



The Power of the People

# III ESTUDIO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL. AWARDS OF HAPPINESS®



2023-2025

---

Basado en 204.504 respuestas de colaboradores de nuestras empresas clientes de países: España, México, Guatemala, Costa Rica, Perú, Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, R. Dominicana, Honduras, Argentina, Chile, Bolivia, Paraguay, Ecuador y Uruguay.

---



**03** Bienvenida

**05** Introducción

**07** Conclusiones Generales y  
por DRAGON

**19** Nuestros clientes hablan

# Índice

# Bienvenida

Es un honor presentarles las conclusiones del 3er Estudio de la Felicidad Laboral, un análisis profundo sobre el estado del bienestar en las empresas. En esta edición, hemos observado avances significativos en las iniciativas de las compañías líderes para fomentar entornos laborales más satisfactorios. Sin embargo, **aún queda un largo camino por recorrer en aspectos clave como la equidad, la diversidad, la sostenibilidad (ESG) y la responsabilidad social.** La felicidad laboral no puede entenderse sin un compromiso real y continuo en estas áreas fundamentales.

Uno de los hallazgos más reveladores de nuestro estudio es que las empresas con mejores resultados han implementado políticas efectivas que **ponen a sus empleados en el centro de sus estrategias.** Estas organizaciones han demostrado que la felicidad laboral no es un concepto abstracto, sino un factor determinante en la productividad, la retención del talento y la reputación corporativa.

Cabe destacar que las respuestas que conforman este estudio provienen **exclusivamente de los trabajadores**, quienes han evaluado a sus propias empresas. Este enfoque nos permite ofrecer una visión auténtica y objetiva de la realidad laboral, alejándonos de percepciones externas y centrándonos en la experiencia real de quienes viven el día a día en sus organizaciones.



# Bienvenida



Si bien muchas compañías han avanzado en la implementación de políticas de bienestar, nuestro análisis pone de manifiesto que aún persisten desafíos en la creación de entornos laborales verdaderamente inclusivos y equitativos. **La diversidad no puede ser solo un compromiso en papel, sino una práctica tangible que garantice igualdad de oportunidades para todos.** Del mismo modo, la integración de criterios ESG debe ir más allá de la estrategia corporativa y permear en la cultura organizacional.

El **reconocimiento Dragon Awards of Happiness es una distinción basada en la percepción de los propios empleados, lo que refuerza la importancia de escuchar activamente a las personas dentro de las empresas.** En este sentido, invitamos a los líderes empresariales a continuar reforzando su enfoque en el bienestar de sus equipos y en la construcción de una marca empleadora sólida y coherente con los valores de la nueva era laboral.

Sigamos trabajando juntos para construir organizaciones donde la felicidad laboral no sea un lujo, sino una realidad cotidiana. **La clave está en seguir apostando por la mejora continua, la autenticidad y el compromiso genuino con las personas.** Porque solo a través de ellas se alcanzan el éxito y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Pedro Galván

**Fundador y CEO**

**The Dragons Awards of Happiness®**

# Introducción



**La felicidad organizacional ya no es un lujo** ni un beneficio secundario, sino un elemento esencial para la sostenibilidad y el éxito de cualquier empresa.

Conscientes de esta realidad, en **Awards of Happiness®** llevamos años **midiendo la felicidad y el compromiso de los colaboradores a nivel global**, a través de los **Dragons Awards of Happiness®**, los únicos premios de clima laboral que **se basan exclusivamente en las respuestas de los colaboradores**.

Este **III Estudio de Felicidad Organizacional** se construye sobre el análisis de más de **doscientas mil respuestas anónimas de colaboradores** que participaron en las evaluaciones de los Dragons Awards of Happiness®, en empresas de distintos sectores.

# Introducción



Cada uno de los **10 Dragons que forman parte del estudio representa un pilar clave en la construcción de entornos laborales más humanos, sostenibles e innovadores.** Desde la diversidad e inclusión hasta el trabajo flexible y la formación, estos indicadores reflejan las áreas que más influyen en la experiencia de los colaboradores y en el éxito de las organizaciones.

A lo largo de este informe, compartimos **hallazgos clave** que confirman la relación directa entre felicidad y productividad, demostrando que las empresas que **invierten en bienestar** no solo fidelizan mejor el talento, sino que también obtienen mejores resultados a medio y largo plazo.

Es importante **recalcar y repetir** que para que una empresa consiga cualquier Dragon, solo son los colaboradores los responsables de responder y ellos son los que otorgan a su propia empresa merecido reconocimiento.



---

# Conclusiones Generales I

---

## No es un lujo

**La felicidad organizacional es un factor estratégico, no un lujo. Las empresas que invierten en felicidad laboral fidelizan talento y aumentan la productividad, diferenciándose de la competencia.**

---

## Culturas sólidas

**Las culturas empresariales fuertes son la clave para el compromiso. Las compañías con valores bien definidos fomentan la fidelización, el engagement y la eficiencia en la toma de decisiones.**

---

## Diversidad y competitividad

**La diversidad, la equidad y la sostenibilidad generan entornos más competitivos. Las organizaciones con políticas de diversidad e inclusión no solo atraen mejor talento, sino que también innovan más rápido y son más resilientes.**

---

## Creando culturas organizacionales sólidas



1. Una cultura organizacional clara y alineada con los valores de los empleados **incrementa la fidelización** en un 32%.
2. Las empresas con cultura bien definida son un 28% más **eficientes** en la toma de decisiones.
3. El **73%** de los colaboradores considera que una cultura empresarial sólida aumenta su compromiso.
4. Una misión y visión inspiradora fomenta hasta un **43% más de engagement** en los equipos.
5. Las organizaciones con valores bien integrados experimentan un **35% menos de conflictos internos**.

**73%** ↗

**Aumenta el compromiso al disfrutar de una cultura sólida.**

## Medio ambiente, sostenibilidad y responsabilidad,



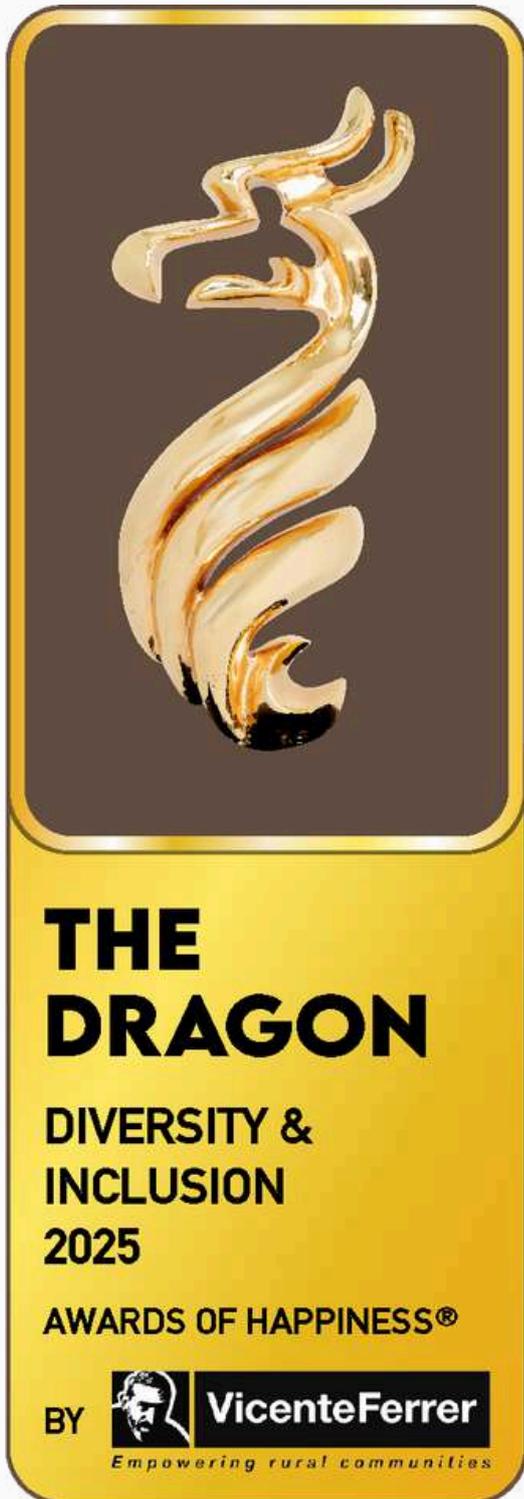
1. **El 56% de los colaboradores** consideran que trabajar en una empresa con un fuerte compromiso ESG mejora su sentido de propósito.
2. Las empresas con estrategias ESG bien implementadas logran reducir la **rotación en un 25%**.
3. El 28% de los colaboradores no trabajarían en marcas sin estrategias ESG **auténticas**.
4. Empresas con políticas de impacto ambiental **aumentan su atractivo** para el 72% de los candidatos.
5. El 55% de los colaboradores considera que la **sostenibilidad** es un factor clave en su permanencia en una empresa.

**55%** ↗

**Consideran que la sostenibilidad es clave para quedarse en la empresa**

# DIVERSITY & INCLUSION <sup>10</sup>

## El poder de la diversidad



1. **Equipos diversos incrementan la innovación en un 35%**, aportando nuevas perspectivas y soluciones.
2. Empresas con políticas **inclusivas tienen un 70%** más de probabilidades de captar y fidelizar talento de alto rendimiento.
3. El **68% de los colaboradores** valora positivamente trabajar en un entorno diverso e inclusivo.
4. Las empresas con formación en eliminar sesgos inconscientes **aumentan un 32% la equidad** en procesos de selección.
5. Los equipos inclusivos **experimentan un 22%** menos de rotación que los equipos homogéneos.

**68%** ↗

**Valoran positivamente trabajar en un entorno diverso e inclusivo.**

## La formación impulsa la innovación y la fidelización



1. Empresas con formación continua fidelizan **hasta un 30%** más de talento en comparación con aquellas sin estrategias de desarrollo.
2. El **65% de los colaboradores** afirma que la falta de oportunidades de aprendizaje es una de las principales razones para cambiar de empleo.
3. Los programas de formación bien estructurados han demostrado **incrementar la creatividad y la innovación en un 35%**.
4. Los equipos que reciben formación regular **tienen un 50% más de engagement** con su empresa.
5. Un **72% de los empleados** recomendaría su empresa si ofrece oportunidades de formación profesional y desarrollo de carrera.

**50%** ↗

**Se incrementa el engagement por una buena formación**

# GENERATION Y-Z

12

## La nueva generación busca propósito.



1. El 85% de los jóvenes busca empleadores que ofrezcan esquemas **flexibles y oportunidades de crecimiento**.
2. Un 68% de la Generación Z considera que la **falta de reconocimiento** y bienestar emocional es una razón para cambiar de empresa.
3. El 72% de los empleados jóvenes prioriza empresas que ofrecen **formación constante** y adaptación a nuevos modelos de trabajo.
4. Más del 65% de los colaboradores jóvenes elige trabajar en empresas con propósito y **alineadas con sus valores antes que en compañías con salarios más altos**.
5. El 77% de la Generación Z considera esencial que las empresas inviertan en programas de **bienestar emocional y salud mental**.

**77%** ↗

**Buscan empresas donde la salud mental sea estratégico**

# WOMEN EMPOWERMENT 13

## Equidad, Igualdad y Liderazgo Femenino



1. Las compañías con mayor representación femenina en liderazgo **generan hasta un 26% más de rentabilidad.**
2. El **78% de las mujeres en empresas con políticas de empoderamiento** sienten un mayor compromiso y satisfacción laboral.
3. El **62% de las mujeres en empresas con programas de liderazgo femenino** sienten mayor confianza para crecer profesionalmente.
4. **Empresas con mentoría** para mujeres líderes reducen en un 40% la brecha de género en promociones.
5. Un **entorno con igualdad salarial** mejora en un 88% la percepción de justicia organizacional.

**62%** ↗

**De mujeres sienten mayor confianza con programas de liderazgo femenino**

# WORK FROM ANYWHERE <sup>14</sup>

Trabajar desde cualquier lugar se valora cada vez más.



1. Las empresas con **modelos de trabajo flexibles** registran un 32% más de satisfacción laboral.
2. El **78% de los colaboradores** que trabajan en remoto afirma ser más productivo que en una oficina tradicional.
3. Las empresas que proporcionan herramientas adecuadas para el teletrabajo **reducen el estrés laboral en un 24%**.
4. Un **68% de los candidatos priorizan compañías** que ofrecen esquemas de trabajo en remoto.
5. Empresas con políticas de teletrabajo bien estructuradas han reducido la huida de talento **en un 30%**.

**30%** ↙

**La reducción de la huida de talento**

# MINDFULNESS

15

## BIENESTAR MENTAL Y EMOCIONAL



1. Prácticas de mindfulness **reducen el estrés en un 37%** y mejoran la productividad en un 20%.
2. El **60% de los colaboradores** que participan en programas de bienestar mental reportan mayor satisfacción laboral.
3. Empresas con políticas de **bienestar psicológico reducen en un 40% las bajas por estrés laboral.**
4. La promoción de hábitos saludables en el trabajo mejora el **rendimiento en un 30%.**
5. La **autogestión emocional incrementa** la colaboración y el trabajo en equipo en un 25%.

**60%** ↗

**Son los colaboradores que creen en la participación de programas de Mindfulness**

## Empresas que apoyan la conciliación



1. El **85% de los colaboradores** considera que una empresa con beneficios familiares efectivos mejora su compromiso.
2. Las organizaciones que implementan políticas de apoyo familiar **reducen la rotación de empleados en un 29%**.
3. Un **78% de los trabajadores** padres/madres afirma que la flexibilidad laboral es el factor más determinante para su productividad.
4. Los **programas de conciliación han incrementado en un 35%** la percepción positiva sobre el liderazgo de las empresas.
5. Empresas con políticas de parentalidad bien estructuradas ven aumentada la **eficiencia de sus equipos en un 40%**.

**78%** ↗

**De padres afirma que la flexibilidad laboral es determinante.**

# SOCIAL POWER

17

## Impacto positivo en la comunidad y en los trabajadores



1. El **53%** de los colaboradores prefieren empresas que invierten en causas sociales.
2. Programas de voluntariado corporativo **aumentan la motivación y el compromiso en un 33%**.
3. Empresas con estrategias de responsabilidad social mejoran su **reputación en un 43%**.
4. El **67%** de los empleados **consideran que las acciones sociales** mejoran su sentido de pertenencia.
5. Las organizaciones con iniciativas de impacto social tienen **35% más fidelización de talento**.

**35%** ↗

**Es la retención del talento en empresas con impacto social**

---

# Conclusiones Generales II

---

## La formación es clave

**La formación impulsa la competitividad: Las compañías que invierten en capacitación no solo fidelizan más el talento, sino que también fomentan la innovación y el crecimiento.**

---

## Liderazgo y entornos competitivos

**El liderazgo transformador es clave: Los líderes que fomentan la cultura organizacional y el desarrollo de sus equipos generan entornos laborales más sólidos y humanos.**

---

## Bienestar y flexibilidad

**El bienestar mental y la flexibilidad laboral ya no son opcionales. El trabajo remoto, la conciliación y la salud emocional son las prioridades clave para las nuevas generaciones y el talento emergente.**

---

# Nuestros clientes hablan

19



## Michael Delgado

ASSOCIATE DIRECTOR EY COSTA RICA

*“Estamos profundamente honrados por el reconocimiento con el Dragon Diversity and Inclusion Awards of Happiness®. Este galardón simboliza nuestro esfuerzo constante en EY por fomentar un ambiente donde la diversidad y la inclusión son más que principios; son la esencia de nuestra identidad y éxito. Seguiremos avanzando en este camino vital.”*

## Ashlie Bonilla de Mendez

GERENTE RRHH NORTON LILLY INTERNATIONAL

*“Ganar el Dragon Women Empowerment Awards of Happiness® es un gran honor para Norton Lilly Panamá. Este premio refleja nuestra dedicación a empoderar a las mujeres en nuestra empresa, creando oportunidades equitativas para su desarrollo y éxito. Es una muestra de nuestro compromiso con la igualdad de género, y con la construcción de un futuro donde el empoderamiento femenino sea una realidad palpable”.*



# Nuestros clientes hablan

20



## Rosana Fernández Espeso

CHRO GOAL SYSTEMS

*Creemos en una cultura viva, donde el liderazgo nace del respeto, la autenticidad y el deseo genuino de sumar valor a las personas. Recibir dos Dragons Awards of Happiness® — Culture y Generation Y-Z — nos llena de alegría, y confirma que estamos caminando en la dirección correcta: una en la que cada voz cuenta, cada generación importa y la felicidad no es un extra, sino el motor de todo.*

## Francisco Jacobo Alonso Mut

DIRECTOR PERSONAS Y CULTURA SAREB

*El Dragon Work From Anywhere Awards of Happiness® no es solo un premio; es una validación de políticas progresistas y centradas en el ser humano en el mundo corporativo. Celebramos el compromiso de nuestra empresa de crear un ambiente de trabajo que prioriza la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores.*



# Nuestros clientes hablan

21



## José Moreno

OPERATIONS VICE PRESIDENT STARTEK HONDURAS

*Ser distinguidos con el Dragon Diversity and Inclusion Awards of Happiness® nos llena de alegría en Startek Honduras. Este premio es un reflejo de nuestro esfuerzo por promover una cultura de trabajo diversa e inclusiva, donde cada empleado tiene un lugar y una voz. Creemos firmemente en el valor de la diversidad como motor de innovación y éxito.*

## Jose Mayorga-Rivas Paredes

GENERAL MANAGER DISTRIBUIDORA SALVADOREÑA

*Distribuidora Salvadoreña (DISAL) se enorgullece de recibir los premios Dragons Magic Families y Generation Y-Z Awards of Happiness®, un testimonio de nuestro esfuerzo por apoyar la diversidad generacional y el equilibrio vida-trabajo. Estos premios nos inspiran a seguir fortaleciendo un entorno laboral inclusivo y armonioso para todas las generaciones en nuestra empresa.*



# Nuestros clientes hablan

22



## Mayte Valverde Elices

CO-FOUNDER SANTANDER WOMEN NETWORK

*Trabajamos en torno a 3 pilares: compartir conocimientos y experiencias, mejorar el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres para asumir un papel más visible en la empresa, y promover iniciativas que contribuyan a la creación de una cultura abierta a la diversidad. Es inspirador observar el impulso ganado, y lo celebramos con el Dragon Awards of Happiness® Women Empowerment by Sonrisas de Bombay.*

## Balbina Lopez de la Torre

HEAD OF PEOPLE QUEST GLOBAL

*Desde el área de RH, nos hemos comprometido a promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en la empresa. Hemos construido un sólido equipo de profesionales dedicados a fomentar un ambiente de trabajo que valora y respeta las necesidades de conciliación de todos, razón por la cual nuestro equipo nos ha otorgado el Dragon Magic Families Awards of Happiness®.*





The Power of the People

# III ESTUDIO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL. AWARDS OF HAPPINESS®



2023-2025

---

Basado en 204.504 respuestas de colaboradores de nuestras empresas clientes de países: España, México, Guatemala, Costa Rica, Perú, Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, R. Dominicana, Honduras, Argentina, Chile, Bolivia, Paraguay, Ecuador y Uruguay.

---