

Título del libro: INVENTAR EL FUTURO

Autor: Federico Mayor Zaragoza, Exdirector General de UNESCO y Presidente de la Fundación
Cultura de Paz

Edita y dirige: José María Molina Caballero

Editorial Ánfora Nova C/ Alfonso de Castro, 41 14960 RUTE (Córdoba) - ESPAÑA Telf./Fax: 957
532 945 E-mail: anforanova@ctv.es –

www.anforanova.es

Coedición especial patrocinada por MIESES Global - C/ Consell de Cent, 170-1A - 08015
BARCELONA España Telef: +34 615 13 54 33 - E-mail: info@miesesglobal.org -

www.miesesglobal.org

Inventar el futuro. Primera edición: noviembre 2021 © Federico Mayor Zaragoza Derechos de
la primera edición: © Editorial Ánfora Nova © Prólogo: Ingeborg Breines © Epílogo: Manuel
Bestratén Belloví © Ilustración portada: Francisco Escalera © Ilustraciones interiores: sus
autores respectivos

Compone e imprime: Imprenta García de Rute, S.L. Granada, 52 - 14960 RUTE (Córdoba)

I.S.B.N.: 978-84-120053-9-4 Depósito Legal: CO XXX-2021

INDICE

PRÓLOGO:

Por Ingeborg Breines. 11

INTRODUCCIÓN

1. La deriva social y ecológica. Cambios apremiantes: procesos potencialmente irreversibles a escala global.	21
1.1 Transformaciones esenciales.	24
1.2 ¿Imposibles?	26
• Cajal, referente humano y científico.	
• Rosa Parks.	
• Madiba, siempre presente.	
• Mikhail S. Gorbachev.	
2. Por primera vez en la historia, la inflexión de la fuerza a la palabra es posible.	41
3. ¿Un nuevo amanecer?	48
3.1 Es tiempo de alzarse (José Ángel Valente).	50
3.2 Se ha aceptado lo inaceptable.	51
3.3 El futuro a debate.	55

3.4 De la fuerza a la palabra.	57
3.5 Una pausa al empezar el día.	58
3.6 El nuevo comienzo.	59
4. Invención del futuro.	63

Capítulo I

DERECHOS HUMANOS Y DEMOCRACIA

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros grandes referentes.	69
1.1 Declaración Universal de las Derechos Humanos.	69
1.2 Constitución de la UNESCO.	70
2. Derechos humanos, deber de palabra, deber de memoria. ..	73
3. Deriva neoliberal.	74
4. La solución: democracia genuina, único contexto para los derechos humanos y la paz.	76
5. Declaración Universal de Democracia.	77
6. El multilateralismo democrático para la gobernanza adecuada a escala global.	80
7. Ahora sí, “Nosotros, los pueblos...”.	83
8. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	85
8.1 Derecho humano a una vida digna.	87
8.2 Derecho a una información veraz.	89
8.3 Supremacismo, fanatismo, autoritarismo... impiden la gobernanza democrática.	90
9. Enderezar las presentes tendencias.	96
10. “Compelidos a la rebelión”. Atreverse a saber y saber atreverse.	100

Capítulo II

MULTILATERALISMO DEMOCRÁTICO PARA LA GOBERNANZA ADECUADA A ESCALA GLOBAL

1. De los imperios y el poder absoluto y colonizador al multilateralismo democrático... siempre marginado a continuación.....	105
2. Rotundo fracaso de la plutocracia. El mundo de hoy. Reforma del Sistema de las Naciones Unidas.	108
3. ¡Pobres países ricos!	122
• Fenómenos irreversibles y legado intergeneracional.	
4. ¡Atención! Deber de memoria: evitar cualquier brote de supremacismo, extremismo, sectarismo, dogmatismo, fanatismo	127
5. En los albores del siglo XXI, por fin, “Nosotros los pueblos”.	131
6. Poder ciudadano. La gran influencia. La ciudad y la ciudadanía	

mundial, grandes pilares de un nuevo mundo.	137
569	
7. Refundación del multilateralismo democrático. Transiciones múltiples. Evolución/revolución: las nuevas Naciones Unidas. Tengo el corazón mirando al mar.	141

Capítulo III

EDUCACIÓN

1. La libertad, el don supremo.	155
2. Ciudadanía libre y responsable.	156
3. Educación en democracia.	162
4. Educación en derechos humanos.	166
5. Educación para una cultura de paz y no violencia. La Carta de la Tierra.	171
6. ¿Educación? Los educadores.	180
7. ¿Qué? Forjar las facultades distintivas de la especie humana.	186
8. Educación y ciencia.	188
9. Educación para la nueva era.	191

Capítulo IV

CULTURA DE PAZ Y NO VIOLENCIA

1. “Evitar el horror de la guerra”.	195
2. Torres de vigía. Ética del tiempo.	196
3. Sin justicia no hay paz. Sin paz no hay justicia.	197
4. Semillas de odio, cosechas de violencia.	200
5. La amenaza nuclear.	202
6. Desarme para el desarrollo humano y sostenible.	204
7. Ineludibles y apremiantes nuevas premisas.	205
7.1 Cambio total de paradigma.	206
7.2 Somos una sola comunidad terrestre con un destino común.	208
7.3 Clamor popular. De enemigos y adversarios a países y pueblos unidos frente a amenazas globales irreversibles.	211
570	
7.4 No más armas. Ahora, mediación y conciliación. Declaración y Programa de acción de una cultura de paz.	211

Capítulo V

MUJER Y JUVENTUD

1. Mujer.	227
2. Jóvenes.	232
3. Es tiempo de acción. Europa frente a la quiebra ética global.	239
4. Mujer y juventud, protagonistas de la gran transformación	

que se avecina.	241
----------------------	-----

Capítulo VI

NUEVO CONCEPTO DE SEGURIDAD

1. Defensa territorial y seguridad humana.	249
2. ¡Alto a la guerra y a las otras violencias!	256
3. Vulnerabilidad social y física frente a:	262
3.1 Catástrofes naturales.	262
3.2 Pobreza extrema, hambre, migración.	284
3.3 Explotación y oligopolios.	308
3.4 Emergencias globales: ecología, pandemias....	314
3.5 Racismo, fanatismo, supremacismo...	
grupos plutocráticos.	335
3.6 Adicciones (particularmente drogas ilegales).	339
3.7 Inmenso poder mediático (información, desinformación). Tecnología digital.	
¿Inteligencia “artificial”? Ciberataques. Drones.	347
3.8 Malestar social y desorientación juvenil.	357
4. Transición de la fuerza a la palabra.....	361
4.1 Cultura de paz y no violencia. Mediación. Ciencia (salud, bienestar).	361
4.2 Justicia imparcial. Silencio cómplice.	362
4.3 ¡Misión la Tierra!	369
4.4 Ciudadanía mundial. Ciudad. Demografía. Senectud. 375	
5. Naciones Unidas.	378

Capítulo VII

NUEVO CONCEPTO DE TRABAJO Y DE ESTILO DE VIDA

391

Capítulo VIII

VIGÍAS DEL MAÑANA

1. El porvenir está por hacer.	409
2. Saber para prever, prever para prevenir.	412
2.1 La única solución: más democracia, mejor democracia. ...	418
2.2 Resumen de actuaciones más importantes.	420
Ahora, sin demora, porque mañana puede ser tarde.	426

Capítulo IX

“INVENTAR EL FUTURO!

1. Conocer el pasado.	432
2. Manifiestos, Declaraciones y movimientos sociales de especial relieve para los cambios esenciales.	434
2.1 Cuatro Acuerdos para “un mundo nuevo”.	434
2.2 El Manifiesto de Madrid 2001.	436
2.3 Otras referencias importantes.	439

3. La Agenda 2030 “para transformar el mundo”.	444
--	-----

Capítulo X

“LA NUEVA ERA. POR FIN, LA PALABRA”.

1. Los cambios son ahora factibles.	452
2. Por fin, la palabra.	460

ANEXOS

I. Declaración Universal de la Democracia.	475
II. Resolución “para transformar el mundo” de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible (Noviembre 2015).....	491
III. Llamamiento urgente a los pueblos de la Tierra. FECU y Fundación Cultura de Paz (Octubre 2021).	531
IV. Otras referencias, documentos, manifiestos, etc... que pueden ser de utilidad al lector.	539
V. Relación alfabética de menciones.	545
VI. Citas a tener en cuenta.	555

EPÍLOGO:

Por Manuel Bestratén Belloví	557
------------------------------------	-----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	573
-------------------------------	-----

EPILOGO

Es un honor escribir estas palabras en nombre de MIESES Global en reconocimiento a quien desde siempre y en todos sus cargos institucionales ha puesto voz a los que carecen de ella y ha mostrado su inquebrantable compromiso por construir un mundo más justo y sostenible. Queremos expresar también a nuestro querido D. Federico Mayor Zaragoza nuestro agradecimiento por su incondicional apoyo a nuestro Movimiento desde su inicio, creado para ayudar a las pymes a ser excelentes, saludables y sostenibles, y que puedan pervivir en un mundo complejo e incierto. Las empresas responsables son la principal fuente de generación de riqueza y de empleo de calidad. Las pymes y microempresas son las más vulnerables y necesitadas. Cuidaremos que el contenido de este libro llegue a todas ellas con toda su fuerza.

Se hace imprescindible un nuevo modelo de gestión que sea generador de una nueva cultura empresarial guiada por principios éticos y de excelencia ante los graves desequilibrios sociales, ambientales y económicos existentes. Estamos ante un modelo de desarrollo que se ha hecho insostenible al haber acrecentado las desigualdades, la injusticia social, el empeoramiento de las condiciones de trabajo, la contaminación ambiental y la destrucción acelerada de la naturaleza con la consiguiente crisis climática y los movimientos migratorios asociados. No podemos permitir que se cumplan las predicciones de investigadores-sociólogos de prestigio como Jeremy Rifkin (*“El fin del trabajo”*) y Richard Florida (*“El gran reset”* y *“La clase creativa”*),

por las cuales, una minoría se beneficia de las mejoras de productividad que la tecnología favorece, mientras colectivos importantes viven con salarios modestísimos y una mayoría están en la precariedad o carece de trabajo.

En necesaria una nueva cultura empresarial que cuide de que prevalezcan: a) los valores y principios éticos para guiar los comportamientos, más allá del cumplimiento de normas; b) con transparencia y autocontrol para que las personas sean dueñas de su destino, sin tanto control y supervisión para hacer bien su trabajo; c) debiendo para ello tener las competencias necesarias (conocimientos, habilidades y actitudes) en un proceso de aprendizaje permanente, ante las meras funciones que las limitan; d) imperando la creatividad y la innovación a todos los niveles en entornos de libertad, más allá del cumplimiento de normas y estándares; e) y con el liderazgo y la participación activa de todo el equipo humano para inspirar y transformar lo que no satisface. En fin, es necesario crear un sistema de gestión en el que las PERSONAS estén en el corazón de las organizaciones con un trabajo digno, en el que crezcan profesional y personalmente y dejen de ser consideradas recursos e instrumentos de producción.

Partimos de la consideración en base a Derecho Natural, coincidiendo con el pensamiento de Guillermo Roviroso, que en 1964 publicara "*¿De quién es la empresa?*", que ponía en tela de juicio la concepción y el ordenamiento jurídico de la economía, y que el tiempo le ha dado la razón. La empresa como tal no puede ser propiedad ni de particulares ni del Estado. Por su naturaleza es diferente de toda clase de bienes que pueden ser apropiados por alguien. Existirán dueños de sus bienes materiales, de sus medios de producción, pero nadie puede moralmente apropiarse de su capital humano, de su capital intelectual. Son valores intangibles propiedad de sus miembros, de quienes en ella trabajan y de la sociedad. Precisamente, en las limitaciones en la gestión de los elementos citados anteriormente se encuentra el origen del fracaso de muchas organizaciones y del sistema productivo en general al no saber bien como poner en valor a las personas para que se impliquen plenamente en el proyecto empresarial y aporten su talento, sus capacidades y su creatividad.

La Excelencia, nuestro fin perseguido, es un concepto integrador de cuestiones como la Salud laboral para prevenir daños derivados del trabajo y promover Salud integral; la Sostenibilidad para prevenir daños ambientales, respetar la naturaleza y asegurar el futuro de las generaciones venideras; y la Responsabilidad Social para dar la respuesta a necesidades de los trabajadores, clientes, proveedores, y de la sociedad en general, con productos y servicios útiles, realizados en condiciones dignas y respetuosas con el entorno, generando beneficios sociales y ambientales, además de los económicos. Ser excelente es ir más allá de lo esperado para sorprender positivamente a clientes, proveedores, trabajadores y a la misma sociedad. En realidad, la Excelencia es una necesidad para estar siempre en las mejores condiciones, personas y organizaciones, y así poder dar en todo momento la mejor respuesta. La excelencia no es un fin, es un camino por el que vale la pena transitar. La vulgaridad y las rutinas atraen mediocridad, en cambio la excelencia retiene y atrae talento.

Para ser excelentes en una organización hay que ser donantes de confianza en las personas (para generar autoestima), de exigencia (para alcanzar metas asumibles con espíritu de superación) y retroalimentarse continuamente (para generar autoaprendizaje permanente y conocimiento). Sería posiblemente ésta la triada de la Excelencia con una comunicación fluida que la haga posible. Ello requiere que exista una cultura organizacional de liderazgo, y que éste no sea exclusivo de directivos y mandos. Partimos de la base que todo buen profesional y por supuesto buena persona (no se puede ser lo primero sin lo segundo), es líder natural porque

influye con su ejemplo y su autoridad moral en los demás, siendo un potencial agente facilitador de los cambios que la organización precisa.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS de NU, Agenda 2030, aprobados en 2015, constituyen una gran oportunidad para las empresas. Representan la mejor respuesta a los retos del momento actual para promover una transformación orientada a generar un crecimiento inclusivo y respetuoso con las personas y el planeta, que además los clientes y ciudadanos están exigiendo. Los 17 ODS con sus 169 metas y cientos de indicadores se estructuran en tres grandes grupos, aunque todos están estrechamente interrelacionados: Personales/Sociales, Ambientales, y Económicos/ Paz-Prosperidad/Alianzas. No debiéramos verlos o utilizarlos de manera aislada. Los ODS son la hoja de ruta más esperanzadora para el futuro de la humanidad ya que van a asegurar tanto la pervivencia como organización, como su contribución a la sostenibilidad de la sociedad y del planeta, algo trascendental por lo que sentirse orgullosos.

La Salud laboral y la Sostenibilidad, que forman parte de muchos ODS, además de responder a necesidades fundamentales, tienen un valor estratégico para la organización. El primero, que los trabajadores encuentren “Propósito” en sus cometidos realizando productos y servicios necesarios en condiciones dignas, dando también respuesta al “bien común” y sintiéndose por ello auto motivados. El segundo, convertir la Salud y la Sostenibilidad en materias clave de innovación para poder pervivir ante las exigencias de la ciudadanía consciente de su trascendencia.

Las PYMES tienen gran dificultad para la implantación de los ODS, y en general para desarrollar procesos de cambio disruptivos ante su principal preocupación que es sobrevivir y poder hacer frente a las múltiples exigencias, cargas impositivas, morosidad y falta de crédito. Pero aunque carecen de recursos, son ágiles para aplicar soluciones innovadoras, estando además su equipo humano mucho más comprometido que en las grandes. Hemos de ayudarlas con todos los medios a nuestro alcance. Debieran contar con apoyo de las grandes empresas con las que colaboran, de entidades cívicas y personas implicadas en el tema, así como de asociaciones empresariales y sindicales.

Para ayudar a las PYMES hemos desarrollado en MIESES, fruto de una larga experiencia en la conducción de procesos de cambio, el Modelo de auto evaluación de la Cultura de Excelencia Empresarial, de aplicación gratuita, denominado de las 4P: PEOPLE (Personas en el corazón), PREVENTION (evitar daños en el trabajo y promover salud) PLANET (evitar daños ambientales) y PROFIT (demostrar la prosperidad generada con sus beneficios económicos, sociales y ambientales). Tal modelo de diagnóstico permite detectar fortalezas y debilidades con respecto a los ODS para generar automáticamente un informe de resultados con orientaciones claras de mejora mediante instrumentos de apoyo también gratuitos (Guías MIESES). Las empresas pueden contar con la asistencia de un evaluador/colaborador de la Asociación. Las que están en la senda de la Excelencia reciben nuestro reconocimiento y cuidamos de darlas a conocer con todos los medios a nuestro alcance.

Nuestro procedimiento de actuación para construir Excelencia y Sostenibilidad, que ha recibido el aval de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en el año 2020 en convocatoria internacional sobre “Innovación en Competencias” ante 473 proyectos, se basa en los siguientes aspectos relevantes tras la aplicación del Modelo de diagnóstico expuesto:

1.- Definición de la Visión, el Propósito y los Valores de la organización y su interiorización mediante mecanismos altamente participativos. La construcción de la empresa consciente debe estar fundamentada en valores, también espirituales como el amor, la empatía y la ayuda mutua, en un marco de diálogo con un lenguaje saludable que evite todo tipo de violencia.

2.- La Salud y la Sostenibilidad son integrados al proceso como valores estratégicos para la innovación. Los ODS dan la verdadera coherencia y cohesión al desarrollo del proyecto empresarial.

3.- El desarrollo de competencias es el elemento integrador clave del sistema de gestión y la base en una nueva cultura de aprendizaje, sobre todo en el lugar de trabajo. Es necesario potenciar las competencias digitales en todos los ámbitos que facilitan la democratización del trabajo, su autocontrol y la disponibilidad de la información por quien realmente la necesita. Debe producirse el alineamiento de las competencias esenciales de la organización con las competencias en los puestos de trabajo. Las competencias se construyen a partir de necesidades y también potencialidades de los trabajadores en busca de su talento escondido. Las competencias no se definen desde arriba.

4.- Innovar y generar cambios con la participación activa de los trabajadores en los procesos clave de la organización partiendo de experiencias piloto desarrollados en la misma.

5.- Es imprescindible medir con indicadores consensuados de los propios procesos la eficacia de las acciones adoptadas. Hay cuatro tipos de indicadores esenciales: Rendimiento/productividad, Calidad, Salud/Sostenibilidad y Percepción generada. Se miden los activos tangibles e intangibles generados en los procesos de cambio para demostrar su rentabilidad.

6.- Tratar de vincular las empresas con centros de formación y centros de inserción laboral para apoyarse mutuamente y contribuir a resolver las brechas competenciales existentes.

Amigo/a lector/a, es la hora de ayudar a innovar y a pervivir a nuestras organizaciones ante la profunda crisis en la que nos encontramos, en especial a las PYMES para que sean saludables y sostenibles. Es la hora de la cooperación, del diálogo y de la transparencia, y sobre todo, es la hora de la acción solidaria para inventar el futuro que queremos. Cuenten con nosotros.

Manuel Bestratén Belloví,
Presidente de MIESES Global (www.miesesglobal.org)