

PRINCIPIOS DEL DESARROLLO Y DEL CAMBIO

La ética de la personalidad tiene un falso atractivo, que consiste en pretender alcanzar la calidad de vida de una forma rápida y sencilla, es decir ser efectivo personalmente excelentes relaciones, etc., todo lo anterior por el proceso natural de trabajo y desarrollo que la hace posible.

La ética de la personalidad es un símbolo que no tiene ninguna sustancia, es decir es el esquema de convertirte en millonario en una semana, le prometemos riqueza sin tener que trabajar. Podría incluso tener éxito, pero aún seguía siendo un simple esquema. La ética de la personalidad es una mera ilusión y engañosa. Y tratar de alcanzar resultados de calidad con sus técnicas y arreglos transitorios es sólo una ilusión.

Erick From comentó: hoy en día nos encontramos con un individuo que se comporta como autómeta, que no se conoce ni comprende asimismo, y que a la única persona que conoce es la que se supone que es él, que habla sin sentido, no utiliza un lenguaje comunicativo, que su sonrisa es fingida y que tiene un dolor auténtico. Este individuo padece de carencias de espontaneidad e individualidad que son incurables. Al mismo tiempo puede decirse de él que no es exactamente distinto del resto de nosotros.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

En la vida y etapas secuenciales de crecimiento y desarrollo. Todos los pasos del ser humano son importantes, pero requieren de tiempo, es decir, no es posible saltarse alguno de ellos.

Todos conocemos y aceptamos este hecho o también conocido como el principio del proceso en el ámbito de las cosas físicas, pero entenderlo en áreas emocionales, en relaciones humanas e incluso en el campo del carácter personal, es muy difícil. Aun cuando lo entendamos, aceptable vivir en armonía con este principio es muy difícil. Por lo tanto, a veces buscamos caminos cortos, esperando poder omitir alguno de los pasos vitales, para ahorrar tiempo y esfuerzo y alcanzar el resultado deseado. Es imposible violar ignorar o abreviar un proceso de desarrollo, ya que es contrario a la naturaleza, y los supuestos atajos no pueden conducirnos más que a la decepción y frustración. Recuerden que un viaje de 1000 km siempre comienza con un solo paso, es decir sólo puede darse un paso a la vez.

La admisión de nuestra ignorancia es frecuentemente el primer paso en nuestra educación. Para relacionarnos efectivamente con nuestra(o) cónyuge, con nuestros hijos, amigos o compañeros de trabajo, siempre deberíamos aprender a escuchar primero, y ello requiere de fuerza emocional. El saber escuchar, requiere tener cualidades de carácter altamente desarrolladas tales como la paciencia, apertura y el deseo de entender a la otra persona. Es mucho más fácil actuar desde un punto de vista emocional y dar consejos de alto nivel.

El modo en que vemos el problema, es el problema en sí.

La gente suele sentirse intrigada cuando observa que sucede en cosas buenas en las vidas de las personas, las familias y las empresas basadas en principios sólidos. Admiran esa fuerza y madurez personales, esa unidad familiar o ese equipo de trabajo, o esa cultura organizacional que también sabe adaptarse a las circunstancias.

La pregunta que surge de inmediato en un paradigma básico es ¿Cómo lo ha hecho?, Quiero que se me enseñe la técnica. Sin embargo lo que realmente se está diciendo es: quiero un consejo o una solución rápida para que yo pueda corregir mi mala situación.

La gente encuentra entonces personas que satisfacen su demanda y le enseñan lo que quería aprender, durante algún tiempo, parece que esas habilidades y técnicas han resultado. Tal vez eliminan algunos de los problemas agudos por medio de parches o de aspirinas.

Pero subsiste la condición crónica, y finalmente aparecen nuevos síntomas agudos, en mayor medida este mismo enfoque profundiza la condición crónica.

El problema está en el modo en que vemos a dicho problema.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Hay personas que dicen es tomado cursos de dirección de empresas. Estoy esperando mucho de mis empleados y me esfuerzo por ser amistoso con ellos y tratarlos adecuadamente. Pero no siento que me sean leales en absoluto. Creo que, si por un día me quedara enfermo en casa, pasarían la mayor parte del tiempo platicando en lugar de trabajar. ¿Qué debo hacer para que sean independientes y responsables, pues un defecto como puedo encontrar empleados con esas características?

La ética de la personalidad indica que puedo emprender algún tipo de acción espectacular, es decir sacudieron organización, correrá la gente, que haga que mis empleados mejor el desempeño y aprecien lo que tienen. O bien que puede encontrar algún problema de entrenamiento motivacional que consiguiera comprometerlos. Incluso podría contratar nuevo personal que trabajará mucho mejor. Pero ¿no es posible que por debajo de esa conducta aparentemente desleal, los empleados estén preguntando si yo en realidad actuó bien con ellos? ¿Acaso debo creer que los estoy tratando como máquinas? ¿Hay algo de verdad en ello?

En realidad, en un plano profundo ¿Existe la posibilidad de que el modo en que consideró la gente que trabaja para mí forme parte del problema?

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Otro ejemplo sería, hay mucho que hacer y nunca tengo tiempo suficiente. Me siento presionado y acosado todo el día, todos los días, siete días a la semana. He asistido seminarios de control de tiempo he intentado media docena de diferentes sistemas de planificación. Me han ayudado en algo, pero todavía no siento estar llevando una vida feliz, productiva y tranquila que quiero vivir.

La ética de la personalidad me dice que fuera de allí tiene que haber algo, quizá algún seminario o, o algún sistema, que me ayude a controlar todas esas presiones de la manera más efectiva.

¿Pero no existe la posibilidad de que la efectividad no sea la respuesta? ¿El hecho de hacer más cosas en menos tiempo marcará una diferencia, o solamente aumentará la rapidez con la que reacciona ante las personas y circunstancias que parecen controlar la vida?

¿No puede ser que deba haber ciertas cosas de una manera más profunda y fundamental, algún problema interior que afecta el modo en que veo mi tiempo, mi vida y mi propia naturaleza?

Otro ejemplo sería: mi matrimonio se ha derrumbado. No nos peleamos, simplemente ya no nos amamos. Hemos buscado asesoramiento psicológico, hemos intentado algunas cosas, pero no podemos volver a revivir nuestros antiguos sentimientos.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

La ética de la personalidad me dice que tiene que ver alguno un libro o algún seminario en que la gente saque a la luz sus sentimientos, algo que ayudará a mi esposa a que me entiendan mejor. O tal vez todo lo anterior sea inútil y lo que debo de hacer es encontrar una nueva relación que me dará el amor que necesito.

Sin embargo ¿es posible que mi esposa no sea el problema? ¿Puedo estar dando poder a las debilidades de mi esposa, y haciendo que mi vida dependa de la manera en que me trata?

¿Tengo paradigmas básicos acerca de mi esposa, cerca del matrimonio, de lo que realmente es el amor, lo que está alimentando el problema?

Seguramente usted habrá notado que poderosa es la influencia de los paradigmas de la ética de la personalidad en el modo en que vemos y resolver nuestros problemas.

Ya sea que se le encuentra o no, muchas personas están desilusionadas con las promesas vacías que nos da la ética de la personalidad.

NUEVO NIVEL DE PENSAMIENTO

Albert Einstein observó que los problemas significativos que encaramos no pueden ser solucionados en el mismo nivel de pensamiento en el que estábamos cuando los creamos.

Cuando miramos a nuestro alrededor y en nuestro propio interior, y reconocemos los problemas creados mientras vivimos e interactuamos con la ética de la personalidad, empezamos a comprender que son problemas profundos, fundamentales, que no pueden ser resueltos superficialmente en el nivel en que fueron creados.

Necesitamos un nuevo nivel, un nivel de pensamiento más profundo, un paradigma basado en principios que describan con exactitud la efectividad del ser humano y sus interacciones, para superar esas preocupaciones profundas.

Este nuevo nivel de pensamiento, este nuevo enfoque de la efectividad personal e interpersonal está centrado en principios y tiene como fundamento el carácter; y este es “de adentro hacia afuera”.

El decir “de adentro hacia afuera” significa empezar por uno mismo; empezar por la parte más interior de la persona: los paradigmas, el carácter y los motivos.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

También significa que si uno quiere tener un matrimonio feliz, tiene que ser el tipo de persona que genera energía positiva y rechaza la energía negativa en lugar de fortalecer la. Si uno quiere tener un hijo adolescente más agradable y cooperativo, debe ser un padre más comprensivo, en práctico, coherente, cariñoso. Si uno quiere tener más libertad, más margen del trabajo, debe ser un empleado más responsable, más útil, más colaborador. Si no quiere despertar confianza, debe ser digno de confianza. Si se aspira a tener la grandeza secundaria del talento reconocido, debe concentrarse primero en la grandeza primaria de su carácter.

El enfoque de adentro hacia afuera, nos dice que las victorias privadas preceden a las victorias públicas, es decir que debemos hacernos promesas a nosotros mismos y respetar las ante nosotros, y sólo después hacer y mantener promesas a terceras personas. Este enfoque interno dice también que es banal poner la personalidad por delante del carácter, trata de mejorar las relaciones con los otros antes de mejorarnos a nosotros mismos.

De adentro hacia afuera es un proceso gradual, es un proceso continuo de renovación basado en leyes naturales que gobierna el crecimiento y el progreso de la humanidad. Es una espiral ascendente de crecimiento que conduce a formas progresivamente superiores de independencia responsable e interdependencia efectiva.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Nunca hay soluciones duraderas a los problemas de felicidad y éxito perdurables que tuvieron su base de factores de afuera hacia adentro. El paradigma de afuera hacia adentro genera personas infelices, que se sienten sacrificadas e inmovilizadas, concentradas en los defectos de otras personas y las circunstancias a las que atribuye la responsabilidad por su situación de estancamiento.

Existen matrimonios infelices en los que cada cónyuge quería que cambiar el otro, en los que cada uno confiesa los pecados del otro, en los que cada uno quiere mundial al otro. Problemas laborales en los que se consumen grandes cantidades de tiempo y energía tratando de crear leyes que obliguen a la gente actuar como si realmente existieron fundamento de confianza.

Problemas en otras partes del mundo como en Sudáfrica, Israel en donde la fuente de los continuos problemas ha sido el paradigma social dominante: la afuera hacia adentro. Cada uno de los grupos implicados está convencido de que el problema está allá afuera y de que si ellos es decir los implicados entrarán en razón o desaparecieron de la vista el problema quedaría resuelto.

De adentro hacia afuera y significa que la mayoría de las personas deben operar un cambio dramático de paradigma, en

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

gran medida a causa del poderoso efecto de condicionamiento y del actual paradigma social de la ética de la personalidad.

Cada uno de los principios involucrados en los siete hábitos se encuentran profundamente arraigados en nuestro interior, en nuestra conciencia moral y nuestro sentido común. Para reconocerlos y desarrollarlos con el fin de dar respuesta a nuestras preocupaciones más profundas, tenemos que pensar de otra manera, llevar nuestros paradigmas a un nivel nuevo, más profundo es decir de adentro hacia afuera.

Si procuramos sinceramente comprender e integrar estos principios en nuestras vidas, descubriremos la verdad de esta observación.

Un vistazo general de los siete hábitos.

Nuestro carácter está compuesto principalmente por nuestros hábitos, es decir si sembramos un pensamiento, cosecharemos una acción; si sembramos una acción, cosecharemos un hábito; si sembramos un hábito, cosecharemos un carácter, si sembramos un carácter cosecharemos un destino.

Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

modo constante y cotidiano expresa nuestro carácter y genera nuestra efectividad o en su defecto ineffectividad.

Los hábitos son como hilos, si día tras día los entrelazamos en una cuerda, pronto resultará irrompible. Sin embargo esos hábitos no son necesariamente proclives, si es posible quebrar los. Es decir, puede aprenderse y olvidarse. Pero también si se hace no hacer nunca fácil ni tampoco rápido ya que supone un proceso de un compromiso muy fuerte.

Acaba de morir Neil Armstrong, protagonista del viaje lunar en Apolo 11, y nos sorprendió ver al hombre camina sobre la luna y regresar a la tierra. Fue como el Cristóbal Colón de la época moderna. No existen palabras para describir esta hazaña. Para llegar a la luna, los astronautas tuvieron literalmente que romper y desprenderse de la gravedad de la tierra. En los primeros minutos del despegue, en los primeros kilómetros del viaje, se gastó más energía era utilizada para atravesar medio millón de kilómetros durante los días siguientes.

Los hábitos tienen también una enorme atracción de gravedad más de lo que la mayoría de las personas entiende o acepta. Para romper las tendencias habituales profundamente enraizadas tales como la indecisión, la impaciencia como la crítica a todo y a todos o el egoísmo, que violan los principios básicos de la efectividad humana, se necesita algo más que un

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

poco de fuerza de voluntad y algunos cambios menores en nuestras vidas. Ese despegue exige un esfuerzo tremendo, pero en cuanto nos despegamos de la atracción de gravedad, nuestra libertad adquiere una dimensión totalmente nueva.

Lo mismo que cualquier fuerza natural, la atracción gravitacional puede operar con nosotros o en nuestra propia contra. La atracción gravitacional de algunos de nuestros hábitos puede normalmente impedidos que vayamos a donde quisiéramos ir. Pero también es la atracción de David factoría la que mantiene unido al mundo, a los planetas en sus órbitas y el universo en orden. Es la fuerza poderosa, y si le empleamos con efectividad, podemos utilizar los hábitos para generar una colisión y orden que necesitamos para lograr la efectividad en nuestras vidas.

Los hábitos definidos.

El hábito es una intersección del conocimiento, capacidad y deseo. Es algo parecido a la teoría matemática de los conjuntos.

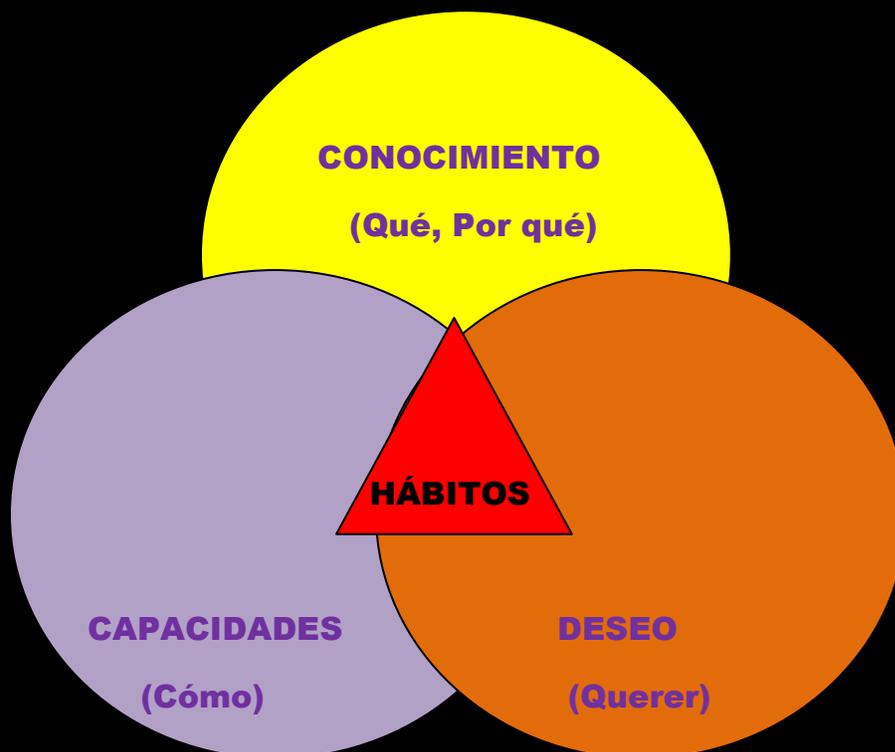
El conocimiento es el paradigma teórico, es decir, el que hacer y el por qué, la capacidad es el cómo hacer. Y el deseo es la motivación, es el querer hacer algo. Para convertir algo en un ámbito de nuestra vida, necesitamos estos tres elementos indudablemente.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Yo puedo ser inefectivo en mis interacciones con mis compañeros de trabajo, con mi cónyuge o con mis hijos, porque constantemente les digo lo que pienso, pero nunca los escucho realmente. A en cuenta los principios correctos de la interacción humana, tal vez ni siquiera sepa que necesito escuchar. Aunque sepa que para interactuar con efectividad con otros deben escucharlos, tal vez les falte capacidad para hacerlo. Podría no saber cómo se escucha real y profundamente a otro ser humano. Pero saber que necesita escuchar y saber cómo escuchar no basta. A menos que quiera escuchar, a menos que tenga ese deseo, no se convertirá en un hábito de mi vida. En estas tres dimensiones, es decir conocimiento, capacidad y deseo.

HÁBITOS EFECTIVOS

Principios y pautas de conducta internalizados



Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

El cambio de ser y de es un proceso progresivo: el ser cambia al ver, que a su vez cambia al ser, y así sucesivamente en una espiral ascendente de crecimiento personal. Trabajando sobre el conocimiento, la capacidad y el deseo, podemos entrar en nuevos niveles de efectividad personal e interpersonal cuando rompemos con los viejos paradigmas que pueden haber sido para nosotros una fuente de pseudoseguridad durante años.

Es verdad, a veces este proceso es muy doloroso. Es un cambio que tiene que estar motivado por un propósito superior, por la disposición a subordinar lo que uno cree que quiere ahora a lo que querrá más adelante. Pero este proceso produce felicidad, el objetivo designio de nuestra existencia. La felicidad, por lo menos en parte, puede definirse como el fruto del deseo y la actitud de sacrificar lo que queremos ahora por lo que queremos finalmente.

El continuum de la madurez

Los 7 hábitos, en armonía con las leyes naturales del crecimiento, proporcionan un enfoque gradual, secuencial y altamente integrado de la efectividad personal e interpersonal. Nos mueven desde la dependencia hacia la independencia y hasta la interdependencia, dentro de un continuum de madurez.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Nosotros nacemos como niños totalmente dependientes de nuestros padres, sin ellos moriríamos. Con el paso de los años, durante nuestro crecimiento, vamos alcanzando diferentes grados de independencia en nuestras diferentes facetas como personas, y nos podemos hacer cargo de nosotros mismos, tanto física, mental, emocional como económicamente. Nos damos cuenta que podemos y debemos tomar nuestras propias decisiones. Posteriormente, seguimos creciendo y madurando, alcanzando la conciencia de que vivimos en sociedad, y descubrimos que los mayores logros de nuestra naturaleza tienen que ver con las relaciones con los otros, que la vida humana también es interdependiente.

La dependencia es el paradigma del tú; tú me cuidas a mí, yo te culpo a ti por los resultados. La independencia es el paradigma del yo; yo puedo hacerlo, yo soy responsable.

La interdependencia es el paradigma del nosotros; nosotros podemos hacerlo, nosotros podemos cooperar, nosotros podemos combinar nuestros talentos y aptitudes para crear algo más importante.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Le interdependencia es una elección que sólo está al alcance de las personas independientes. Las personas dependientes no pueden optar por ser interdependientes. No tienen el carácter necesario para hacerlo, no son lo bastante dueñas de sí mismas.

Los 7 hábitos se dividen en dos partes.

***1ª parte.* Hábitos 1, 2 y 3. Los tres primeros hábitos tienen que ver con la esencia del desarrollo del carácter, con la victoria privada, partimos de adentro hacia afuera. Las victorias privadas preceden a la públicas. Vamos desde la dependencia hacia la independencia.**

***2ª parte.* Hábitos 4, 5 y 6. Los tres siguientes hábitos, nos guían sobre la base del carácter de una persona independiente, a partir del cual se puede obrar con más efectividad sobre las victorias públicas, el trabajo en equipo, la cooperación y la comunicación. Vamos desde la independencia hacia la interdependencia.**

***El último hábito.* El 7º hábito es el hábito de la renovación: una renovación regular, equilibrada, de las cuatro dimensiones básicas de la vida; estas cuatro dimensiones son la mental, la física, la emocional y la espiritual.**

El continuum de la madurez, la dependencia es el paradigma del tú: tú cuidas de mí; tú haces o no haces lo que debes hacer por mí; yo te culpo a ti por los resultados.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

La independencia es el paradigma del yo: yo puedo hacerlo, yo soy responsable, que me basto a mí mismo, yo puedo elegir.

La interdependencia es el paradigma de nosotros: nosotros podemos hacerlo, nosotros podemos cooperar, nosotros podemos combinar nuestros talentos y actitudes para crear juntos algo más importante.

Las personas que son dependientes necesitan de otros conseguir lo que quieren. Las personas independientes consiguen lo que quieren gracias a su propio esfuerzo, sin depender de nadie. Las personas interdependientes, combinan sus esfuerzos con los esfuerzos de los demás para lograr un mayor éxito.

Si yo soy físicamente dependiente -paralítico, discapacitado, o con alguna limitación física-necesito que tú me ayudes.

Si yo soy emocionalmente dependiente de otro, mi sentido de mérito y mi seguridad siempre se basan de la opinión que tú tienes de mí. Si no te caigo bien podría ser catastrófico para mi vida. Por otra parte si yo fuese intelectualmente dependiente de alguien, cuento contigo para que tú pienses por mí y para que tú resuelvas todos los problemas de mi vida.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Si yo soy independiente, físicamente puedo desenvolverme por mis propios medios. Desde punto de vista mental, puedo pensar mis propios pensamientos, pasar de un nivel de abstracción a otro. Puedo pensar de modo creativo y analítico, y organizar y expresar mis pensamientos de una manera comprensible. Emocionalmente, mi propio interior me da las pautas. Soy dirigido desde 1000 adentro. Mi sentido de mérito no está en función de que te guste adquirir o le guste a otros o de que me traten bien.

Es fácil ver que la independencia es mucho más madura que la dependencia la independencia es un logro principal, en y por si misma. Pero la independencia no es infalible ni tampoco es la mejor.

Sin embargo, el paradigma social corriente de la mucho valor a la independencia. Es la meta confesada de muchos individuos y movimientos sociales. Todo mundo piensa que la independencia es la mejor, como si la comunicación, el trabajo en equipo y la cooperación fuesen valores inferiores.

Pero gran parte del énfasis actual de la independencia es una reacción contra la dependencia, es decir que otros no nos controlen que no nos definan, que no nos usen y que no nos manipulen.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

El poco comprendido concepto de la independencia tiene en muchos casos una cierta dependencia, ya se encontramos personas que a menudo por razones egoístas abandonan sus matrimonios y abandonan a sus hijos, olvidando todo tipo de responsabilidad social, haciéndolo en nombre de la independencia.

Este tipo de reacción que lleva a romper las cadenas, a liberarse, a vivir su propia vida, revela menudo dependencias más fundamentales de las que no se puede escapar ya que no son externas sino desgraciadamente internas: dependencias tales como la de permitir que los decretos de otras personas arruinen nuestras vidas emocionales o como el hecho de sentirse víctima de las personas y hechos que están fuera de nuestro control.

Desde luego, puede que sea necesario que cambiemos nuestras circunstancias. El problema de la dependencia es cuestión de madurez personal que tiene poco que ver con las circunstancias. Incluso en mejores circunstancias, a menudo persisten inmadurez y la dependencia.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

La independencia de carácter nos da la fuerza para actuar, en lugar de que actúe sobre nosotros. Nos libera de depender de las circunstancias y de depender de otras personas, y es una meta liberadora que vale la pena. Pero nunca debe ser considerada como la meta final de una vida realmente efectiva.

El pensamiento independiente por sí solo no se adecua a una realidad interdependiente. Las personas independientes y maduras para pensar y actuar en interdependiente mente pueden ser buenos productores individuales, pero nunca serán buenos líderes ni tampoco serán buenos miembros de un equipo. No operan a partir de un paradigma de la interdependencia necesario para tener éxito en el matrimonio, la familia o en las empresas.

La vida, por naturaleza, es interdependiente. El concepto interdependencia es mucho más maduro, más avanzado. Si soy físicamente interdependiente, son capaces de pelo del mismo, pero también comprendo que tú y yo trabajando juntos podemos lograr mucho más de lo que yo podría lograr con mi mismo, incluso en el mejor de los casos. Si soy intelectualmente interdependiente comprendo que necesito mis propios pensamientos con los mejores pensamientos de otras personas.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

La interdependencia es una elección que sólo está al alcance de las personas independientes. Las personas dependientes no pueden optar por ser interdependientes. Ya que no tienen el carácter necesario para hacerlo, es decir no son lo suficientemente dueñas de sí mismas.

LA EFECTIVIDAD DEFINIDA

Los siete hábitos, son hábitos de efectividad. Son también hábitos de efectividad porque se basan en un paradigma de efectividad que está en armonía con la ley natural con un principio llamado “Equilibrio P/CP” (P=Producción de Resultados deseados, por ejemplo de las Utilidades y CP= es la capacidad de producción, la aptitud o el medio que produce un resultado final).

Este principio puede comprenderse fácilmente recordando la fábula de Esopo de la gallina de los huevos de oro. Como recordará la ambición, impaciencia y codicia hicieron que el granjero matara a la gallina de los huevos de oro.

En esta fábula, hay una ley natural, en un principio y ese principio es la definición básica de la efectividad. La mayoría de las personas ven la efectividad desde un paradigma de los huevos de oro es decir cuanto más se produce, cuanto más se hace, más efectivo se es.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Pero esto es una mentira ya que la verdadera efectividad está en función de dos aspectos: lo primero es lo que se produce es decir los huevos de oro y por otra parte están los medios o bienes de la producción y la capacidad para producir, es decir la gallina.

Si yo me concentro en el valor de los huevos de oro me olvido de la gallina y muy pronto no tendré quien produzca los huevos de oro. La efectividad reside en el equilibrio del P/CP.



Por otra

Tres tipos de bienes

Básicamente existen tres tipos de bienes:

- Los físicos.**
- Los económicos.**
- Los humanos.**

En cuanto o a los bienes físicos, es muy importante invertir en su mantenimiento es decir en su CP (Capacidad de producción). Si no invertimos en este mantenimiento tendremos que gastar más tiempo y dinero comprando nuevo bien o gastando mucho en la reparación.

Si lo que buscamos son resultados rápidos, frecuentemente provocamos el deterioro de un bien físico, como lo puede ser un coche una computadora o inclusive nuestro cuerpo.

Si mantenemos un equilibrio entre P (producción) y CP (Capacidad de la Producción) hace la diferencia importante en la utilización efectiva de los bienes físicos.

En cuanto a los bienes económicos ¿Cuántas veces las personas confunden el capital con el interés? ¿Usted ha tomado el dinero de su capital para elevar su nivel de vida, para conseguir más huevos de oro? Un capital se reduce o decrece pagando menos intereses.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

Nuestro bien económico más importante que poseemos es nuestra capacidad para generar dinero. Sin invertir continuamente para mejorar nuestra capacidad de producción CP, estamos limitando nuestras opciones. Nos quedaremos bloqueados en nuestro presente, temerosos de la opinión de nuestra empresa o de nuestro jefe, económicamente dependientes y a la defensiva.

En el área humana, el equilibrio entre la producción y la capacidad de producción es igualmente fundamental, pero aún más importante, ya que son las personas las que controlan los bienes físicos y los económicos.

Cuando un matrimonio está más preocupada por obtener beneficios más que por preservar la relación que los hace posibles, suelen volverse insensibles y desconsiderados, descuidando las pequeñas detalles y cortesías tan importantes para una relación duradera. Empiezan por utilizar técnicas de control para manipularse mutuamente, para centrarse en sus propias necesidades, para justificar sus propias posiciones y encontrar pruebas de que el otro está totalmente equivocado y no uno. El amor, la plenitud, la delicadeza y la espontaneidad comienzan a deteriorarse. Día tras día la relación va enfermando más y más.

Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección

En las relaciones entre padres e hijos, en niños muy dependiente, muy vulnerable. Resulta fácil descuidar desde un principio su capacidad producción: la educación, la comunicación, el saber escuchar. Somos mayores, más inteligentes entonces por qué no decirle al pequeño niño lo que tiene que hacer, si es necesario hay que gritar intimidarlo y que no se mueva de su posición. También a ese niño se le puede mal educar cumpliéndoles siempre sus caprichos, dejándole hacer siempre lo que quiera. Entonces ese niño marqueses y normas ni expectativas ni valores, sin compromisos personales alguno con la disciplina o con la responsabilidad.

De una manera u otra, ya sea que su actitud sea autoritaria o permisiva, actuamos con la mentalidad de los huevos de oro. Uno pretende imponer un punto de vista o bien pretende agradar. Pero, mientras tanto que está sucediendo la gallina, o sea, qué sentido de responsabilidad atender el niño al cabo de unos años, que autodisciplina, que confianza en su capacidad para elegir alcanzar metas importantes, cuando ese niño llegue a los años críticos de la adolescencia a su crisis de identidad, sabrá acaso por su experiencia anterior que usted al escucharlo sin juzgar, que se preocupa por él como persona, sabrá ese adolescente que puede confiar en usted, sin reservas, acaso su relación será lo suficientemente sólida para que usted llegue hasta él y se comunique efectivamente.

**CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN
ORGANIZACIONAL**