WORLD HAPPINESS FOUNDATION
beCREATION

CARTA DE ADHESIÓN VOLUNTARIA
Firma online · www.worldhappiness.foundation/es/pact

PACTO MUNDIAL POR EL BIENESTAR EN EL TRABAJO

Por organizaciones donde las personas puedan ser libres, conscientes y felices

Compromiso público y voluntario · No es una certificación

> *«La Paz Fundamental no es la ausencia de dolor... es la transmutación de su energía en amor y compasión.»*
> — Luis Miguel Gallardo

I. PREÁMBULO

El trabajo es el lugar donde transcurre buena parte de nuestra vida adulta y, por eso, uno de los espacios donde la felicidad humana se cultiva o se erosiona cada día. La **Fundación Mundial de la Felicidad (World Happiness Foundation)** impulsa el **Pacto Mundial por el Bienestar en el Trabajo** como una puerta de entrada abierta a cualquier organización que quiera situar a las personas —su bienestar, su conciencia y su libertad— en el centro de su forma de operar: una declaración pública y voluntaria de principios, sostenida por compromisos concretos y por un seguimiento periódico y honesto de su progreso.

El Pacto nace del **Happytalismo**, el paradigma que propone que la economía, las organizaciones y las políticas públicas existan para servir al florecimiento humano y planetario, y no al revés. En una organización happytalista, el bienestar no es un beneficio social ni una campaña: es un resultado que se diseña, se mide y del que se rinde cuentas, al mismo nivel que los resultados financieros.

El Pacto contribuye a la misión de la Fundación —**10.000 millones de personas libres, conscientes y felices en 2050**—. La Fundación cuenta con Estatus Consultivo Especial ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) desde junio de 2025, apoyó la creación del Día Internacional de la Felicidad (20 de marzo) y despliega su misión a través de programas como la Certificación de Bienestar Laboral (CBL, junto a AENOR), Ciudades de Felicidad, Escuelas de Felicidad —con más de 60.000 docentes formados en América Latina—, la Academia Mundial de la Felicidad, Heal the Healers, el programa de Felicidad Global Bruta en la Universidad para la Paz y el World Happiness Fest, entre otros.

II. NATURALEZA Y ALCANCE DEL PACTO

- Es una **adhesión voluntaria, pública y gratuita**, abierta a cualquier organización con independencia de su tamaño, sector o país: empresas, administraciones públicas, entidades sociales e instituciones educativas.
- **No genera obligación contractual, mercantil ni económica** alguna entre la organización firmante y la Fundación.
- Se sostiene sobre el compromiso público de la organización y sobre el seguimiento de su propio progreso, tal y como se describe en el apartado VI (Comunicación de Progreso).
- **No es una certificación**: la adhesión no acredita resultados. Las organizaciones que deseen una verificación externa pueden optar a la Certificación de Bienestar Laboral (CBL, junto a AENOR).

- Cualquiera de las partes puede dar por terminada la adhesión mediante comunicación escrita. La Fundación podrá suspender el uso del Sello si se utiliza de forma engañosa o si decae la Comunicación de Progreso.

III. FUNDAMENTOS DEL PACTO

Los artículos del Pacto se apoyan en tres ideas que la Fundación ha desarrollado en su trabajo con personas, organizaciones y ciudades de todo el mundo:

HAPPYTALISMO

La felicidad como propósito del sistema, no como subproducto. Lo que se mide orienta lo que se hace; por eso el Pacto pide medir lo que de verdad importa, junto a los resultados económicos.

PAZ FUNDAMENTAL

El bienestar sostenible empieza dentro. La Paz Fundamental es una capacidad que se puede medir y entrenar: mantener la calma, la claridad y la empatía bajo presión y en tiempos de cambio. La organización puede crear las condiciones para que crezca.

LIDERAZGO CONSCIENTE

Liderar es servir al crecimiento de otras personas. El modelo ROUSER —Relaciones, Apertura (Openness), Comprensión (Understanding), Autoconciencia (Self-awareness), Empoderamiento y Reflexión— orienta un liderazgo que inspira en lugar de imponer.

IV. ARTÍCULOS DEL PACTO

La organización firmante reconoce y suscribe los siguientes doce artículos, organizados en cuatro ámbitos, de la persona al planeta:

ÁMBITO 1 — LA PERSONA

1 — Propósito y sentido

Conectar el trabajo diario de cada persona con un propósito que trascienda el resultado económico y genere valor para quienes integran la organización, para la sociedad y para el planeta.

2 — Salud integral y prevención del desgaste

Reconocer que la exigencia y la tensión forman parte de toda actividad profesional y gestionarlas de forma saludable: prevenir el desgaste crónico y el burnout, y facilitar acceso a apoyo psicológico cuando se necesite, también para quienes cuidan de otros.

3 — Paz interior y sostenibilidad personal

Proteger el descanso, la desconexión digital y los ritmos sostenibles, y abrir espacio a prácticas breves de pausa consciente, respiración y atención que ayuden a recuperar la calma y el foco.

ÁMBITO 2 — LAS RELACIONES

4 — Seguridad psicológica y alfabetización emocional

Construir entornos donde las personas se sientan valoradas, respetadas y seguras para opinar, equivocarse y crear, y donde las emociones —también las difíciles — se reconozcan como información valiosa y no como debilidad.

5 — Equidad, diversidad, inclusión y pertenencia

Construir entornos de trabajo diversos, equitativos e inclusivos, libres de discriminación y de acoso, en los que cada persona sienta que pertenece.

6 — Convivencia pacífica y transformación de conflictos

Abordar los conflictos mediante el diálogo, la escucha y la reparación, sustituyendo la lógica del castigo o la revancha por la de la comprensión, la responsabilidad y el perdón.

ÁMBITO 3 — LA ORGANIZACIÓN

7 — Liderazgo consciente

Promover modelos de dirección basados en la transparencia, la escucha activa y la cercanía, inspirados en el modelo ROUSER, y valorar a quienes lideran también por el bienestar y el crecimiento de sus equipos.

8 — Desarrollo integral del talento

Impulsar el crecimiento profesional, personal y humano de quienes forman parte de la organización, para que puedan desplegar lo mejor de sí.

9 — Conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad

Apoyar de forma activa el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar mediante dinámicas de trabajo flexibles, orientadas a resultados y respetuosas con los cuidados.

ÁMBITO 4

LA SOCIEDAD Y EL PLANETA

10

Medir lo que importa

Integrar indicadores de bienestar, clima laboral y competencias socioemocionales en el cuadro de mando de la organización, junto a los indicadores financieros, y utilizarlos para tomar decisiones.

11

Integridad y mejora continua

Comunicar los avances de forma periódica y veraz, respaldar cada afirmación sobre bienestar con acciones y datos —sin «happywashing»— y usar los resultados para revisar las políticas, conforme al apartado VI.

12

Valor compartido con la comunidad y el planeta

Extender el bienestar más allá de la organización —a familias, proveedores, comunidades y ecosistemas—, colaborando cuando sea posible con iniciativas como Ciudades de Felicidad o Escuelas de Felicidad.

V. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN ADHERIDA

Al unirse voluntariamente al Pacto, la organización firmante asume la responsabilidad de:

Promoción activa	Difundir internamente los artículos del Pacto entre su dirección, sus personas colaboradoras y sus proveedores.
Responsable de bienestar	Designar a una persona o equipo responsable del bienestar —por ejemplo, un Chief Well-Being Officer o figura equivalente— que coordine el cumplimiento del Pacto.
Voz de las personas	Construir el plan de bienestar con la participación de quienes trabajan en la organización, no solo para ellas.
Formación continuada	Impulsar la formación de sus líderes y de sus equipos de gestión de personas en bienestar organizacional y liderazgo consciente.
Acción con impacto	Diseñar e implementar al menos una iniciativa anual alineada con los artículos del Pacto.
Medición recurrente	Establecer una línea de base en los primeros doce meses y participar después en mediciones o diagnósticos periódicos de bienestar y clima laboral que permitan objetivar su progreso.
Comunicación de Progreso	Mantener viva la adhesión mediante una declaración anual de progreso, conforme a lo establecido en el apartado VI.

VI. COMUNICACIÓN DE PROGRESO

La organización adherida sostiene su compromiso mediante una declaración ligera y periódica, que comprende:

- Una **declaración inicial de adhesión** en el momento de la firma y, posteriormente, una **declaración anual de renovación** del compromiso en la fecha de aniversario;
- Una **descripción de las acciones concretas** desarrolladas durante el ejercicio, que la organización puede compartir a través de su informe anual o de una declaración pública;
- Los **resultados o indicadores de seguimiento** disponibles —cuantitativos o cualitativos—, empezando por la línea de base, que permitan valorar el progreso alcanzado;
- Los **aprendizajes y próximos pasos**: lo que ha funcionado, lo que no y lo que la organización se propone mejorar.

La Fundación podrá dar visibilidad a estas declaraciones a través del Registro Internacional de Entidades Adheridas. Si transcurren dos ciclos anuales sin Comunicación de Progreso, la entidad figurará como «inactiva» hasta que la renueve.

VII. RECONOCIMIENTO PARA LAS ENTIDADES ADHERIDAS

La adhesión al Pacto no conlleva contraprestación económica y da derecho a:

Reconocimiento	Uso del Sello de Entidad Adherida al Pacto Mundial por el Bienestar en el Trabajo e inclusión en el Registro Internacional de Entidades Adheridas.
Red y comunidad	Participación en la red de Ágoras de Liderazgo Corporativo, para el intercambio de buenas prácticas entre profesionales de RR. HH. y CEOs.
Visibilidad	Posibilidad de compartir sus buenas prácticas en encuentros de la Fundación, como el World Happiness Fest o las actividades del Día Internacional de la Felicidad (20 de marzo).
Itinerario de crecimiento	El Pacto es el primer paso de un camino que puede continuar, si la organización lo desea, con la Certificación de Bienestar Laboral (CBL, junto a AENOR) y la formación de la Academia Mundial de la Felicidad.

VIII. FIRMA Y MANIFIESTO DE ADHESIÓN

«Creemos que una organización próspera es aquella en la que las personas pueden ser libres, conscientes y felices. Nos comprometemos a medir lo que de verdad importa, a cuidar de quienes hacen posible nuestro trabajo y a rendir cuentas de nuestro progreso con honestidad.»

En prueba de conformidad y compromiso con los artículos descritos en este documento, las partes firman la presente Carta de Adhesión.

POR LA FUNDACIÓN MUNDIAL DE LA FELICIDAD

Fdo.:

Luis Miguel Gallardo
Fundador y Presidente
World Happiness Foundation

POR LA ENTIDAD FIRMANTE

Fdo.:

Nombre:

Cargo:

Entidad:

En _____, a ____ de _____ de 20___.

FIRMA ONLINE

Escanea el código QR o visita el enlace para leer el Pacto en seis idiomas, firmarlo en pocos minutos y unirte al Registro Internacional.

www.worldhappiness.foundation/es/pact