



EL PACTO  
MUNDIAL

«Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras.»

**Kofi Annan**

*Ex secretario general de las Naciones Unidas*

Coordina: M.<sup>a</sup> Carmen Muñoz Jodar

# Clima laboral y RSC



# «La importancia crucial de conocer el clima laboral y el compromiso de los empleados»

Jorge Llorente, Service  
Line Director HayGroup España

LA MAYORÍA DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES e instituciones públicas y privadas manifiestan un excepcional interés en medir cuál es el clima laboral de sus empleados en todos sus colectivos y niveles. La razón puede buscarse en que la fuerza laboral está siendo sometida a rápidas e importantes convulsiones: cambio de valores, movimientos demográficos sin precedentes, coexistencia de factores multiculturales y de colectivos con intereses y expectativas dispares, etc. Estos movimientos impactan, sin lugar a dudas, en la actitud, la motivación y el rendimiento profesional.

No hay una definición generalmente aceptada del concepto *clima laboral*. Usualmente se confunde con *satisfacción laboral* o con *compromiso con la empresa*, pero estas acepciones son restrictivas y forman parte de los elementos que componen la vivencia total del trabajador en la empresa. Realmente, cuando hablamos de clima laboral nos referimos a la atmósfera que uno *percibe* en el puesto de trabajo, incluyendo una compleja mezcla de sentimientos, expectativas, normas, valores, políticas y procedimientos que influyen en la *actitud y compromiso* individual y colectivos, es decir, en las pautas de comportamiento y resultados. Por tanto, estamos significando percepciones.

Muchos profesionales de la gestión de personas acuden a nosotros con inquietudes acerca de lo difícil que es

hacer ver el valor de estudiar algo tan «resbaladizo» como las inquietudes de los empleados. En la actualidad, existen técnicas muy contrastadas para obtener mediciones precisas no solo de las percepciones en sí, sino también de cómo estas impactan en los resultados. De esta manera se sabe que al menos un 30 % de los resultados de un equipo de trabajo son sensibles de forma directa al clima laboral.

Otra razón que nos lleva a la necesidad de abordar este tema es que la única manera de *rentabilizar iniciativas* de gestión de personas es a través de su focalización y su seguimiento mediante *herramientas métricas*, evitando que cuando se implanten puedan ser *percibidas* de manera inadecuada al no encontrarse alineadas con las expectativas y visión de los empleados.

## ¿Cómo mejorar el clima laboral?

Una cuestión común de discusión la encontramos al preguntarnos si realmente es posible una mejora del clima laboral o si este depende de factores exógenos y aleatorios difíciles de gestionar. Mi experiencia va mucho más por lo primero que por lo segundo. De hecho, la sistemática que seguimos habitualmente es la siguiente:

- **Medición:** hay que disponer de herramientas de prospección, técnicas especializadas e información de mercado que nos permitan analizar la situación actual/deseada.



- **Identificación de las áreas de actuación prioritarias:** procesos, estructuras y roles, sistemas de gestión y, sobre todo, decidir el papel que desempeñan los jefes.
- **Impulso:** puesta en marcha de las acciones necesarias y seguimiento de su efectividad.

Son dos las líneas de actuación: el análisis para la identificación de problemas y la definición e impulso de acciones de mejora. La primera se basa en *técnicas de medición del clima*, para lo que es necesario el asesoramiento de los expertos. No estamos hablando solo de un cuestionario, sino también de sesiones de grupo estructuradas —llamadas *escuchas de personal*—, de comparativos con organizaciones análogas y de técnicas de análisis estadístico. Las claves para una buena medición de clima son:

- Recogida de información de los propios interesados.
- Rapidez, operatividad y economía.
- Amplitud en la información obtenida y utilización de datos comparativos.
- Garantía respecto al más alto grado de objetividad y confidencialidad.

La segunda línea de actuación, y más importante, es la que tiene que ver

**Realmente, cuando hablamos de clima laboral nos referimos a la atmósfera que uno percibe en el puesto de trabajo, incluyendo una compleja mezcla de sentimientos, expectativas, normas, valores, políticas y procedimientos que influyen en la actitud y compromiso individual y colectivos, es decir, en las pautas de comportamiento y resultados**



**Toda organización, empresarial o no, necesita contar con colectivos profesionales muy comprometidos que ayuden a la realización de misiones y responsabilidades críticas. Conseguir estos niveles altos de compromiso no es tarea fácil, ya que depende de elementos muy específicos y muy poco generalizables, como es el puesto de trabajo ocupado por la persona y la cultura, la organización y la situación de negocio de la empresa**

con la *mejora efectiva*. Lo crítico es el establecimiento de planes concretos que incidan positivamente sobre los aspectos objeto de mejora, recogiendo sugerencias y propuestas que mejoren la motivación como medio fundamental para lograr una mayor satisfacción de los empleados e incrementar su implicación. Debemos también distinguir entre dos ámbitos: organización y departamento, equipo o centro de trabajo.

Algunos directivos bienintencionados aplican medidas universales sin obtener una significativa mejora, olvidando que el empleado tiene una doble vivencia: una respecto a la organización en general y otra acerca de su entorno cercano, y estas han de ser tratadas de forma diferente.

Por desgracia, carecemos de un reticario preciso o vademécum sobre la mejora del clima, pero generalmente tenemos una idea de cuáles son las dimensiones del clima sobre las que es más prioritario actuar:

- **Claridad:** objetivos clave, estructura de la organización, principios generales de las políticas, etc.

- **Exigencia:** objetivos, tareas, estándares y procesos de gestión.
- **Responsabilidad:** trabajo en equipo, iniciativa, riesgo, responsabilidades, etc.
- **Recompensas:** expectativas, reconocimiento, desarrollo de carreras, etc.

#### **Compromiso profesional: el gran reto**

A pesar de la confusión entre clima, compromiso y satisfacción laboral que hemos comentado, hay un hecho claro en España que puede parecer paradójico, y es que suele haber mayor nivel de satisfacción laboral de que compromiso. ¿No es una contradicción? Si nos ponemos a pensar en la mayoría de los colectivos profesionales que tenemos en nuestro país no lo es. La mejora en la ergonomía, una retribución mediana pero que permite el acceso a muchos servicios de bajo coste (*low cost*), la fuerte demanda laboral que hace de la rotación de empresa una práctica habitual y sin riesgos, la buena situación de negocio de la mayoría de las empresas, etc., son la razón de que la mayoría de trabajadores se muestren contentos con su trabajo actual.

Diferente respuesta encontramos si pedimos «compromiso» con la empresa. Ya no solo nos encontramos ante el creciente grupo de «mileruristas», presentes en todas las actividades profesionales, que poseen un nulo grado de vinculación con la compañía, sino que mandos y personal especializado tampoco presentan suficiente vinculación con el proyecto de empresa ni están dispuestos a llevar a cabo un mayor desempeño de sus tareas que el mínimo exigible.

¿Es esto un problema grave? No tiene por qué. Temas como la conciliación de la vida personal con el trabajo están detrás y difícilmente podremos cambiarlo, por lo que habrá que convivir con ello y saber gestionar colectivos laborales de bajo compromiso, con los cuales la exigencia laboral habrá de estar muy clara.

Por otro lado, toda organización, empresarial o no, necesita contar con colectivos profesionales muy comprometidos que ayuden al ejercicio de misiones y responsabilidades críticas. Conseguir estos niveles altos de compromiso no es tarea fácil, ya que depende de elementos muy específicos y muy poco generalizables, como es el puesto de trabajo ocupado por la persona y la cultura, la organización y la situación de negocio de la empresa. Los estudios actuales nos muestran que existen tres factores que inciden de manera especial en el compromiso:

- **Percepción de equidad:** si la persona recibe de la compañía un adecuado retorno de lo que le está dando.
- **Compañerismo:** si hay un buen ambiente de trabajo y si se puede contar con el apoyo de los demás para la realización del trabajo propio.
- **Buena imagen de empresa:** cuando la empresa va bien y tiene un reconocimiento social.

Mención aparte merece la influencia que el jefe directo tiene en estas variables, de cuya modulación y desarrollo para mando, empleado y empresa se tiene actualmente un profundo conocimiento.

En definitiva, podemos apuntar que la medición y mejora del clima y el compromiso laboral tiene y tendrá cada vez mayor importancia en la gestión empresarial, y no solo en el área de recursos humanos. ■



## Aprobada la Ley Orgánica para la Igualdad

EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS aprobaba, el pasado 15 de marzo, la Ley orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La ley modifica todas las normas estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real. A través del texto se traspone la Directiva comunitaria 2002/73/CE, de Igualdad de trato entre Hombres y Mujeres, de la que deriva la definición de discriminación directa e indirecta y de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas, y las especialidades de la protección jurisdiccional del derecho a la

igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación.

Las medidas para fomentar la igualdad en el ámbito laboral tienen también su proyección en el empleo público, donde se apuesta por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos cuya designación corresponda al Consejo de Ministros, por el equilibrio en los tribunales y comisiones de selección para el acceso al empleo público, y para la designación de representantes de órganos colegiados, comités de expertos y comités consultivos.

## Resultados generales

DE ENTRE TODOS LOS INFORMES DE PROGRESO entregados, el 81 % corresponde a entidades empresariales, que son las que el Pacto Mundial ha establecido que tienen la obligatoriedad de presentarlos pasados los dos años desde su fecha de adhesión. El resto, un total de 33 informes, corresponden a ONGs, fundaciones, asociaciones empresariales, sindicales o instituciones adheridas al Pacto Mundial que voluntariamente han decidido presentar un informe de progreso para demostrar su compromiso con los Diez Principios.

Los informes de progreso han sido presentados de dos formas distintas. Unas entidades han utilizado el denominado formato libre, enviando una memoria de sostenibilidad o un documento creado ex profeso para explicar lo que se está haciendo en relación al Pacto Mundial. El resto, que ha supuesto el 86 % de los informes de progreso presentados, ha utilizado la aplicación informática diseñada por Asepam.

Gracias a esta herramienta se han podido extraer algunas conclusiones



acerca del nivel de transparencia, de implantación y de desarrollo de determinados aspectos de los Diez Principios agrupados por Derechos Humanos, derechos laborales, derechos medioambientales y contra la corrupción.

## Asepam presenta los resultados de los informes de progreso 2006

LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL (ASEPAM) presentaba, a finales de febrero, los resultados y conclusiones de los informes de progreso del 2006. Se han publicado un total de 178 informes de progreso que rinden cuentas sobre las políticas y acciones llevadas a cabo en el ejercicio 2005 para la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial por parte de sus firmantes. Esta cifra multiplica por cinco el resultado obtenido el año anterior. Aun así, un 19% de empresas no han presentado todavía ningún informe de progreso y, por tanto, han pasado a ser consideradas como inactivas, quedando relegadas a una sección específica de la página web de las Naciones Unidas y excluidas de cualquier participación en actividades relacionadas con el Pacto Mundial.

## Se presenta el Informe MERCO 2006 sobre reputación

A MEDIADOS DE MARZO se presentaba la última edición del Monitor Español de Reputación Corporativa (Merco). Los tres primeros lugares los ocupan El Corte Inglés (número uno por séptimo año consecutivo), Inditex y Telefónica. En cuanto a directivos, es Amancio Ortega (Inditex) el que ocupa el primer lugar, seguido de Isidoro Álvarez (El Corte Inglés). Por primera vez, entre los 20 primeros puestos aparecen Acciona e IBM.

Esta encuesta está dirigida a 12.000 directivos españoles, representantes de unas 2.800 empresas con una facturación superior a los 50 millones de euros.



## España a la cabeza de las Redes Global Compact

SEGÚN CIFRAS PUBLICADAS POR LA OFICINA DE GLOBAL COMPACT en las Naciones Unidas, España, por medio de Asepam, ha logrado situarse a la cabeza de las redes de mayor tamaño por informes publicados, seguida por Estados Unidos y Francia. Además, es la única que cuenta con una herramienta informática para facilitar la elaboración del informe de progreso usando unos parámetros de medición del progreso que permiten su comparación.



## Ser responsable

EL DÍA 1 DE MARZO fue la fecha de presentación de la revista *Ser Responsable*, perteneciente al grupo editorial Siglo XXI. La nueva cabecera, que dirige Jordi Jaumá, nace con el objetivo de divulgar las acciones inspiradas en la responsabilidad social corporativa que se llevan a cabo en España, con el fin de servir de impulso para nuevas actividades.

Según confirmó un portavoz de la publicación a Europa Press, el boletín busca dar pública difusión de estas iniciativas, primero para el consumo de públicos especializados e involucrados en la RSC, y más tarde para «abrirse paso al gran público».

La tirada inicial es de 10.000 ejemplares, y está previsto que esta cifra se multiplique por cinco a finales del 2007.



## II Jornadas sobre Responsabilidad Social

A COMIENZOS DE MARZO se celebraron en Sevilla las II Jornadas sobre Responsabilidad Social, que organizó Forética junto con la asociación de estudiantes AIESEC de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla. El objetivo de estas jornadas fue el de «conjugar el mundo académico y empresarial en un encuentro de difusión del concepto, herramientas y últimas tendencias de la responsabilidad social».

Las jornadas, de vocación multidisciplinar, contaron con representantes académicos y del mundo de la empresa. Además, también se aprovechó



la cita para presentar el Informe 2006 de Forética.

## Las noticias sobre acción social ganan espacio en los medios escritos

POR TERCER AÑO CONSECUTIVO, la Fundación Empresa y Sociedad, junto con Servimedia, ha publicado el informe 2006 «La acción social de las empresas en la prensa escrita». Según este, la integración laboral, la discapacidad, la inmigración y los proyectos multiempresa han ganado espacio en la información publicada sobre acción social de las empresas en prensa escrita durante 2006.

El área de actuación más mencionada y que más avanza es la integración laboral, que aglutina el 47 % de las noticias, frente al 29 % del 2005. Además, el 24 % del total se refiere explícitamente al empleo creado por empresas para personas de grupos desfavorecidos (16 % en el 2005 y el 2004).

En cuanto al tratamiento de las informaciones, el 45 % aporta datos cuantitativos, entre los que pierden importancia las menciones a la inversión global de la empresa en acción social (6 %, 5 puntos menos que en el 2005).

El informe también incluye una encuesta a 331 expertos sobre los medios que mejor informan acerca de los temas sociales. Según el estudio son Expansión

y Servimedia, que mantienen el liderazgo en su grupo por cuarto año consecutivo; y en televisión y radio, Telecinco y Cadena Ser repiten la primera posición que obtuvieron ya el año pasado.





# El valor del estrés: 750 millones de euros

En España el coste total de los trastornos depresivos y por estrés se estima en 750 millones de euros anuales, excluyendo el impacto en la productividad.

**Montse Ventosa García-Morato**  
Directora general del Instituto Great  
Place to Work®. España

SEGÚN UN INFORME recientemente publicado por la escuela de negocios London School of Economics, la depresión y los trastornos por estrés y ansiedad cuestan al Reino Unido 17 billones de euros cada año, donde hay más personas de baja por trastornos emocionales que el número total de parados. En los Estados Unidos, la Fundación Americana de Prevención del Suicidio calcula un coste de 51 billones de dólares debido a la pérdida de productividad y 26 billones de dólares adicionales en tratamiento médico para personas que sufren depresión crónica. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la depresión es la causa principal de discapacidad, en España afecta a una de cada diez personas y está creciendo y repercute en edades productivas, lo cual supone un gran coste para las economías nacionales y una reducción considerable en el rendimiento económico de las empresas, en contraste con las enfermedades cardíacas que afectan a una edad más avanzada. Por lo que la London School of Economics propone implementar psicoterapia en las empresas.

Si bien es cierto que la psicoterapia ayuda con los síntomas, puede también limitar la carrera profesional. La mayoría de personas no se sentiría capaz de decirle a su jefe que está sufriendo dificultades mentales o emocionales por miedo a ser percibidos como débiles, como no aptos. Por lo que resulta más sencillo y menos comprometedor ausentarse del trabajo por problemas más

tangibles como resfriados, dolor de espalda o incluso cada vez más por estrés —algunos estudios lo sitúan ya como causa principal del absentismo físico, 65 %—. No admitir que se sufre estrés o confundir estrés con distrés —tipo de estrés positivo— supone la entrada en un círculo vicioso, pues el estrés prolongado desemboca en depresión. Existen múltiples definiciones de estrés, pero todas coinciden en que es la respuesta mental, emocional y física de la persona cuando siente que las demandas de su entorno superan sus recursos para afrontarlas. Por este motivo, promover un lugar de trabajo de calidad, que apoye el desarrollo de las personas, competitivo y altamente productivo ocupa un lugar cada vez más relevante en las agendas de los políticos y empresarios europeos.

## ¿Qué puede hacerse para reducir el estrés innecesario y negativo en el lugar de trabajo?

La solución más reciente y popular es la conciliación, que engloba prácticas como flexibilidad horaria, clases de yoga o guarderías de empresa. Las medidas de conciliación en teoría permiten a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades en el lugar de trabajo con sus responsabilidades familiares. Pero si al jefe no le gusta que las personas vayan a yoga, cuando alguien asista a su clase de yoga se pasará treinta minutos respirando mientras piensa en cómo su jefe desconfía de ella. La conciliación es a menudo malinterpretada, y no significa que el trabajo sea tan agradable y divertido como salir a cenar con los amigos. En el lugar de trabajo hay un lugar para el estrés, para un estrés positivo que implica enfrentar, solucionar, y crecer con los retos naturales planteados por el trabajo, confiando en que trabajando en equipo se es capaz de superar los obstáculos con éxito. Cuando las personas consiguen equilibrar su vida personal y profesional, no solo ellas obtienen un beneficio, sino las empresas para las que trabajan también: personas felices crean empresas felices, generan clientes felices, y cuentas de resultados también «felices».

Las mejores organizaciones van más allá del uso de medidas que promuevan la conciliación, pues son conscientes de su responsabilidad social y financiera para manejar y equilibrar el estrés positivo y negativo. Cuando las organizaciones crean un lugar de trabajo saludable, consiguen niveles de absentismo significativamente inferiores,





responden con más rapidez a las demandas del mercado y disfrutan de mejores relaciones con sus clientes. Los Mejores Lugares para Trabajar en España 2006 presentaron una media de absentismo físico del 4 % frente al 14 % de la media nacional. La experiencia de trabajar con más de 3.000 organizaciones de todo el mundo, y hablar con 1.500.000 personas nos ha demostrado que **el camino para conseguir reducir el estrés organizativo** es único para cada organización, pero todas tienen algo en común: la **confianza**. Cuando no existe confianza en el lugar de trabajo y se lidera con el ya obsoleto «látigo» del ordeno y mando, del miedo, es fácil sentirse negativo, a la defensiva, cansado, desmotivado, presionado, presentemente ausente... y en última instancia, estresado o deprimido.

Cuando se esgrime la batuta de la confianza en el lugar de trabajo es natural sentirse abierto, comprometido, preparado para afrontar los retos y lo más importante: ¡feliz! Según el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas deben «asegurar la integridad física y psicológica de los empleados... el respeto a su bienestar emocional». La Organización Internacional del Trabajo se refiere a que el lugar de trabajo es decente cuando es seguro y saludable. Por lo tanto, y en un momento en el que la responsabilidad social corporativa ocupa un lugar importante en la estrategia de negocio, es imprescindible que las personas que dirigen organizaciones y gobiernos reflexionen sobre el punto de partida de su responsabilidad. La RSC empieza por la responsabilidad con las personas que forman la organización, garantizando un lugar de trabajo seguro y saludable, donde se lidera con la batuta de la confianza y no con el «látigo» del miedo. Los mejores líderes nos han enseñado que las claves para crear lugares de trabajo saludables son la renovación y el abandono del látigo por la batuta para crear excelentes lugares para trabajar donde las personas confíen en sus jefes, estén orgullosos de lo que hacen y disfruten con sus compañeros. Numerosos estudios han demostrado que los excelentes lugares para trabajar son, además, excelentes negocios porque tienen a los mejores y obtienen, también, los mejores resultados económicos.



### El antídoto del estrés y la depresión en el lugar de trabajo es una cuestión de confianza

En el gráfico representamos la clave de nuestra metodología, que nos permite percibir los niveles de confianza en las organizaciones, con preguntas a los empleados de hasta qué punto confían en sus superiores, sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan con sus compañeros:

La respuesta a estas tres preguntas clave viene dada por los cinco pilares sobre los que se sustenta el liderazgo de confianza, que utiliza la batuta para transformar las organizaciones en las mejores empresas. Un liderazgo de confianza que se asienta en cinco pilares básicos:

- **Las personas confían en sus jefes**, debido a que se han ganado su confianza porque hablan con sus empleados y les escuchan, porque son competentes llevando el negocio —son líderes— y porque hacen lo que dicen que van a hacer y tienen mucho cuidado al comprometerse en hacer algo, pues saben que una promesa rota puede destruir la confianza en un abrir y cerrar de ojos.
- **Se trata a las personas con respeto**, lo que implica que se les proporciona un entorno seguro y saludable con las herramientas y los recursos necesarios para desarrollar su trabajo. Se apoya a las personas para que se desarrollen profesionalmente, se les implica en decisiones que les afectan —es decir, si hay que hacer un cambio

en la estrategia de ventas de la empresa obtendremos mejores resultados implicando a las personas que están vendiendo en dicho proceso—. Y por último, y no menos importante, se les proporciona un entorno donde las personas puedan equilibrar las esferas personales y profesionales de sus vidas.

- **Las personas sienten que reciben un trato justo**, no solo en relación con su retribución sino al reconocimiento, a las posibilidades de promoción y a la existencia de igualdad de oportunidades.
- **Las personas están orgullosas de lo que hacen** y, por lo tanto, comprometidas con su trabajo, orgullosas de su equipo y de la empresa para la que trabajan.
- **Existe camaradería**, los compañeros se apoyan y se preocupan los unos por los otros, existe un buen ambiente entre compañeros y una sensación de estar todos en el mismo barco.

Cultivando la confianza en las relaciones humanas creará un liderazgo innovador, inspirador, creíble, donde las personas se sientan tratadas con respeto, donde exista un ambiente de justicia, donde exista orgullo y compromiso y donde las personas estén en el mismo barco, y sean felices. Y así, creando mejores lugares para trabajar, contribuiremos a hacer de nuestra sociedad un mejor lugar para vivir. ■



## Los diez principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

### Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### Derechos laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### Medio ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### Corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

## Cómo participar en ASEPAM

El Pacto Mundial no es un club exclusivo; es un foro accesible cuyo objetivo es contar con una amplia participación de un grupo diverso de empresas y otras organizaciones.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta a la firmada por su presidente, director general o cargo equivalente, en la que expresen su apoyo al Pacto Mundial y su compromiso a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus diez principios, y proclamar públicamente el Pacto Mundial. Esta labor puede consistir, por ejemplo, en:
  - Informar a los empleados, los accionistas, los clientes y los proveedores.
  - Integrar el Pacto Mundial y sus nueve principios en el programa de desarrollo y formación de la empresa.
  - Incorporar los principios del Pacto Mundial en la declaración sobre la misión de la empresa.
  - Reflejar la adhesión al Pacto Mundial en el informe anual de la empresa y otros documentos públicos.
  - Hacer comunicados de prensa para dar a conocer el compromiso.
  - Presentar una vez al año un ejemplo concreto de los avances logrados o de la experiencia adquirida en la ejecución de los principios.

Esta carta debe ir dirigida al siguiente destinatario:

### Salvador García-Atance

Presidente de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) Plaza de la Lealtad, n.º 3, 4.ª planta, 28014 Madrid

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, ASEPAM anima a las empresas a apoyar activamente los principios y los objetivos amplios de las Naciones Unidas, como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza, participando en proyectos de ayuda a las personas más necesitadas, especialmente en los países en vía de desarrollo. Esta colaboración se puede lograr con cualesquiera de las entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, que prestan ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo.

## Objetivos del Pacto Mundial

El éxito del Pacto Mundial se medirá por su eficacia para producir cambios y estimular la adopción de medidas. Las empresas deben empezar a actuar de forma diferente y lograr resultados tangibles. Para ello, el Pacto Mundial intenta conseguir los siguientes objetivos:

- Incorporar los diez principios en la visión estratégica y las prácticas de funcionamiento de las empresas en todo el mundo.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje interactivo y orientado a la adopción de medidas, sobre la base de la experiencia de las empresas participantes, para dar a conocer qué medidas funcionan y cuáles no.
- Celebrar al menos un diálogo importante al año para abordar un problema decisivo sobre el que las empresas, en colaboración con las ONGs y otros interesados pertinentes, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONGs, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.