

Diego Isabel La Moneda

Yo soy Tú

Propuesta para una
Nueva Sociedad

Octaedro 

Colección Con vivencias
33. *Yo soy Tú*

Primera edición: junio de 2013

© Diego Isabel La Moneda

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
Bailén, 5, pral. — 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02 — Fax: 93 231 18 68
www.octaedro.com — octaedro@octaedro.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISBN: 978-84-9921-402-3
Depósito legal: B. 14.356-2013

Diseño de la cubierta: Tomàs Capdevila
Fotografía autor: el autor
Realización y producción: Editorial Octaedro

Impresión: Liberdúplex S.L.

Impreso en España - *Printed in Spain*



SUMARIO

GRACIAS 11

PRÓLOGO DEL AUTOR 13

PARTE I. HACIA UNA NUEVA SOCIEDAD 23

1. Todos queremos lo mismo, ¡ser felices! 25

2. Evolución hacia una Nueva Sociedad 47

3. Posibles vías para construir una Nueva Sociedad 63

PARTE II. CONSTRUYENDO LA NUEVA SOCIEDAD 75

4. Conclusiones para una Nueva Sociedad a partir
del análisis de la situación actual 77

PARTE III. PROPUESTA PARA UNA NUEVA SOCIEDAD 131

5. Modelo de funcionamiento de la Nueva Sociedad 133

6. Pasemos a la acción 227

BIBLIOGRAFÍA 237

DATOS DEL AUTOR 241

ÍNDICE 243



GRACIAS

A mi familia, por el amor y la educación en valores que he recibido de todos vosotros.

A mis amigos, por todos los momentos de felicidad compartidos.

A todos aquellos que cada día sueñan y trabajan por cambiar el mundo, por ayudarme a creer en la bondad humana.

A quienes me han hecho sufrir, por ayudarme a crecer como persona.

PARTE I

HACIA UNA NUEVA SOCIEDAD

Un antropólogo propuso un juego a los niños de una tribu africana. Puso una canasta llena de frutas cerca de un árbol y le dijo a los niños que aquel que llegara primero ganaría todas las frutas. Cuando dio la señal para que corrieran, todos los niños se tomaron de las manos y corrieron juntos, después se sentaron juntos a disfrutar del premio. Cuando él les preguntó por qué habían corrido así si uno solo podía ganar todas las frutas, le respondieron: «Ubuntu, ¿cómo uno de nosotros podría estar feliz si todos los demás están tristes?»

(Ubuntu, en la cultura Xhosa, significa: «Yo soy porque nosotros somos».)

Pequeña historia extraída de Internet

¿Cómo lograr un cambio tan grande, tan universal, que consiga transformar nuestra sociedad en un mundo mejor, en una Nueva Sociedad?¹

La fórmula que permitirá transformar el mundo es tan sencilla que, por esa misma sencillez, se convierte en mágica y poderosa. Responde a la esencia de la existencia humana, da sentido

1. *Nueva Sociedad*: A lo largo del libro denominaré «Nueva Sociedad», escrito en mayúsculas, a aquella sociedad en la que el objetivo de todas las personas, organizaciones y gobiernos es la felicidad de todas y cada una de las personas que habitan y habitarán el planeta.

a nuestras vidas y se encuentra en lo más genuino y verdadero de todas las creencias y religiones que han motivado al ser humano durante millones de años. La fórmula mágica consiste en reconocernos en los demás y reconocer la Unidad Universal de todos los seres.

Las antiguas civilizaciones expresaban el concepto de Unidad mediante el saludo. En el sur de África, la cultura Xhosa utilizaba la palabra *ubuntu*, que significa «yo soy porque nosotros somos». Otras tribus africanas usaban para saludarse la palabra *sawabona* para expresar: «yo te respeto, yo te valoro y tú eres importante para mí», a lo que la otra persona respondía: *shikoba*, que significa: «entonces, yo existo para ti».

Una de las civilizaciones que más interés y misterio despierta, los mayas, utilizaban como saludo la expresión *In Lak'éch*, que significa «yo soy tú», a lo que la otra persona respondía: *Hala Ken*, confirmando la verdad «tú eres yo».

El calendario maya señalaba el veintiuno de diciembre de 2012 como la fecha de inicio de una nueva Era. Muchos piensan que ese día no ocurrió nada. Mi opinión es que algo nuevo está sucediendo en la humanidad, una nueva Era está naciendo. En el espíritu de muchas personas existe el deseo de que esta nueva etapa esté marcada por el amor y el sentimiento de unidad. Si cada vez que te encuentres junto a otra persona piensas y sientes: «yo soy tú», ese deseo se hará realidad.

1. TODOS QUEREMOS LO MISMO, ¡SER FELICES!

La felicidad es el significado y la finalidad de la vida, el propósito y el objetivo de la existencia humana.

ARISTÓTELES

1.1. Todos queremos ser felices

¿Quieres ser feliz? Ante esta sencilla pregunta, cualquier persona responderá afirmativamente. Todos nosotros firmaríamos e incluso pagaríamos por disfrutar de más momentos con risas, por sentirnos a gusto con las sensaciones físicas de nuestro cuerpo, con los pensamientos de nuestra mente y con las emociones de nuestro corazón.

Aunque la felicidad es un concepto difícil de definir con palabras, cualquier persona entiende perfectamente su significado. La sensación de felicidad está ligada a un estado en el que nuestro cuerpo y nuestra mente, nuestro Ser, se encuentra en paz, satisfecho consigo mismo y con las personas y circunstancias que le rodean. El debate comienza cuando nos preguntamos: ¿qué circunstancias, qué agentes externos o, incluso, qué objetos favorecen alcanzar ese estado denominado felicidad?

El error está en el propio planteamiento de la pregunta. La sensación de felicidad es un estado intrínseco y propio del individuo. Las circunstancias y agentes externos están ahí y tienen influencia sobre la personas, pero, ante idénticas situaciones, diferentes personas reaccionarán de muy diversas maneras. Ante la misma circunstancia, unas personas serán felices, mientras que otras podrán llegar a ser muy desdichadas.

Podemos encontrar ejemplos extremos en situaciones críticas como las guerras o en estados de extrema pobreza, en los que, a pesar de lo crítico de las circunstancias, hay personas que consiguen ser felices. En contraposición, existen muchísimas personas que, poseyendo todo lo que desean —dinero, fama, poder—, son sumamente desdichadas.

Ante situaciones cotidianas idénticas observamos cómo diferentes personas pueden alcanzar un estado de felicidad o de desdicha total. Vas conduciendo al trabajo y de repente otro vehículo hace una maniobra arriesgada y está a punto de colisionar contigo. Durante un instante el cuerpo se pone en tensión ante la situación de peligro. Una vez pasado el momento, podemos encontrarnos dos reacciones opuestas. Algunas personas empezarán a insultar al conductor, generarán sentimientos de odio e ira y los llevarán consigo mucho más allá del momento de peligro. La persona que actúe así, llegará a su puesto de trabajo de mal humor y con el gesto descompuesto y enfadado. No saludará a sus compañeros y, ante la mínima situación, gritará a otras personas retroalimentándose en su enfado, haciéndose daño a sí mismo y a los demás. Regresará a su casa, sus hijos le pedirán que juegue con ellos y les contestará «no estoy para tonterías, he tenido un mal día».

Otra persona, una vez salvada la situación de peligro, estará agradecido por haber salido sano y salvo de ella. Se alegrará por seguir viva, pensará que la vida es bella y puede acabar en cualquier momento y se propondrá disfrutar mucho más de cada momento del día. Saludará con una sonrisa a sus compañeros, se interesará por ellos y sus familias, disfrutará de su jornada laboral, saboreará su comida, regresará a casa y jugará con sus hijos.

¿Te resulta familiar la historia? Todos nosotros hemos dicho alguna vez: «hoy mejor no haberme levantado», o por contra: «¡qué día más genial!». En muchas ocasiones, parece que el día evoluciona, positiva o negativamente, en función de cómo hemos comenzado la jornada. Esto no se debe a que existan «días malos» o «días buenos», somos nosotros mismos los que hacemos que el día sea «malo» o «bueno». Si has leído el libro *El secreto*, o has visto la película, sabrás que la Ley de la Atracción es una ley universal muy potente. En función de nuestros pensamientos y deseos, generamos un gran poder sobre lo que nos ocurre, atrayendo aquello que ocupa nuestra mente. Si piensas: «¡voy a llegar tarde, voy a llegar tarde!», es muy probable que llegues tarde. Tu

cerebro está mandando mensajes a tu cuerpo que favorecerán que llegues tarde.

Somos energía. Nuestra mente emite ondas que afectan a todo nuestro cuerpo y que también son captadas por el resto de personas. Si emitimos pensamientos negativos, generamos y favorecemos entornos negativos. Si emitimos pensamientos positivos, estamos favoreciendo situaciones positivas para nosotros y para los demás. ¿Magia? Realidad.

Todos queremos ser felices. Es decisión nuestra empezar a serlo y ayudar a que los demás también lo sean.

1.2. Eres libre de decidir ser feliz

Tenemos la libertad de decidir cómo queremos que sea nuestra vida y provocar que ocurra. Cuando la gente habla de libertad, solemos oír frases como: «esto coarta mi libertad», «dejadme ser libre», «aquello limita mi libertad». Pensamos que la libertad es algo que nos conceden o quitan los demás. No es así. La libertad es totalmente individual. ¿Eres libre de decidir ser libre o de decidir no serlo!

La libertad y la felicidad están íntimamente vinculadas. Ambos estados, el sentirse libre y el sentirse feliz, dependen de nosotros mismos y de nuestra actitud y voluntad, con independencia de los factores externos. ¿Eres libre de decidir ser feliz! Veamos algunas de las claves para ser felices.

- **Actitud ante los factores externos**

Como hemos visto con anterioridad, ante una misma circunstancia, totalmente ajena a nosotros, tenemos la libertad de comportarnos de maneras totalmente opuestas. Somos libres de decidir nuestra actitud ante lo que nos ocurre, por duro que sea. La historia nos ha dejado ejemplos extremos, como las personas que sobrevivieron a campos de concentración o secuestros, gracias a su actitud positiva y sus ganas de vivir. Esta misma actitud, aplicada a los asuntos del día a día, nos ayudará a ser felices.

- **Vivir el presente con visión de futuro**

Proyectamos deseos de felicidad imaginando un futuro idílico en función de los tópicos, modelos y deseos que los demás y la socie-

dad nos imponen. Los medios de comunicación, la publicidad, la educación y la gente que nos rodea nos quieren hacer creer que la felicidad es tener un buen sueldo, un elevado reconocimiento público, un marido o esposa perfecto, como «de película», y una casa y un auto «de anuncio». Pero, incluso alcanzando todo esto, no somos felices porque, inmediatamente, nuestro Ego manipula y engaña a nuestra mente proyectando nuevos deseos de felicidad futuros. Una casa en la playa, un ascenso en el trabajo, viajar a un país exótico... Caemos una y otra vez en la misma trampa. Deseamos ser felices en el futuro y, lo que es peor, condicionamos esa futura felicidad a objetos o agentes externos: «cuando consiga esa casa seré feliz», «seré la persona más feliz del mundo cuando sea padre (o madre)», «si me toca la lotería seré feliz», «si consigo ese ascenso seré feliz», «cuando ella me corresponda con su amor seré feliz para siempre», etc.

El futuro hay que sentirlo con emoción, no con deseo. La palabra *emoción* procede del latín y significa aquello que hace que nos pongamos en movimiento, energía para la acción. Por lo tanto, la clave es vivir el presente, disfrutando de cada instante, de cada momento, viendo lo positivo que hay en la vida y, al mismo tiempo, dar significado a nuestros actos sintiendo sana emoción por el futuro que estamos construyendo con cada paso que damos.

- **¿Qué tal estoy?**

A lo largo de toda la historia y en todas las civilizaciones y culturas, cuando dos personas conocidas se encuentran se saludan diciendo: «¿Qué tal estás?». Esta es una práctica habitual y saludable. Al interesarnos por el otro con esta pregunta, demostramos empatía y creamos un entorno amigable y cercano. Pero ¿con qué frecuencia te preguntas a ti mismo: «¿Qué tal estoy?». Una de las prácticas de los esenios —aprox. siglo II a.C.— era preguntarse cada día: ¿qué tal estoy?, ¿cómo me encuentro?, ¿cómo me estoy comportando con los demás? Creo que esta es una enseñanza que debemos recuperar. Si queremos ser felices, debemos empezar por preguntarnos qué tal estamos, escuchar nuestro «Yo» interior, identificar nuestro estado de ánimo, encontrar aquello que limita nuestra felicidad y aquello que la favorece. Debemos preguntarnos ¿qué tal estoy? con frecuencia y, en función de la respuesta, actuar y, si es necesario, reconducir nuestra actitud y nuestros actos.

- **Sé tú mismo**

Olvida el afán por ser otro. Anhelamos la vida de otros, su trabajo, su pareja, su aparente felicidad... Sé tú mismo, es tu única opción y ¡puede ser maravillosa! ¿Por qué castigarse intentando ser otro? Todos los tesoros están escondidos, enterrados y profundos. El tesoro de la felicidad se encuentra en el último lugar en el que se nos ocurriría buscarlo: escondido en lo más profundo de nuestro Ser.

En este mundo solo existe una clase de felicidad, que consiste en ser tú mismo.

OSHO



PARTE III

Propuesta para una Nueva Sociedad

«Emprendiendo la Utopía»

Lema de la Fundación EMOTIVA

En las próximas páginas conocerás mi propuesta para una Nueva Sociedad. Para facilitar su comprensión, empiezo comentando las principales características que la definen.

- **Visión universal.** Es una propuesta de carácter y visión universal, es decir, entendible por cualquier persona y aplicable a toda la humanidad.
- **La persona como principio y fin.** La propuesta de Nueva Sociedad nace en la persona —como ente motor y ejecutor de todas las acciones— y tiene como único fin la felicidad de cada persona. Todas las organizaciones surgidas a partir de la asociación de las personas —gobiernos, organizaciones privadas, etc.— estarán al servicio de ellas, de su felicidad y del bien común de toda la sociedad.
- **Independiente.** Es una propuesta que no responde a ninguna ideología preestablecida. Por favor, intenta evitar encuadrarlo en cualquier estructura preexistente, te equivocarás. Tan solo se fundamenta en principios y valores fácilmente reconocibles y aceptados por todas las personas.
- **Abierta.** Es una propuesta abierta que puede y debe ser mejorada y enriquecida con las aportaciones y sugerencias de personas de cualquier tipo de condición. Debe erigirse de abajo ha-

cia arriba, a partir de cada persona individual y, de manera sucesiva, englobando a las diferentes agrupaciones de personas. Es una propuesta en continua construcción. Lo que presento a continuación solo pretende ser una primera aproximación sobre la que trabajar de manera conjunta.

- **Realizable.** A muchas personas les parecerá idealista o utópica la Nueva Sociedad que voy a plantear. Me gusta pensar que aún conservo y soy coherente con mis ideas e ideales y siempre he pensado que la utopía de hoy es la realidad del mañana. Por ello, estoy de acuerdo con esas personas, la Nueva Sociedad aquí propuesta es idealista y utópica, pero también totalmente realizable.

Los que aseguran que es imposible no deberían interrumpir a los que estamos intentándolo.

THOMAS A. EDISON

Espero que cuando llegues al final del libro pueda contar contigo como una más de las personas que «estamos intentándolo».

5. Modelo de funcionamiento de la Nueva Sociedad

En los anteriores capítulos hemos visto cómo todas las personas deseamos ser felices y queremos la felicidad de las demás personas. Pero esto no siempre ocurre, casi siempre la felicidad se limita a momentos puntuales y pasajeros. ¿Por qué? Por una parte nuestros Egos nos confunden y nos desvían del camino. Por otra, los diferentes sistemas y modelos de sociedad, tanto los actuales como los existentes a lo largo de toda la historia de la humanidad, dificultan nuestro desarrollo como persona, como seres conscientes e iluminados y limitan nuestra capacidad de sentirnos Uno con los demás. Podemos decir que el modelo de sociedad, el ecosistema o «caldo de cultivo» en el que se desarrolla nuestra existencia, no permite alcanzar la felicidad plena a nivel individual ni Universal.

Pero el modelo de sociedad lo escogemos y construimos las personas y, por lo tanto, las personas tenemos el poder y la capacidad de transformarlo. Podemos cambiar todo aquello que nos limita transformándolo en un medio adecuado para el desarrollo y la evolución tanto de cada ser individual como de la especie humana en su conjunto. Podemos modificar los diferentes modelos en los que las personas nos agrupamos, las estructuras y organizaciones politoadministrativas —organismos internacionales, naciones y subdivisiones regionales y locales—, las organizaciones con fines sociales o económicos —asociaciones, empresas, ONG, sindicatos, etc.—, los modelos educativos y de salud, el modelo económico, en definitiva, somos libres de construir una Nueva Sociedad que permita el desarrollo y evolución de las personas individuales, de las comunidades de personas y de la hu-

manidad entera. Una sociedad donde, gracias a la búsqueda del bien común, podamos ser felices y dotar de sentido a toda nuestra existencia.

Hemos descubierto que vivimos en un momento de la historia de la civilización propicio para dar el siguiente salto evolutivo como especie. La conexión entre ciencia y espiritualidad y la posibilidad de que toda la humanidad esté interconectada en tiempo real, nos permiten desarrollarnos y avanzar juntos como especie a la vez que cada uno conservamos nuestra identidad como ser individual.

Hemos visto cómo la construcción de la deseada Nueva Sociedad no puede consumarse mediante métodos revolucionarios. Una revolución que englobara a todo el planeta de manera simultánea y coordinada es difícil de imaginar. Además, en las revoluciones siempre hay vencedores y vencidos o excluidos, lo cual no es positivo ni coherente con los valores sobre los que pretendemos construir la Nueva Sociedad.

El modelo de funcionamiento para la Nueva Sociedad que a continuación propongo no corresponde con ningún modelo del pasado —comunismo, capitalismo, etc.— ni con ninguna ideología política o socioeconómica —izquierdas y derechas, socialismo y liberalismo, etc.—. Como no se puede destruir todo lo existente y empezar de cero, en el capítulo anterior he analizado la situación actual, recogiendo en las conclusiones de cada apartado la parte útil de los modelos existentes que puede ser conservada y aplicada en la Nueva Sociedad. Por ello, el modelo nace en el momento presente, a partir de la experiencia del pasado y con visión de futuro.

En su definición he recogido tanto aportaciones de filósofos y personas sabias del pasado —desde Grecia y Roma, pasando por la ilustración y el siglo xx hasta la actualidad—, como aspectos incorporados desde nuevas teorías económicas, sociales y medioambientales nacidas en los últimos años, en especial algunas de las aportaciones de la «economía del bien común» del austriaco Christian Felber, por construirse a partir de valores universales fácilmente reconocibles por todas las personas.

En este capítulo presentaré los pilares sobre los que se sustenta el modelo de funcionamiento de la Nueva Sociedad.

- **Declaración Universal de la Especie Humana**

Recoge los principios y valores sobre los que se construye la Nueva Sociedad. Cada persona y cada organización se comprometerá con su cumplimiento.

- **Democracia participativa**

Se presentan los objetivos y mecanismos de democracia participativa que permitirán evolucionar hacia una Nueva Sociedad más transparente y participativa.

- **Nuevas organizaciones para la Nueva Sociedad**

- Nuevas organizaciones politicoadministrativas:⁷ Agrupaciones de personas que, libre y voluntariamente, se asocian y constituyen formalmente con el fin de gestionar, regular y mejorar su vida en comunidad dentro de un territorio determinado —unidad politicoadministrativa—. ⁸ Estas organizaciones podrán asociarse con otras de rango mayor para perseguir el mismo fin, existiendo diferentes grados de agregación a nivel local, comarcal-provincial, regional, nacional e internacional —renovando los actuales gobiernos municipales, provinciales, regionales, nacionales y organizaciones internacionales.
- Nuevas organizaciones sociales y económicas:⁹ Personas individuales y asociaciones de personas que se unen y constituyen formalmente para elaborar productos u ofrecer servicios beneficiosos para la sociedad. Todas deben tener un fin social y tratarán de ser sostenibles económicamente, pudiendo, para ello, generar ingresos a partir de las actividades desarrolladas. Se incluyen en este grupo las actuales empresas —organizaciones con ánimo de lucro— y las entidades sociales como fundaciones, asociaciones y ONG —entidades sin ánimo de lucro.

7. *Organización politicoadministrativa*: Agrupaciones de personas que, libre y voluntariamente, se asocian y constituyen formalmente con el fin de gestionar, regular y mejorar su vida en comunidad dentro de una unidad politicoadministrativa. Son equivalentes a los actuales gobiernos.

8. *Unidad politicoadministrativa*: Territorio en el cual conviven un grupo de personas asociadas en una organización politicoadministrativa —municipio, comarca, región o nación.

9. *Nuevas organizaciones sociales y económicas*: Personas individuales y asociaciones de personas que se unen y constituyen formalmente para elaborar productos u ofrecer servicios beneficiosos para la sociedad.

- **Nuevo sistema económico y financiero**¹⁰

El capital solo es un medio de intercambio de productos y servicios, no un fin. Por ello, debe renovarse la estructura y funcionamiento del sistema financiero y los diferentes organismos que lo regulan.

El cambio buscado con este modelo es profundo y sistémico por lo que, para que sea efectivo y definitivo, debe realizarse de manera planificada y coordinada. Necesitamos que la especie humana experimente un nuevo salto evolutivo, un nuevo renacimiento, evolucionando desde la condición individual y egoísta de cada persona hacia una conciencia de unidad como seres y como humanidad.

Las personas podemos planificar y provocar este salto evolutivo. Para ello, debemos construir el ecosistema apropiado, es decir, la Nueva Sociedad en la que el bien común y la felicidad sean la luz que ilumine nuestro camino y el objetivo compartido por cada una de las personas.

Somos libres de elegir vivir en el cielo o de seguir viviendo en el infierno.

5.1. Declaración Universal de la Especie Humana

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada el diez de diciembre de 1948. Con el final de la Segunda Guerra Mundial aún reciente, fue uno de los grandes logros de la ONU, organismo fundado en el año 1945, y aún hoy es el principal documento internacional de defensa de los derechos y libertades fundamentales de cada persona que habita el planeta.

La Declaración, a lo largo de sus treinta artículos, enumera los derechos fundamentales que toda persona posee por el mero hecho de existir, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» —artículo 2— e incita a todos los pueblos y naciones a que aseguren su reconocimiento y aplicación.

10. *Nuevo sistema financiero*: Sistema cuya función se limita a guardar los ahorros de los clientes y financiar sus inversiones. No existe la compra-venta de capital.

Entre otros, se encuentran el derecho a la propiedad, derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, a la libertad de opinión y expresión, a la participación en el gobierno de su país, a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, al trabajo, al descanso y al disfrute del tiempo libre o el derecho a la educación.

La Declaración también enuncia algunos deberes de las personas. En su artículo 1 habla de la obligación de comportarse fraternalmente los unos con los otros: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros» y en el artículo 29 habla de los deberes respecto a la comunidad y la ley: «Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que solo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. [...] Toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática».

Por desgracia, continuamente asistimos a incumplimientos de los derechos humanos por parte de diferentes naciones, organizaciones y personas individuales. Ante estos incumplimientos, en muchas ocasiones la ONU no tiene la capacidad o la firme voluntad de evitarlos —como en el caso de los abusos de ciertos poderes dictatoriales sobre sus pueblos— y en otras, la existencia de veto por parte de algunas naciones hace que, debido a intereses particulares, en general intereses económicos o estratégicos, la ONU no tenga ninguna capacidad de actuación.

El reconocimiento de los derechos humanos fue un gran avance para la humanidad, ahora bien, no basta con escribir los derechos y libertades de las personas, es necesario garantizarlos en todo momento con independencia de los intereses particulares de naciones, *lobbies* o de ciertas personas.

Las carencias que limitan la aplicación y el cumplimiento universal de los principios definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos son:

- **Desconocimiento por parte de las personas.** La firma y aceptación de la Declaración la hacen las naciones, no las personas. Esto hace que la mayor parte de la población mundial

jamás haya leído o escuchado estos derechos y libertades. Por una parte, millones de personas viven sin saber que, por el mero hecho de haber nacido, tienen pleno derecho a que se respete su dignidad como persona y a que se garanticen todos los derechos y libertades incluidos en la Declaración. Muchas de ellas, viven oprimidas, esclavizadas o en la pobreza asumiendo su desgracia como algo intrínseco a su persona y llegando a sentirse merecedores de ella. Por otra parte, decenas de miles de personas, educadas en el odio y el egoísmo, también desconocen o niegan los derechos y libertades universales, por lo que sus actos solo obedecen a su Ego y a su ira interior y viven oprimiendo y subyugando al resto de personas. Al no ser un compromiso asumido de manera individual por parte de cada persona, las personas, por desconocimiento o por voluntad propia, se permiten incumplirlo o simplemente no exigen su cumplimiento. Esto mismo ocurre a otros niveles, como por ejemplo con la Constitución y leyes principales de la mayoría de las naciones que, al no ser conocidas por la mayoría de las personas ni, como consecuencia de lo anterior, existir un compromiso individual de cumplimiento, se infringen repetidamente por parte de personas y organizaciones, por lo que quedan impunes, en muchas ocasiones, dichos incumplimientos.

- **Las propias naciones pertenecientes a la ONU no garantizan el cumplimiento de la Declaración Universal.** El derecho a veto que tienen Rusia, Francia, el Reino Unido, China y Estados Unidos en su Consejo de Seguridad contradice el principio de igualdad —no todas las naciones, ni por lo tanto las personas por ellas representadas, son iguales en la ONU—. Esto hace que se permitan incumplimientos como los recientemente vividos en Siria, la privación total de derechos y libertades de la mujer en decenas de países o los realizados por algunas grandes potencias como los Estados Unidos —en la cárcel de Guantánamo o en el trascurso de las guerras en las que participa— o China —oprimiendo a pueblos como el tibetano y limitando libertades como la de expresión, la de pensamiento o la de asociación.
- **Los mecanismos existentes no son eficaces.** Incluso cuando la ONU firma resoluciones contra naciones que incumplen la Declaración Universal los incumplimientos continúan, ya que los mecanismos de que dispone la ONU son limitados y, en

general, dependen de que las principales naciones aporten recursos propios —ya sean económicos o humanos—, o apliquen sus propias sanciones sobre el incumplidor. Es decir, la ONU no tienen el poder ni los mecanismos y recursos suficientes para garantizar el continuo cumplimiento de su Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En definitiva, el principal problema es que los intereses de las naciones acaban imponiéndose a los derechos y libertades universales de las personas.

Para poder garantizar el cumplimiento universal de cualquier acuerdo es necesario que este sea conocido, entendido y aceptado —incluso firmado— de manera libre y voluntaria por cada persona. Solo de este modo, cada persona o las agrupaciones de personas en naciones u otro tipo de asociación, pueden exigir al resto el cumplimiento del acuerdo firmado.

Rousseau, en *El contrato social*, explica cómo las personas podemos asociarnos en grupos, ya sean un Estado o cualquier otro tipo de asociación. Este grupo se encargará de garantizar la voluntad general, entendida y aceptada por los miembros de dicho grupo, mientras que cada individuo podrá seguir conservando su libertad original:

Encontrar una forma de asociación capaz de defender y proteger, con toda la fuerza común, la persona y bienes de cada uno de los asociados, pero de modo que cada uno de estos, uniéndose a todos, solo obedezca a sí mismo, y quede tan libre como antes.

Por ello, para construir una Nueva Sociedad es premisa indispensable definir un «contrato social», conocido y aceptado por todas y cada una de las personas de modo que cada una de ellas se comprometa, de manera libre e individual, a intentar vivir y ser feliz en cada momento de su existencia y a procurar la felicidad del resto de personas, garantizando, para ello, los derechos y libertades universales.

La fuerza de este nuevo «contrato social» residirá en su conocimiento y aceptación por parte de cada persona individual, con independencia de que también pueda ser asumido y firmado por parte de otras asociaciones de personas, ya sean estas naciones u otro tipo de organizaciones. Si una nación u organización fir-

ma el «contrato social», deberá garantizar que cada una de las personas individuales que la componen conoce y acepta dicho «contrato social». De lo contrario, su cumplimiento no estará garantizado.

Este nuevo y universal «contrato social» es lo que he denominado «Declaración Universal de la Especie Humana» ya que, más allá de definir y garantizar derechos y libertades, busca, mediante la identificación y el reconocimiento de los unos en los otros, la felicidad y la realización plena de cada ser individual y de la especie humana en conjunto —los que la conformamos hoy y los que la conformarán en el futuro—, llenando de sentido la vida de cada una de personas y dando significado a nuestra existencia como especie.

La propuesta de «Declaración Universal de la Especie Humana», al igual que toda la propuesta de Nueva Sociedad que planteo en este libro, es una propuesta abierta que debe ser mejorada y enriquecida con cuantas aportaciones sea posible, de modo que sea conocida y aceptada por el máximo número posible de personas y de agrupaciones de personas.

Puede parecer utópico el pensar que un documento como este, o cualquier otro, sea conocido —leído o escuchado, así como entendido— y aceptado mediante compromiso público o mediante su firma por todas las personas que habitan el planeta. No niego que lo parezca, pero siento y tengo la firme convicción de que es posible. Tenemos sobradas herramientas y mecanismos para hacerlo posible. En la mayor parte de las naciones y hasta en los extremos más recónditos de ellas, es posible censar a la población, permitir que cada persona vote en unas elecciones, escolarizar o vacunar al cien por cien de las personas e incluso registrar sus propiedades o el lugar en el que residen. Y todo esto sin apenas utilizar la nueva gran herramienta, Internet, la cual facilitará, cada vez más, la participación directa de las personas en la toma de decisiones de las naciones y del planeta.

Si existiera la firme voluntad por parte de los gobernantes, o mejor aún, por parte de grupos de personas que obliguen a sus gobernantes ejerciendo su derecho como soberanos, de dar a conocer la Declaración a toda la población y de recoger el compromiso de aquellas personas que libremente la aceptaran, ¿cuántas personas asumirían como propio dicho compromiso? ¡La inmensa mayoría! Por no decir el cien por cien de las personas.

***Dirección de las nuevas organizaciones.
Liderazgo con vocación de servicio***

Las grandes compañías suelen carecer de corazón al estar dirigidas por Ego-Líderes. Estas personas nunca emprendieron su propia iniciativa empresarial y fueron adoctrinados en la premisa de que para alcanzar el éxito personal es necesario superar y derrocar a los demás. En la Nueva Sociedad, las organizaciones seleccionarán directivos capaces de liderarlas con una visión holística y focalizada en la maximización del bien común y en la colaboración con sus grupos de interés. No habrá lugar para los Ego-líderes. Será la era de los **líderes con vocación de servicio**.

La visión de la educación será educar a las personas de modo que sean capaces de transformar el futuro pensando en el interés general y no en el propio. Por ello, en la educación ordinaria, en las universidades y en las escuelas de negocio se educará a los estudiantes en valores y se desarrollarán habilidades como el trabajo en equipo, la cooperación, la inteligencia emocional y el liderazgo con vocación de servicio.

Como la sociedad promoverá la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de las organizaciones, muchas de ellas evolucionarán profesionalmente y llegarán a desempeñar cargos directivos a la vez que participan en la propiedad de la organización en la que trabajan. Las personas que consigan llegar a puestos de responsabilidad y a gestionar equipos de trabajo lo harán gracias a su capacidad de cooperación y a su clara orientación al bien común. Aquellas personas que intenten prosperar a base de competir e intentar superar a sus compañeros, serán desplazados y no se les permitirá liderar equipos humanos.

Las organizaciones no serán dirigidas por una única persona. Al frente de ellas estarán **equipos directivos** formados por hombres y mujeres comprometidos con la visión social de la compañía y que fomentarán la democracia y la participación interna del resto de personas trabajadoras. Se implementará la cultura del «**de abajo arriba**» y de la **colaboración**, de modo que todas las personas contribuyan con sus ideas y su trabajo a la implementación de mejoras e innovaciones que ayuden a construir una organización más eficiente y capaz de alcanzar sus objetivos sociales, ambientales y económicos en colaboración con todos sus grupos de interés.

Considero que un importante indicador a medir en una organización es la diferencia salarial entre las diferentes personas que trabajan en ella. En sus conferencias, Christian Felber, autor de *La economía del bien común*, aplica una divertida dinámica. Realiza un sondeo entre todas las personas asistentes para determinar qué diferencia máxima consideran justa entre la persona que menos gana y la que más gana dentro de una compañía. Tras realizar esta encuesta en muchas conferencias, el resultado siempre es similar. La mayoría de las personas consideran que una diferencia justa puede estar entre 1/5 y 1/10 veces entre quien gane menos y quien gane más, pudiendo llegarse a una relación de 1/20 para algunas compañías —lógicamente esta diferencia variará en función del sector, las categorías profesionales y el tamaño de la compañía.

La conclusión de la dinámica es que los rangos de diferencia que las personas valoramos como justos difieren mucho de los que encontramos en la realidad, en especial en las grandes empresas donde es frecuente encontrar diferencias de 1/100 e incluso 1/1.000 entre lo que ganan los máximos directivos y los ingresos del personal de menor rango.

Todos consideramos que aquellas personas que desempeñan puestos de mayor responsabilidad poseen mayor experiencia y formación, tienen mejores habilidades directivas, son capaces de liderar equipos humanos llevándoles a alcanzar sus objetivos y realizan ciertos sacrificios personales como viajar continuamente, deben ganar más. Hasta aquí estamos de acuerdo. El problema aparece cuando nos encontramos con esas diferencias de más de 1/100 veces en los salarios. ¿Qué es capaz de hacer o qué habilidades tiene una persona que gana cien o hasta mil veces más que el resto de personas de su compañía?

En la Nueva Sociedad, las personas más preparadas, con mayores habilidades directivas, firmes valores humanos y clara orientación al bien común son las que dirigirán el rumbo de las organizaciones. En aquellas organizaciones en las que el personal laboral participe en la propiedad, el principal ingreso no será el salario fijo sino el reparto de dinero a causa de la consecución de objetivos a nivel persona y/o equipo de trabajo y objetivos generales de la organización. Si la organización funciona y alcanza los objetivos predefinidos, todas las personas saldrán beneficiadas.

Al ser prioritario el bien común sobre la maximización de beneficios económicos, en las organizaciones se fomentará la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal. De este modo, las personas podrán elegir su jornada laboral y, seguramente, muchas de ellas abandonen la típica jornada de cuarenta horas —instaurada en la mayoría de países desarrollados— por jornadas de entre veinticinco y treinta y cinco horas que les permitan, además de obtener ingresos económicos, tener tiempo para sí mismos y para disfrutar de sus familias y amistades.

Ya existen ejemplos de empresas en las que al reducir la jornada laboral, además de favorecer la contratación de nuevas personas, se consigue que las personas trabajadoras estén más comprometidas con la compañía y, al tener una vida personal más plena y ser más felices, sean más productivas. Bien sabido es que «no es lo mismo estar en el trabajo que estar trabajando» y es preferible que la gente rinda al máximo durante su jornada laboral que favorecer la cultura del presentismo.

Funcionamiento de las organizaciones sociales y económicas. Happiness management system

En el modelo capitalista tradicional la gestión de las organizaciones se estructura y organiza con el único objetivo de maximizar sus beneficios económicos. De forma simplificada, podemos decir que en una organización se definen al comenzar el año los objetivos económicos a alcanzar —distribuidos según productos, localizaciones geográficas, tipos de clientes, etc.—, en concordancia se definen unos objetivos comerciales y de expansión y, a continuación, se definen los objetivos de productividad y se proveen los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

Durante el siglo xx y lo que llevamos de siglo xxi las organizaciones se gestionan según los denominados sistemas de gestión de la calidad, como el estándar ISO 9001, el modelo EFQM y otras normas desarrolladas para sectores específicos. Estos sistemas nacen en los años ochenta y noventa con la finalidad de mejorar la eficacia de las organizaciones pero con una escasa o inexistente orientación al bien común y a la colaboración con los grupos de interés. En los últimos años, han nacido nuevas normas encaminadas a facilitar la implantación de la responsabilidad social en

las empresas, pero, como ya vimos con anterioridad, la mayoría de ellas nacen desde empresas certificadoras o consultoras cuyo principal fin es la venta de un nuevo producto y, la verdad, no encuentran corazón ni espíritu en ellas.

Según esto, ¿cómo deben de ser los sistemas de gestión de las organizaciones en la Nueva Sociedad? Deben de ser sistemas orientados a alcanzar la visión y los fines sociales de cada organización en particular y de la sociedad en general. Los objetivos que guiarán a la organización y a sus personas estarán orientados a la búsqueda del bien común y a la felicidad de los diferentes grupos de interés. A partir de ellos existirán objetivos económicos pero no serán el fin último de la organización sino un requisito necesario para lograr su sostenibilidad económica.

En los últimos meses he elaborado y realizado los primeros experimentos reales de una sencilla metodología de gestión fundamentada en la búsqueda de la felicidad de los grupos de interés. Lo he denominado sistema de gestión de la felicidad —en inglés *happiness management system* (HMS)—¹⁵ y, en las primeras experiencias, he podido comprobar el poder que tiene el simple hecho de conversar sobre la felicidad dentro de una empresa. Además, he podido demostrar cómo el incremento de la felicidad de los diferentes grupos de interés repercute directamente y de manera positiva en la cuenta de resultados de las organizaciones.

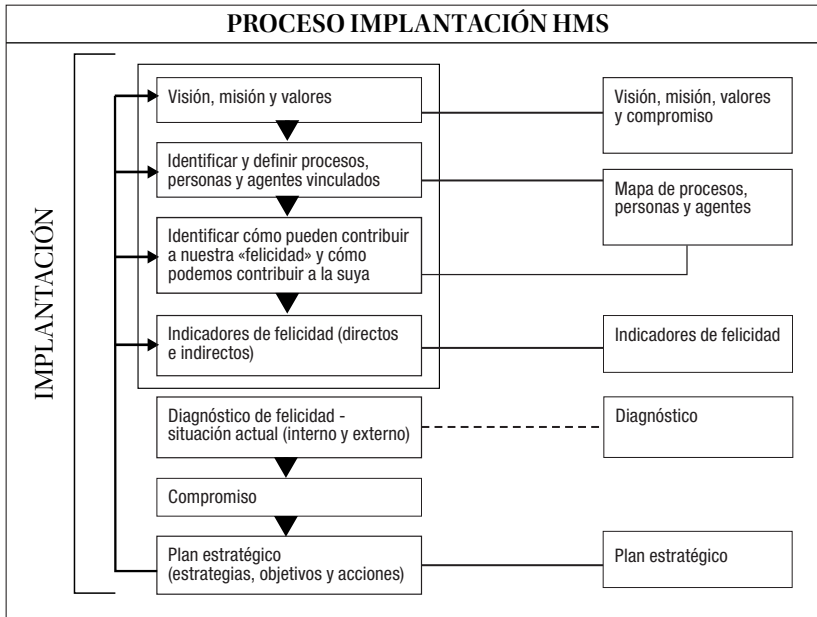
Si las personas que trabajan son felices y están motivadas, eso va a la cuenta de resultados. Si los clientes y/o consumidores son más felices gracias a nuestros productos o servicios y a la atención prestada, se les fideliza y repercute en la cuenta de resultados. Si tenemos buenos acuerdos y firmes alianzas con nuestros proveedores, lo cual hace que sean felices trabajando para nosotros, no nos engañarán y nos prestarán un mejor servicio repercutiendo en la cuenta de resultados. Si vemos a la competencia como posibles aliados con los que acometer proyectos de mayor envergadura, influye en la cuenta de resultados. Si respetamos el medio ambiente e incluso lo vemos como un valor añadido y diferenciador de nuestros productos y servicios, los clientes y consumidores cada vez

15. *Sistema de gestión de la felicidad —happiness management system (HMS)—*: Sistema de gestión de las organizaciones cuyo principal objetivo es maximizar la contribución al bien común de los diferentes grupos de interés y contribuir a aumentar la felicidad de las personas.

más sensibilizados en materia medioambiental elegirán nuestra organización y se incrementarán nuestras ventas. Y así con cada grupo de interés con el que la organización tenga relación.

La metodología HMS es sencilla de aplicar. Eso sí, es necesario que las personas se desprendan de su rol profesional y saquen a relucir el ser humano y los valores que llevan dentro.

Las fases del método HMS son las siguientes.



Implementación del HMS. Procesos (izquierda y centro) y documentos generados (derecha)

Es conveniente comenzar con una sesión en la que, mediante diversas dinámicas que tocan directamente a la persona, se llega a la conclusión de que todos deseamos nuestra felicidad y la felicidad de aquellos que nos rodean. A partir de ahí, se redefinen la «**visión, misión y valores**» de la organización. Cada organización debe buscar su verdadera visión, entendida como el objetivo final por el cual tiene sentido su existencia. A continuación, definirá su misión, que es la manera en la que opera y las actividades que realiza para alcanzar su visión. Por último, definirá los valores con los que funcionará en el día a día.

Tomando como ejemplo una empresa dedicada a la fabricación de vehículos en la Nueva Sociedad, su visión podrá ser «alcanzar una sociedad en la que todas las personas puedan desplazarse de manera rápida y segura y sin causar ningún impacto negativo sobre el medio ambiente». Para ello, puede tener como misión el «fabricar vehículos seguros, asequibles económicamente para cualquier persona, adaptados a aquellas personas que tienen necesidades diferentes y dejando una huella de carbono igual a cero tanto en el proceso de fabricación del vehículo como durante su uso». Los valores que guiarán el hacer de la organización podrán ser, entre otros, los siguientes «trabajo en equipo, igualdad de oportunidades, búsqueda de la felicidad de todas las personas, respeto por el medio ambiente, la investigación e innovación continua».

A partir de la visión, misión y valores se estructurará toda la gestión de la organización. En el modelo HMS, para poder cumplir con la visión, misión y valores, primero se **identifican los grupos de interés** con los que la organización interactúa (procesos, personas y agentes involucrados), a continuación se identifica cómo ellos influyen en nuestra felicidad —qué es lo que esperamos de ellos— y, finalmente, se les pregunta directamente cómo podemos contribuir a aumentar la suya.

Nos reunimos con un grupo de interés y le decimos qué es lo que nosotros —la organización y las personas que la componen— esperamos de ellos para que seamos más felices y, del mismo modo, ellos nos dicen qué podemos hacer nosotros para **incrementar su felicidad**. ¡Los resultados son increíbles! Nos miramos a los ojos como personas y eliminamos nuestro rol de cliente-proveedor o de superior-subordinado. Mediante el diálogo sincero, nos damos cuenta de que muchas de las cosas que ambas partes deseamos son las mismas.

El siguiente paso es definir los denominados **indicadores de felicidad** que servirán para medir si logramos aquello que ambas partes deseamos. Muchos de ellos coinciden con indicadores que las organizaciones ya están acostumbradas a medir. Otros deberán definirse a partir del trabajo desarrollado conjuntamente con cada grupo de interés.

Con toda la información recopilada se elabora un **diagnóstico de felicidad** que evalúa si se logran los objetivos de felicidad tanto a nivel interno de la organización como para cada uno de

los grupos de interés —nivel externo—. Una vez elaborado dicho Diagnóstico, estaremos en condiciones de definir el **compromiso**, o política de la organización. Algunas organizaciones definen sus compromisos de mejora o de responsabilidad social al iniciar este tipo de proyectos. Yo siempre recomiendo realizarlo una vez finalizado el diagnóstico. Hasta que no sepamos qué hacemos bien y qué no hacemos tan bien, no debemos comprometernos. Cuando los grupos de interés nos digan lo que esperan de nosotros y nos indiquen en qué fallamos, habrá llegado el momento de adquirir un verdadero compromiso, no antes.

En este momento estaremos preparados para elaborar, con el apoyo de nuestros grupos de interés, un **plan estratégico** que incluya estrategias, objetivos y acciones concretas. Es recomendable que las diferentes fases vayan acompañadas de un proceso de **sensibilización y participación** tanto de las personas que componen la organización como de los grupos de interés, de modo que todo el mundo comprenda la metodología y participe activamente y de manera constructiva y positiva en su materialización.

Una vez definido y puesto en marcha el plan estratégico, este será revisado periódicamente, midiendo los indicadores de felicidad, actualizando el diagnóstico y añadiendo nuevas acciones que contribuyan a una mejora continua de la felicidad de todos los grupos de interés.

Muchas veces la dirección de las organizaciones tiene miedo de iniciar este tipo de procesos basados en una comunicación abierta tanto interna como externa. Hace poco en una empresa interesada en el HMS, pero que a la vez mantenía recelos sobre su implantación, la persona responsable me dijo «tengo miedo de preguntar a las personas trabajadoras o a los grupos de interés su opinión sobre nosotros». Mi respuesta fue: «cada grupo de interés ya tiene una opinión formada sobre su organización, miedo debería darle no conocerla y, por lo tanto, no estar haciendo nada para mejorarla».