar y la felicidad. En concreto, establecer condiciones, políticas y prácticas adecuadas, fomentar un liderazgo cercano, inspirador y positivo además de cultivar equipos de trabajo colaborativos, permite que las organizaciones puedan avanzar en este camino. A continuación, profundizaremos en estos tres elementos: políticas, equipos y liderazgo.

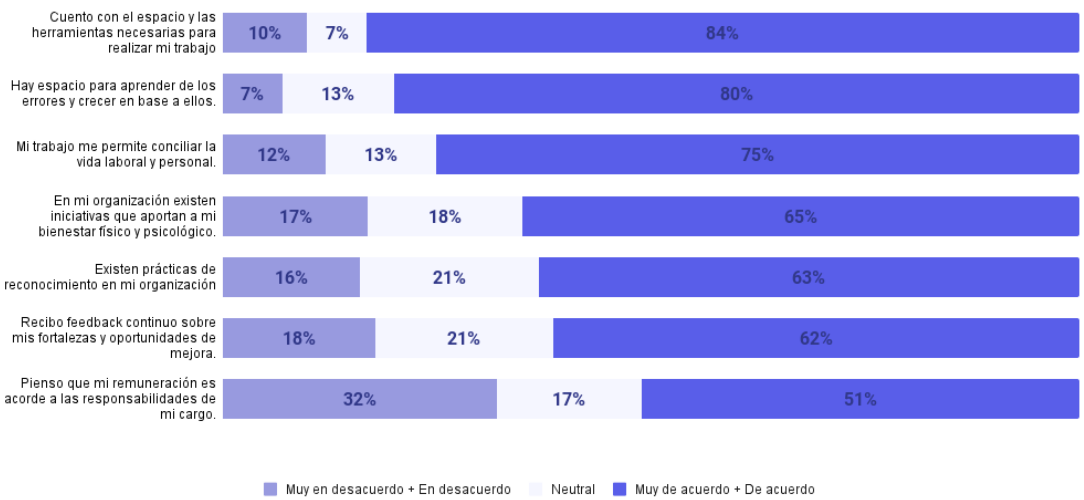
4.3.1 Condiciones, políticas y prácticas en la empresa

Los resultados de la encuesta muestran que los colaboradores perciben sus necesidades higiénicas cubiertas: 84% de las personas está de acuerdo o muy de acuerdo con que cuenta con el espacio y las herramientas necesarias para realizar su trabajo. Hay un amplio grado de acuerdo con que en la organización hay espacio para aprender de los errores, y en que es posible conciliar la vida laboral y personal, evidenciando que cada vez son más las organizaciones que han optado por implementar políticas de balance trabajo y vida personal.

Una de las dimensiones peor evaluadas es la remuneración: la mitad de los colaboradores (51%) piensa que su remuneración es acorde a las responsabilidades del cargo.

En general los colaboradores perciben políticas positivas, aunque remuneraciones es la peor evaluada

Grado de acuerdo con condiciones, políticas y prácticas de la empresa (%)



Ahora bien, para entender cómo los colaboradores evalúan el salario monetario y el salario emocional, se analizan estas dos variables en conjunto.

Los resultados muestran que casi la mitad de los colaboradores (45%) evalúa de forma positiva tanto su salario monetario como su salario emocional. Sin embargo, 1 de cada 5 personas concibe que si bien su sueldo es neutral o bajo, las retribuciones no monetarias de su trabajo son buenas, existiendo así un balance. Y el 28% de los colaboradores presenta un balance negativo pues considera que, tanto su remuneración como su salario emocional es medio o bajo, existiendo una mayor probabilidad de fuga de talento en estos colaboradores.

1 de cada 4 personas percibe que su remuneración y salario emocional es medio o bajo

Grado de acuerdo de los colaboradores con su salario y salario emocional (constructo) de su organización (%)

Salario Emocional	Alto	21%	45%
	Bajo o Medio	28%	6%
		Bajo o Medio	Alto
		Salario	

Tanto la remuneración como el salario emocional son factores claves en la motivación de una persona pues el primero contribuye a la motivación extrínseca, mientras que el segundo activa una motivación intrínseca. De esta manera, ambos deben ser considerados a la hora de analizar el nivel de motivación y de bienestar de un colaborador.

Tanto la remuneración como el salario emocional son factores claves en la motivación de una persona pues el primero contribuye a la motivación extrínseca, mientras que el segundo activa una motivación intrínseca. De esta manera, ambos deben ser considerados a la hora de analizar el nivel de motivación y de bienestar de un colaborador.

De incentivos económicos a incentivos emocionales

¿Sabías que más de la mitad de las personas en el mundo estarían dispuestas a dejar su trabajo actual por otro con un sueldo más bajo, pero con mejores condiciones y ambiente laboral?

En este sentido, lo que una organización ofrece más allá de la remuneración, o sea el salario emocional, es clave en la experiencia del colaborador. Algunos de los elementos claves de éste son:

- Propósito de la organización
- Equilibrio personal y profesional
- Desarrollo profesional
- Reconocimiento
- Jerarquías horizontales entre equipos y líderes

¡Escucha el podcast escaneando el QR!

¿Quieres saber más?
Escucha el episodio
“Rompiendo Paradigmas: El Salario Emocional” de Buk.

4.3.2 Relaciones interpersonales y trabajo en equipo

Los resultados de nuestra encuesta dan cuenta de que una mayoría de los colaboradores perciben que sus relaciones interpersonales en el trabajo son positivas.

En base a las personas encuestadas, casi 9 de cada 10 afirman que cuentan con el apoyo y la colaboración de sus compañeros. 85% cree que en su lugar de trabajo existen relaciones basadas en el respeto y la confianza, y el 72% cree que cuenta con apoyo laboral y emocional. Y en concreto, considerando cómo estos elementos se asocian con la felicidad laboral, la existencia de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza es el elemento más relevante.

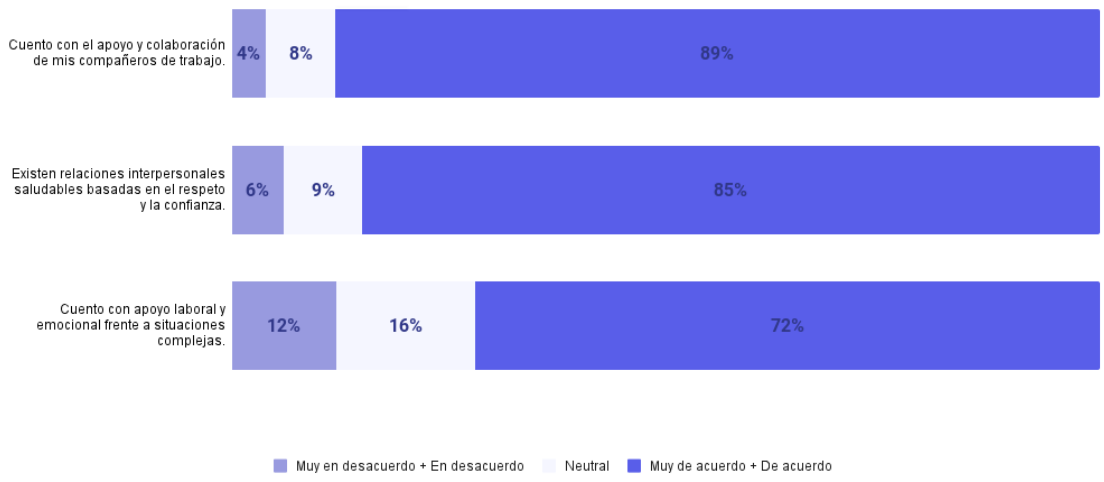
Aproximadamente

40%

de la varianza en la felicidad laboral se debe a las relaciones interpersonales.

Los colaboradores perciben que cuentan con el apoyo de sus compañeros

Grado de acuerdo con las afirmaciones relacionadas a las relaciones interpersonales (%)

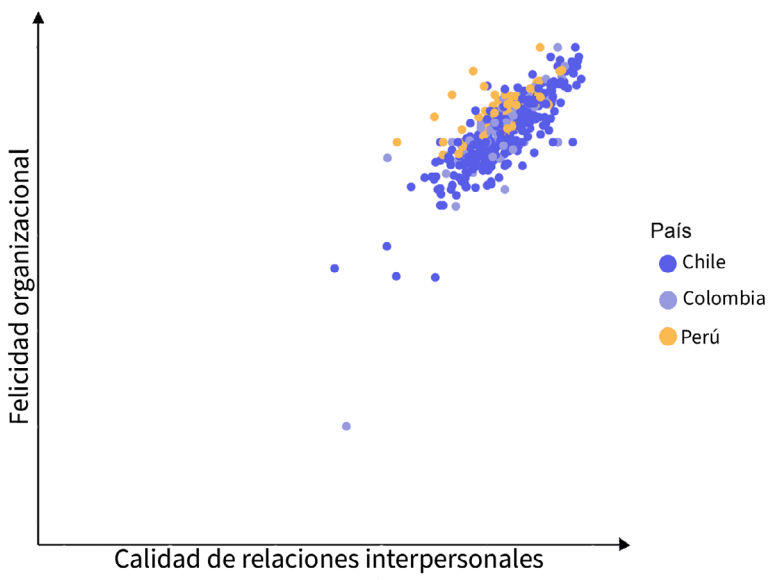


¿Sabías que...?

La Facultad de Medicina de Harvard realizó el estudio longitudinal más largo que se ha hecho en la historia con el objetivo de conocer cuáles son los factores claves en el ámbito de la felicidad y el bienestar. La conclusión fue clara: **las personas más felices y con mayor bienestar al envejecer, son las que han nutrido y mantenido relaciones sanas y afectuosas con otras personas.** [14]

Empresas con mejores relaciones interpersonales muestran una mayor felicidad laboral entre sus colaboradores

Cada punto representa a una organización.



[14] *Waldinger, R. & Schulz, M. (2023)*

¿Cómo las organizaciones pueden propiciar la construcción de relaciones sanas?

Fomentar el trabajo en equipo para que las personas se conecten y comprometan en pos de un objetivo común.

Evitar entornos competitivos y promover la colaboración es clave para la construcción de vínculos sanos y genuinos, comprendiendo que cada persona tiene talentos complementarios.

Ofrecer espacios de team building para que los colaboradores se conozcan en distintas facetas y compartan experiencias fuera del lugar de trabajo.

Observar y hacer seguimiento del clima laboral en la organización para asegurar que las relaciones entre pares y equipos son sanas y constructivas.

4.3.3 Liderazgo

Los líderes son como el capitán de un barco: son quienes guían, dan dirección, motivan y se preocupan por cada integrante del equipo, con el objetivo de que la navegación sea un éxito y llegue a puerto. En este sentido, los líderes tienen un doble rol: por un lado, asumir la responsabilidad de materializar proyectos y lograr objetivos, y por otro, propiciar relaciones humanas sanas, preocuparse de las personas, brindar apoyo y fomentar la confianza y la colaboración.

4 de cada 5 colaboradores cree que su líder se preocupa de su bienestar integral. El 78% afirma que éste reconoce y valora el trabajo de las personas, y el 76% señala que su líder acompaña y guía a las personas para que desplieguen su máximo potencial.

¿Jefe, líder o ambos?

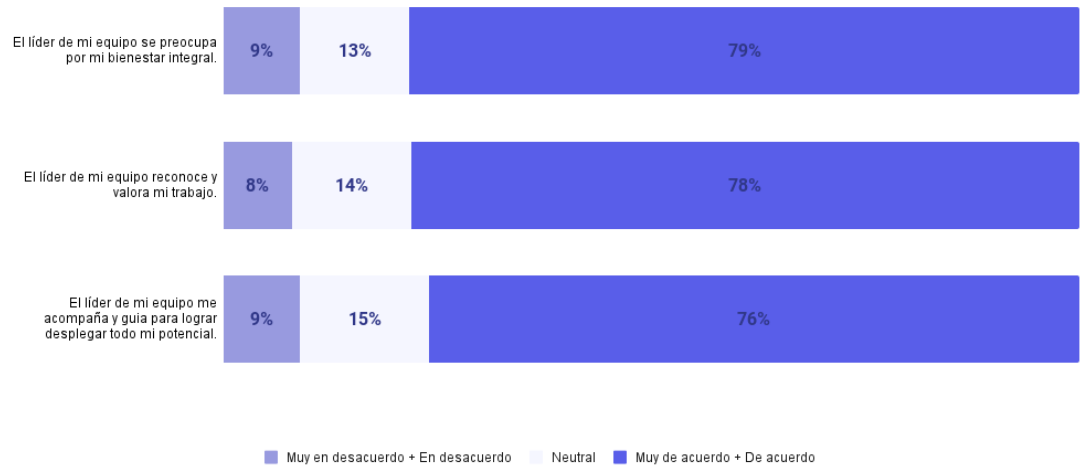
Al hablar de jefatura, los atributos que se le atribuyen se asocian más a organizar, planificar, supervisar y controlar, haciendo énfasis en la tarea transaccional de gestionar.

Sin embargo, el líder se entiende como aquella persona que comparte una visión y estrategia para alcanzar objetivos y que inspira y empodera a las personas para que alcancen un alto nivel de rendimiento.

En este sentido, el ideal es integrar ambos roles: el transaccional y el inspirador.

Los colaboradores evalúan positivamente el rol de sus líderes

Grado de acuerdo con afirmaciones relacionadas a liderazgo (%)



4.4 Cultura organizacional

Como se ha visto en las secciones anteriores, las emociones y el diseño del trabajo -nivel individual-, así como las políticas de una organización, sus liderazgos y sus equipos -nivel organizacional- son relevantes para entender el nivel de bienestar de los colaboradores. Y si bien cada uno tiene su importancia, es en el nivel de la cultura organizacional donde se encuentra un concepto más amplio y envolvente que abarca y afecta a los dos niveles anteriores: el individual y el organizacional.

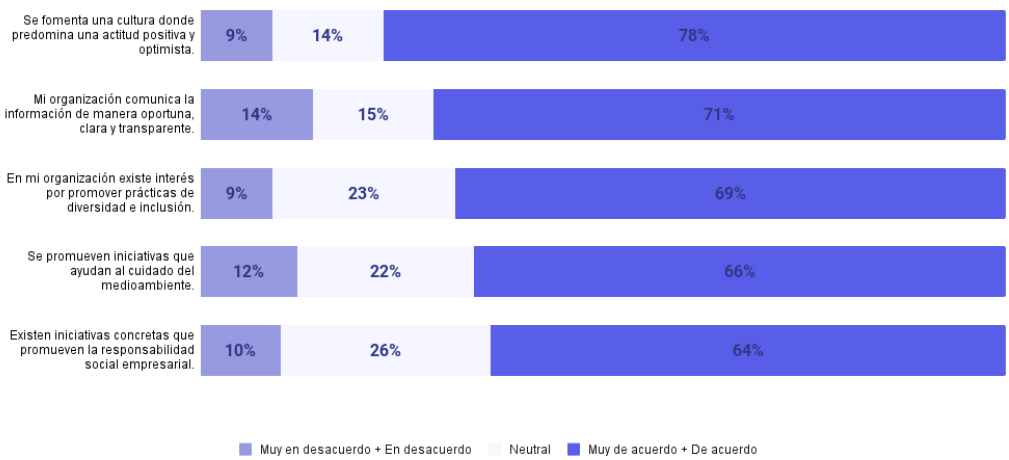
La cultura organizacional se refiere a los significados compartidos que tienen las personas sobre su organización, abarcando los valores y las creencias que finalmente, afectan la experiencia laboral de las personas[15]. Si bien cada organización tiene una cultura única, hay ciertos elementos comunes para la felicidad laboral, tales como la colaboración, la equidad y la acción de poner a las personas al centro.

Según los datos de esta encuesta, casi 4 de cada 5 personas señala que en su organización se fomenta una cultura positiva y optimista, y el 71% cree que en su organización existe una cultura de comunicar de forma oportuna, clara y transparente.

Por otro lado, en relación a los valores de la organización, su propósito corporativo e impacto social, el 69% de las personas sienten que en su organización existe un interés por promover la diversidad, equidad e inclusión (DEI), el 66% concibe que existen iniciativas para ayudar al medio ambiente y el 64% que hay acciones concretas que promueven la responsabilidad social empresarial (RSE).

La mayoría de los colaboradores evalúa positivamente la cultura de su organización y las iniciativas sociales y medioambientales

Grado de acuerdo con atributos de la cultura y valores de la organización (%)



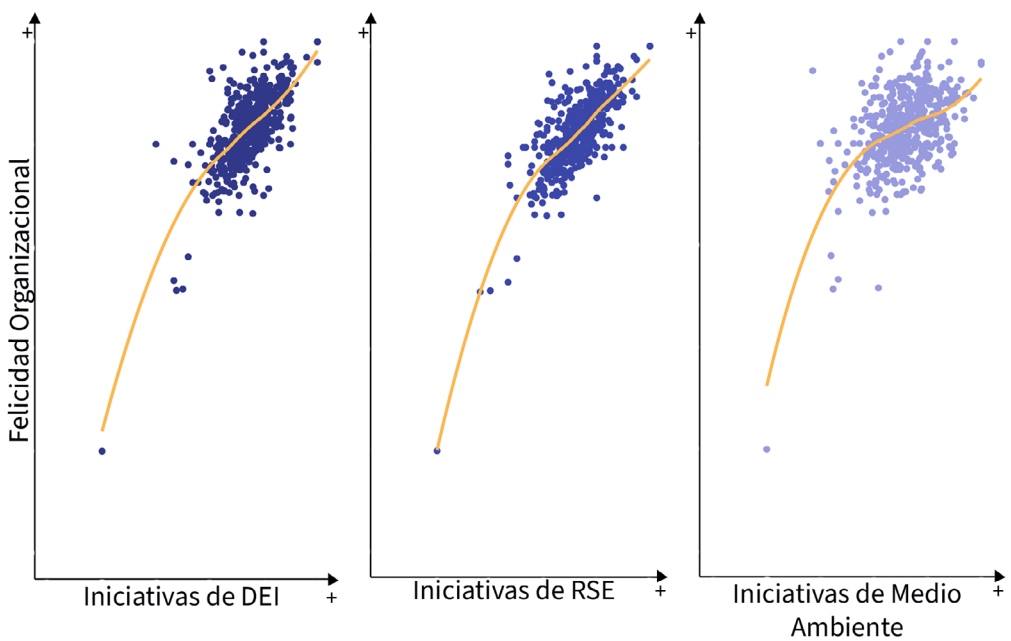
[15] *Waldinger, R. & Schulz, M. (2023)*

Sin embargo, ¿Cómo influyen este tipo de iniciativas en la felicidad laboral? Los datos recopilados muestran que las empresas con mayor felicidad laboral son también aquellas en las que sus colaboradores perciben mayor preocupación por la DEI y la RSE de parte de su organización.

Una posible explicación es porque cuando el trabajo se percibe como significativo, las personas tienen una sensación de realización y propósito que proporciona una sensación psicológica de bienestar y felicidad. Así, aquellas personas que trabajan en organizaciones que tienen un impacto positivo en la sociedad, suelen percibir que su trabajo contribuye a un bien mayor, dotando de sentido la tarea que realizan, y contribuyendo a una mayor felicidad laboral.

Empresas donde los colaboradores perciben mayor preocupación por la DEI, RSE y medioambiente muestran mayor felicidad laboral

Cada punto representa una organización.



V.

Recomendaciones

En este estudio, hemos analizado diversas dimensiones que influyen en la felicidad en el trabajo, incluyendo el nivel individual, el nivel organizacional y el nivel de cultura. Tras el análisis de estos factores, se han identificado una serie de hallazgos y resultados clave que proporcionan información valiosa sobre cómo las organizaciones pueden mejorar y seguir impulsando la felicidad de sus colaboradores.

A partir de estos resultados, a continuación se presentan una serie de recomendaciones para equipos y personas que quieran avanzar en el camino hacia una mayor felicidad organizacional.

	¿Por qué?	¿Cómo?
1. Priorizar la construcción de lugares de trabajo seguros y basados en la confianza	Un colaborador que no se siente seguro en su lugar de trabajo, difícilmente podrá alcanzar un estado de verdadero bienestar. Por esto, asegurar la seguridad física, emocional y psicológica de los colaboradores, es un factor clave que toda organización debería promover. La comunicación clara y transparente en la organización, las políticas de feedback y las iniciativas que aportan al bienestar de las personas son algunos mecanismos que podrían contribuir a ambientes seguros y de confianza.	· Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicolaborales. · Asegurar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso (mediante capacitaciones, códigos de conducta, etc.). · Invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo para promover la seguridad, confianza y apoyo. · Establecer políticas que promuevan la comunicación en la organización, como prácticas de reconocimiento y feedback. Si quieres saber más, revisa nuestra e-book **"Seguridad y salud en el trabajo desde el modelo remoto e híbrido"**
2. Promover un sentido de pertenencia mediante buenas relaciones interpersonales y celebración de logros.	Este y otros estudios demuestran la importancia del sentido de pertenencia, de las relaciones interpersonales y del reconocimiento en la felicidad de las personas. Por esto, medir y desarrollar iniciativas para construir relaciones de confianza entre colaboradores, junto con celebrar y reconocer los logros individuales y de los equipos, hace posible el sentido de pertenencia donde toda persona se siente parte de una comunidad y contribuyendo a un objetivo común.	· Evaluaciones verticales y horizontales entre equipos para medir la calidad de las relaciones. · Implementar iniciativas de team building, programa de mentorías entre colaboradores o proyectos colaborativos, donde todos se sientan parte de un mismo objetivo. · Crear espacios de socialización donde los colaboradores puedan interactuar y conocerse en un entorno más informal. ·Establecer políticas de reconocimiento donde se destacan los logros y cumplimiento de metas. Para saber más, escucha nuestro podcast **"Bienestar Organizacional: ¿Cómo impacta el liderazgo en las organizaciones?"** o revisa nuestro e-book **"Liderazgo Positivo: aumenta la productividad"**

	¿Por qué?	¿Cómo?
3. Promover un equilibrio entre desafío y apoyo, priorizando el bienestar físico y mental de los colaboradores	La ausencia de desafíos puede traducirse en aburrimiento, pero el exceso de éstos, en sobrecarga. Por esto, es clave que los líderes pongan atención en proveer desafíos que estén alineados con las habilidades y capacidades de sus colaboradores, y al mismo tiempo, asegurarse que tengan el apoyo adecuado. Así, lograr el equilibrio adecuado, priorizando el bienestar del colaborador, promueve la motivación, el desarrollo personal y profesional, impactando positivamente en la felicidad.	· Ofrecer programas de mentoría o coaching, para acompañar a los colaboradores en sus desafíos y proveer de apoyo. · Implementar programas integrales o beneficios personalizados que promuevan el bienestar de los colaboradores, como actividades de ejercicio, mindfulness, recursos de apoyo psicológico, entre otros. · Diseñar e implementar planes de desarrollo profesional. Si quieres saber más, revisa nuestra guía **"¿Cómo crear el plan de beneficios ideal?"** o nuestro e-book **"Capacitación Laboral: Promueve el talento de tus colaboradores".**
4. Retribuir a los colaboradores con remuneración justa y salario emocional	La remuneración así como las retribuciones no-monetarias son claves para mantener a los colaboradores motivados. Por esto, es importante que las áreas de Personas o Recursos Humanos consideren distintos tipos de retribuciones para sus colaboradores, para que así ellos, se sientan valorados y recompensados por su trabajo.	· Medir la satisfacción de los colaboradores con sus sueldos y generar benchmark con las remuneraciones de mercado. · Ofrecer beneficios no-monetarios que sean valorados por los colaboradores, tales como flexibilidad laboral o políticas de conciliación vida personal y laboral. · Generar levantamientos de información asociadas a las necesidades, aspiraciones y deseos de los colaboradores. Si quieres saber más, revisa nuestro e-book **"Compensaciones y beneficios".**

	¿Por qué?	¿Cómo?
5. Cultivar un sentido de propósito	Ayudar a que todo colaborador logre conectar su trabajo con un propósito más amplio, evidenciando que su rol en la organización es significativo para el éxito de ésta. De esta manera, el colaborador tendrá un mayor sentido de trabajo y trascendencia, lo que impacta positivamente en el bienestar y felicidad	**· Comunicar el propósito corporativo y el rol que cada área y equipo tiene en su cumplimiento.** **· Generar talleres de propósito personal y organizacional, para que las personas conozcan el fit entre ellos y su organización.**

VI.

Reflexión

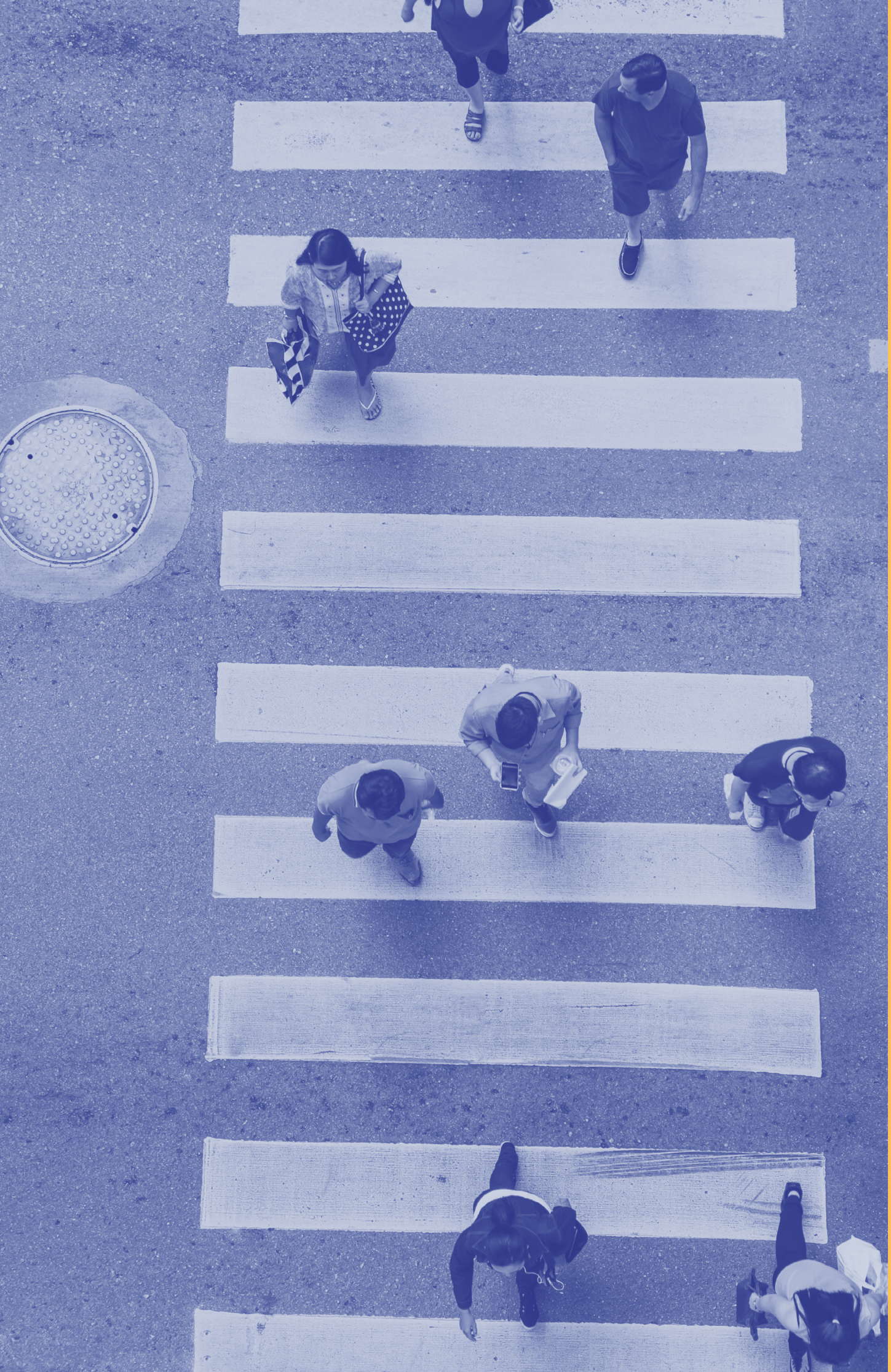
Jaime Arrieta
CEO DE BUK

En los últimos años hemos sido testigos de un cambio de paradigma en la forma de hacer negocios. En el pasado, el foco se centraba en la rentabilidad financiera y la productividad, dejando de lado el bienestar y la satisfacción de otros stakeholders que no fueran los accionistas. Sin embargo, hoy la mirada se ha ampliado hacia otros actores de interés, con especial énfasis en los colaboradores. Así, la preocupación por la felicidad organizacional ha ganado territorio y cada vez son más las organizaciones que impulsan esta visión, no sólo porque impacta positivamente en el éxito de la empresa, sino porque también se reconoce la responsabilidad que tienen las organizaciones con sus personas.

Pero no nos confundamos: la felicidad organizacional no se trata de contar con colaboradores felices y sonrientes todos los días. Más bien, se trata de crear lugares de trabajo donde toda persona esté cómoda y segura; apoyada y respetada por sus compañeros; vista y valorada por sus líderes; y confiada en que su trabajo contribuye a algo mayor. De esta manera, se construyen los cimientos para que toda persona -independiente de lo bueno y lo malo que pueda sucederle- pueda aceptar los obstáculos y afrontar los desafíos con resiliencia y confianza.

Por lo mismo, es hora de desmitificar la idea de que los sentimientos no importan en el trabajo. La ciencia lo dice claramente: hay vínculos neuronales entre sentimientos, pensamientos y acciones. Por esto, potenciar emociones positivas en los lugares de trabajo como la felicidad, genera una sinergia positiva entre pensamientos y acciones, lo que sin duda es beneficioso tanto para el colaborador como para la organización en general. Y de los líderes depende crear un entorno en el que las personas puedan experimentar estas emociones positivas en el trabajo.

Sin duda, las organizaciones están cada vez más convencidas de este cambio de paradigma. Una demostración de esto es la creciente cantidad de empresas que ha participado anualmente en la encuesta Building Happiness by Buk. Este año, en su tercera versión participaron 501 empresas en Latinoamérica, un 80% más que el año anterior. Esta es una gran noticia para las personas, organizaciones y la sociedad en general. En la medida que las organizaciones se midan y hagan gestión sobre sus resultados, serán el motor para avanzar hacia una mejor sociedad.



VII.

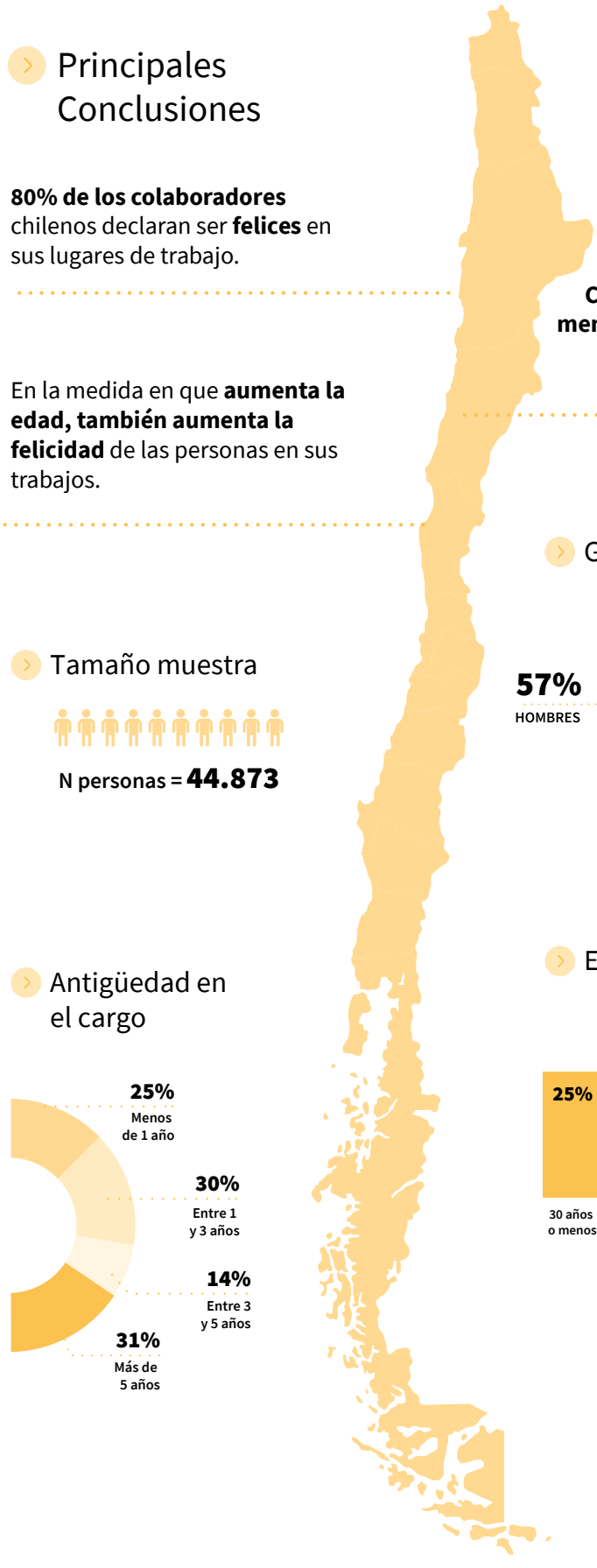
Felicidad Organizacional en Chile

Principales Conclusiones

80% de los colaboradores chilenos declaran ser **felices** en sus lugares de trabajo.

Chile es el país que muestra menor felicidad organizacional comparado con Perú y Colombia.

En la medida en que **aumenta la edad, también aumenta la felicidad** de las personas en sus trabajos.



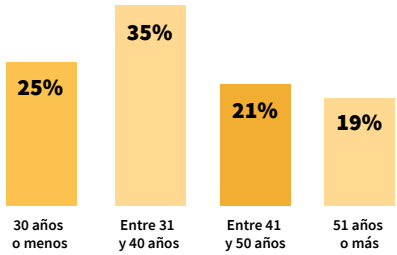
Tamaño muestra

N personas = **44.873**

Género

Antigüedad en el cargo

Edad



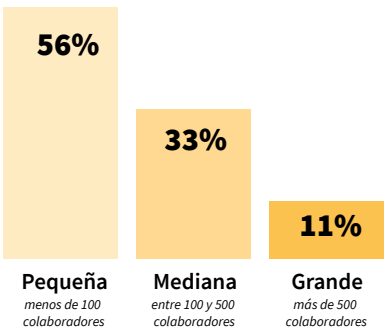
Industrias 2023

Tecnología	20%
Servicios	12%
Comercio	11%
Financiera / Legal	8%
Construcción	7%
Logística / Transporte	7%
Consultora	6%
Energía / Minería	5%
Marketing / Comunicación	5%
Fundación	3%
Salud	3%
Agricola	3%
Horeca	3%
Alimentos	2%
Educación	2%
Manufacturera	2%
Público	1%

A nivel de organizaciones

N organizaciones = 335

A nivel de organizaciones



Nivel individual

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Emociones	
Percepción de que el trabajo es importante	90%
Trabajo con sentido y propósito	86%
Sentido de pertenencia	84%
Felicidad organizacional	80%
Percepción de que la propia opinión es importante	76%

Trabajo	
Claridad de rol	93%
Autonomía en el trabajo	89%
Tareas desafiantes	81%
Espacio para proponer ideas	75%
Oportunidades de desarrollo profesional	63%

Nivel Organización

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Condiciones y prácticas de la organización	
Herramientas necesarias para hacer el trabajo	83%
Espacio para aprender de errores	79%
Conciliación vida laboral y personal	75%
Iniciativas de apoyo al bienestar físico y psicológico	62%
Prácticas de reconocimiento	61%
Feedback continuo	59%
Remuneración acorde a responsabilidades	49%

Equipo y relaciones interpersonales	
Apoyo y colaboración de compañeros	89%
Relaciones interpersonales saludables	85%
Apoyo laboral y emocional	71%

Liderazgo	
Líder preocupado del bienestar integral de su equipo	78%
Líder reconoce y valora a su equipo	77%
Líder acompaña y guía al equipo	75%

Nivel Cultura

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Cultura positiva y optimista	76%
Comunicación oportuna, clara y transparente	69%
Prácticas de diversidad e inclusión	66%
Iniciativas que ayudan al medioambiente	64%
Iniciativas de responsabilidad social empresarial	61%

VIII.

Felicidad Organizacional en Colombia

Principales Conclusiones

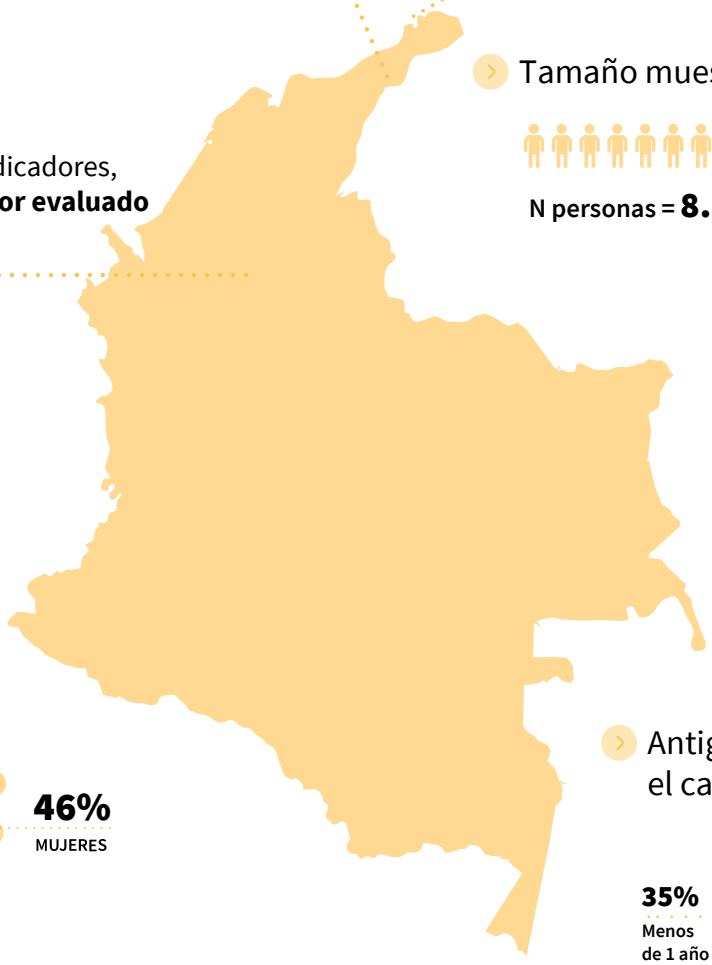
Colombia es el país con mayor felicidad organizacional, comparado con Perú y Chile.

88% de los colaboradores colombianos declaran ser **felices en sus lugares de trabajo.**

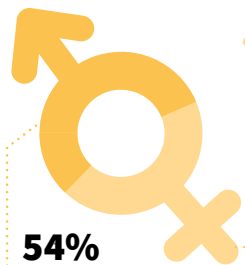
Tamaño muestra

N personas = **8.794**

De un total de 31 indicadores, **Colombia es el mejor evaluado en 18 de ellos**.



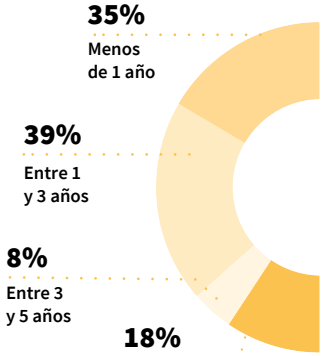
Género



54% HOMBRES

46% MUJERES

Antigüedad en el cargo



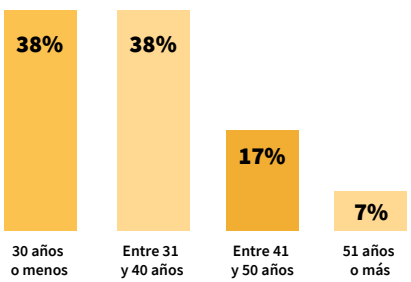
35% Menos de 1 año

39% Entre 1 y 3 años

8% Entre 3 y 5 años

18% Más de 5 años

Edad



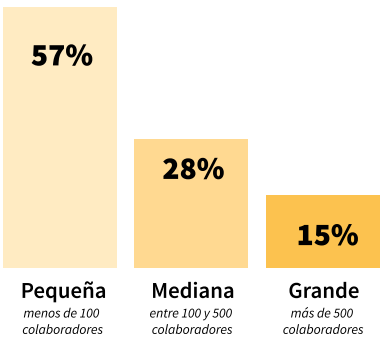
Industrias 2023

Tecnología	24%
Servicios	21%
Logística / Transporte	7%
Alimentos	6%
Comercio	6%
Financiera / Legal	6%
Marketing / Comunicación	6%
Salud	5%
Construcción	4%
Horeca	4%
Consultora	2%
Educación	2%
Energía / Minería	2%
Manufacturera	2%
Agricola	1%

A nivel de organizaciones

N organizaciones = **88**

A nivel de organizaciones



Nivel individual

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Emociones	
Sentido de pertenencia	94%
Percepción de que el trabajo es importante	94%
Trabajo con sentido y propósito	93%
Felicidad organizacional	88%
Percepción de que la propia opinión es importante	82%

Trabajo	
Claridad de rol	95%
Autonomía en el trabajo	90%
Tareas desafiantes	88%
Espacio para proponer ideas	81%
Oportunidades de desarrollo profesional	74%

Nivel Organización

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Condiciones y prácticas de la organización	
Herramientas necesarias para hacer el trabajo	86%
Espacio para aprender de errores	83%
Conciliación vida laboral y personal	76%
Iniciativas de apoyo al bienestar físico y psicológico	75%
Prácticas de reconocimiento	71%
Feedback continuo	70%
Remuneración acorde a responsabilidades	62%

Equipo y relaciones interpersonales	
Apoyo y colaboración de compañeros	89%
Relaciones interpersonales saludables	87%
Apoyo laboral y emocional	75%

Liderazgo	
Líder preocupado del bienestar integral de su equipo	82%
Líder reconoce y valora a su equipo	81%
Líder acompaña y guía al equipo	80%

Nivel Cultura

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Cultura positiva y optimista	82%
Comunicación oportuna, clara y transparente	79%
Prácticas de diversidad e inclusión	77%
Iniciativas que ayudan al medioambiente	77%
Iniciativas de responsabilidad social empresarial	77%

IX.

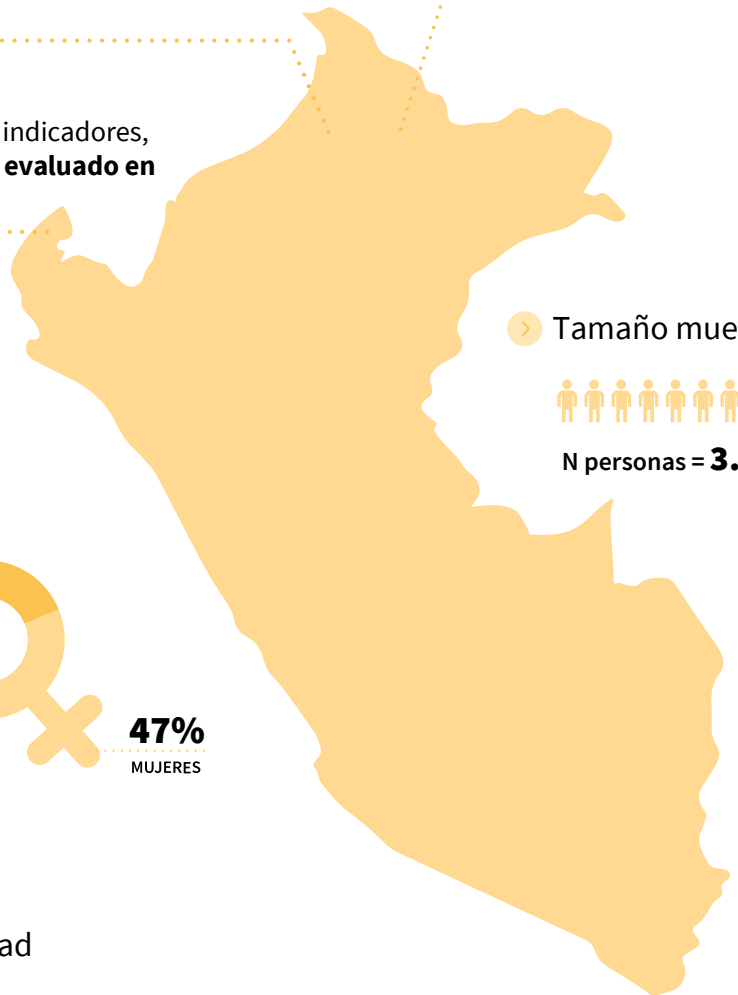
Felicidad Organizacional en Perú

Principales Conclusiones

Perú es el segundo país con mayor felicidad organizacional, comparado con Colombia y Chile.

86% de los colaboradores peruanos declaran ser **felices** en sus lugares de trabajo.

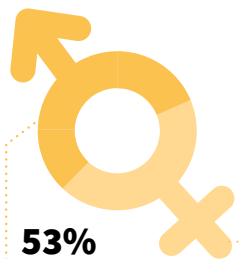
De un total de 31 indicadores, **Perú es el mejor evaluado en 14 de ellos.**



Tamaño muestra

N personas = **3.977**

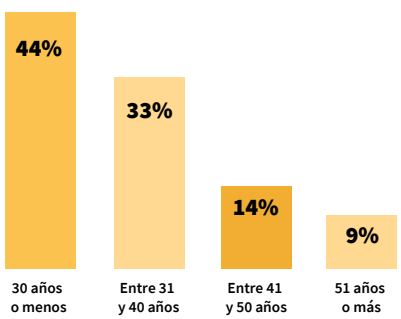
Género



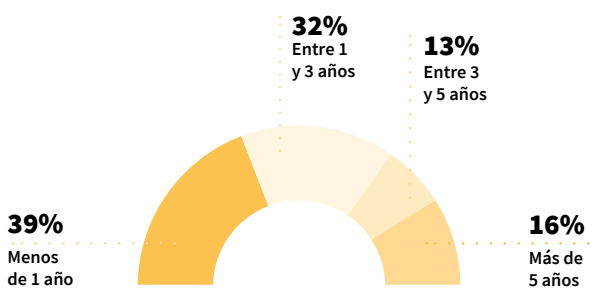
53% HOMBRES

47% MUJERES

Edad



Antigüedad en el cargo



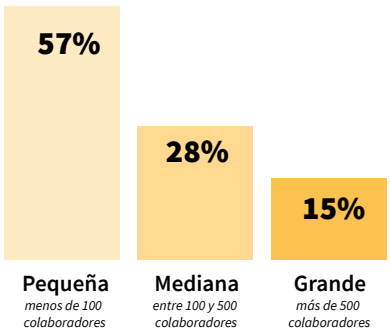
Industrias 2023

TServicios	20%
Tecnología	20%
Consultora	12%
Marketing / Comunicación	12%
Comercio	8%
Financiera / Legal	7%
Construcción	5%
Logística / Transporte	4%
Educación	3%
Horeca	3%
Manufacturera	3%
Salud	3%
Alimentos	1%

A nivel de organizaciones

N organizaciones = **78**

A nivel de organizaciones



Nivel individual

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Emociones	
Sentido de pertenencia	94%
Percepción de que el trabajo es importante	91%
Trabajo con sentido y propósito	90%
Felicidad organizacional	86%
Percepción de que la propia opinión es importante	85%

Trabajo	
Claridad de rol	94%
Autonomía en el trabajo	91%
Tareas desafiantes	86%
Espacio para proponer ideas	82%
Oportunidades de desarrollo profesional	69%

Nivel Organización

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Condiciones y prácticas de la organización	
Herramientas necesarias para hacer el trabajo	86%
Espacio para aprender de errores	84%
Conciliación vida laboral y personal	77%
Iniciativas de apoyo al bienestar físico y psicológico	69%
Prácticas de reconocimiento	68%
Feedback continuo	67%
Remuneración acorde a responsabilidades	52%

Equipo y relaciones interpersonales	
Apoyo y colaboración de compañeros	92%
Relaciones interpersonales saludables	88%
Apoyo laboral y emocional	78%

Liderazgo	
Líder preocupado del bienestar integral de su equipo	82%
Líder reconoce y valora a su equipo	82%
Líder acompaña y guía al equipo	80%

Nivel Cultura

% de colaboradores que evalúan positivamente los siguientes factores

Cultura positiva y optimista	83%
Comunicación oportuna, clara y transparente	77%
Prácticas de diversidad e inclusión	75%
Iniciativas que ayudan al medioambiente	70%
Iniciativas de responsabilidad social empresarial	63%

54

X.

Referencias

1. Naciones Unidas (2023). Día Internacional de la Felicidad 20 de marzo. Disponible en: https://www.un.org/es/observances/happiness-day

2. Business Roundtable (2019). Statement on the Purpose of a Corporation.

3. World Economic Forum (2020). Davos Manifiesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution.

4. Amabile, T.M., Barsade, S.G., Mueller, J.S. and Staw, B.M. (2005). Affect and creativity at work. Administrative Science Quarterly, 50, pp. 367-403.

5. Fritz, C. and Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: a look at job stressors and positive affect during the workday. Journal of Management, 35, pp. 94–111.

6. Oswald, A. K., Proto, E. & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. Journal of Labor Economics, 33(4), pp. 789-822.

7. Erez, A. & Isen, A.M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. Journal of Applied Psychology, 87, pp. 1055–1067.

8. May, D. R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, pp. 11-37.

9. Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. 2000. A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: update moderator tests, and research implications for the next millennium. Journal of Management, 26, pp. 463–488.

10. Meyer, J.P. Stanley,D.J.,Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, pp. 20–52.

11. Koys, D.J. 2001. The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: a unit-level, longitudinal study. Personnel Psychology, 54, pp. 101–114.

12. Patterson, M., Warr, P. and West, M. 2004. Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, pp. 193–216.

13. Bellet, C.S., De Neve, J. & Ward, G. 2020. Does employee's happiness have an impact on productivity? Saïd Business School WP 2019-13.

14. Kosfeld, M., Heinrichs, M., Zak, P.J, Fischbacher, U. & Fehr, E. (2005). Oxytocin increases trust in humans. Nature, 435, pp. 673–676.

15. Krach, S.; Paulus, F.:, Bodden, M. & Kircher, T. (2010). The Rewarding Nature of Social Interactions. Frontiers in Behavioral Neuroscience, 4:22.

16. Delizonna, L. (2017). High-Performing Teams Need Psychological Safety. Here's How to Create It. Harvard Business Review.

17. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). Organizational Behavior. Pearson, 18th edition.

18. Waldinger, R. & Schulz, M. (2023). The Good Life: Lessons from the World's Longest Study on Happiness.

19. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). Organizational Behavior. Pearson, 18th edition.

Sobre Building Happiness

Building Happiness es una iniciativa de Buk, en línea con nuestro propósito de crear lugares de trabajo más felices.

Building Happiness, una encuesta anual que mide la felicidad de las personas en base a 4 pilares: Bienestar, Compromiso, Valoración y Sostenibilidad.

Mediante el Ranking Building Happiness, reconocemos a las organizaciones con mayores índices de felicidad, y generamos una comunidad que comparte buenas prácticas, promoviendo así la mejora continua.

- **3 Paises**
  Chile, Perú y Colombia
- **+ 650**
  Empresas han medido su felicidad
- **+ 90.000**
  Encuestas a colaboradores
- **82%**
  Se declara feliz en su lugar de trabajo

Sobre Buk

Buk es un software integral para la gestión de personas, con soluciones para simplificar desde tus procesos de selección, remuneraciones y documentos, hasta la evaluación, capacitación, beneficios y mucho más para tus colaboradores. **Todo en la misma plataforma.**

Modular, eficiente, sin papeles, desde cualquier dispositivo y con un equipo humano preocupado de darte la mejor experiencia desde la implementación, para que puedas optimizar tu tiempo y dedicarlo a lo realmente importante: **el bienestar de las personas.**

Con Buk, podrás atraer talento, gestionar tareas administrativas, potenciar las capacidades de tus colaboradores y fortalecer su compromiso con tu organización.

Atrae
el mejor talento para tu empresa

Gestiona
ahorra tiempo en las tareas administrativas

Potencia
desarrolla el potencial de tus colaboradores

Compromete
a tus colaboradores y fortalece la cultura en tu organización

Contáctanos

Chile	México	Perú	Colombia
buk.cl	buk.mx	buk.pe	buk.co

·buk· **Crea un lugar de trabajo más feliz ;)**