

A. D. F. E.

Alta Dirección y Filosofía Empresarial

**Reingeniería y Excelencia
Humanas**

CIENCIA PSICANICA

Autor: Thomas Michael Powell

Los Cinco Factores de la Existencia

El Nuevo Paradigma del Exito

El entendimiento y la aplicación de estos 5 FACTORES conducen a la solución de muchos de los problemas personales, empresariales y laborales.

C . R . E . S . T .

CAUSA, RREALIDADES, ENERGIA, ESPACIO, TIEMPO

CAUSA: Incluye los conceptos de Creación, Manifestación, Producción, Responsabilidad y los PRINCIPIOS UNIVERSALES.

REALIDADES: Incluye los conceptos de paradigmas, creencias y las leyes de la Creación y la Manifestación. Impacta la comunicación, las Relaciones Humanas y las Relaciones Laborales. Es la Base de la Psicoterapia y eliminación de sufrimientos y limitaciones personales.

ENERGIA: Las Leyes de Energía determinan todo lo que pasa a largo plazo, especialmente el fracaso o el éxito de una persona y de una empresa.

ESPACIO: El primer paso esencial para la solución de todos los problemas y especialmente los conflictos. El primer paso en las buenas Relaciones Humanas.

TIEMPO: El espacio en que existe la vida. Tu más valioso y limitado recurso. Una forma de dinero.

Paradigmas

DEF.: **Una creencia o conjunto de creencias, en su mayoría inconscientes. Un modelo mental. Dogmas. Una manera de ver las cosas, un punto de vista sobre algo.** Algunos paradigmas se disfrazan como "conocimientos" los cuales pueden o no ser verdad. Son para la gente lo que los programas son para las computadoras.

La gente está al efecto de sus paradigmas. No está consciente de que los tiene y por tanto de cuales son y de la importancia y poder que estos tienen en su vida.

Es muy difícil para una persona que se encuentra dentro de un paradigma darse cuenta que lo tiene. Tomar conciencia de ellos casi siempre requiere de ayuda externa.

EFFECTOS DE LOS PARADIGMAS:

- Forman la realidad en que vive la gente y la cultura.
- Distorsionan y ciegan la percepción de otras realidades y posibilidades.
- Determinan el comportamiento.
- Son adoptados para resolver problemas y, a no ser que estén alineados a las leyes de Causa y Energía, crearán nuevos problemas.

Los paradigmas forman la realidad en que vive la gente y la cultura. Son la manera en cómo piensa y cree la gente. Influencian grandemente sus valores y crean la cultura de un país.

Los paradigmas distorsionan y ciegan la percepción de otras realidades y posibilidades. El ser interpreta lo que ve y lo que pasa en términos de sus paradigmas y creencias. Un paradigma es como tener puestos unos lentes de color, todo lo que se ve, se ve en este color (filtran percepciones y crean experiencia). Ciegan al perceptor a realidades y experiencias contrarias al paradigma. Por eso los paradigmas distorsionan o bloquean la lógica y el razonamiento.

Sobre todo, los paradigmas presentes bloquean la percepción y valoración de otros nuevos y necesarios para resolver los problemas.

Los paradigmas determinan el comportamiento. El ser únicamente puede pensar y actuar de acuerdo a sus paradigmas. Estos programan el comportamiento y hacen del ser un robot no pensante atrapado en el paradigma.

Un paradigma es creado y adoptado para resolver un problema o explicar una experiencia. Un paradigma existe porque en su momento y dadas las limitaciones de conciencia y conocimiento de la gente, pareció la mejor solución a un problema. Son adoptados como las soluciones a problemas anteriores al paradigma. Esto es, el propósito de éste era positivo. Sin embargo, a menos que el pensar de la gente que está creando y adoptando el paradigma esté alineado con los Principios Universales, el paradigma será defectuoso y causará nuevos problemas.

PERO

Cada paradigma es también una caja, un límite. Es un límite para percibir, pensar, comportarse, cambiar y evolucionar. Por ello, en su debido momento, **cada paradigma creará nuevos problemas, al mismo tiempo que pone límites a la percepción de nuevas soluciones (nuevos paradigmas).**

Cada paradigma es un límite que tiene que ser trascendido en su momento.

**Ley:
No se puede resolver el problema dentro
de los mismos paradigmas en donde surge el problema.**

Las situaciones, comportamientos y problemas son el resultado de los paradigmas con los que la gente está operando. Estos paradigmas son la causa de los problemas y no se pueden cambiar los problemas sin cambiar sus causas.

Hay que trascender los viejos paradigmas y encontrar y adoptar nuevos para cambiar las cosas. Un paradigma es como un programa para una computadora. Un programa es un juego de instrucciones de cómo hacer algo: La computadora no puede operar sin el programa y tampoco puede hacer otra cosa que no esté incluida en el programa. Para resolver otro tipo de problema, hay que escribir un nuevo programa.

Igualmente, si la computadora produce un resultado erróneo, la única manera de corregir el resultado es corrigiendo el programa. Mientras sigas corriendo el programa con un error, vas a seguir con el mismo resultado erróneo. Es esencial cambiar el programa para corregir el error .

Mientras sigas operando tu vida, empresa y país, con los mismos paradigmas, únicamente puedes tener más de los mismos resultados. Si quieres otros resultados, hay que encontrar y adoptar los nuevos paradigmas superiores.

Las épocas de cambio de paradigmas son tiempos de turbulencia y caos. Mucha gente no tiene la flexibilidad mental para cambiar y resiste los nuevos paradigmas, lo que la conduce al fracaso y la ruina. La gente que tiene la visión para trascender los viejos paradigmas y adoptar los nuevos es la que alcanza el éxito y transforma la sociedad.

GRAN ERROR DE EMPRESARIOS Y GERENTES:

Tratar de forzar resultados sin influenciar el pensamiento (cambiar paradigmas y creencias). Esto es, tratar de cambiar el comportamiento sin cambiar previamente la realidad o programa mental que es la causa del comportamiento.

NO PUEDES LOGRAR LO QUE QUIERES LUCHANDO EN CONTRA DE LO QUE TIENES.

Energía

La energía es la sustancia de la que todo lo que existe está hecho, a la vez que es la fuerza que mueve todo. La comprensión y control de la energía es una de las 3 claves del poder.

Todo lo que existe es de ENERGIA, tanto las cosas físicas como las cosas no físicas. En el universo físico es un hecho científico que todas las cosas, desde los átomos hasta las estrellas son energía. Esta relación está expresada por la famosa fórmula de Einstein, $E = mc^2$, la fórmula del poder atómico. En el universo psicánico (no físico) también las cosas como los pensamientos, las imágenes mentales y todas las emociones son energías.

La energía es también fuerza. Es la fuerza de vida, el "combustible" del ser. Absolutamente todo acerca del ser humano se puede entender en términos de Energía. Cada ser es una energía y tiene un nivel de ésta que varía según leyes precisas. La cantidad de Energía que en un cierto momento una persona tiene, determina su nivel de vida en ese mismo momento. El ser es como un foco, que brilla según la cantidad de corriente eléctrica con la que se alimenta. Entre más energía tiene un ser más alto en la escala de la Energía y más brillante es su estado emocional (felicidad), mental (inteligencia y creatividad), físico (salud), así como su voluntad (persistencia, principios, etc.).

Además de que el ser es una energía, también usa energía, gasta, desperdicia, invierte, crece y baja energía. Cada pensamiento, cada emoción es una energía.

Las relaciones humanas dependen de cómo el ser maneja los flujos de energía entre las personas. La Energía positiva crea afinidad, la negativa crea rechazo y conflictos.

La motivación básica de la vida es tener más Energía. La existencia son flujos e intercambios de energía. El tiempo es también una forma de energía. El dinero es una manera en que los seres humanos miden la energía que producen.

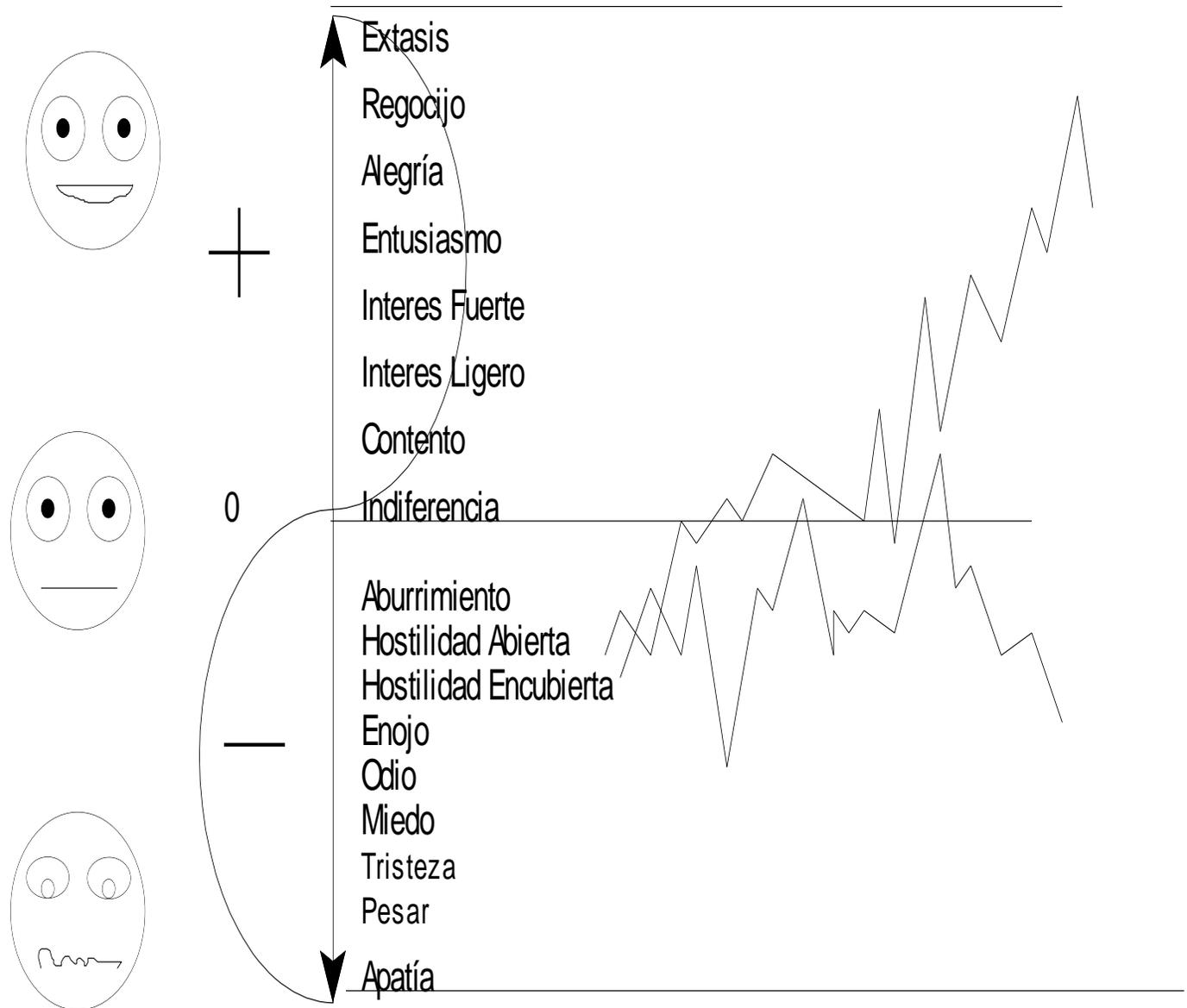
SISTEMAS DE ENERGIA.

Además de que todas las cosas están hechas de energía, éstas se juntan para formar sistemas de energía. Todo lo que mueves o en lo que vives es un sistema de energía. Un sistema recibe, canaliza, intercambia, transforma y produce energía. Ejemplos de sistemas de energía: plantas, animales, ecosistemas, máquinas y motores, y de particular interés en este curso: Personas; relaciones interpersonales y empresas.

LEY: Todos los problemas son faltas, bloqueos o excesos de energía (Energía fuera de control.).

LA ESCALA DE LA ENERGÍA.

Los diagramas anexos muestran los niveles de energía en el ser y cómo esto afecta cada aspecto de su experiencia y comportamiento. Los seres en alta energía tendrán los factores listados arriba de la escala y los seres en baja energía los de la parte inferior. También se muestra la Escala de la Estrella de la Relación, que es también parecida.



LAS LEYES DE LA ENERGIA.

Acerca de la Energía no existe nada al azar. Existe y funciona por leyes exactas y precisas, algunas de ellas son:

- 1.- **Todo es Energía.**
- 2.- **Todos los seres buscan más Energía, es la motivación básica de la existencia.**
- 3.- **La calidad de vida está en función de la cantidad y calidad de la Energía.** (Entre más cantidad y calidad de Energía tiene un ser, tiene más vida, más salud, más inteligencia, más amor, etc.).
- 4.- **Energía que fluye, crece.**
- 5.- **Energía fluye hacia espacio.**
- 6.- **Resistencia causa persistencia.**
- 7.- **Todos los flujos de energía son balanceados en cantidad y polaridad:**

Regla de Oro
LO QUE DAS = LO QUE RECIBES

(Ya que lo que das es igual a lo que recibes, cuando creces la Energía a tu alrededor, la tuya crece. La gente apoya a los que crecen su Energía y resiste y sabotea a aquellos que se la bajan).

La cantidad y calidad de la Energía está en función del manejo de la misma. El manejo de ella está en función de tus conocimientos y compromiso en aplicarlos (manejo: crecer, bajar, fluir, reprimir, formar, descargar Energía).

**La comprensión y la aplicación de las leyes de la Energía es infinita.
Jamás se puede agotar su profundidad de sabiduría y poder.**

ENERGIA DEL CLIENTE

Como decimos: "la motivación en la vida es tener más energía", y esto nos da la clave para una de las leyes primordiales en los negocios: **la energía del cliente.**

La energía del cliente es uno de los dos factores más importantes en el éxito de un negocio. Cuando una transacción en un negocio sube la energía del cliente, estará satisfecho y regresará. Cuando la transacción baja su energía, estará disgustado y no regresará. El subir o bajar la energía del cliente es trascendente en el éxito de una empresa, sin embargo, pocos negocios en México se orientan a la satisfacción de éste.

ENERGIA DEL TRABAJADOR.

Esto nos lleva a otro factor importante en el éxito de una empresa: **la energía del empleado.**

El empleado responde a las leyes y a la escala de la energía como cualquier otra persona. Su nivel de energía va a determinar su nivel de responsabilidad, creatividad, cooperación o sabotaje e iniciativa. Va a determinar su producción, tanto en cantidad como en calidad. Ya que es el empleado quien toca al cliente, quien lo atiende; entonces es él quien va a determinar si la energía de éste crece o baja (tiene mucho que ver con el éxito de un negocio el simple hecho de que el cliente y el empleado se encuentren bien). La energía, la satisfacción del empleado en su trabajo, es el factor más importante en el éxito de una empresa.

También puede observarse que los empleados en baja energía son la causa del 80% de los problemas en un negocio; y también que la falta de empleados competentes es el factor más limitante en la expansión de una organización.

LOS FACTORES PRINCIPALES EN LA ENERGIA DEL EMPLEADO.

Son cuatro los factores principales que determinan el nivel de energía del empleado.

- 1.- Desarrollo psicánico (tema profundo, más allá de esta discusión).
- 2.- Capacitación (no tener poder baja la energía, bajos flujos es poca energía).
- 3.- Las Relaciones Interpersonales en el trabajo (escala de la estrella).
- 4.- La Juegología, especialmente la \$R4 (retroalimentación, reconocimiento y remuneración sobre resultados).

1.- Desarrollo Psicánico:

La energía del ser está determinada en mucho por el trabajo que realiza en aprender y aplicar las leyes de la energía a sí mismo y a su vida. Este curso es una introducción a estas leyes.

2.- Capacitación:

- a) La energía tiene que fluir para crecer. La capacidad de una persona para fluir energía depende de su educación y capacitación. Saber es poder. No poder hacer algo no sólo es desmotivante, sino también no puede crear un flujo de energía para que este crezca.
- b) No saber las leyes de la energía evita que la persona pueda aplicarlas para mejorar su vida.

3.- Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo:

Cada interacción entre la gente crece o baja la energía. La escala de la Estrella de la Relación muestra la calidad de la energía entre las partes, y según ésta será la participación, cooperación y apoyo, o la indiferencia, resistencia y sabotaje.

El que crece la energía a su alrededor, atrae la participación positiva de otros y crece la suya. El que no la sube, se pone como el blanco de la energía negativa de otros. Este principio es muy claro en los negocios, si el negocio no contribuye al bienestar del cliente, pronto no existirá el negocio. Esto es igualmente aplicable a los empleados.

4.- Juegología: Se explica en su propia sección.

Muchos de los paradigmas y forma de operar de varias empresas es contraenergía.

Paradigmas Negativos:

Jerarquía, autoridad, ego, cerebro-espalda.

Paradigma de Suma Cero:

No hay suficiente, hay que competir y ganar a otros por lo poco que hay. Miedo a dar, miedo a perder, miedo a no tener. Dar lo mínimo, exigir el máximo. Miedo a dar más a los empleados.

Paradigma Correcto: Creación.

El ser crea Energía, la da y la intercambia con los demás. Mientras el ser crea, esta es inagotable.

CUANDO UNA EMPRESA COMIENZA A CUIDAR, ENSEÑAR Y CRECER LAS ENERGIAS DE TODOS LOS PARTICIPANTES*, ENTONCES COMIENZA A FUNCIONAR BIEN.

* Participantes en orden de importancia: clientes, empleados, proveedores, gerencia, accionistas, sociedad.

Paradigma de Ignorancia:

No saber = no poder.

Gran error de los gerentes:

Tratar de forzar resultados en vez de influenciar el pensamiento y paradigmas.

Un paso primordial para una buena empresa consiste en que todos los participantes se alineen en el paradigma de la Energía.

El trabajador tiene que concientizarse de su responsabilidad para con la empresa para dar lo mejor de él y tiene que recibir en proporción a lo que da. El patrón tiene que operar bajo las leyes de la energía para mejorar las relaciones y para pagar sobre resultados.

LA ENERGÍA QUE LA EMPRESA DA A SUS EMPLEADOS EN LAS FORMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO, ATENCIÓN Y COMUNICACION (ESCUCHAR), RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD Y RENUMERACION SOBRE RESULTADOS, ES LA BASE DE LA ENERGIA DEL EXITO EN LA EMPRESA.

Los 6 factores del Exito Empresarial

- 1.- **Los empleados y trabajadores:** capacitados, envidados, motivados.
- 2.- **Un producto o servicio:**
 - a) Unico
 - b) De mayor valor o mayor conveniencia que la competencia.
- 3.- **Tiempo:**
 - a) Puntualidad en la entrega y en los tratos con todas las personas.
 - b) El momento de introducción del producto en el mercado.
 - c) El tiempo de respuesta a las comunicaciones del cliente pidiendo información, servicio o entregando quejas (muy importante).
- 4.- **Recursos financieros suficientes y manejo inteligente de finanzas.**
(Estados financieros).
- 5.- **Liderazgo y gerencia competentes** (no son lo mismo).
- 6.- **Los Principios Universales.**

OTROS FACTORES A MANEJAR:

- Conocer competidores.
- Visión y Plan de Negocio escrito: 1,2,3,5,7 y 10 años.
- Proyecciones financieras, especialmente flujo de efectivo (el más importante).
- Desarrollo del Plan de Mercadeo.
- Aplicación de las fórmulas y condiciones.

El empresario creador. Elementos del éxito para un empresario:

- Principios.
- Iniciativa y Responsabilidad.
- Entusiasmo.
- "Don de gente" (habilidades APRENDIDAS de Relaciones Humanas y comunicación).
- Autodisciplina (hacer lo que se debe, cuando se debe, te guste o no.).
- Control de tiempo, ciclos, dinero. (principio de Paretto 80-20).
- Automejoría (estudio, lectura, cursos, etc.).
- Físico: energía y salud (dieta, ejercicio, descanso).

Creación y Manifestación.

- Planifest (plan de manifestación): principios, prioridades, valores.
- Metas y objetivos escritos.
- CREACION AVANZADA
- Empleados envidados.
- Concentración y enfoque de energía de empleados.
- MANOPS (Manuales de Operación escritos).

2 Conceptos en la calidad del servicio

1.- EL MOMENTO DE VERDAD (MdV).

El elemento más importante y poderoso en el servicio es el MdV: El instante cuando un cliente tiene cualquier contacto con cualquier aspecto de tu negocio. *Cada vez que una persona tiene un contacto con una empresa, su energía y afinidad sube o baja. A la larga, esto determina el éxito o el fracaso de la empresa.*

(Ejemplos de MdV's incluyen publicidad, todos los contactos por teléfono, el saludo, tiempo de espera, momento de la decisión de compra, reservaciones, momento de decisión de recomprar, facilidad de facturación y pago, manejo de problemas, manejo de quejas, momento de referencias.

2.- LA CADENA DE EVENTOS.

La cadena de eventos es la secuencia de todas las entidades con quien el cliente va a tratar. Por ejemplo, el turista llega al aeropuerto, recoge su equipaje, toma un taxi, llega a un hotel, sale a comer, luego va a las ruinas.

El buen servicio es facilitar el siguiente evento en la cadena. Por ejemplo, el restaurante facilitaría el transporte a las ruinas.

Los MdV también ocurren en una cadena de eventos y es necesario identificar esta cadena y asegurar que al completar un evento, se facilita el próximo al cliente.

Creando un servicio destacado. Para crear un nivel de servicio distintivo, la gerencia tiene que:

1. Entender las expectativas de los clientes (encuestas antes del servicio)
2. Ayudar a formar las expectativas de los clientes (encuestas antes del servicio).
3. Poder responder a la unicidad de cada momento de verdad (los clientes son diferentes, hay que tratar la situación, no responder con una política igual para todos, para ello hay que capacitar a los empleados).

Asegurar que el trato en cada momento de verdad (MdV) es fácil y disfrutable (capacitar a los empleados).

Influenciar su evaluación del servicio recibido (encuestas después del servicio).

CALIDAD DEL SERVICIO: Los 5 Factores (todos dependen de los empleados).

1. **Confiabilidad:** a la primera vez, cada vez, a tiempo, al blanco.
2. **Desempeño de los empleados:** capacitación, profesionalismo, cortesía, modales.
3. **Atención y calidez:** la cantidad y calidad de la atención individual a cada cliente.
4. **Velocidad:** de acción y resultados.
5. **Presentación física:** del local y del personal.

Principios de operación de un

servicio destacado

1.- TQL (Total Quality Listening) o Calidad Total de Escuchar.

Comprensión Total. TQL involucra al cliente, lo convierte de enemigo a amigo.

2.- TQL como Investigación: encuestas, estudios de mercado, etc.

Estudio de competidores y qué hacen; teléfono con lada 800 para quejas, pedidos, etc.; sistema de retroalimentación y quejas, y análisis para mejorar. Para ello hay que saber:

- a. Exactamente quiénes son tus clientes.
- b. Cuánto valoran nuestro servicio y a qué aspectos.
- c. Cuál será tu pago al cumplir esas expectativas.

3.- Crear una visión de qué es el servicio superior en tu negocio.

4.- Crear un planifest, una estrategia:

Definir cómo se va a proporcionar.

Declaración fuerte de intención.

Diferencia de otros.

Dar valor a la opinión y necesidades del cliente.

Que la organización cumpla con lo que ofrece, esto es la diferencia entre los lemas de mercadeo.

Desarrolla un paquete de servicio: lo que el cliente necesita y espera.

5.- Establecer los estándares de medición, *basados en el cliente.*

6.- Seleccionar los empleados que traten con clientes por su don de gente.

7.- Envisionar y capacitar a cada persona en esta estrategia en un programa permanente.

8.- Jamás, dejes de entrenar a tu gente. Dedicar el 5% del tiempo a entrenamiento.

9.- Entrenamiento especial a supervisores para manejar clientes difíciles.

10.- Mide desempeño con estadísticas, de acuerdo a los estándares basados en el cliente.

11.- Alta remuneración y premiación por resultados a los empleados con alta estadística: la empresa depende más de este personal que de cualquier otro.

Manejo de problemas de servicio

Los clientes que han tenido problemas con una empresa y que fueron resueltos con justicia (sea en su favor o no) y rápido, son más leales que los clientes que no han tenido problemas. Por eso, cada queja es una oportunidad de no sólo salvar al cliente, sino volverlo aún más leal. Para lograr ésto, hay que dar un buen servicio para manejar problemas de éste tipo.

HAY 2 NIVELES DE PROBLEMAS:

Menores: el cliente se siente molesto.

Mayores: el cliente se siente victimizado.

La fórmula para dar solución a los dos es (aplicar 1 a 3 para problemas menores, y todos, para los mayores).

1. Escuchar totalmente, comprensión y empatía.
2. Pedir disculpas.
3. Mostrar esfuerzo *inmediato* para remediar.
4. Reparación de daños y algo más.
5. Seguimiento y cumplimiento.

Los 3 obstáculos básicos al buen servicio

1.- Los empleados no saben lo básico del buen servicio y atención al cliente. Los empleados no tienen entrenamiento en los principios de cómo crear y retener clientes (falla de la gerencia en capacitar).

2.- Los Momentos de Verdad no son correctamente identificados y manejados. Cada contacto crece o baja la energía del cliente. El manejo de los MdV es lo que determina el éxito del negocio, especialmente las quejas (falla de la gerencia en identificarlos, falla de los empleados en desempeñarse bien, si han sido entrenados.).

3.- Fallas en el sistema de remuneración y reconocimiento de los empleados por dar buen servicio. Si el empleado no tiene premiación por sus esfuerzos, éstos serán mediocres o peores (falla de la gerencia en crear los sistemas de la empresa.).

Cada comportamiento tiene consecuencias.

Para obtener más del comportamiento que quieres, tienes que dar consecuencias positivas, tanto al empleado como al cliente.

*Únicamente hay dos cosas que puedes hacer
con los empleados:*

Si no Pueden:

¡CAPACITALOS!

Si no Quieren:

¡MOTIVALOS!

ALGUNOS PARADIGMAS EN CONTRA DE LA CAPACITACION

P(-) Al contratar a alguien con título ya sabe.

P(+)
Todos los empleados nuevos son incompetentes, no saben qué hacer, ni cómo hacerlo en tu empresa. Todos requieren en visiónamiento y capacitación.

P(-) Si lo capacito, creo un competidor o me roba el negocio. Se va con la competencia.

P(+)
No, si creas una empresa según los principios psicánicos. (Juegología, \$R4, etc.)

Motivación

JUEGOLOGIA:

La parte de la Psicánica que estudia la naturaleza de la vida y todas las actividades como juego. Aunque el estudio profundo de la juegoología va mucho más allá de este curso, un buen ejecutivo y líder debe entender los conceptos básicos. Su trabajo, el trabajo de otros y toda la empresa son juegos y siguen tales principios de operación.

Propósitos de un juego:

Experiencia*, especialmente la de ser Causa (Poder).

Experiencia = sentir = ser, hacer, tener = vivir.

Ganar, ya sea metas o premios, esto también es experiencia.

*No se debe confundir el término Experiencia con la definición usada en Psicánica

Esencia de un juego: EL OBSTÁCULO.

Para tener un obstáculo es esencial tener una **Meta** u **Objetivo**.

Def. **OBSTACULO**: La barrera entre el jugador y la meta = problema.

La experiencia (propósito) de un juego es sobrellevar el obstáculo.

Un sinónimo de juego es reto.

Def. de **VISION**: La imagen mental de un estado futuro deseado. La imagen mental de la meta u objetivo deseado. Esta debe ser energizada para manifestarla.

CADA PROBLEMA ES UN JUEGO.

Otros Aspectos:

Campo, espacio y tiempo.

Movimiento y cambio.

Reglas

Ayuda y oposición = Socios y enemigos.

Posibilidad de perder y de ganar.

Balance de poderes.

Saber y No-saber

Lo que no-es, no es más importante que lo que es.

Arbitros.

Aprendizaje.

Estadística.

Retroalimentación: Reconocimiento.

Premios y Remuneración. No importan.

EL BUEN LIDER O EJECUTIVO DA JUEGO A SU GENTE Y ES SU ENTRENADOR.

Les da oportunidades para ser Causa, resolver problemas, crear, aprender, crecer, ser más y mejor, hacer más y tener más.

Cuando el trabajo es un juego la gente lo hace con gusto, iniciativa y creatividad.

Paradigmas Negativos:

- El jefe es el cerebro y los empleados las manos, él debe pensar y ellos deben hacer, nada más ejecutar órdenes.
- Manténlos ignorantes de la visión grande, deben saber nada más su parte.
- No envisionsamiento y no retroalimentación sobre resultados.
- Los triángulos invertidos: autoridad y control desde arriba. Imposición.

Importancia de tener empleados felices en una empresa:

La paz mental está entre los cinco factores más importantes a manejar en cualquier empleado de una empresa u organización. El 80% de los problemas en un negocio provienen del personal. La falta de estos conocimientos causa en las empresas:

1.- Problemas y energía negativa: Una persona sin control de sus emociones es una persona con quien no es muy placentero trabajar.

2.- Sabotaje: Sabotaje es un término técnico de la Psicánica, que quiere decir estar contribuyendo con menos del 100% de tu capacidad y habilidad. Formas de sabotaje incluyen no hacer el trabajo a tiempo, no hacer el trabajo bien, causar rumores y chismes, causar inconveniencias a otros, descuidar y maltratar el equipo o maquinaria, perder cosas o papeles de suma importancia, causar fricciones entre otros, etc.

3.- Motivación: Un trabajador que no tiene los conocimientos de responsabilidad es un trabajador que:

- a.- No puede motivarse por sí mismo y será dependiente de la empresa para ser motivado.
- b.- Será difícil de motivar.
- c.- No podrá mantener su motivación (se desmotiva a menudo y fácilmente).
- d.- Estará frecuentemente en contramotivación (sabotaje).

4.- Producción: La cantidad de producción de un trabajador está directamente relacionado con su estado mental y emocional -esto es con su motivación-. Una persona feliz disfruta su trabajo y produce mayor cantidad de resultados que una persona activada. ¿Cómo será la producción de una persona deprimida, miedosa, preocupada, enojada; comparada a la de una persona feliz? ¿Cómo se podría evitar el que su estado emocional afecte a su cantidad de producción?

5.- Calidad.- La calidad es de suma importancia para el éxito empresarial de hoy. Únicamente los productos de calidad podrán competir en los mercados de hoy y mañana. Muchas empresas gastan mucho dinero en implementar programas de calidad, pero están ignorando un factor básico y esencial:

UNA PERSONA FELIZ PRODUCE BUENOS RESULTADOS (Buena calidad).

UNA PERSONA INFELIZ PRODUCE POBRES RESULTADOS (Mala calidad).

Es decir, el estado emocional de una persona es un factor importante en la calidad de lo que hace y de lo que produce. No se puede crear calidad en ausencia de la paz mental y emocional. Este es uno de los secretos de la calidad de los países orientales. Sus costumbres y filosofías ponen un énfasis especial en el desarrollo personal de la paz mental y emocional como un requisito para una buena vida.

CAUSA

Percepción alta de soluciones y oportunidades.
Inteligencia, creatividad e iniciativa altas.
Sentido de control (esencial para la felicidad).
Cambio dirigido, mejoramiento, evolución.
Atención en metas en vez de obstáculos = **Creación**.

LIDERAZGO = Guiar causa de otros.
Motivación.
Empotenciamiento de otros.

PRINCIPIOS

Pureza de causa.

CREACION

Atención a y energización de lo deseado = aplicación de las Leyes de la Energía.

JUEGOLOGIA

SABER = PODER

Capacitación y desarrollo continuo. Lectura y estudio.

RESPONSABILIDAD

Reconocimiento de causa = el comienzo de tomar causa.

Punto de cambio entre efecto y causa.

Comienzo de la madurez.

Comienzo del poder.

Negación de Responsabilidad = Negación de Poder.

Negación de Responsabilidad mata:

1. La percepción rápida.
2. La inteligencia (soluciones)
3. La creatividad (alta inteligencia)
4. La iniciativa (aplicación de solución)

Muy difícil motivar, imposible mantenerlo.

Crea estupidez e inmadurez.

Crea apatía y "vale madrismo".

EFECTO = VICTIMA

Negación de responsabilidad = negación de poder.

Ser víctima de causas externas

Gastar E en culpar y crear conflictos. Ser víctima de causas externas
infelicidad.

Inmadurez

Baja percepción e inteligencia

Baja creatividad e iniciativa.

Requiere grandes cantidades de:

- 1.- Instrucciones, 2.- Supervisión.

Percepción de la realidad muy distorsionada,

pesimista y sin la creencia de poder cambiarla, creando así

Ve el cambio como amenaza

Nivel de energía en relación al nivel de causa

CAUSA.

Confianza en sí mismo.
Siente que puede controlar las cosas.
Fe en el futuro.

Entusiasmo para el trabajo.
Deseoso para crear y avanzar.

Autoestima alta. **DA ENERGIA.**
Optimismo.

Participa y contribuye.

LEY DE LA PRODUCTIVIDAD:

La gente feliz naturalmente produce buenos resultados en cantidad y calidad.

RESPONSABILIDAD.

Ser despertando a que puede controlar su vida.
Despertando su potencialidad, fe y confianza en sí mismo.

Auto estima subiendo.
Interés en su alrededor subiendo.
Interés en jugar - ve que tiene posibilidad de ganar.

EFECTO Y VICTIMA.

Apatía y "vale-madrismo" que no puede cambiar las cosas, que no puede lograr más. Conformismo.

Sin fe y confianza en sí mismo o en otros (jefe, empresa).
Baja autoestima.
Pesimismo.

Sentirse sin poder, sin control sobre las cosas.
Frustración, enojo, resentimiento y hasta odio porque no puede.

Como ejecutivo, ¿quieres gente así trabajando para ti?

Miedo al fracaso.
Miedo al futuro. **ABSORBE ENERGIA**
Miedo a la vida.
Tristeza por no poder.
Tristeza por ser un fracaso.
Sentirse un perdedor.

Motivaciones básicas del ser humano

LOS SERES BUSCAN MAS:

- 1.- Causa.
- 2.- Energía.
- 3.- Experiencia. (Juego).

1.- Causa: La esencia del ser humano es ser Creador. Los seres buscan usar sus capacidades, hacer, construir, crear, estirar límites, sentir su poder y sentirse poderosos. Causa es participar en las decisiones, es poder controlar. Buscan reto, juego; buscan aprender más para ser más capaces y mejores jugadores.

2.- Energía: Energía es vida, felicidad, amor. Los seres buscan más energía, más vida. Ley: Energía que fluye, crece. Los seres buscan altos flujos de energía, en donde puede fluir, como son comunicar, participar, contribuir.

3.- Experiencia: Los seres buscan sentirse bien y sentir más cosas positivas. Buscan juego, retos, lograr metas, buscan problemas significativos. Los retos dan sabor a la vida. Buscan emoción en la vida (si no saben o no pueden crear emoción positiva, crearán emoción negativa).

Las estructuras y sistemas de la empresa y los conocimientos, paradigmas y actuaciones de los jefes apoyan estas motivaciones o las suprimen.

Desgraciadamente, en la gran mayoría de las empresas, las suprimen.

DESEOS BASICOS DE LOS EMPLEADOS:

1. Confianza, respeto, seguridad.
2. Capacitación, educación, programas para enriquecer la calidad de vida.
3. Premios, beneficios, libertad según sus esfuerzos.

5 FACTORES DE UNA ORGANIZACION PARA SU GENTE:

1. Visión y orientación (de qué se trata la organización y mi trabajo).
2. Sistemas (cómo hacemos las cosas en ésta organización).
3. Comunicación (cómo comunicar lo que pasa y lo que necesitan).
4. Desarrollo (capacitación técnica y psíquica).
5. Retroalimentación y Reconocimiento (\$R4).

12 factores en la motivación

1. Cuadro grande. Saber cuál es el sentido y significado del impacto de todo lo que hace el empleado y la empresa en el mundo.
 2. Visión. Tener una visión clara de la empresa, su misión, sus productos, sus metas. Tener una visión clara de su trabajo y lo que debe producir.
 3. Tener metas numéricas en cantidad y calidad de lo que debe producir.
 4. Comunicación. Tener abierta la comunicación con su equipo y sus superiores.
(Aplicar las leyes psicánicas de espacio y energía).
 5. Involucración. Poder participar y contribuir en las decisiones y cómo se hacen las cosas.
Sentirse parte de un equipo.
 6. Tener control sobre su área, equipo, herramientas y recursos.
 7. Empotenciamiento. Confianza de su jefe. Delegación de ciclos importantes.
Ganar en gradiente.
 8. Capacitación. Adquirir todos los conocimientos necesarios para poder hacer.
(Es muy desmotivante no poder hacer algo).
 9. Desarrollo y crecimiento personal. Sentir que uno está adquiriendo nuevas habilidades, cambiando positivamente, avanzando.
 10. Paradigmas y creencias positivas: "puedo", "valgo", "sirvo", "soy inteligente".
- 9 y 10 se enfocan a la eliminación de los bloqueos psicológicos, como temores, resentimientos, etc.
11. Sistemas y estructuras en la organización que apoyan el trabajo en vez de obstaculizarlo.
 12. Retroalimentación y accountability:
 - 1.- Estadística visible.
 - 2.- Reconocimiento.
 - 3.- Premios y celebración.
 - 4.- \$ Remuneración.

La satisfacción del empleado (calidad de vida laboral, felicidad) es el factor más importante en la producción, tanto cantidad como calidad.

**SI NO PUEDEN, CAPACITALOS
SI NO QUIEREN, MOTIVALOS.**

Ego

1. Todos los seres buscan subir su energía
2. La función de la mente es guiar al ser a subir su energía. La mente calcula acciones y fuerzas para lograr lo que el ser desea.
3. El ego comienza cuando la mente, operando en el paradigma de Suma Cero, y el "No puedo", calcula que la manera de subir su energía es bajando la de otros.

El ego es el intento de la mente de aumentar su energía, no para crecer la energía a su alrededor según las leyes de la Energía, sino para pisar o quitar energía a otros.

El ego es el intento de la mente de darse la razón negándola a otros.

El ego siempre es contraproducente. Ya que todos los seres quieren más energía, resisten, atacan, o sabotean a los que bajan su energía, pisan su autorespeto, les niegan la razón o les invalidan. Cada ser pelea por su energía, autorespeto y razón, abiertamente si puede, encubierto (sabotaje) si no puede .

LEY:

EL EGO DESTRUYE.

El ego destruye las relaciones humanas, parejas, empresas y países: Todo lo que toca, lo destruye. En una empresa el ego destruye el liderazgo, la cooperación de la gente, el respeto hacia el jefe y la energía de "nosotros" (los asociados y copropietarios).

LEYES DE EGO.

- Mientras más grande es el ego, resulta más difícil verlo. Si piensas que no tienes ego, puedes asegurarte que el tuyo es muy grande.
- Si crees que el ego es bueno o sirve de algo, entonces puedes estar seguro de 3 cosas:
 - 1.- Que tienes un ego muy grande.
 - 2.- Que no entiendes el ego
 - 3.- Que existe ignorancia acerca de las leyes verdaderas de la vida.

Autoridad, liderazgo y gerencia son muy distintos a Ego. El liderazgo, la motivación de otros y el envisionamiento no puede existir con ego, ya que la gente sabotea a la autoridad cuando usa ego.

Las dos grandes fuentes de problemas con otros:

- 1.- Ego
- 2.- Fallas de principios (Integridad).

Capacitación

La capacitación es esencial para poner al personal en causa.

Def. de Poder: Capacidad de producir los resultados deseados = Producir visión y metas.

SABER es igual a PODER, no a querer. Poder es de mental a físico. La historia del hombre es la historia de la adquisición y aplicación de conocimientos.

EDUCACION:

La educación es la base de la sociedad, es la diferencia entre los países ricos y los pobres, entre los que pueden y los que no pueden, entre los que tienen y los que no tienen. Es la base de la riqueza de un país.

Sobre todo, **la educación básica enseña a la persona a poder aprender en el futuro.** Una buena educación básica es necesaria para que la capacitación funcione, sin embargo, la buena educación es la excepción en México, y es uno de los 4 puntos esenciales para la transformación del país.

CAPACITACION:

De los 6 factores esenciales para el éxito de un negocio, empleados es el número 1.

De los 13 errores fatales de los gerentes, el fallar en desarrollar a la gente es el número 2. (número 1 es la negación de responsabilidad).

La mediocridad o excelencia de una empresa es la reflexión directa de la mediocridad o excelencia de su personal. La calidad y fuerza del trabajador depende de la capacitación.

La calidad de vida en el trabajo es el factor más importante en la productividad (cantidad y calidad). El trabajo es el factor más grande (en tiempo) en la vida de las personas. El desarrollo personal es esencial para lograr esta calidad de vida.

La oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, es una de las motivaciones más grandes que existe. Es esencial para reducir la rotación de personal (especialmente en trabajos mecánicos o repetitivos) y para aumentar pericia, calidad y excelencia. También es una identificación del empleado con potencial, el que no lo busca siempre será un mediocre.).

Calidad como función de capacitación: el empleado no puede dar lo que no es y lo que no tiene. Solamente los empleados de calidad pueden ofrecer productos y servicios de calidad. La calidad se logra a través del desarrollo profesional y psíquico de la gente (la capacitación).

P(-) La educación se acabó saliendo de la escuela, la escuela no es placentera, es un castigo. No hay hábito o amor a la lectura.

P(+) El aprendizaje es de por vida.

Capacitación como el motivador mayor

1. El reto (juego) es necesario para la motivación, pero, el líder tiene que asegurar que su gente gane el reto. Perder y fracasar es desmotivante. El ganar depende del empotenciamiento de la capacitación en cómo hacer más, mejor e innovador.
2. La capacitación es una de las motivaciones más fuertes en los países de más éxito.
 - a) Es mantenerse actualizado, esto es, mantener su valor en el mercado de los empleos. Evitar que se ponga obsoleto.
 - b) Seguridad. La única seguridad en la vida es lo que uno sabe y puede hacer. Mientras más conocimientos tengas al perder un empleo, hay mucha más seguridad de encontrar uno nuevo.
 - c) Es la fuente del avance y expansión profesional. Para ganar más tiene que saber y poder hacer más. Es aumentar su valor en el mercado de los empleos.
 - d) Donde no hay paradigmas contrarios, el aprendizaje es uno de los grandes placeres de la vida.
 - e) Extensión de red de contactos. La red es la gente que uno conoce y a quien puede comunicar para buscar soluciones y conocimientos, empleados y empleos.
 - f) Vida social y vacaciones. Los cursos y seminarios, especialmente donde hay que viajar son una oportunidad social y para diversión.

En qué capacitar .

Hay 2 tipos de capacitación:

- 1.- **Técnica:** de su trabajo o profesión.
- 2.- **Psicánica:** nuevos paradigmas y conocimientos para operar mejor en la vida y en general. Incluye: responsabilidad, causa, espacio, las leyes de la energía, realidades, las emociones, la mente, ego, inteligencia y creatividad, poder creador, las relaciones humanas; juegología, visión y planeación; efectividad, eficiencia, administración del tiempo; comunicación, liderazgo, etc.

LA CAPACITACION PSICANICA ES ESENCIAL PARA LOGRAR CALIDAD EN LA VIDA LABORAL, ES EL FACTOR MAS IMPORTANTE EN LA PRODUCTIVIDAD.

En general, la capacitación psicánica consiste de:

C . R . E . S . T .

Causa, Realidades (Paradigmas), Energía, eSpacio, T tiempo

Si quieres 1 año de prosperidad, haz crecer flores.

Si quieres 10 años de prosperidad, haz crecer árboles.

Si quieres 100 años de prosperidad, haz crecer a la gente. (Proverbio Chino)

Productividad

**El factor más importante en la productividad es la satisfacción obtenida en el trabajo.
(¡ El mismo factor se aplica con el cliente!
La motivación básica de la vida es ser feliz.).**

Primera Ley de Productividad y Calidad:

Gente feliz naturalmente produce buenos resultados.

**La satisfacción y la felicidad resultan de la calidad de la vida laboral,
y a su vez ésta resulta de la calidad psíquica de la empresa.**

La efectividad de los empleados puede ser maximizada sólo cuando sus valores y los de la organización no estén en conflicto. Una empresa valora la productividad en cantidad y calidad, pero si los empleados no las valoran, sus resultados serán deficientes. Sin embargo, es suficiente que ellos valoren a la organización y crean en ella. Tratarán entonces de proporcionar a la organización lo que ella quiere.

\$R4: Sistema de Retroalimentación, Reconocimiento y Remuneración sobre Resultados. La medición y estadísticas visibles aumentarán la producción aproximadamente en un 43%. Añadir R/R la aumentará a un 64%. Reconocimiento, premiación y celebración: otro 10% a 15% = 78%, R/R y premiación debe incluir cosas valiosas al empleado, no solamente dinero.

ALGUNOS FACTORES EN UN PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA

Ramo Individual

Aprendizaje

Relaciones humanas

Pareja y sexo

Padres e hijos

Juegología

Creación

Ramo Empresarial.

Relaciones laborales.

Liderazgo.

Comunicación con grupos.

Reingeniería de organizaciones.

Nuevos sistemas y estructuras.

Integración de grupos.

Principios

Los principios son las leyes básicas de la existencia. Son inmortales. Trascienden el universo físico y el tiempo. Han sido conocidos y enseñados en la gran mayoría de las culturas de la humanidad en todas las épocas. Son verdad para todos los hombres en todos los tiempos y países. Son la única "moral" real que existe. Son las leyes de cómo hacer el bien, de cómo amar. Cualquier hombre que no opera de acuerdo a los principios está perdido antes de que comience.

El propósito de las leyes humanas es imponer principios (integridad, justicia) cuando el hombre no los tiene.

CONFIANZA: Def.: Fiar + con. Confiar es fiarse de, creer en la palabra, rectitud, justicia, capacidad o fuerza de otro. Sinónimo: Fe.

La importancia de la confianza no se puede subestimar. La confianza es un "*sine qua non*" de las buenas relaciones y la efectividad en la vida. La gente no tratará o seguirá a nadie en quien no confíe.

Los principios y la confianza son los elementos centrales en todas las relaciones humanas, en las ventas, los negocios, la creación y manifestación, la autoestima, el respeto de otros, el liderazgo y las relaciones laborales.

La confianza es lo principal en toda relación, incluyendo el liderazgo. En cualquier relación, cuando no hay confianza habrá:

1. **NEGACION DE ABRIRSE A LA CAUSA DE OTROS.** Esto se debe a miedos a ser utilizado, a que le tomen ventaja, a perder, a ser dañado, a ser traicionado, etc.
2. **SOSPECHAS DE LAS INTENCIONES E INTEGRIDAD DEL OTRO.** Habrá no receptividad a las ideas y sugerencias propuestas del otro. Habrá desconfianza y resistencia a las acciones y metas.
3. **BARRERAS A COMUNICAR, A DECIR LA VERDAD.** No habrá intercambio de información cada quién esconde información y guarda secretos.
4. **FALTA DE CONFIANZA, LO CUAL CREA RELACIONES DE ANTAGONISMO Y ENEMIGOS.** Cada quien estará operando en un ambiente de protección, no en un ambiente de "¿ qué podemos crear juntos?", que es el ambiente del liderazgo. La gente se mantiene separada y atrás de sus paredes psicológicas, en vez de poder unirse para lograr metas en común.

Absolutamente la gente no seguirá a alguien en quien no confía. (¿ lo harías tú ?) El liderazgo puede existir solamente en un clima de confianza total.

La situación presente del desbalance legal en las relaciones laborales es un resultado directo de la falta de Principios de los empresarios pasados.

Otro factor muy relacionado con la confianza y los principios es la credibilidad.

CREDIBILIDAD. Def. : Derivación: Creer, creencia + habilidad. La habilidad de ser creíble, la posibilidad de ser confiable. Cualidad de ser creíble. Disposición de creer, en lo que dice o representa un persona. La credibilidad es el grado de confianza y fe que otros están dispuestos a depositar en lo que dice o promete una persona. La credibilidad y la confianza son como los dos lados de la misma moneda. Los dos son los atributos esenciales del empresario exitoso.

La credibilidad es la confianza de la gente en que su líder es veraz y competente, que puede hacer y que hará lo que dice. Es su disposición a creer en lo que dice en la ausencia de cualquier prueba. Es el respeto que la gente tiene a lo que dice el líder. Por eso su credibilidad es parte del poder del líder: el poder de que su gente actúe por que confían en su palabra.

Una de las cosas más importantes para recordar acerca de la ***confianza y la credibilidad es que son difíciles de ganar y muy fáciles de perder.*** Y una vez perdidas, son casi imposibles de recuperar. Por eso, un líder cuida sus Principios y su palabra por encima de todo.

EFFECTOS DE LA CONFIANZA Y LA CREDIBILIDAD EN LOS EMPLEADOS:

Cuando la gerencia y liderazgo de una organización tiene principios y valores declarados, y hay credibilidad y confianza por parte de los empleados de que los cumplirán, entonces los empleados:

- 1.- Están orgullosos de ser miembros de la organización.
- 2.- Hablan a otros positivamente de su organización y trabajo.
- 3.- Adoptan los valores de la organización.
- 4.- Sienten responsabilidad y copropiedad hacia la organización.
- 5.- Son motivados intrínsecamente por el trabajo.

Cuando la gerencia tiene baja credibilidad y desconfianza, los empleados:

1. Producen solamente cuando son vigilados.
2. Son motivados primeramente por dinero.
3. Hablan mal de la organización y su trabajo.
4. Dejarán la organización por otro trabajo si se presenta la oportunidad.

Estudios de los científicos sociales han demostrado que la confianza entre la organización (la administración) y la gente **ES EL FACTOR MAS GRANDE EN LA SATISFACCION** de un individuo con su trabajo y que la gente buena abandona a las organizaciones donde hay baja confianza para salir de ese ambiente negativo, un ambiente de duda, desconfianza, inseguridad, preocupación, ansiedad y miedo.

La calidad de vida (satisfacción) de los empleados es el factor más importante e impactante en la productividad.

Los principios son un factor esencial en la calidad de vida.

(Gente feliz naturalmente produce buenos resultados).

FALTA DE PRINCIPIOS GARANTIZA MATAR LA MOTIVACION

La gente común vende sus principios por tener ganancia a corto plazo en sus centros.

Los grandes líderes siempre han considerado a sus principios más importantes que a su propia vida.

Las personas y los líderes más recordados, respetados y honrados en la historia, lo son por sus principios .

La gente confía en otros cuyos valores, posiciones y metas son conocidos y cuyas acciones son congruentes y persistentes con estos valores y metas.

**LEY DEL LIDERAZGO:
LO QUE ERES Y HACES HABLA TAN FUERTE.
QUE NO PUEDO OIR LO QUE DICES.**

Es imposible lograr amistad, liderazgo verdadero, influencia o poder con la gente en la ausencia de principios.

Es más fácil, más seguro y más redituable tratar con un enemigo con principios que con un amigo sin ellos.

**LEY DE LA ENERGÍA:
NINGUNA EXPANSION DE TU ENERGIA ES POSIBLE
EN LA AUSENCIA DE INTEGRIDAD.**

Cuando juegas sin principios, juegas a " yo gano, tú pierdes"

16 motivos por los que los empleados no hacen lo que deben (15 son fallas de la gerencia)

- 1.- No saben por qué deben hacerlo. Falta de visión, metas, capacitación, comunicación.
- 2.- No saben cómo hacerlo: falta de entrenamiento.
- 3.- No saben qué deben hacer: falta de entrenamiento.
- 4.- Creen que tu manera no funciona (ya lo han estado haciendo a su manera).
- 5.- Creen que su manera es mejor (aunque la tuya funcione).
- 6.- No entienden prioridades e importancias relativas.
- 7.- No hay consecuencia positiva para ellos.
- 8.- Creen que están haciéndolo (no hay estadísticas o retroalimentación visible).
- 9.- Reciben consecuencias positivas por no hacerlo.
- 10.- Reciben consecuencias negativas por hacerlo.
- 11.- Falta de accountability (no hay consecuencias negativas por no hacerlo).
- 12.- Anticipan consecuencias negativas por hacerlo.
- 13.- Obstáculos más allá de su control.
- 14.- Limitaciones personales.
- 15.- No se puede hacer, nadie podría hacerlo.
- 16.- Problemas personales (distracción y activación).

Otros puntos:

- Paradigmas y creencias: adversarios, la empresa se aprovecha, etc.
- Barreras psíquicas: no responsabilidad = no iniciativa, falta de inteligencia, miedo al rechazo, miedo al fracaso, no puedo, soy tonto, soy inútil, miedo a hacer un error, no sirvo, soy menos, etc.
- Falta de conocimientos psíquicos: sabotaje, comunicación, responsabilidad, energía.
- Comunidad: círculos de comunicación y desahogo en "Círculos de Calidad".
- Autoimagen y autoestima (sorprender a la gente haciendo las cosas bien y reconocerla).

Los 13 errores fatales que hacen los gerentes:

LEY:

Situaciones de negocios usualmente son situaciones de gente.

El arte de la gerencia es el arte de:

- 1.- Escuchar.
- 2.- Comunicar metas y objetivos.
- 3.- Ganar acuerdo.
- 4.- Monitorear progreso
- 5.- Premiar a la gente que los logra.

1.- NEGACION DE TOMAR RESPONSABILIDAD PERSONAL.

Existen dos tipos de personas: la que tienen resultados o las que tienen excusas por no tener resultados y que son víctimas de las circunstancias.

LEY:

Las personas fracasan según su disponibilidad a aceptar excusas para el fracaso.

(Yo estaría/sería..., si no fuera por....)

Es esencial tomar responsabilidad ante los subordinados, reconociendo fallas y/o fracasos. No hacerlo es negar poder, si no, no habrá respeto o liderazgo.

2.- FALLA EN DESARROLLAR EL PERSONAL.

La prueba de un gerente no es lo que él puede hacer, sino lo que su gente puede hacer. La sobrevivencia y expansión son posibles únicamente cuando hay avance en los conocimientos y capacidades. El gerente es un entrenador, no un jugador, capacita a su gente para que ganen el juego, y eso es su juego.

Reto: Nunca permitas que un empleado te deje un problema. Un buen gerente da problemas a resolver a su gente.

3.- TRATAR DE CONTROLAR RESULTADOS EN VEZ DE INFLUENCIAR EL PENSAR.

La persona exitosa ha desarrollado el hábito de hacer cosas que las fracasadas no hacen, como son el pensar, controlar sus emociones, actuar y tener resultados. El desempeño depende del pensamiento. La productividad está en función de entender y manejar el factor humano de actitudes, miedos y bloqueos motivacionales en la mente.

A. Paradigmas Generales.

Enemigos. Desconfianza de gerencia: aprovechar, manipular, ganar-perder.

B. Actitudes y creencias personales: autoimagen y autoestima.

4.- DESINTEGRACION (NOSOTROS-ELLOS).

Esto crea grupos opuestos, departamentos contra departamentos, gerencia contra trabajador. Se vive en el paradigma de enemigos. No hay lealtad a la camiseta.

Se aplica la ley de la tercera parte (¿qué pelean tú y ellos?). Se crea un ambiente de falta de respeto para la autoridad y la estructura de la empresa. Hay falla en manejar sabotaje y rebeldía de cierta gente.

5.- MANEJAR TODOS DE LA MISMA MANERA.

Los individuos tienen diferentes fuerzas y debilidades y diferentes maneras de pensar. Un error es el que la gerencia trate a todos como un solo grupo: juntas, comunicaciones no específicas, criticar a alguien enfrente de otros. La gerencia tiene que manejar uno a uno.

6.- OLVIDAR LA IMPORTANCIA DE LAS UTILIDADES.

Toda actividad tiene que ser considerada a la luz de su efecto en las utilidades.

7.- CONCENTRARSE EN PROBLEMAS EN VEZ DE OBJETIVOS.

8.- SER UN AMIGO, EN VEZ DE SER UN JEFE.

Jamás hagas con un empleado algo que no harías con tu mejor cliente. Jamás pongas el bienestar de cualquier individuo por encima del bienestar de la organización.

9.- FALLAR EN FIJAR ESTANDARES.

Estándares son esenciales para:

- a.- Asegurar satisfacción del cliente.
- b.- Crear ganadores y orgullo en los empleados.

Todos los estándares de: calidad, cantidad, presentación, costos, tiempo, etc. Deben estar escritos en el Manual de operación.

10.- FALLAR EN ENTRENAR A LA GENTE.

Hace unos años en los E.U.A., al gobernador de un estado que tenía muchos problemas en las penitenciarías, se le preguntó qué iba a hacer para mejorar la situación. El gobernador respondió: "Nunca vamos a tener mejores cárceles hasta que tengamos una mejor clase de reos". Es lo mismo con los empleados, de los 16 motivos por los cuales un empleado no hace su trabajo, los 3 más importantes son:

- 1.- No sabe qué es su trabajo.
- 2.- No sabe cómo hacerlo.
- 3.- Alguien o algo interfiere con su deseo o su capacidad a hacerlo.

Recuerda la ley: toda la gente nueva es incompetente (no importa su historial de educación o trabajo). Hay que tener manuales de operación escritos.

11.- NO HABER CONSECUENCIAS POR FALLA.

Lo cual significa disculpar a la incompetencia.

12.- RECONOCER UNICAMENTE A LOS MEJORES.

El secreto es lograr que la gente ordinaria haga cosas extraordinarias. Hay que crear ganadores (Juegología). Hay que crear equipos.

13.- TRATAR DE MANIPULAR A LA GENTE.

Esto es una falla de principios.

**DICCIONARIO DEL CURSO I DE:
EXCELENCIA HUMANA.
Glosario de Términos**

ACTIVACION: Cualquier emoción negativa: preocupación, tensión, ansiedad, miedo, tristeza, depresión, apatía, enojo, odio, pesar, resentimiento, ofensa, impotencia, frustración, pesadez, desaliento, etc. Sufrimiento emocional o mental. **Las activaciones son estimulaciones o excitaciones de cargas de energía emocional.**

AFIRMACIONES: Pensamientos cortos que una persona se repite a sí mismo para hacer crecer esa realidad en él.

APRENDER: La capacidad de aplicar lo estudiado para producir los resultados deseados (incluye la duplicación y comprensión de los conocimientos).

AUTOESTIMA: La cantidad de respeto, admiración y amor que tenemos hacia nosotros mismos.

AUTOIMAGEN: Conjunto de creencias que tenemos acerca de nosotros mismos.

BOTÓN: La cosa que se dice o se hace, lo cual comienza tu activación. El estímulo o evento externo (persona, cosa, situación) que percibimos y por el cual activamos una emoción negativa. Una realidad externa en desacuerdo con nuestras realidades personales. Es una causa falsa de una activación.

BUENO/MALO: Opiniones y juicios. Malo implica invalidación y/o justificación para cambiar o destruir. No se debe confundir con POSITIVO-NEGATIVO. Negativo quiere decir no deseado, no placentero, contraproductivo.

CAUSA:

1. Aquello que produce un efecto.
2. Aquello que inicia y controla un ciclo de acción u objeto.
3. Aquello que mueve, que actúa por su propio determinismo. Lo opuesto de un efecto.
4. Fuerza, poder, control.
5. Punto de emanación, origen, fuente, inicio.

CAUSA FALSA: El Botón: la situación, persona o circunstancia en el mundo externo a la que asignas la causa de tus activaciones y de la cual tú crees que eres su efecto. La ilusión de que tú eres efecto de los botones y que ellos causan tus activaciones.

CIENCIA: Un cuerpo de conocimientos organizados sobre un tema que permiten predicción y control.

CONCIENCIA (definición parcial): La capacidad de percibir o conocer, sea algo externo en el universo físico o algo interior como los pensamientos y las emociones. **No** confundir con la definición de "conocer la moralidad, lo bueno o malo de los actos."

CONTROL:

1. Poder, la capacidad de manejar algo para obtener los resultados deseados.
2. La capacidad o poder de producir un ciclo de acción: de iniciar, procesar y terminar algo.

CULPAR/CULPA: Asignar causa fracasada o mala a algo o alguien. Invalidar por fallas o fracaso. La culpa es juzgar a alguien y hacerlo malo por fracasar, por fallar, por haber hecho algo incorrecto.

EFEECTO: El opuesto de causa. El resultado de algo. En cuanto al mecanismo de la infelicidad, la persona activada crea y cree que es el efecto del botón y por eso no tiene poder de cambiar su sufrimiento. Al asignar causa afuera de él, la persona queda en efecto y víctima.

ENERGIA: Energía es todo lo que existe. La fuerza invisible que opera y sustenta la vida, es el combustible de la vida (conciencia, inteligencia, salud, felicidad).

ESPACIO:

1. La ausencia de Energía, especialmente energía negativa.
2. La ausencia de Resistencia.
3. La ausencia de Emociones y/o Opiniones.
4. La ausencia de Reacción.
5. Punto medio entre Causa y Efecto. El comienzo de Causa.
6. El comienzo del AMOR.
7. Aceptación sin condiciones. Aceptación de lo que es como es y de las personas como son.
8. Opuestos: densidad, resistencia, carga, masa y efecto.

ESTUDIAR: La adquisición de conocimientos a través de leer, observar, escuchar, etc.

EXPERIENCIA: Lo que vives y sientes en el presente. El conjunto de tus pensamientos, tus emociones y las sensaciones en tu cuerpo en cualquier momento (no confundir con "la experiencia pasada", lo que viviste o aprendiste en el pasado). En este curso, vamos a ignorar los componentes mentales y físicos de la experiencia, por lo que igualamos la palabra "experiencia" a "emoción".

FELICIDAD:

1. Experiencia positiva, placentera, de gusto.
2. Un estado emocional positivo la mayoría del tiempo.
3. Un estado alto y continuo de Energía positiva.

INFELICIDAD: Un estado emocional en el que domina la experiencia no placentera, no deseada por la persona. Un estado en que son frecuentes o predominan las activaciones y las emociones negativas. Un estado de insatisfacción, inconformidad y disgusto con la vida, sea este temporal o crónico.

INTEGRIDAD: La cualidad del ser en su compromiso a cuidar la Energía, a la justicia y a la razón, a su palabra y responsabilidades. Congruencia con lo que se hace o dice. Sus aspectos son:

1. Cumplimiento de palabra.
2. Honestidad, existen dos tipos: una es en palabra, que es decir siempre la verdad, y la otra es en acción, la cual es no robar, no hacer fraudes, etc., otra manera de honestidad en palabra es sinceridad, no manipuleo.

3. Jugar Ganar-Ganar; esto es, no entrar en ninguna transacción donde la otra persona o yo vamos a perder, hay gentes que juegan ganar-perder, yo gano y tú pierdes. Jugar Ganar-Ganar puede ser visto también como Justicia y Equidad.

INVALIDACION: Indicar o comunicar que el ser o cualquiera de sus energías son malas, equivocadas o erradas, que no deben ser así, que deben ser diferentes de como son. Ejemplos: eres malo, eres tonto, no eres tan bueno como yo, no sirves, etc., etc. Hay mil y un formas de invalidar.

IRRESPONSABILIDAD: No tomar responsabilidad, fallar en controlar y actuar a tiempo en los ciclos y deberes de la vida.

MOMENTOS DE PLACER: Incidente cuando logras alguna meta o cosa donde experimentas satisfacción y felicidad, pero que no dura mucho tiempo.

NEGATIVO: Lo que es no deseado, contraproducente, no placentero. Negativo no es lo mismo que "malo".

PARADIGMA: Una creencia o conjunto de creencias en su mayoría inconscientes. Una manera de ver las cosas, un punto de vista sobre algo. Algunos paradigmas se disfrazan de conocimientos que pueden o no ser verdad.

PLACER: Una sensación MOMENTÁNEA de felicidad.

PME: Palabra Mal Entendida, o no conocida.

POSITIVO: Lo que es productivo, deseado, placentero. Es un polo del juego de opuestos que crea el universo.

PODER:

1. La cantidad de causa.
2. La capacidad de producir resultados. El poder depende del saber, tanto como de la Intención.
3. Poder es la capacidad de manejar y transformar energías y manifestarlas = la cantidad de energía multiplicada por la cantidad de intención, multiplicada por el tiempo en el que fluye la energía.

PROCESAMIENTO: Una de las muchas maneras en que el ser trabaja para manejar sus energías psíquicas, esto es, descrear las energías negativas y crear las energías positivas deseadas.

PROGRAMA: Una creencia de que debemos pensar, sentir, actuar o reaccionar en alguna determinada forma, o que otra persona o cosa debe ser o actuar de alguna cierta manera.

PSICANICA: La ciencia de la Vida. El cuerpo de datos organizados que permiten control de la mente, las emociones, las relaciones humanas, la comunicación, la manifestación, la salud y otras partes de la vida humana no físicas.

PSICANICO. Esta palabra quiere decir "relacionado con el Psican". Se refiere a las partes de la existencia que son no-físicas, lo mental y lo emocional.

REACTIVO: Una persona que muy a menudo y fácilmente se activa.

REACTIVIDAD: El grado de facilidad con el que una persona se activa.

RESISTENCIA: Un flujo de energía en contra de otro. Es tratar con esfuerzo mental o emocional que algo que es, no sea como es o sea distinto.

RESPONSABILIDAD

- 1.- Reconocimiento, aceptación y disposición a ser causa.
- 2.- La habilidad para responder desde causa, de escoger respuesta, en vez de reaccionar en efecto.
- 3.- Responsabilidad es el punto medio entre causa y efecto.

Nota: Responsabilidad no es culpa, obligación o deber.

SER: El Psican, más una mente y un campo emocional. El Psican más su Universo Psicánico.

TRANQUILIDAD: Experiencia neutral. Paz mental y emocional. La ausencia de emociones, sean positivas o negativas, pero especialmente las negativas. La ausencia de activaciones. Un estado de neutralidad en el campo emocional. La Tranquilidad es el punto de equilibrio y de cambio entre las emociones negativas y las positivas, es el punto medio en la escala de la experiencia.

VICTIMA: Una persona que niega ser la CAUSA y culpa a otras cosas y personas de las cosas negativas que experimenta en la vida, desde sus propias emociones hasta sus problemas, fallas y fracasos.

El Mecanismo de la Infelicidad.

Vamos a ver la operación del Mecanismo desde dos puntos de vista. El primero es como lo experimenta el ser humano normal. El segundo es lo que realmente está pasando.

Veáse la figura 5, "Cómo el ser humano percibe la causa de su experiencia. BA." Lo que el Ser normal "percibe" es que:

Paso 1. Algún evento negativo pasó en el mundo externo y

Paso 2. Como resultado, el está activado.

Lo que es "real" para él es que el mundo causó su activación, exactamente como el mundo externo causa su experiencia física.

Paso 3. Por lo tanto, se desgasta luchando con el mundo para controlarlo y cambiarlo para que no "cause" su experiencia negativa en el futuro.

Ahora veamos lo que realmente está pasando (veáse la figura):

Paso 1.- Con frecuencia, el mundo externo no es acorde con nuestras expectativas de cómo debe ser. Esto es, hay una diferencia entre Lo Que Pasa y Lo Que Es, con nuestras ideas, deseos y exigencias de lo que *debe ser*, lo que *debe pasar* y *cómo debe ser y pasar*. Continuamente pasan eventos negativos *según nuestro criterio*. Otras personas dicen cosas que no nos gustan, no podemos lograr las cosas que deseamos, surgen situaciones que no nos favorecen, etc, etc.

Estos conflictos son cosa de todos los días y ocurren con muchas diferentes personas y situaciones. Aún en los mejores momentos, el mundo externo jamás estará 100% como lo queremos. Siempre habrá algo más que deseemos o una persona que nos cae mal o que alguien actúe de manera que no nos guste. Siempre habrá algo que no esté de acuerdo a nuestras ideas de cómo debe ser. Sin embargo, hay un abismo entre el hecho de que el mundo no esté de acuerdo a nuestros programas a que el mundo cause nuestra experiencia.

Paso 2.- Cuando existe el conflicto de realidades entre tus programas y Lo Que Es, tu campo emocional se **activa** con emociones negativas, las **ACTIVACIONES**, son cargas de energía emocional que se **activan** en la experiencia, la conciencia del ser (cuando una persona está sintiendo una carga de emoción negativa, se dice que está ACTIVADA). Las activaciones son REACCIONES energéticas a Lo Que Es. Son el sufrimiento emocional. Dependiendo de la modulación de la energía son para atacar o retirar. Las activaciones básicas son cuatro: Enojo, Miedo, Tristeza y Apatía.

La persona común ignora cómo funcionan su mente y sus emociones y en su ignorancia, hace caso omiso del papel de su Ser, mente y programas. Inconscientemente, la persona normal está **responsabilizando y culpando** al evento en el mundo externo de ser la CAUSA de su experiencia negativa. Esto se llama **ASIGNAR CAUSA**. Asignar Causa es declarar que algo o alguien es la Causa, es el responsable o tiene la culpa de algo (en este caso, de nuestras activaciones).

Asignar causa es un acto del Psican, un acto de Voluntad, la más alta capacidad del Psican. Es una determinación del Ser. Al asignar Causa al mundo, el Ser en sí mismo está determinando, *creando* y creyendo que el mundo externo es la **CAUSA DE SU EXPERIENCIA** y esto lo ciega a ver que realmente él es la causa.

Al asignar causa afuera de sí mismo, el Ser también *está designándose a sí mismo a ser EFECTO*. Renuncia a la autodeterminación de su experiencia y la entrega al mundo externo. El Ser mismo **regala** el PODER sobre sus emociones, **regala al mundo externo el poder de activarlo y hacerlo sufrir**. Se cree la **VÍCTIMA emocional** de las personas y situaciones externas.

Un persona en negación de causa y responsabilidad por su experiencia cree y dice: "TU me hiciste enojar", "ELLA me hizo sentir triste", "EL me da miedo", "Mi JEFE me hizo enojar", "ELLOS son odiosos", etc, etc. Es decir, su lenguaje pone *Causa* en el agente externo y a sí mismo en efecto: "TÚ eres la causa de mis emociones y sentimientos", "TÚ me hieres", "TÚ me pisas", "TÚ me haces sufrir", "TÚ tienes la culpa de mis problemas emocionales", "**Yo nada mas soy la víctima de lo que tú haces y como me tratas**".

Paso 3.- Cuando el Ser cree que las cosas externas son **causa de su experiencia** (tanto de su felicidad y como de su infelicidad), entonces el Ser se encuentra en la posición de tener que luchar con las cosas externas. Esto lo pone en una guerra con el mundo externo para “arreglarlo” según sus ideas para poder sentirse bien, una guerra que jamás puede ganar.

Introducción al Concepto de Responsabilidad por Experiencia.

Responsabilidad por Experiencia es reconocer que tú eres el propietario y el único que tiene jurisdicción sobre tu experiencia, tus gustos y disgustos, tus activaciones, tu sufrimiento emocional y tu felicidad. Reconocer que tienes el poder de escoger tu respuesta al mundo externo, en vez de estar en efecto y reacción. Al tomar la Responsabilidad por tu Experiencia, te mueves desde efecto a la posibilidad de ser causa sobre ella.

Cuando un Ser está operando en una condición de **No** Responsabilidad por su Experiencia, está negando que el tiene incumbencia, competencia, jurisdicción, control o poder sobre sus activaciones. Está negando que tiene la *habilidad para responder desde una elección consciente* en vez de reaccionar como títere. El resultado de vivir en **NO RESPONSABILIDAD POR EXPERIENCIA** es vivir en el Mecanismo de la Infelicidad. La causa y control de *cualquier situación*, no solamente de las emociones, comienza con tomar responsabilidad. Únicamente desde una posición de responsabilidad, se puede tener poder sobre algo, no importa el área de la vida (figura 7).

El primer paso hacia la felicidad es romper el Mecanismo: BOTÓN-PROGRAMA-ACTIVACIÓN. El paso primordial para romperlo es tomar Responsabilidad por Experiencia, reconocer que tú eres responsable por la existencia en ti del mecanismo y por las activaciones resultantes. LA RESPONSABILIDAD ES EL COMIENZO DEL CONTROL y de la FELICIDAD. Una PERSONA PROACTIVA es aquella que se maneja desde una condición de responsabilidad (figura 8).

COMO TOMAR RESPONSABILIDAD.

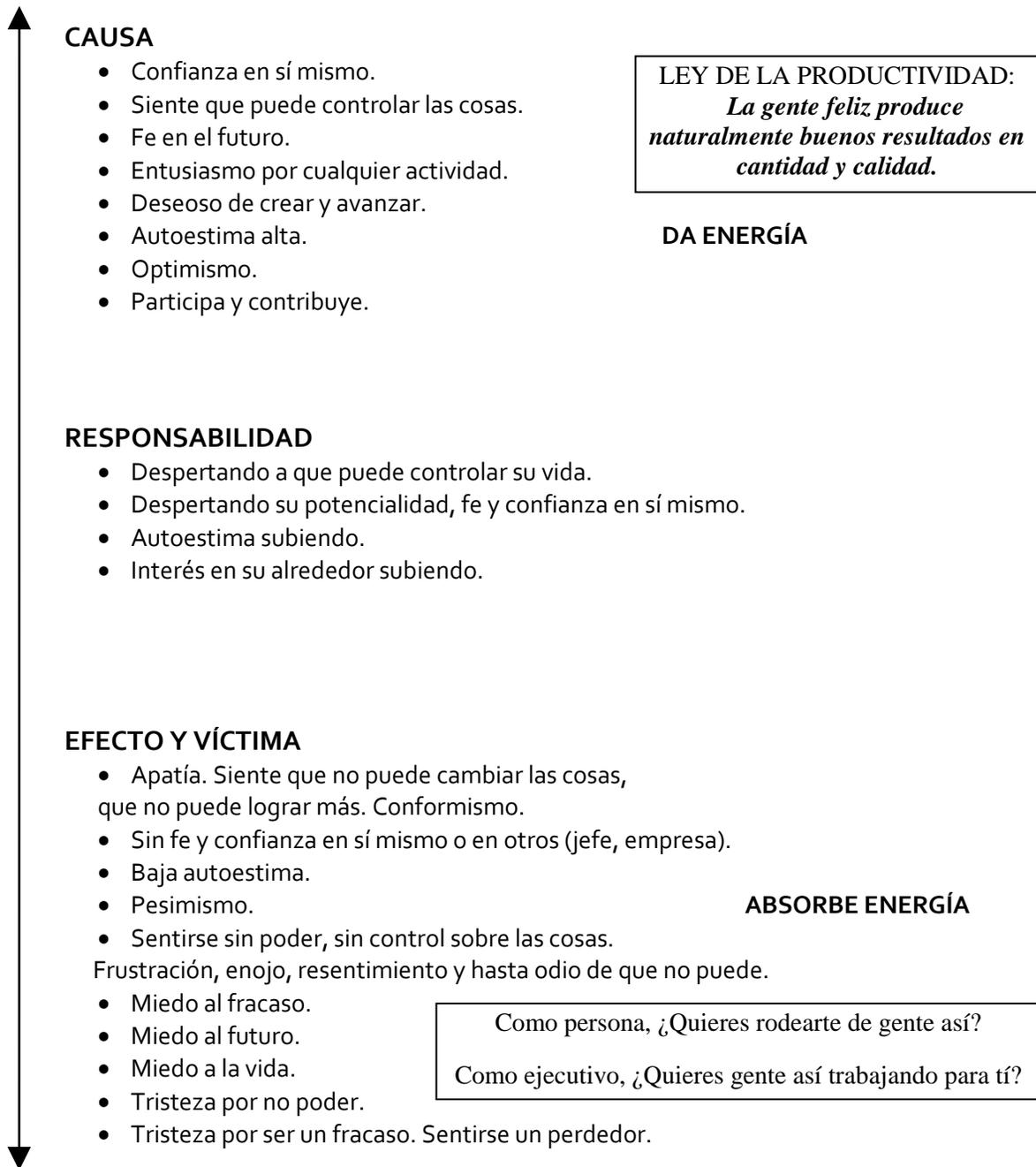
Desde un punto de vista, eres y siempre has sido responsable, tanto por estar operando en el Mecanismo como por las activaciones resultantes. Recuerda que dijimos anteriormente que el Ser asigna responsabilidad (la causa) por su experiencia, creándose a sí mismo en efecto. Él es el único responsable de esta asignación y de todos los efectos resultantes.

Desde otro punto de vista, puedes crear (o recrear) tu responsabilidad en el momento que tú así lo decidas. Es fácil crearla. Tú, Psican, eres "Dios" en tu Universo Psíquico. Creas tu responsabilidad de la nada, simplemente con la declaración y la decisión de que tú eres responsable. Observa que esto es también como creaste la No-responsabilidad, tú asignaste la responsabilidad al mundo externo. Era tu decisión y tu creencia.

LAS RESISTENCIAS A TOMAR RESPONSABILIDAD SON:

1. Es más cómodo, más fácil no ser responsable. Esto es estar atrapado en el cómodo juego de ser la víctima buena y culpar a otros, "los malos" por causar tu sufrimiento.
2. La responsabilidad activa el miedo a no poder y/o a fallar, esto se manifiesta en no confianza en sí mismo para poder cumplir la responsabilidad con éxito (el miedo puede estar activado en forma relativamente inconsciente).

Nivel de Energía en Relación a Nivel de Causa.



La causa comienza con la *responsabilidad*.
La *responsabilidad* comienza con la *responsabilidad por experiencia*.

Figura.

Nivel de Energía en Relación al Nivel de Proactividad en la Vida.

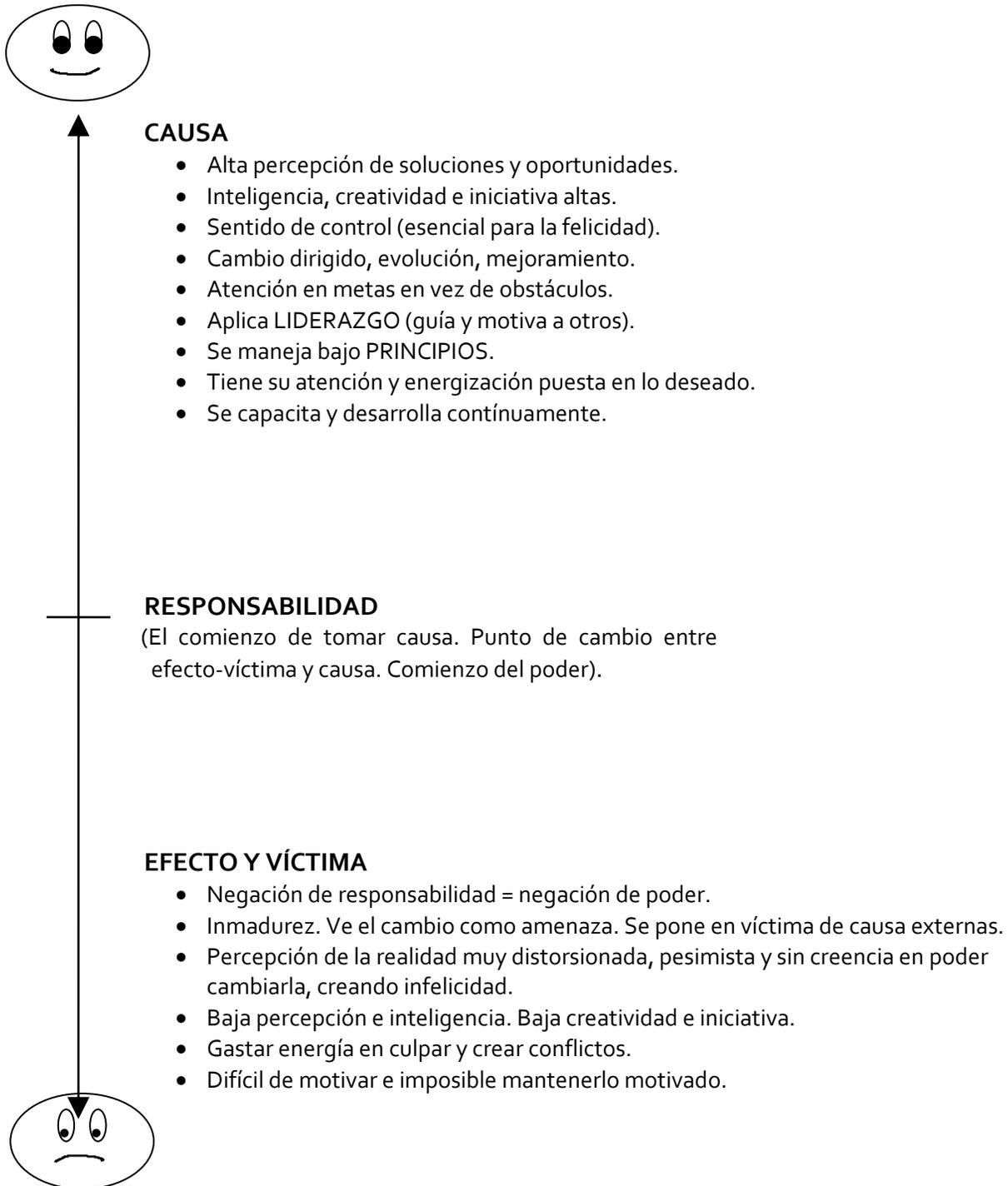


Figura.

Introducción al Concepto de Espacio.

ESPACIO

El segundo conocimiento que necesitas para dejar de ser reactivo es ESPACIO. No se puede explicar totalmente Espacio en palabras porque es el vacío, es la ausencia de la existencia de algo.

El concepto de Espacio tiene más de 20 definiciones y aplicaciones. También hay muchas formas de Espacio. Las dos formas que nos interesan aquí son Espacio Externo y Espacio Interno. Gran parte del concepto de Espacio está plasmado en el curso de Psicánica Básica. Las definiciones que nos interesan en este momento son:

1. ESPACIO EXTERNO: Dar Espacio es dar lugar, "permitir" que algo exista y sea como es. Es la ausencia de resistencia. Es no poner ninguna energía negativa, ninguna invalidación contra un Lo Que Es. Es la sencilla sabiduría de reconocer que Lo Que Es es y es Como Es y que resistirlo es una tontería (por todos los motivos que ya hemos enumerado).

- En relación a las cosas y situaciones es aceptación de Lo Que Es, exactamente Como Es.
- En relación a las personas: **Espacio es la aceptación sin condiciones de las personas como son y como no son.** Es aceptación total de todas sus formas de SER, HACER y TENER sin condiciones, sin crítica, sin invalidación, sin exigencias para cambio. **Es la ausencia de activación, de energía negativa, en contra de otros por lo que son, hacen o dicen.**

La Ley del Espacio en referencia a otros Seres se expresa:
DAR A OTROS EL ESPACIO PARA SER COMO SON, Y NO SER COMO NO SON.

2. ESPACIO INTERNO: El Espacio interno de un Ser es su conciencia y su Universo Psicánico. Una forma de Espacio es la ausencia de energía, especialmente la energía negativa en la conciencia, la mente y las emociones del Ser. Por eso:

- Espacio es la ausencia de resistencia en la mente y las emociones.
- Espacio es la ausencia de activaciones. Es la condición de la ausencia de reactividad.

Ya que el Espacio es la ausencia de activación y de reactividad, Espacio es **LIBERTAD** de éstos, y por eso, lleva a la **SERENIDAD**.

Observa que las dos formas de Espacio, tanto interno como externo están relacionados: Un Ser en resistencia es un Ser que no da mucho *Espacio externo a los botones* para ser como son. Como resultado, se activa frecuentemente, tales activaciones abarrotan y destruyen la conciencia serena de su *Espacio interno*.

Tú como Ser puedes controlar el Espacio y la Resistencia-Densidad en tu vida. Espacio es el comienzo de la Felicidad y de muchos otros factores positivos en la vida. Algunos de ellos son:

- Espacio es el Comienzo de la Libertad.
- Espacio es el Comienzo de Causa.
- Espacio es el Comienzo de la Sabiduría.
- Espacio es el Comienzo del Poder.
- Espacio es el Comienzo de las Buenas Relaciones Humanas.

Sin embargo, se debe tener cuidado de entender bien el concepto de Espacio, para ayudar a clarificarlo, mencionamos algunos ejemplos de que no es Espacio:

- **Espacio NO ES "Kismet"**: Kismet es una palabra de la filosofía oriental para el "fatalismo", esto es que se deben aceptar las cosas porque no se puede cambiar el destino. Es **resignación**, rendición de Causa y Poder.
- **Espacio NO ES "ser Tapete"**: Una persona "TAPETE" es una persona que no defiende sus derechos o dignidad ante otros, una persona que deja que otros lo pisen y lo manipulen. Los tapetes son personas muy suprimidas con muy baja autoestima. Tales personas son presa de sus miedos: miedos a perder, a no ser amados y de sus creencias de no valgo, soy poca cosa, etc.
- **Espacio NO ES "Dar el Avionazo"**: "Dar el avión" es tanto como tachar a alguien de loco y no hacerle caso. Todo esto es una invalidación a la otra persona (es también una no confrontación a un botón).
- **Espacio NO ES "Me Vale"**.

COMO SE LOGRA EL ESPACIO.

El Espacio es tu naturaleza básica. No es tanto que creas el Espacio, sino que dejas de crear su opuesto: la resistencia y las activaciones. Sin embargo, habiéndolo perdido la mayoría de la humanidad, hay que restaurarlo, recrearlo.

El Espacio, como la Responsabilidad, es algo que el Ser crea desde la nada sencillamente por decidir hacerlo. Al tomar responsabilidad por su mente y sus emociones, el Ser se mueve de efecto a causa de sus energías. Al ser causa, puede decidir crear Espacio en su mente y emociones, en vez de resistencia.

Restaurar tu ESPACIO no se logra del día a la noche. Lleva tiempo y trabajo por parte del Ser. Además, el Espacio y su comprensión es infinito: nunca se logra agotar su entendimiento o sus aplicaciones. Date Espacio por estar en el camino del aprendizaje y no te invalides por fallas de Espacio. Verás mucho más sobre Espacio en cursos avanzados.

Introducción al Concepto de Opiniones.

Las emociones son energías densas y pesadas, fácilmente perceptibles. Las energías mentales son ligeras, más sutiles, y requieren más discernimiento que el cubierto en el curso. Sin embargo, las energías mentales determinan las energías emocionales. Para comprender plenamente la naturaleza de las activaciones, debemos echar una ojeada a una de las formas en que opera la mente.

Tenemos cientos, probablemente miles de programas. Si tenemos que eliminar todos nuestros programas para detener los conflictos entre ellos y el mundo externo (la secuencia Botón-Programa-Activación), y por lo tanto eliminar nuestras activaciones e infelicidad, nos enfrentamos a una tarea muy difícil. Afortunadamente, existe una pieza de sabiduría cuya comprensión y aplicación; puede hacerle corto circuito a los efectos negativos de los programas.

La mayoría de la gente cree que lo "malo" existe en el mundo externo, que es una característica inherente de los objetos o las personas. Están en total inconsciencia que ellos crean lo "malo", lo proyectan en lo externo y entonces niegan responsabilidad por estas acciones. Veamos como se da este proceso.

Opinión: Es una determinación o juicio, en la polaridad de bueno-malo, creada sobre una cosa u objeto (físico o psíquico).

Invalidación: Es una opinión de malo. Es decidir que alguna cosa no es válida como es. Es determinar que alguna cosa es mala, que está mal, que no debe ser como es. Observa que una invalidación es una decisión, una determinación, una creación de la persona invalidando.

Etiqueta: Es un nombre frecuentemente invalidatorio para una clase de objetos o personas. Ejemplos: indio, negro, egoísta, estúpido, etc. Etiquetar acarrea inherentemente todos los efectos negativos de las opiniones de "malo" (otro de los efectos negativos de etiquetar es que no nos permite tratar a la gente tal como es).

La secuencia BPA se inicia con una opinión sutil. Primero tú tienes un programa mental, luego; cuando aparece un botón en el mundo externo, **instantáneamente haces el juicio de que lo que ocurre en el mundo externo va en contra del programa que tienes, y haces la creación de que el botón es malo.** Dado que lo externo es malo, debe ser resistido, cambiado, destruido y la persona genera energía negativa.

El Psican no está resistiendo al botón en sí mismo, sino a la idea de que el botón sea "malo". Lo "malo" no existe de forma innata en el botón. El Psican lo ha colocado ahí. La asignación de "malo" a las cosas del mundo externo son actos de decisión, de voluntad, de creación del Psican. Esta forma de crear la opinión de "malo" es llamada INVALIDACIÓN.

Como hemos dicho, tenemos cientos sino es que miles de programas. Mientras no comprendas la naturaleza de los programas, opiniones y la secuencia BPA, tú vas a estar al efecto de tu mente e inconscientemente crearás experiencias negativas de todo tipo. Aunque es posible descrear tus programas uno por uno, el camino rápido para romper la cadena de efectos negativos es dejar de generar opiniones.

Que percibas al objeto según tus opiniones no significa que el objeto sea así, las opiniones no son el objeto en sí mismo. Ellas son etiquetas agregadas a los objetos. Las invalidaciones deben ser uno de los blancos principales a manejar en cualquier programa de desarrollo del Ser. Su eliminación es el camino más efectivo para eliminar la generación de energía negativa y en consecuencia la infelicidad.