**La importancia de la felicidad en el trabajo para los jóvenes Centennials: una comparación entre hombres y mujeres**

**The importance of happiness at work for centennial youth: a comparison between men and women**

**Abstract**

*[Most people throughout their lives seek happiness, which is an emotion that arises from being](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/most" \t "_blank" \o "most) satisfied with your achievements or when your wishes are fulfilled. For the Centennials generation, happiness in the workplace is an important aspect since work is where we spend much of our lives. The present study seeks to determine if there are differences in relation to happiness at work between men and women of the Centennials generation. The study method was a survey of 165 people, 82 men and 83 women, [who](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/who" \t "_blank" \o "who) [are](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/are" \t "_blank" \o "are) students [of](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/of" \t "_blank" \o "of) [the](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/the" \t "_blank" \o "the) [Autonomous](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/autonomous" \t "_blank" \o "autonomous) [University](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/university" \t "_blank" \o "university) [of](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/of" \t "_blank" \o "of) Nuevo Leó[n](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/n" \t "_blank" \o "‘n’), [aged](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/aged" \t "_blank" \o "aged) [between](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/between" \t "_blank" \o "between) 17 [and](https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/and" \t "_blank" \o "and) 26 years. The results obtained show that there are both differences and similarities in relation to the work environment among young Centennials. In conclusion, happiness is very important factor and both men and women think in a very similar way in most aspects, so it is partially accepted the hypothesis which says that there are differences in relation to work happiness between men and women of the Centennials generation.*

**Keyword**

Happiness at work, centennials, gender

**Resumen**

*La mayoría de la gente a lo largo de su vida busca la felicidad, la cual es una emoción que surge al estar satisfecho con sus logros o cuando se cumplen sus deseos. Para la generación Centennials la felicidad en el ámbito laboral es un aspecto importante, ya que en el trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El presente estudio busca determinar si existen diferencias con relación a la felicidad en el trabajo entre hombres y mujeres de la generación Centennials. El método de estudio fue una encuesta realizada a 165 personas, 82 hombres y 83 mujeres, los cuales son estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León, con edades entre 17 y 26 años. Los resultados obtenidos muestran que existen tanto diferencias como similitudes con relación al ámbito laboral entre los jóvenes Centennials. En conclusión, la felicidad es un factor muy importante y tanto hombres como mujeres piensan de una forma muy similar en la mayor parte de los aspectos, por lo que se acepta parcialmente la hipótesis la cual dice que existen diferencias en relación con la felicidad laboral entre hombres y mujeres de la generación Centennials.*

**Palabras clave**

Felicidad en el trabajo, Centennials, género

1. **Introducción**

En el entorno laboral y su contexto actual es de suma importancia la felicidad, la relevancia del hecho de sentirse pleno, debido a que en ocasiones las personas, ante la necesidad de contar con una estabilidad económica, se conforman con un trabajo que pudiera tenerlos insatisfechos.

Resulta relevante remarcar la constante necesidad del ser humano para sentirse satisfecho o feliz, sin embargo, no es un estado permanente, simplemente va cambiando de enfoque según el momento de vida en que se encuentre una persona y su desarrollo en el trabajo. Para las nuevas generaciones no es suficiente el tener un buen puesto o incluso o un buen salario si no se encuentran satisfechos o bien si se ve perjudicada su estabilidad emocional.

El objetivo primordial del presente estudio es el comprobar si existe alguna diferencia en la percepción de la felicidad laboral entre hombre y mujeres de la generación Centennials, reconociendo qué factores se consideran importantes para conseguir un ambiente laboral pleno que pueda ofrecer cada vez más oportunidades de desarrollo para las nuevas generaciones.

1. **Marco teórico**
   1. **Felicidad**

Las Organización mundial de la salud (OMS) define a la salud como un estado de bienestar integral que incluye el aspecto físico, social y mental, es decir no se habla solamente de la ausencia de padecimientos o enfermedades (World Health Organization, 1946); por lo que, con relación a ello, la Psicología positiva estudia diversas aspectos como la satisfacción laboral, el bienestar psicológico, el crecimiento y la autorrealización que impacten a favor en la calidad de vida de los individuos (Seligman, 1999).

En la definición del término felicidad se considera la vivencia de emociones positivas y escasez de negativas, observando cómo impactan en satisfacción con la vida (Diener, 2000). Según Alarcón (2015) la felicidad se asocia con la satisfacción que percibe un individuo en su vida interior.

Sin embargo, definir la felicidad no es sencillo y resulta controversial puesto que se pueden considerar diversos aspectos que hacen que explicarla se vuelva difícil; no obstante, la felicidad es una predisposición humana, que se convierte en un motor para encauzar al hombre hacia una dirección (Porras & Parra, 2019). Los seres humanos valoran la felicidad como algo esencial, no solo en el ámbito personal sino además el trabajo debe ser un medio que proporcione felicidad, considerando que para su desarrollo, se invierte una gran parte del día (Díaz & Carrasco, 2018).

* 1. **Felicidad laboral**

La realización de una actividad laboral esta ceñida y regulada por una entidad económica con la finalidad de generar un beneficio, y no en todos los casos esta actividad presenta condiciones favorables para el trabajador ni para su salud mental (Porras & Parra, 2019).

La psicología de la salud ocupacional busca fomentar la salud integral de los empleados, creando en el entorno laboral un clima de salud y seguridad que conduzcan a lograr la felicidad laboral (Campbell & Tetrick, 2003); y esta situación se traduzca en el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y la eficacia en el logro de los objetivos institucionales (Adnan, 2019).

Para lograr obtener felicidad en el trabajo hay que buscar un equilibrio entre diversos factores que le representan al trabajador un bienestar tales como: un clima laboral sano, flexibilidad en el horario, buenos salarios, capacidad de desarrollar habilidades, autorrealización, liderazgo, reconocimiento, compensaciones sociales, entre otros (Makalu Consultores, 2020).

De acuerdo con Adnan (2019) los empleados que muestran una mayor escala de felicidad son aquellos que logran incrementar el indicador de productividad a través de su trabajo, realizando desde la aportación de nuevas ideas hasta buscar formas de trabajo más innovadores y eficaces.

* 1. **Generación Centennials**

De la Luz Antúnez (2020) define como Generación Z a la cohorte que nacieron a partir de 1995 etiquetados como Centennials o nativos digitales, haciendo referencia a que están muy familiarizados con el uso y conocimiento de la tecnología. Los Centennials se caracterizan por la creación de contenido a través de las tecnologías de la comunicación buscando impactar entre los jóvenes de esta cohorte generacional (Espiritusanto, 2016).

La Generación Z es visionaria y automotivada, con manejo del temor al fracaso, considerando esto como una oportunidad de crecer y mejorar, competentes y raudos en la difusión de información global de manera consiente (Jaramillo, 2018).

De acuerdo con Singh & Dangmei (2016) la Generación Z o Centennials tienden a ser más emprendedores, confiados, con manejo de la tolerancia, sin una fuerte motivación hacia el dinero, totalmente identificados con el uso de la tecnología y un fuerte sentido de respeto y responsabilidad sobre los recursos naturales; muy involucrados en las cuestiones medioambientales conscientes de problemas de escasez inminente (Mihelich, 2013) educados y orientada hacia los logros obteniendo un mayor bienestar económico (Schroth, 2019).

Ozkan y Solmaz (2015) mencionan que, dadas las características de los Centennials, de no encontrar la felicidad en su lugar de trabajo, no dudarán en renunciar; esto debido a que son personas seguras en busca de garantizar su futuro, reconocen que el trabajo es una vía para cumplir sus sueños.

Para Maioli y Filipuzzi (2016) la Generación Z se decanta por un trabajo que se pueda realizar en un entorno flexible y sea compatible con su personalidad, que les brinde la posibilidad de ascender, son independientes y priorizan el balance entre su vida laboral y profesional; además ese trabajo les debe proporcionar buenos salarios y gustan de la inducción con la modalidad de mentores.

* 1. **Diferencias en la felicidad laboral entre hombres y mujeres**

Para los dos géneros es importante los ambientes laborales que fomenten el balance entre vida personal y a través de la flexibilidad de horarios (Kaufman, 1980). Aunque para los hombres representa satisfacción que se reconozca su labor, no lo consideran tan necesario como las mujeres. El género femenino se desmotiva ante la inestabilidad laboral y al tiempo que afecta directamente a su desempeño (Štefko et al. 2017).

El género femenino considera que un entorno laboral con la presencia de factores extrínsecos como supervisión de calidad, condiciones laborales seguras y vínculos con los compañeros positivos, abona a la felicidad laboral; por su parte, los hombres no encuentran diferencias entre factores extrínsecos e intrínsecos y su nivel de desempeño es similar ante la presencia de cualquier factor (Worthley et al. 2014).

No obstante, en resultados obtenidos por Alarcón (2001) se encontró que en el sentimiento de felicidad, el género y la edad son variables que poco influyen; al menos entre la población de estatus socioeconómico medio y medio alto ya que ambos géneros de diferentes rangos de edad se sientes igualmente felices.

Los argumentos anteriores muestran que la Generación Centennials con las particularidades que tiene revelan diferencias entre los géneros masculinos y femenino respecto a la satisfacción y la felicidad en el trabajo, lo cual permite establecer la hipótesis de investigación:

*H1. Existen diferencias en relación con la felicidad laboral entre hombres y mujeres de la Generación Centennials.*

1. **Metodología**

En este estudio la observación de los datos fue transversal recolectando datos que nos ayudaran a identificar la satisfacción laboral y la felicidad en una cohorte generacional, con la finalidad de realizar una comparativa para su estudio. La aplicación del instrumento recolector de datos fue llevada a cabo en un lapso de unas 3 semanas aproximadamente.

**3.1 Participantes**

El instrumento se aplicó a 175 personas distribuidos en 87 hombres y 88 mujeres. De esta muestra se excluyeron 10 resultados por motivo que quienes respondieron no se encontraba laborando, siendo esto un requisito del estudio. De manera que la muestra final se conformó por 165 personas, con una distribución de 82 personas del sexo masculino y el resto del sexo femenino; todos ellos con edades entre 17 y 26 años, definidas como generación Centennials o Z. El total de la población a la que se le aplicó el instrumento forma parte de la comunidad de estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León. La figura 1 expone el modelo de este estudio.

H1

Figura 1: Modelo de investigación

*Fuente: elaboración propia basado en la variable independiente (género) y la felicidad laboral.*

**3.2 Técnica e instrumento**

El estudio se diseñó con el acopio de datos cuantitativos, que condujeron a la información estadística de la muestra de los géneros masculino y femenino sobre la felicidad laboral. El instrumento fue basado en dos investigaciones previas: Hernández & Serravalle (2014) y Lester (1987) respecto a la felicidad y la satisfacción laboral. En éstas dos investigaciones anteriores ya se había llevado a cabo la validación del instrumento, por lo que se procedió a usar los medios digitales para el envío y aplicación de este.

**3.3 Procedimiento**

A través de la Plataforma MS Forms se realizó la aplicación de la encuesta debido a la sencillez de difundirla de manera masiva y a que la Generación Centennials, sujeto de nuestro estudio, es proclive hacia el uso de la tecnología.

1. **Resultados**

La Tabla 1 manifiesta los resultados obtenidos sobre los factores relevantes para la felicidad laboral de la Generación Centennials.

Tabla 1. Resultados porcentuales obtenidos en la encuesta acerca de la felicidad laboral.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.- Género | | | |
| **Mujeres** | | **Hombres** | |
| 50.69% | | 49.31% | |
| 2.- ¿Eres feliz en tu trabajo? | | | |
| Sí | 73.97% |  | 80.28% |
| No | 26.03% |  | 19.72% |
| 3 ¿Conseguir un empleo es un factor primordial para obtener la felicidad en tu vida? | | | |
| Sí | 69.86% |  | 53.52% |
| No | 30.14% |  | 46.48% |
| 4.- ¿Crees que, a mayor cargo y salario, la felicidad profesional aumenta? | | | |
| Sí | 46.58% |  | 53.52% |
| No | 53.42% |  | 46.48% |
| 5.- ¿Estarías dispuesto a cambiar una parte de tu salario para aumentar tu felicidad laboral? | | | |
| Sí | 69.86% |  | 73.24% |
| No | 30.14% |  | 26.76% |
| 6.- ¿Crees que ser feliz en el ámbito profesional influye positivamente en el rendimiento y la productividad dentro del trabajo? | | | |
| Sí | 100.0% |  | 97.18% |
| No | 0.0% |  | 2.82% |
| 7.- ¿Qué crees que se necesita para ser feliz en el trabajo? | | | |
| Alcanzar un mejor sueldo | 2.74% |  | 5.63% |
| Buen compañerismo | 8.22% |  | 8.45% |
| Coherencia en la dirección | 1.37% |  | 0.00% |
| Disfrutar del trabajo | 52.05% |  | 53.53% |
| Estabilidad laboral | 2.74% |  | 5.63% |
| Flexibilidad laboral | 6.85% |  | 2.82% |
| Realización personal | 20.55% |  | 15.49% |
| Reconocimiento | 5.48% |  | 5.63% |
| Otros | 0.00% |  | 2.82% |
| 8.- ¿Qué es más importante hoy en día, tener estabilidad en el trabajo o ser feliz en él? | | | |
| Ser feliz en el trabajo | 53.42% |  | 49.30% |
| Tener estabilidad | 46.58% |  | 50.70% |
| 9.-En tu trabajo actual ¿hay algún cambio que pueda hacerte más feliz? | | | |
| Ascenso en la empresa | 28.76% |  | 42.25% |
| Cambio de área o departamento | 8.22% |  | 5.63% |
| Cambio de tareas/responsabilidades | 21.92% |  | 16.90% |
| Me siento feliz en mi trabajo y no deseo ningún cambio | 17.81% |  | 18.31% |
| Otros | 23.29% |  | 16.90% |
| 10.- ¿Considerarías irte a trabajar fuera del país para aumentar tu felicidad laboral? | | | |
| Sí | 79.5% |  | 84.51% |
| No | 20.6% |  | 15.49% |
| 11.- ¿Consideras importante para tu felicidad laboral que tu supervisor te reconozca tus logros? | | | |
| Me es indiferente | 6.85% |  | 11.27% |
| No es importante | 2.74% |  | 0.00% |
| Si es importante | 90.41% |  | 88.73% |
| 12. Consideras que es importante para tu felicidad laboral que el supervisor escuche tus sugerencias? | | | |
| Me es indiferente | 0.00% |  | 7.04% |
| No es importante | 0.00% |  | 0.00% |
| Si es importante | 100.00% |  | 92.96% |
| 13.- ¿Consideras importante para tu felicidad laboral que te agrade la gente con quien trabajas? | | | |
| Me es indiferente | 19.18% |  | 9.86% |
| No es importante | 0.00% |  | 0.00% |
| Si es importante | 78.08% |  | 83.09% |
| 14.- ¿Consideras importante para tu felicidad laboral recibir cooperación de compañeros con los que trabajas? | | | |
| Me es indiferente | 12.33% |  | 9.86% |
| No es importante | 2.74% |  | 8.45% |
| Si es importante | 84.93% |  | 81.69% |
| 15.- ¿Consideras importante para tu felicidad laboral que tú y tus compañeros tengan intereses similares? | | | |
| Me es indiferente | 41.10% |  | 32.39% |
| No es importante | 21.92% |  | 25.35% |
| Si es importante | 36.99% |  | 42.25% |

*Fuente: elaboración propia.*

Para la revisión de los resultados y su posterior análisis, se segmentaron los cuestionamientos en los siguientes rubros:

1. Perspectiva en relación con el entorno laboral

Respecto a este segmento, los hombres y mujeres Centennials consideran que la estabilidad y la felicidad laborales son condiciones que deben relacionarse de manera que casi la mitad de la población considera que la estabilidad laboral debe prevalecer sobre la felicidad laboral y el resto de la población manifiesta lo contrario.

En este mismo aspecto resalta una diferencia en la satisfacción laboral ya que el 80% de la muestra masculina se siente feliz en su trabajo, en el caso de las mujeres el porcentaje es un 7% menor. Así mismo, el sexo femenino manifiesta que las condiciones laborales son las óptimas con un 87% mientras que en los varones el porcentaje fue 78.

1. Aspecto supervisión

Otra situación que se consideró fue la supervisión, los resultados muestran que el reconocimiento que pueda manifestar el supervisor hacia el trabajador le aporta beneficios hacia la felicidad. Para los hombres, que el supervisor escuche sus aportaciones es importante y se manifiesta en el 92%; sin embargo, el 100% de las mujeres se decanta en favor de ser tomadas en cuenta como un factor que provoca felicidad en el trabajo.

1. Relaciones laborales

Se destaca el impacto que tienen las relaciones laborales positivas en la construcción de un entorno laboral feliz puesto que el porcentaje fue alto en ambos géneros: 83% del género masculino y 78% femenino califican como importante las transacciones personales que lleven a un buen clima laboral. Por otro lado, es muy similar el número en cuanto al apoyo y cooperación de los compañeros que comparten el entorno inmediato ya que, para ambos géneros, debido a que los resultados muestran a las mujeres con un 84.93% y a los hombres con 81.69%, siendo una mínima diferencia entre sus opiniones.

Uno de los aspectos menos relevantes dada las respuestas recabadas, fue el de compartir intereses similares con compañeros en función que los resultados muestran un 37% en el caso de las de mujeres y los hombres respondieron con un 42% como un aspecto importante.

1. Relación entre felicidad y salario

Los resultados muestran que la perspectiva de hombres y mujeres sobre la relación entre felicidad y salario no difieren mucho pues se cuantificó el 46% de las féminas, así como el 53% de varones respondieron que a la felicidad es mayor cuando también aumenta el cargo y el salario. Sin embargo, un gran porcentaje de hombres 69% y de mujeres 73% podrían cambiar una porción del salario a cambio de aumentar su felicidad laboral.

1. Felicidad y trabajar en el extranjero

En esta sección el porcentaje alto tanto de hombre y mujeres reflexionan ante la posibilidad de trasladarse a otro país a trabajar puede impactar a su felicidad laboral, de manera que el 79 y 84 % de mujeres y hombres respectivamente respondieron esto.

Los resultados obtenidos son mixtos, se encuentra una gran similitud en gran parte de los resultados, como lo son los aspectos de supervisión en el trabajo, relaciones laborales, entre otras. Pero también existen diferencias, como se puede observar en el aspecto de perspectiva general sobre el trabajo, por lo tanto, podemos decir que se acepta parcialmente la hipótesis de investigación, la cual dice que existen diferencias en relación con la felicidad laboral entre hombres y mujeres de la Generación Centennials. Es necesario extender esta línea de investigación para poder generalizar los resultados o para identificar más diferencias o similitudes entre hombres y mujeres de esta cohorte generacional.

1. **Conclusiones**

En la investigación llevada a cabo sobre la Generación Centennials se pudo ver poco contraste entre las perspectivas de felicidad laboral entre hombres y mujeres, sin embargo, aunque estos parecen pensar muy similar, hay aspectos que los altos mandos deberán considerar al trabajar con jóvenes de esta generación.

Primeramente, tienen que considerar que son personas que no sacrificaran la felicidad laboral por tener un trabajo estable, por lo que si no se sienten cómodos o satisfechos con su trabajo lo más probable es que no se presente alta rotación. Por ello, la alta gerencia se tendrá que enfocar en mantenerlos satisfechos y motivados involucrando a los supervisores, debido a que tanto para hombres y mujeres la presencia y el apoyo de los supervisores es un factor importante, así mismo esta generación necesita de un ambiente laboral colaborativo debido a que la relación laboral impacta positivamente en la felicidad laboral.

Por otra parte, el salario es un factor importante para hombres y mujeres, pero no tanto como la felicidad laboral, si no son felices no hay un salario que los haga sentirse mejor e incluso estarían dispuestos a sacrificar una porción del salario para ser más felices.

Debemos resaltar que las implicaciones del presente estudio no pueden generalizarse debido a la importante limitación que la muestra empleada para el análisis solo comprendió personas que residen en el noreste de México. Otro factor importante de mencionar es que el segmento poblacional solo comprende una generación (los Centennials) por lo que, para poder generalizar los resultados, es preciso considerar estas limitaciones en futuros estudios.

Como se mencionó en el procedimiento, se utilizó la Plataforma MS Forms para elaborar y aplicar el instrumento debido a la facilidad del medio digital; sin embargo, también lo recibieron personas que no encajaban con los requisitos de la muestra por lo que se tuvieron que eliminar reduciendo el número.

En relaciona a investigaciones futuras, se debe considerar replicar este estudio ampliando el tamaño de la muestra y, además, eventualmente enfocarlo a otras cohortes generacionales por ejemplo la Generación Millennials, por ser los ciudadanos que formarán las filas de la población económicamente activa.

En conclusión, la felicidad es un factor muy importante tanto para hombres como para mujeres, de acuerdo con los resultados obtenidos, podemos decir que piensan de una forma muy similar en la mayor parte de los aspectos, por lo que se acepta parcialmente la hipótesis la cual dice que existen diferencias en relación con la felicidad laboral entre hombres y mujeres de la Generación Centennials.

1. **Referencias**

Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología*, 19(1), 27-46.

Alarcón, N. R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de Ciencia y Sociedad*, 05(01), 6-9.

Adnan B., K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, *12*(2), 99-112.

Campbell, Q. J., & Tetrick, L. (2003). Prevention at work: Public health in occupational settings. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 3-18. Recuperado el 02 de 05 de 2022, de http://web.pdx.edu/~hoangtg/1557989273.pdf

De la Luz Antúnez, K. E. (2020). *¿Quiénes son y cómo aprenden los jóvenes pertenecientes a la generación Z?* Universidad Iberoamericana Puebla Repositorio Institucional, 11.

Díaz P., F. J., & Carrasco G., M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.

Diener, E. (2000) Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.34

Espiritusanto, O. (2016). Generación Z, móviles, redes y contenido generado por el usuario. *Estudios de la Juventud* (114), 111-126.

Hernández, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). Trabajo de investigación final: Felicidad laboral. Universidad Argentina de la Empresa.

Jaramillo, M. P. (2018). Adaptación de gestión humana para recibir a la generación Z (Centennials) en las grandes empresas del Valle de Aburrá. Universidad EIA.

Kaufman, D. (1980). Work Motivation and Job Values among Professional Men and Women: A New Accounting. Journal of Vocational Behavior, 17(3), 251-262.

Lester, P. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 47(223), 222-233.

Maioli, E., & Filipuzzi, M. (2016). Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo. *Journal de Ciencias Sociales*, 88-98.

Makalu Consultores. (2020). Felicidad en el trabajo. Recuperado el 03 de 05 de 2022, de https://www.makaluconsultores.cl/felicidad-laboral-que-es-y-como-conseguirla-en-el-ambito-del-trabajo

Mihelich, M. (2013). Another Generation Rises: Looking Beyond the Millennials. Workforce.

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees-Generation Z and Them. *Porcedia Economics and Finance*(26), 476-483.

Porras, V. N., & Parra, D. L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y desarrollo*, 1(34), 181-197. doi:https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9

Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? BerkeleyHaas, 6(3), 5-18. Recuperado el 18 de 04 de 2022, de https://cmr.berkeley.edu/assets/documents/sample-articles/61-3-schroth.pdf.

Seligman, M. (1999). "The President's address. APA 1998 Annual Report", *American Psychologist*, núm. 54, pp. 559-562.

Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1-5.

Štefko, R., Bačík, R., Fedorko, R., Gavurová, B., & Horv. (2017). Gender differences in the case of work satisfaction and motivation. *Polish journal of management studies*, 16(1), 215-225.

World Health Organization. (1946). Official records World Health Organization. Recuperado el 15 de abril de 2022, de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official\_record2\_eng.pdf;jsessionid=F5DCA2A5D26072E754F269AB372E42B3?sequence=1

Worthley, R., Macnab, B., Brislin, R., Ito, K., & Rose, E. (2014). Workforce motivation in Japan: an examination of gender differences and management perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7), 37-41.