

Peter Belohlavek

Yo, Minero



El libro de la Cooperación
(Un abordaje Unicista)

Yo, Minero
El libro de la Cooperación
(Un abordaje Unicista)

Peter Belohlavek

Yo, Minero

El libro de la Cooperación
(Un abordaje Unicista)

Peter Belohlavek

Yo, minero : el libro de la cooperación - 1a ed. - Buenos Aires : Blue Eagle Group, 2006.

216 p. ; 21x15 cm.

ISBN 987-1223-46-3

1. Antropología Unicista. I. Título
CDD 306

ISBN-10: 987-1223-46-3

ISBN-13: 978-987-1223-46-6

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723

Prohibida la reproducción parcial o total de este libro, su tratamiento informático y la transmisión por cualquier forma o medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro, por copia, u otros medios sin el permiso previo y por escrito del titular del copyright. La utilización de los conceptos contenidos en este libro obliga a citar la fuente.

*.....el hombre común hace;
se eleva cuando hace lo que ama;
se eleva aún más cuando hace lo que ama y ama lo que hace.....*

Índice

Prólogo.....	11
Historia	12
Todos somos mineros	13
El finder	14
El geólogo.....	15
El organizador.....	16
El minero propiamente dicho.....	17
Minería = Riesgo	18
La Cooperación.....	19
Una moraleja para compartir	20
Enseñanzas.....	21
La Ruptura	23
La Ofensa.....	31
Compartir.....	40
El Abandono	46
Los Idénticos.....	54
La Disputa.....	60
Las Diferencias	66
Los Espejos.....	72
La Disculpa.....	78
El Perdón	86
La Aceptación.....	92
La Reparación.....	100
La Reflexión	106
La Responsabilidad.....	114
El Liderazgo.....	122
El Dirigente.....	128
La Soledad	136
El Poder	144
El No-Poder	150
Hacer.....	156
Los Caminos	164
El Principio y el Fin.....	170

La Vida Interior 176
La Armonía 182
Un Acertijo: “Nosotros” 188
Anexo: La Ética de la Cooperación 196
Acerca del autor 208
Principales obras del autor publicadas en español..... 214

Prólogo

Este es un libro sobre los mineros, en realidad sobre un minero en particular. Por una cuestión de reserva, solicitada, no figura su nombre.

Un minero es un individuo que hace de algo sólido e inerte, algo sólido pero valioso. Para transformar lo muerto en algo valioso se necesitan tres pasos:

-Encontrarlo

-Extraerlo

-Transformarlo

Para ello se necesita mucha energía. Cada vez que se necesita dar “vida a lo muerto” se requiere un muy alto nivel de energía.

Esta acción implica necesariamente una situación de riesgo. Este riesgo genera naturalmente un espíritu de cuerpo que es la base de la comunidad minera.

La comunidad minera a su vez se sostiene en un sentido de cooperación que es el camino natural del hombre cuando tiene que enfrentar situaciones adversas, difíciles o riesgosas.

Historia

Durante muchísimos años la minería tuvo que ver con trabajo de esclavos, indígenas, inmigrantes y convictos. Este hecho le dio a la minería un sentido particular, único en el mundo que desde esos viejos tiempos no cambió más.

Desde los esclavos hasta el minero continuo, el minero se caracterizó por un atributo particular que lo hace especial y diferente: la cooperación.

Basta imaginarse los riesgos físicos que corrían los mineros en la antigüedad, así como los peligros de enfermedad y mala alimentación a la que se veían expuestos para comprender que la única forma de sobrevivir era cooperando entre ellos.

Todos somos mineros

Cada vez que buscamos algo, y lo construimos a partir de una “nada” sólida actuamos como mineros. Quién no lo ha hecho. Pero no es lo mismo hacerlo una vez que hacerlo en forma continua durante toda la vida.

Comprender la minería es comprender el concepto de alquimia, pero racional. La minería es una alquimia que no se hace con magia sino con esfuerzo.

La transformación de piedra en llama, la transformación de piedra en cobre, la transformación de piedra en hierro son acciones muy diferentes a las que hacen los hombres de las industrias manufactureras.

Esto hace del minero un hombre único.

Si los tuviéramos que clasificar diríamos que existen cuatro tipos diferentes

- a) El “finder” o buscador
- b) El geólogo
- c) El organizador
- d) El minero propiamente dicho

El finder

El finder es un individuo volcado a explorar, descubrir, encontrar y dejar a otros para que lo exploten.

Es un emprendedor de la minería cuyo placer está en encontrar y luego volver a empezar, para buscar más. Es un revolver de problemas antes que un operador.

Utiliza fundamentalmente su intuición y su energía. En su rol negativo es un “vendedor de humo”.

El geólogo

El geólogo es un individuo analítico que puede cumplir la función de geólogo propiamente dicha o la función de técnico-analítico.

Su placer está en analizar hasta en el más pequeño detalle una situación y encontrar las variables que determinan su funcionamiento.

Es un hombre que, pareciendo trabajar en el plano de lo concreto, trabaja en el plano de las ideas. Su disfuncionalidad se da cuando se vuelca a las utopías.

El organizador

El organizador es un individuo que ve la mina como un sistema que debe funcionar.

El organizador es un hacedor que estructura partes en función de un resultado predefinido.

Es el individuo que lidera las minas y hace que éstas den resultados para sus integrantes. Tiende a estar muy orientado al liderazgo y en las circunstancias negativas se torna autoritario.

El minero propiamente dicho

El minero propiamente dicho es quien todos los días, de todas las semanas, de todos los meses, de todos los años, busca lo valioso dentro de lo inerte.

Su actividad es lograr que todos los días las “cosas” funcionen y que usándolas se logre extraer lo valioso que está dentro de lo disvalioso.

Su placer está en la satisfacción de la misión cumplida. Su disfuncionalidad se da cuando excede el nivel de esfuerzo en función del resultado que se logra.

Minería = Riesgo

La minería fue, es y será una actividad de riesgo. Así fue establecido en los tiempos pasados y está establecido en el presente.

El riesgo es natural a toda situación donde se “somete” a la naturaleza. No siempre se puede predecir su reacción. Por lo tanto, donde hay riesgo hay “espíritu de cuerpo”, y donde hay espíritu de cuerpo hay cooperación.

La Cooperación

La cooperación es un concepto que integra la capacidad de compartir un espacio vital con la existencia de un conflicto de evolución que busca mejorar una situación en el marco de un vínculo fuerte, que puede tildarse de amor.

Denominamos amor al vínculo donde se da antes de recibir, pero no por conveniencia sino espontáneamente.

En la minería se tiende a construir entornos cooperativos para lo cual el individuo necesita:

- 1) Compartir los éxitos de los demás.**
- 2) Cumplir y hacer cumplir en tiempo y forma los compromisos**
- 3) Confiar en sí mismo**
- 4) Ser predecible, confiable y seguro**
- 5) Respetar y hacerse respetar**
- 6) Establecer complementariedades**
- 7) Manejar las reglas de la diplomacia**
- 8) Ampliar el espacio vital común**
- 9) Establecer vínculos funcionales y personales fuertes**

En síntesis:

Cooperar es compartir lo que los demás necesitan.

Una moraleja para compartir

Antes de transcribir la historia del minero quisiéramos contar una pequeña moraleja que se cuenta en Lusaka, relacionada con las minas de cobre de Zambia.

“Había una vez una manada de cebras cuyas hembras acababan de tener cría. Entre otras habían nacido cuatro cebras, tres hembras y un macho, que muy pronto hicieron amistad y se dedicaban a jugar mientras la manada de adultos las protegía.

Las madres siempre les decían que tuvieran cuidado con los peligros de la selva. Pero los pequeños eran muy traviosos, aunque muy inteligentes. Decidieron jugar siempre en grupos de cuatro mostrando sus cuartos traseros a los cuatro vientos.

Habían descubierto que quien estaba enfrente siempre veía lo que uno no veía por estar de espaldas. De esta manera, cooperando, sentían que podían ver los peligros que los podían acechar.

Con el tiempo tomaron coraje y cada vez jugaban más lejos de la manada. Hasta que decidieron jugar en la selva.

Luego de varios días de jugar, un día, estaban en pleno juego cuando se acercó un león. El machito, por cuyo frente se acercaba el león, lo vio pero no dijo nada, ya que nunca había visto a un león.

El león se acercó y con un par de zarpazos mató a las cuatro cebritas y se las comió.”

Enseñanzas

De esta historia se pueden tomar al menos tres enseñanzas:

- 1) La cooperación no es juego de niños.
- 2) Con buenas intenciones no alcanza para cooperar, hace falta tener conocimiento de la realidad.
- 3) Cuando hay enemigos poderosos hay que saber si cooperar en grupo es suficiente o hace falta una manada.

Aquí comienza la historia del Minero, que incluye las cartas del minero a su hijo y a continuación de cada una de ellas las “fotocopias” que le envió.

La Ruptura

Querido Mat:

Lamento lo ocurrido. Tú sabes lo que me duele. Tu madre y yo no te veíamos hace muchos meses y contábamos los días que faltaban para tu llegada, en vacaciones, para las fiestas de fin de año.

Te sigo escribiendo a mano y no en esa "infame" computadora que hay en los sitios de Internet porque es el hábito que adquirí cuando era maestro antes de volver a la actividad de mi padre.

Estoy leyendo un libro que me resulta muy interesante. Te fotocopio alguna de sus partes, que me gustaría compartir contigo y discutir por carta.

Te comento que mis amigos se han "enfriado" (disculpa que use comillas, tu sabes que es un viejo mal hábito). Tus antiguos compañeros de juego, que antes pasaban a saludar, no han pasado desde que volviste a tu facultad.

En esta primer parte se cuentan cosas que comparto. Léelo, es muy corto, y coméntame. Se que "sólo" soy un minero y que tu estudias física nuclear en la Universidad y que hace mucho que no te puedo seguir. Pero pruébalo.

Te quiere mucho

Tu padre

PD: Te felicito por seguir con la beca. Yo no hubiera podido pagarte los estudios.

El Equipo

Producir es un trabajo en equipo. Este trabajo en equipo implica un manejo acabado de las relaciones humanas. Cuando el equipo funciona en forma disfuncional la institución pasa a estar en peligro.

Por más que la decisión final que proponga un equipo esté en manos del dirigente que tiene el veto sobre la propuesta, el funcionamiento del equipo es el que determina en gran medida la calidad de las decisiones que se proponen.

Cuando un equipo se conforma en una empresa necesita ser solidario entre sí y subordinar sus intereses personales a los de la institución. El grupo es una institución intermedia que lleva a la institución a su destino.

Es frecuente en culturas subdesarrolladas que los equipos que analizan acciones tiendan a establecerlas en función de las creencias de su líder. En ese caso las instituciones están en peligro o en realidad no existen más que como conjunto de individuos en pos de un objetivo temporal.

Los equipos necesitan trabajar en armonía. Armonía que incluye el disenso más absoluto así como la búsqueda de consenso cuando de la realidad se trata.

La realidad es una sola pero hay muchos puntos de vista sobre ella. El objetivo de un equipo es lograr que la realidad, ambigua y escurridiza, se plasme en la base de las decisiones que el grupo necesita tomar sobre ella.

No hay forma más efectiva de planificar que la de tener un grupo de colaboradores que se integren en un equipo y en un proceso de trabajo, que implica una modelación de la realidad y desarrollen alternativas de acción de acuerdo a diferentes objetivos a lograr.

Para ser integrante de un equipo se requiere estar habituado al manejo conceptual, tener una gran capacidad para compartir y saber tender puentes de disculpas cuando los conflictos internos del grupo exceden la capacidad de funcionamiento operativo.

El equipo que no se conforme con integrantes que hacen de la humildad un culto no será un grupo de “Estado Mayor” y sólo podrá ser un equipo de análisis de la realidad.

Cuando la búsqueda de la realidad y de las acciones alternativas sobre ella se hagan “imposibles”, la capacidad de mirar a través de los ojos de los demás llevará a las soluciones buscadas. Por ello el compartir sin egoísmos es la base del trabajo grupal.

Cada integrante ve lo que puede ver. Todos los integrantes “ven” o la totalidad o una parte del “campo” sobre el cual se está actuando. Cuando lo aprehenden en su totalidad tanto en amplitud como en profundidad, el equipo permite evitar falacias en las inferencias lógicas de las decisiones que se toman. Cuando lo ven en forma parcial los integrantes se complementan en el “armado” del campo total. Por ello es fundamental la integración de los equipos con personas que tengan diferentes estilos y diferentes tipos de pensamiento.

La Ofensa

Querido Mat:

No quise provocarte. No lo tomes así. Si sólo vas a aceptar a todos los que piensan como tú el mundo se te va a achicar al tamaño de una persona, tú.

No te ofendas, porque sólo la verdad ofende.

Tu madre y yo hemos quedado solos, pero no porque te fuiste a estudiar, sino porque hubo una voz que corrió en el pueblo diciendo que nosotros despreciamos la vida que llevamos. Y la prueba parece haber sido tú.

¿Qué les has dicho a tus amigos cuando estuviste de vacaciones?

Si crees que eres mejor persona porque no te puedo seguir por tus conocimientos, estás equivocado.

Eres mejor persona porque sí te puedo seguir. Por eso te admiro. ¿Por qué no averiguas qué pasó entre tus amigos?

Te mando unas fotocopias que te pueden servir.

Fotocopia para Mat

Te quiere mucho

Tu padre

Compartir

Compartir es repartir en partes iguales o proporcionadas. Participar con otro en alguna acción. Toda acción grupal implica por lo tanto compartir. Hay culturas más participativas y menos. Cuanto más participativa es una cultura tanto mayor es su capacidad para compartir. Cuanto más autoritarias son las culturas menos posibilidades hay de compartir en los procesos grupales.

Naturalmente los hombres comparten. Lo hacen a partir de su instinto gregario que los lleva a integrarse para adaptarse mejor al medio. Este instinto gregario es el motor del compartir, implica una pulsión a compartir intrínseca al hombre.

Compartir implica respetar al otro, como par o como impar. Uno comparte en forma natural entre pares. Entre impares compartir es menos natural ya que lo gregario pasa a estar filtrado por relaciones sociales que desequilibran la propensión a compartir.

Entre impares el compartir debe nacer de la instancia impar superior. El de “arriba” tiene que comenzar a ejercer la acción de compartir. A eso se denomina nobleza.

Hay diferentes situaciones para compartir que establecen caminos distintos. Puede que las personas que compartan sean complementarias, idénticas, suplementarias o distintas.

Las relaciones entre éstas pueden ser horizontales o verticales lo que implica diferentes formas de compartir.

Por otro lado, se puede compartir para hacer, para vivir o para disfrutar. En los tres casos surgen diferencias notorias sobre lo que es posible o no compartir.

Compartir es un acto natural de los hombres adaptados al medio. Es un acto socialmente impuesto para los marginales. Para los marginales compartir es sinónimo de complacer al otro a costo de sí mismo. En las culturas marginales compartir se hace disfuncional a los miembros de la comunidad y se espera de la elite o de los gobiernos.

Por ello veremos que en las culturas marginales sólo los miembros del establishment están habilitados legítimamente para hacer acciones comunitarias que son la forma de compartir cuando las relaciones no son horizontales.

Compartir es un acto de madurez. Cuando se hace sin adaptación al medio en el cual uno actúa, genera una relación de dependencia con el que comparte.

El contexto en que se comparte

Existen diferentes formas de compartir en función de los integrantes de un equipo y la función del equipo.

Compartir

Querido Mat:

Veo que todavía no tienes pistas. No te preocupes, alguno de tus amigos te va a contestar tus cartas. ¡Fuerza!

No, no estoy enojado. Estaba triste pero se "nos" está pasando. La vida es un sube y baja. Ya volveremos a subir.

Te mando un corto comentario sobre el problema que tienes con tus amigos.

Te sugiero no mezclar disfrutar con trabajar. Y estudiar es un trabajo que sólo disfruta el que lo hace. Para los demás es sólo un trabajo.

Te quiere

Tu padre

Compartir para hacer

Es la modalidad habitual en los medios de trabajo. Implica que el elemento que se comparte es la acción con valor agregado. Cuando se busca hacer sin que se obtenga valor agregado, lo categorizamos como compartir para disfrutar. Apropiarse de valor es una forma de disfrute.

Compartir para disfrutar

Para compartir el disfrute hay muchas menos dificultades que para compartir la acción con valor agregado. El disfrute es la etapa de la acción humana donde la persona da rienda suelta a sus deseos y con ello satisface sus necesidades individuales. El disfrute toma muchas formas y la que vamos a evaluar aquí es la que tiene que ver con el compartir.

En el disfrute no existen las jerarquías, por lo tanto toda relación jerárquica preexistente se pierde.

El Abandono

Querido Mat:

¿Todavía sin noticias? ¡Qué lástima!

Pero no te preocupes, sólo pasó poco más de un mes. Me alegro que ya sientas que "la arruinaste". Pero si te preocupas no puedes ocuparte. Es la hora de pensar en acciones.

Te mando unas fotocopias sobre lo que es la complementariedad. Simplemente piensa en tu novia que dejaste aquí.

Seguramente has roto la complementariedad con tus amigos. Seguramente habrás necesitado hacerlo para comenzar un nuevo camino. Probablemente aún puedas repararlo.

Te quiere

Tu padre

PD: Parece que Tina te sigue esperando. No parece estar saliendo con nadie.

Compartir entre complementarios

Cuando los que comparten son complementarios es porque uno tiene lo que el otro necesita y viceversa. Esta complementariedad está siempre en movimiento ya que con el solo hecho de proveer lo que uno dispone la otra parte se enriquece. Este enriquecimiento, cuando no es mutuo, produce en el largo plazo la pérdida de la complementariedad.

Se comparte el proyecto en común entre los complementarios. Este proyecto puede ser un proyecto de tracto sucesivo, es decir que va evolucionando en el tiempo sin tener un fin previsto, o ser de fin previsto.

Cuando el proyecto es con un fin previsto, el compartir resulta una acción natural y espontánea. Cuando el proyecto no tiene fin, requiere una alta capacidad de transacción para establecer permanentemente nuevos vínculos que se van renovando en el tiempo. No hay complementariedad que dure por sí misma, sino que requiere la acción de las partes.

Cuando la relación es horizontal la complementariedad es natural. Cuando la complementariedad es entre impares se torna conflictiva ya que es natural que no se perciba una relación complementaria sino implícitamente una relación cliente-proveedor.

Es decir que cuando las relaciones son verticales se requiere, para mantener un compartir entre las partes, que la persona que está en un escalón superior baje al inferior para el mantenimiento de la complementariedad.

Estas bajadas son transitorias y cuando se vuelve al estado anterior de jerarquía, la complementariedad se pierde. Sólo se puede mantener en el tiempo cuando están separados los roles que se complementan con los que se jerarquizan. Requiere un alto nivel de humildad del que cede su jerarquía.

Disfrute entre complementarios

Existe disfrute entre complementarios cuando entre las partes existe una relación directa con el placer que uno produce en el otro y viceversa. Para que haya disfrute entre complementarios basta con que uno se ocupe del disfrute del otro. Cuando ello se logra la complementariedad se transforma en armonía una vez que se logró el disfrute del otro.

Cuando, habiendo complementariedad para el disfrute, cada cual se ocupa de sí mismo, la relación se degrada. Esta degradación lleva a la relación a romperse o relajarse. En ambos casos se termina en un comportamiento individualista donde no se comparte nada.

Cuando se logra compartir entre complementarios se alcanza el máximo nivel de sinergia.

Los Idénticos

Querido Mat:

¿Así que te escribió Tina? ¡Que suerte!

No comentes nada, pero sé que tu madre estuvo hablando con ella. Qué hablaron no sé pero es cosa de mujeres". Tal vez sea un comienzo.

Creo que el nuevo camino que sigues te ha hecho confundir "lo complementario con lo idéntico".

No te confundas con los "idénticos". En alguna medida son enemigos. Con idénticos sólo puedes compartir instantes. Es muy divertido pero muy picante.

Te quiere

Tu padre

PD: Te felicito por las notas. ¡Ese es mi muchacho!

Compartir entre idénticos

Aun cuando no hay personas idénticas podemos decir que existen frecuentemente relaciones entre personas que tienen los mismos atributos para una acción definida. Cuando se tienen los mismos atributos las personas están naturalmente en competencia. Para que se pueda compartir una acción cuando se está en competencia es necesario “hacer algo en común”.

Cuando además hay una relación vertical entre las partes la dificultad se acrecienta, sobre todo en las culturas que hacen de la autoafirmación, del dar testimonio, una virtud. Las relaciones verticales entre idénticos hacen que la relación de compartir se transforme en una acción donde el resultado es proporcional al nivel de poder de cada uno.

Disfrute entre idénticos

Para “disfrutar entre idénticos” se necesita encontrar un elemento de placer externo a las partes que permita compartir un disfrute. Cuando ello se logra, y durante el tiempo que este elemento esté, se logrará compartir el disfrute entre las partes. Cuando el elemento externo no está, el disfrute podrá ser espiritual o perverso. Cuando es espiritual se habrá alcanzado una comunión metafísica que podrá ser estable. Cuando es perverso es que se habrá encontrado una complementariedad artificial que lleva a la degradación individual y/o colectiva.

La Disputa

Querido Mat:

Te felicito. ¡Cuánto me alegra que Ricky te haya escrito! Es una buena señal. Es el líder del grupo que dejaste.

Vinieron los Richmann a casa. El tiempo pasa y tu madre actúa. Me alegra que tu también estés actuando.

En cuanto a mí, parece que soy el minero cronista, el que escribe la historia y en un pedazo (sólo un pedacito) la escribe a otros.

Recuerda que con Ricky eran "suplementarios". Ambos eran líderes pero con proyectos distintos. Si lo respetas, te respetará.

Encontré las fotocopias justas para la ocasión.

Te quiere

Tu padre

Compartir entre suplementarios

Los suplementarios son individuos con las mismas características pero proyectos en común diferentes. Compiten totalmente entre sí. Un conjunto de estrellas organizadas en un equipo es un grupo de suplementarios.

Sólo es posible lograr que haya sinergia cuando se logra que un proyecto común de orden superior los integre para lo cual, durante el tiempo que dure, las partes abandonan sus proyectos encontrados y funcionan como idénticos, con las dificultades que los iguales tienen.

Cuando la relación entre suplementarios es jerárquica, el proyecto del superior absorbe al proyecto del inferior. Allí, el compartir resulta de la obligación del inferior de seguir al superior.

Disfrute entre suplementarios

Cuando dos personas son suplementarias se requiere un proyecto de disfrute de orden superior al que cada cual por su estructura trae. Estos disfrutes tienden a generar explosiones con mucha energía y resultados poco previsibles. No hay forma de generar una complementariedad no perversa entre suplementarios.

Las Diferencias

Querido Mat:

Estoy de acuerdo con tus comentarios. Todo es relativo, diría alguien. Yo diría que todo es "funcional" a algo; parecido, pero distinto.

No te preocupes, el tiempo restaña todas las heridas emocionales de las personas de bien. Si no se curan es porque, o el daño fue inmenso o no son personas de bien.

En ambos casos creo que hay que darlas por perdidas.

A las personas las puedes distinguir por como se miran en el espejo. Si necesitan verse de determinada manera son como la madrastra de Blancanieves. Te darán una manzana envenenada.

Pero los distintos no son malas personas. Sólo son distintos.

Te recomiendo descubrir lo que hay de distinto entre tú y yo. Ambos creceremos.

Van fotocopias...

Te quiere

Tu padre

Compartir entre distintos

Entre distintos se pueden compartir intereses transitorios por un trayecto que se deba recorrer en forma conjunta. No hay posibilidades de lograr que distintos compartan ya que en realidad no están agrupados sino amontonados entre sí. Para lograr que haya un compartir entre distintos hay que lograr que los mismos encuentren en sus esencias los elementos en común, complementarios o antitéticos. Cuando ello se logra los distintos dejan de funcionar como tales y pasan a actuar como los elementos comunes que encontraron entre sí.

Disfrute entre distintos

El disfrute entre distintos es precario. Está basado en una relación transitoria donde un elemento de disfrute externo, temporal, une a los distintos. Funciona mientras el elemento externo tenga el poder de hacer que disfruten en forma natural.

Los distintos en realidad no comparten el disfrute sino se acompañan en él.

Los Espejos

Querido Mat:

Bueno, bueno, bueno. No necesitabas marcar todo lo que tenemos de distinto. Parece que eres hijo de otro padre.

Quisiera que lo revises. O tú, o yo, nos estamos mirando en el espejo de la madrastra de Blancanieves.

No olvides que la familia no se tiene, se construye. Lo que hay es un vínculo sanguíneo, pero sólo hay familia por lo que hacemos para que la haya.

Te mando una "aplanadora de espejos".

Te quiere, a pesar de todo lo que parece que no tiene,

Tu padre

La armonía en el equipo

El compartir tiene una dificultad intrínseca a los hombres. Muchas veces uno desconoce lo que el otro estaba necesitando y por ello su acción produce daño en el otro. Es irrelevante si el individuo tuvo o no, intención consciente de dañar al prójimo. El daño se mide por el resultado y no por la intención del que actuó.

Cuando uno busca algo más que compartir una situación incidental y apunta a compartir en forma integral, la reparación es el camino natural para compensar los daños que uno produce al vínculo con el otro.

Las acciones funcionales a los vínculos generan un fortalecimiento del mismo. Las acciones disfuncionales producen un debilitamiento del mismo hasta tornarlo vacío. Una institución se establece sobre la base de vínculos predominantemente integrales que incluyen elementos estructurales e incidentales.

La posibilidad de que no haya acciones disfuncionales es nula. Por lo tanto la reparación de las acciones disfuncionales es la base para mantener vínculos estables. Quienes no manejan la disculpa establecen naturalmente vínculos incidentales porque hacen que las relaciones se establezcan por conflicto y entre personas que actúan cada vez más como distintos.

Para establecer el efecto funcional o disfuncional de una acción basta con percibir sus efectos sobre el otro y empáticamente poder pensar como él.

La Disculpa

Querido Mat:

Sé que hace tiempo que no te escribo. Recibí tus últimas tres cartas. Seguramente me sentí molesto por lo que habías escrito. Si me ofendí fue porque era cierto y siendo cierto necesité asumirlo.

Discúlpame. Sólo soy un hombre en este mundo.

Sé también que te escribiste con tu madre, me hizo algunos comentarios por lo que sé que te va bien.

En este bajón me ayudó el material que te fotocopio.

Te quiere

Tu padre

PD: Discúlpame, ya se me pasará.

La Disculpa

La disculpa es el acto donde dos personas cuyo vínculo ha sido lesionado por uno de ellos reparan la relación a partir del pedido de perdón del actor de la acción y la aceptación del individuo afectado.

El intento por mantener vínculos que han sido rotos comienza con un pedido de perdón y termina con una reparación, en la cual el individuo repara el daño hecho y la otra parte acepta la reparación del mismo.

La disculpa de un individuo ubicado en el nivel superior implica una humildad que requiere ser comprendida como tal, sino produce un daño superior al infligido con anterioridad.

Quien, ante un daño ocasionado no pide disculpas se plantea en un nivel superior de infalibilidad respecto de la otra persona. Si lo tiene, es aceptable. Si no lo tiene, produce una lesión que impide compartir acciones en común.

Cuando ante un pedido de disculpas la otra parte no acepta las mismas, el pedido genera un sometimiento del que pide perdón ante la otra persona. La relación deja allí de ser horizontal y se produce lo que está descripto en el párrafo anterior.

Cuando hay hechos disfuncionales que se repiten, las disculpas carecen de sentido.

Disculparse implica aprender del error. Cuando el error se repite, la disculpa es una manipulación para lograr los propios objetivos.

La disculpa donde hay aprendizaje enriquece la relación de las partes y hace que se comparta cada vez más y mejor.

Etapas de la disculpa

La reparación, el perdón y la aceptación son los sub-conceptos que definen a la disculpa.

El Perdón

Hola Mat:

Me alegró saber que tus amigos te han escrito. El tiempo y el trabajo que hiciste ayudaron. Aquí todo fue normalizándose. Ya recuperamos la mitad de nuestros amigos.

El grupo de "los ocho" todavía no me quiere. Pero ahora sé que pasará, porque yo sí los quiero.

Ya me siento un plagiador. Creí que repartiendo entre los amigos las fotocopias que te mandaba a tí, todo iba a mejorar. Pero en realidad la que descubrió el camino fue tu madre.

Es una "máquina" en las relaciones.

Un abrazo y algunas fotocopias "calientes".

Te quiere

Tu padre

El Perdón

La culpa

Para que haya disculpa tiene que haber sentimiento de culpa por parte del que hizo una acción disfuncional. Este sentimiento de culpa, cuya existencia lesiona la posibilidad de compartir, es el punto de partida para la disculpa. Cuando una culpa no queda liberada el hombre tiende a alejarse del objeto que le recuerda su sentimiento.

Para que la culpa sea funcional tiene que implicar el conocimiento de lo que se debió haber hecho en lugar de lo que se hizo.

Necesidad de reparar

La necesidad de reparar es un sentimiento propio del que hizo un daño. Cuando hay necesidad de reparar es porque hay posibilidad de hacerlo. Cuando uno hizo un daño irreparable generalmente la culpa se libera por la venganza por acción u omisión de la otra parte, quedando el vínculo irremediabilmente dañado.

La necesidad de reparar implica estar dispuesto a pagar el costo. Este costo tiene aspectos objetivos y/o subjetivos.

La disculpa

La disculpa es el acto en el cual una persona explícitamente pide perdón a la otra parte por una acción que hizo un daño. Cuando la persona pide disculpas espontáneamente, entonces la disculpa vale. Cuando lo hace porque la otra persona le informa del daño hecho, la disculpa no vale porque no había conciencia de culpa.

Sólo las personas superiores pueden disculparse. Las personas inferiores no se disculpan ya que no tienen cabal conciencia de sus actos. La diferencia entre una persona superior y una inferior está en el nivel de conciencia que tiene de sus actos.

La Aceptación

Querido Mat:

Felicitaciones por los estudios y porque tus disculpas funcionaron. Conmigo no tenías porqué disculparte porque los que debían disculparse con nosotros eran nuestros amigos.

Si alguien tiene un problema no tiene porqué haber revancha con su familia.

Je! Je! Je! No saben lo laboriosa que es tu madre. Ya caerán. Tengo preparada la "trampa" de la aceptación de la disculpa.

Te mando las fotocopias de alguien que evidentemente pasó por esto.

Te quiere

Tu padre

La Aceptación

La restauración

Los daños hechos son irreparables. No se puede volver al estado anterior. Sólo se puede restaurar. La restauración de los hechos es lo que permite al individuo que sufrió el daño comenzar a aceptarlo. No hay disculpa sin restauración. Implica que un hombre repara y el otro permite que reparen.

Para que la restauración sea posible tiene que tener un objetivo superior al simple efecto de reparar algo dañado.

Bien común

El elemento que permite aceptar una disculpa una vez que se ha dado muestra del interés en restaurar es el hecho que haya un bien común que justifique el esfuerzo de encontrar un puente ante una ofensa.

Ese bien común tiene que ser de un orden tan superior que lleve a los individuos a subordinar el incidente negativo al objetivo común que ambos tienen. Cuando este bien común no existe la disculpa es un acto protocolar para mantener un vínculo social distante.

Aceptación del arrepentimiento

El arrepentimiento en un acto que lesionó un vínculo sólo funciona cuando existe y la otra parte lo acepta genuinamente. Cuando la aceptación del arrepentimiento no es tal habrá venganza posterior al acto. Esta falta de aceptación del arrepentimiento impide un desarrollo del vínculo estable tornándolo de conveniencia mutua. En esta conveniencia las municiones para la negociación son, entre otros, los arrepentimientos no aceptados.

En las relaciones donde se comparten genuinamente cosas los arrepentimientos “verdaderos” no aceptados en forma genuina lesionan el vínculo y con el tiempo lo vacían.

La Reparación

Querido Mat:

Suerte para ti, y me alegro que vengas de visita.

Sólo tengo un problema. Tú sabes que escribo poco, pero es más que lo que hablo. Personalmente me comunico más con el cuerpo que con la palabra.

Te mando unas ideas que me "arruinaron" la vida. Sabrás a qué me refiero cuando las leas.

Te quiere

Tu padre

La Reparación

La acción del arrepentimiento

El arrepentimiento requiere una iniciativa para su acción. Requiere una genuina toma de conciencia de que el error u acción disfuncional cometida no se repetirá nunca más. Cuando ello no ocurre el arrepentimiento no es genuino y la culpa sigue actuando en un proceso de auto-castigo del individuo.

En las culturas de bajo nivel de desarrollo se establecen rituales que evitan la liberación de las culpas. De esta manera se evita que la cultura encuentre sus propios caminos de crecimiento.

El subdesarrollo necesita mucha gente culpable de algo para poder ser dominada.

La acción de bien común

La disculpa tiene por objetivo reparar un bien común que fue dañado. La acción de bien común es la que intenta reparar el daño hecho en el vínculo que unía las dos partes.

Cuando la acción se establece en forma funcional al bien común el vínculo mejora.

El nuevo bien común nunca será el mismo que antes. Cuando la disculpa es adecuada, la relación que se establece es estructuralmente más fuerte que la anterior.

La sustitución

La reparación se materializa en la sustitución del elemento dañado. Esta reparación implica en realidad una sustitución por otro elemento, ya que nunca volverá a ser el mismo, sea porque la reparación se percibe, o porque la reparación no es posible y requiere una sustitución.

Cuando se cumplieron los pasos previos la sustitución es el broche final de una disculpa, que implicó desde una acción de liberación de la culpa por parte del agresor hasta una liberación del resentimiento de parte del agredido.

La Reflexión

Querido Mat:

Volvió el cronista. No se rinde.

Me alegró sobremanera la fiesta de despedida que te hicieron tus amigos.

Sólo quiero influir un poco más en tu vida. Pero sólo si me lo permites.

Para ello, aunque te dediques a la física nuclear, te recomiendo el camino de la reflexión. Te permite llegar al fondo de las cosas.

Así evitaras explosiones nucleares como la que ocurrió en tus vacaciones anteriores.

Es un camino lleno de espejos. Ah, no olvides que el ruido de las acciones impide oír el sonido de las palabras.

Te envió espejos en forma de fotocopias.

Te quiere

Tu padre

Reflexión

El mayor problema de un equipo es el riesgo de caer en falacias. Para ello el equipo es la base de la integración de las visiones. Los conflictos en el equipo pueden ser el motor de las falacias.

Las falacias no son errores de razonamiento.

Hasta el desarrollo de la lógica integradora las falacias fueron consideradas errores de razonamiento o fundamentación. Con esta investigación se ha demostrado que las falacias no son errores, son conductas funcionales para afirmar creencias o necesidades.

Las falacias responden a cuatro elementos que las condicionan:

- La capacidad de razonamiento
- La capacidad de relacionarse emocionalmente
- La capacidad de elaborar frustraciones
- El estilo y estereotipo estratégico desde el cual el individuo aborda la realidad

La falacia es una mentira no conciente. Las falacias se sostienen en una ética basada en las intenciones y no en los actos. Por ello es que se encuentran en el mundo culturas a las cuales se las considera poco veraces. Ello ocurre naturalmente cuando la ética de una cultura antepone las intencionalidades a las funcionalidades.

El camino para poder diagnosticar los problemas que surgen en un equipo requiere un proceso de reflexión sin el cual el riesgo de caer en falacias y que el grupo se torne disfuncional es grande.

El desarrollo de un plan de acción requiere un proceso de reflexión que en las culturas occidentales es poco frecuente y en Oriente se confunde con la meditación que tiene otro objetivo. Para ello se requiere una claridad de la meta a lograr, y una alta capacidad de toma de conciencia de lo que ocurre en el medio, lo que implica dejar el ego de lado.

Las proyecciones que todos tenemos se transforman en algo útil. Es el punto de partida para el desarrollo de un plan. La capacidad de introspección que tengamos define qué nivel de manejo estratégico somos capaces de alcanzar.

El hombre madura y en esa maduración va alcanzando niveles superiores de manejo. El análisis conceptual es una metodología que permite catalizar este proceso y asegurar los resultados de las estrategias que se desarrollen.

La reflexión es el camino a seguir para toda estrategia. Estrategia es adaptación al medio. Adaptación implica ser influido pero también influir. Estrategia es el abordaje que utiliza un individuo o una institución para influir en el medio.

La Responsabilidad

Querido Mat:

Me promovieron en el trabajo. Ahora soy "Jefe de Grupo" (así se llama aquí).

No sé si me lo merezco. Nunca lo busqué. Era, y soy, feliz en lo que hago. 25 años de trabajo han dado sus frutos. Tu madre me hizo una fiesta especial con todos nuestros amigos.

Vinieron todos, inclusive los del grupo "de los ocho". ¡Me alegró tanto!

Fue una fiesta sorpresa. Estaba muy cansado del trabajo. Recién ahora, a mi edad, descubrí lo que cansa tener la responsabilidad formal y no sólo el derecho de asumir responsabilidades.

Disculpa que te escriba de mí.

Te mando unas fotocopias que tu madre me leyó la noche de la fiesta cuando nos acostamos.

Te quiere

Tu padre

Libertad, trascendencia y responsabilidad

Estos son los elementos que integrados le dan sentido a lo que los individuos son y hacen. Sólo en el campo de la trascendencia, donde el individuo excede el presente en su obra (dentro de los límites de la responsabilidad que un individuo está en condiciones de asumir) y es capaz de ejercer la libertad interior y exterior, el individuo puede comprender y utilizar conceptos.

Así puede decirse que todos los individuos pueden desarrollar estrategias en aquellos campos donde estos tres elementos actúan.

En lo más profundo, contra estos elementos actúan los elementos inhibidores de la libertad que son:

- El autoritarismo-sumisión
- La destrucción
- La conformidad

Quien maneja relación dominante-dominado no tiene posibilidades de ejercer una vocación dada por su libre elección, sino que actúa lo que según él “conviene”, pero que en realidad es lo que satisface una relación de sumisión. El racionalismo es uno de los pilares que sostiene la relación dominante-dominado.

Para compensar esta sumisión ese individuo desarrolla una acción dominante sobre los demás para que también ellos actúen sometidos a su acción. Ello impide a los individuos reflexionar más allá de sus propias proyecciones.

La destrucción en muchos casos aparece confundida en relaciones de sadomasoquismo, pero en realidad busca sólo destruir el objeto, la persona, la acción, la idea o lo que sea que moleste la auto-percepción de seguridad del individuo. La contracción que ello produce impide la existencia de libertad. La rebeldía, lo contestatario, es la actitud dominante que justifica la destrucción.

La conformidad es el camino de tomar la adaptación al medio dejándose llevar por el mismo. La conformidad hace que el individuo no ejerza su libertad porque en realidad no la tiene.

No hay individuos que tienen libertad y se dejan llevar por el medio con una actitud de conformismo. Los individuos que tienen libertad fluyen con el medio, no se dejan llevar. El individualismo es una de las actitudes básicas que subyacen al conformismo.

El Liderazgo

Querido Mat:

*¡Maldita sea! Disculpa que vuelva a escribir de mí.
Necesito descargar con alguien.*

*Estoy harto de tanto autoritarismo y manipulación.
Ahora me doy cuenta que antes lo aceptaba.*

*Pero bastó que me nombraran jefe para que no lo
aguantara más.*

¡Basta!

*Te mando fotocopias de unos comentarios que ali-
mentaron mi disgusto.*

Te quiere

Tu padre

PD: Espero me comprendas

Liderazgo sinérgico y fundamentación

Las investigaciones sobre el comportamiento organizacional demostraron que sólo hay liderazgo sinérgico en la toma de decisiones para la acción cuando la libertad de fundamentar se estructura.

Visto desde un punto de vista conceptual un argumento es fundamentado cuando es comprobable, comprensible y razonable.

Las fundamentaciones, desde un punto de vista conceptual toman cuatro grandes formas:

- La basada en experiencia
- La basada en lógica
- La científica
- La conceptual

Todas las formas de fundamentación son válidas en un grupo, en la medida que los demás las puedan razonar, comprender y comprobar. La fundamentación se mide en el receptor, y por ende se requiere de los integrantes de los grupos el nivel de conocimientos para comprender las fundamentaciones que se necesitan para desarrollar un trabajo.

Conclusión

Imaginar la acción de compartir sin una canalización de disculpas es imaginar la relación entre hombres perfectos. La perfección de la imperfección está en dar y aceptar disculpas con lo que las relaciones se hacen cada vez más fuertes. Cuando ello no está, las relaciones se debilitan cada vez más hasta llegar al simple compartir por conveniencia.

Para estar solo donde hace falta estarlo, para compartir y para pedir disculpas se requiere autoestima, nobleza (que implica solidaridad) y humildad. Las mismas condiciones que se requieren para la estrategia. De uno depende.

El Dirigente

Querido Mat:

Je! Je! Je! Muy bueno lo tuyo. Nunca imaginé que me pudieras comprender tanto, y con humor.

Lo conversé con tu madre, que sólo me dijo: ¿Viste?

Tu proyecto de llegar a dirigir un laboratorio me parece admirable. Nunca imaginé que se podrían dirigir actividades de investigación.

Siempre pensé que la creatividad no se podía organizar. Qué ignorante.

Tu sabes que conduzco un grupo de gente y que sólo estoy cuando "las papas queman". El otro día hubo un accidente inesperado.

Mucho entrenamiento, mucho entrenamiento y ahí estaba "solo" con el problema.

¡Qué injusto es el mundo! Toda la responsabilidad por tan poco dinero. A veces tengo ganas de dejar el puesto, pero cuando hablo con tu madre me calmo.

Estas fotocopias que te mando me las dio ella cuando un día estaba angustiado por los problemas que tenía.

Te quiere

Tu padre

El Dirigente

El dirigente es el individuo que asume la responsabilidad de conducir una institución. Para ello se requieren condiciones de liderazgo. A continuación vamos a desarrollar un aspecto de la función del dirigente que tiene que ver con la situación en condiciones de extrema dificultad.

El dirigente trabaja 24 horas por día. Quien crea que se dirige en un horario de trabajo y luego se disfruta, nunca ha tenido la responsabilidad de una institución.

Las instituciones son seres vivos y como tales viven, compiten con otras, se enferman, crecen, decrecen, corren peligro de muerte, triunfan y en definitiva tienen todas las características que determinan una vida.

El dirigente es el primer hombre en el crecimiento y el último en la defensa de la institución y del cual todos esperan que esté siempre en condiciones de tomar la decisión adecuada en el momento preciso.

Es el individuo a quien todos siguen y que necesita de una gran capacidad de elaboración de frustraciones para estar siempre en condiciones de adaptarse al medio como dirigente y llevar a la institución a una adaptación a un medio cambiante que necesita desarrollar nuevos caminos para nuevas situaciones.

En este proceso está esencialmente solo.

En este capítulo vamos a analizar la soledad como un elemento funcional a determinados momentos en la vida de un dirigente para encontrar los caminos por los que transita todo líder que pretenda llevar adelante una institución.

La Soledad

Querido Mat:

Veo que tu crees poco en las instituciones. Pero creo que pasas por una etapa donde tal vez deba ser así.

Cuando algún día quieras dejar algo en el mundo, descubrirás que sólo queda en la medida que lo institucionalizas. Lo demás desaparece en el cementerio.

Lo único que queda de un hombre es lo que ayuda a los demás. El mundo no lo construyeron los que sólo lo disfrutaron. Lo construyeron los que quisieron dejar algo a los demás.

Pero, como dice tu madre, en los momentos importantes el hombre está solo con su conciencia. Allí y sólo allí se ven sus valores. Cuando tienes que optar entre lo individual y el "nosotros", te quiero ver.

Te quiere

Tu padre

PD: Te felicito por las calificaciones. ¡Eres un genio!

La soledad

El hombre está sólo en todas las decisiones importantes de su vida. Asimismo está sólo en todas las decisiones que como dirigente tiene que tomar.

Cuando hablamos de soledad nos referimos a que todo el riesgo, toda la incertidumbre, todos los precios y todos los beneficios pesan en su espalda.

El que no pueda con el peso de las decisiones en soledad no puede dirigir una organización.

El consenso, el debate, la discusión y el intercambio de ideas son caminos para atenuar el peso de una decisión que finalmente deberá caer sobre él.

Cuando hablamos de decisiones nos referimos solamente a las no programadas. Decisiones no programadas son aquellas tendientes a transformar una incertidumbre primero en riesgo para luego transformar el riesgo en una oportunidad para una acción.

En estas circunstancias el hombre está solo y para ello necesita un alto nivel de autoestima para estar en condiciones de integrarse al medio en forma dinámica.

Este proceso es de alto riesgo personal porque lo hace pasar por todos sus miedos y sus ilusiones depositadas en la decisión, lo que produce en él un nivel de stress que lo lleva a encontrarse a sí mismo antes de poder tomar una decisión.

Desde este punto de vista se verá que son muy pocas las veces que uno toma decisiones no programadas. No programadas son las decisiones que se requieren para encontrar un concepto nuevo, para cambiar un concepto existente o para integrar conceptos.

Para quien decide, el día permite desarrollar su trabajo en un marco naturalmente protegido. Las decisiones no programadas suelen pesar a la noche, que es cuando el individuo está solo y se enfrenta a sí mismo para encontrar su camino de adaptación al medio.

Los dirigentes que están en condiciones de tomar decisiones solos y con un sentido verdadero de adaptación al medio son los que generan instituciones que sobreviven su presencia física.

Los dirigentes que toman decisiones solos pero con un sentido de aprovechamiento del medio son los que generan negocios que suelen morir con ellos.

Cuando se mira la historia de las instituciones y su crecimiento se verá que todas han sido creadas y consolidadas por hombres que sabían cómo estar solos.

En cambio, cuando vemos el sinnúmero de instituciones que desaparecen y que todo el mundo cree que es simplemente porque no alcanzan la masa crítica para sobrevivir, vemos que en realidad no sobreviven porque no han tenido un líder capaz de pagar el precio de la soledad de crear una institución.

El Poder

Querido Mat:

Y dale con eso. Si no respetas las instituciones nadie te va a creer a ti tampoco. La palabra, como hecho social, es una institución.

El poder como tal también. Por eso no hay que usarlo, se gasta y hay que reponerlo. La reposición siempre es a cargo de los demás. Si quieres dirigir, como dices, deberás aprender que el poder es algo muy frágil.

Sin instituciones el único poder que existe es el "de las armas". Los unos contra los otros, el camino fácil, pero el que irremediablemente lleva a la degradación.

Aunque no lo creas, tú, tu madre y yo somos una institución. Se llama familia. Si descubres "lo institucional" habrás descubierto el camino del futuro.

Te mando las fotocopias de la semana. Esta vez son pocas.

Besos del "obrero" de esta institución.

Te quiere

Tu padre

La soledad del poder

Tener el poder implica estar solo. Ejercerlo lleva a estar acompañado. Por ello la tendencia del hombre común a creer que tener el poder es ejercerlo.

Ejercerlo tiene un costo mucho menor que tenerlo. El que lo tiene está sólo interpretando la realidad y buscando caminos que otros puedan transitar.

En esa búsqueda necesita encontrar la realidad y salir de lo virtual para lo cual necesita ponerse en armonía con el medio para que sus percepciones no se distorsionen y le hagan ver lo que ilusiona ver o lo que teme ver.

Necesita abandonar la ilusión y los miedos para entrar en el mundo de la acción con la fuerza que da la autoestima y la actitud de buscar caminos de valor agregado para el medio y para él.

De esta forma crecen el medio y él. Los líderes que son capaces de soportar las decisiones en soledad son los que forjan instituciones y las llevan al crecimiento. A continuación vamos a describir la soledad desde su funcionalidad para la acción y por ende para la inacción.

El No-Poder

Querido Mat:

Fuerza hijo. No vas a morir por una mala nota. No tengas miedo por tu beca. En el peor de los casos tenemos unos ahorros con los que tu estudio está asegurado.

Hace muchos años hice un curso para dejar de fumar y me explicaron que si durante la abstinencia "fumaba un cigarrillo no era un fracaso, sólo era como un barco que se salió del rumbo, solamente necesitaba retomarlo".

Se me ocurrió y lo dije.....

Te mando unas fotocopias que te recomiendo leas por la noche antes de acostarte. Tú sabes que los fantasmas llegan de noche. Pero también es de noche que se van.

Te quiere

Tu padre

La soledad del no poder

Cuando uno queda paralizado también está solo. El hombre muere solo. Por ello se hace necesario comprender cuál es la estructura lógica que entrapa al hombre en el no poder.

Cuando un individuo se deprime porque la realidad interna y externa llegan a un nivel de desequilibrio que no puede soportar y se somete o somete al medio a través de la crítica, se habrá llegado al punto máximo de no poder.

La crítica que nace sin autocrítica previa es destructiva del medio y del propio individuo que la emite. Las sociedades subdesarrolladas se diferencian de las emergentes y las desarrolladas, en que establecen éticas donde en la apariencia están volcadas a la acción cuando en realidad terminan sistemáticamente en la inacción.

La ética del no poder proyecta sobre el medio todas las dificultades y cuando ello se torna normal en alguna comunidad, la misma expulsa a todos los que pueden.

Para ello les pide que actúen fuera de la comunidad pareciendo reconocerlos como héroes de la cultura cuando en realidad evitan con ello que su acción haga de espejo para los demás miembros de la comunidad.

En el no poder el hombre también está sólo hundiéndose en sus propias contradicciones que lo mantienen en la inacción y lo llevan a la depresión.

Para evitarla, el hombre se rodea de elementos de riqueza material, cuando puede, que lo hacen sentir que si los tiene es porque puede y agrega valor al medio.

En las culturas del no poder el valor apropiado es el parámetro de medición del valor agregado. En las culturas del poder el valor agregado es el que legitima el valor apropiado.

Hacer

Querido Mat:

Bueno, bueno, bueno, esto ya "se escucha" distinto. Te agradezco tu cumplido, pero no sé escribir. Lo único que me hace escribir estas cartas es mi cariño por ti. Pero obviamente ya estás bien.

Te quiero hacer una propuesta. ¿Por qué no escribes el proyecto de laboratorio que quieres hacer? Si me lo mandas lo puedo presentar en la empresa. Yo trabajo en la mina, pero la empresa se dedica además a la energía. No sé si puede interesar, pero con probar nada se pierde.

No hay apuro, ni hay mucho que perder. Es en lo único en que puedo serte útil. Me respetan.

Te mando las fotocopias de siempre, pero éstas son para leer temprano, de mañana, antes de empezar "el día de trabajo".

Te quiere

Tu padre

La soledad para hacer

El líder que realmente dirige no puede esperar otro reconocimiento que el de la propia autorrealización ante los hechos que se producen en la realidad.

Su acción lleva a la organización a actuar en forma adaptada al medio y genera un nivel de influencias sobre el mismo, a la par que es influida, con lo que el nivel de conflictos de evolución que produce es alto.

Con ello, y para que la institución gane un espacio estable en el medio, genera una división de aguas que hace que sólo en soledad puede encontrar la razón de su acción.

En el camino de la acción en situación de incertidumbre, el hombre pasa por distintas etapas por las que necesita transitar hasta encontrar la forma de transformar la incertidumbre en riesgo y éste en oportunidad.

En otras palabras, para tener el poder sin ejercerlo un hombre tiene que estar volcado a la autorrealización dentro de una adaptación dinámica al mundo exterior y con una actitud de autocrítica que lo lleve a un permanente estado de mejora personal que lo lleve a legitimar el poder que tiene.

Ello constituye la luz desde la cual es capaz de tomar decisiones no programadas. La oscuridad está dada por su capacidad de salir de la depresión que le generan las respuestas de la realidad ante situaciones donde somete o es sometido y sustituye la autocrítica por la crítica al medio.

Entre ambas actitudes es que se establecen los pasos por los que pasa un hombre para tomar decisiones que inevitablemente lo llevan a la soledad.

Las leyes naturales son las que marcan el camino por el cual transitar y llevar a su grupo al siguiente puerto seguro, sabiendo que el límite de la vida de una institución lo constituye el horizonte.

Los Caminos

Querido Mat:

¿Viste que no era fácil hacer el proyecto del laboratorio?

Una cosa es la ilusión de dirigir un laboratorio y otra muy distinta es organizarlo.

¡Ni se te ocurra abandonar!

En un libro que me dio tu madre encontré algo que te puede ser útil. Te lo estoy enviando adjunto.

Te quiere

Tu padre

PD: Felicitaciones por los exámenes.

Taxonomía de la soledad del poder

Cada vez que uno piensa en soledad se piensa en la situación física de estar solo. En realidad cuando el hombre está solo no lo está por cuestiones físicas sino por una actitud interior.

Hay mucha mayor soledad para el hombre en las grandes ciudades que en el campo. La soledad es un estado interior que tiene que ver con la adaptación al medio.

Como decíamos antes, hay una soledad que lleva a la depresión y otra que lleva a la acción y finalmente la más profunda de todas es la que lleva al poder.

En la depresión se está solo por enfermedad. En la acción se está solo porque lo que hace uno no lo puede hacer otro. En el poder se está solo porque la soledad es intrínseca al poder no ejercido. Por ello quien no soporte la soledad que no tenga el poder, que lo ejerza.

La soledad puede sintetizarse como la integración de una búsqueda de un objetivo superior al que denominamos autorrealización y un vínculo con el exterior, a partir de la vida interior que tenga el individuo.

Basta con mirar los ojos de una persona para percibir su vida interior. Basta observar sus acciones para ver cómo se vincula con el medio y basta ver el surco que deja al pasar para comprender sus objetivos ulteriores.

En la utopía el hombre en soledad busca vincularse con el medio y busca hacerlo a través de una integración con su vida interior para alcanzar la autorrealización.

El Principio y el Fin

Querido Mat:

Aleluya, Eureka, o lo que quieras decir. La introducción del proyecto que me mandaste está muy linda.

¿Puedo hacerte una sugerencia?

Porqué no escribes primero el final. Las trampas de la mente son muchas y muy "inteligentes".

Los comienzos suelen tener muchas ilusiones. Si el comienzo tiene ilusiones el final desilusiona. En cambio, si el final es real el comienzo también lo será.

Te mando unas "fotocopias para pensar", no porque resuelvan tu problema, pero creo que te pueden ayudar.

Te quiere

Tu padre

El vínculo exterior

La cosmovisión

El hombre necesita tener una cosmovisión que lo obligue a una acción proactiva sobre el medio y que no lo incluya como elemento necesario para el funcionamiento del sistema. Ello obliga al hombre que busca la autorrealización a organizar para no estar.

La forma segura de evitar la autorrealización es hacerse imprescindible para un proceso. La forma segura de estar solo es buscar la autorrealización. Por ello los dirigentes tienen ese precio y lo compensan en las formas más variadas cuando la situación de soledad se les hace insostenible.

Las estrellas están solas y sólo pueden compartir la luz con otras estrellas, pero se les hace muy difícil fusionar sus energías porque organizaron para no estar.

El objetivo individual

Esta cosmovisión lo lleva a confrontar su objetivo individual. Aquí no nos referimos al objetivo que tiene en una acción particular. Nos referimos al objetivo que, el día de una muerte anunciada, le permite morir en paz por haber cumplido con su destino. No hay autorrealización sin un objetivo claro y valioso para el individuo.

La adaptación al medio

Pero este objetivo, para permitir llegar a la autorrealización requiere una condición intrínseca, estar vinculado a la adaptación al medio. El hombre como especie requiere de sus miembros una adaptación dinámica al medio y no sólo una sumisión o dominio del mismo.

La adaptación requiere un esfuerzo para soportar las presiones de los vínculos del medio y una energía canalizada a través de la voluntad para influir sobre el medio y mejorarlo en beneficio de todos y el propio.

La Vida Interior

Querido Mat:

Así que quieres dejar el proyecto. Ya se que todavía eres un estudiante. Pero si ante cada obstáculo te rindes, no sólo no llegarás a dirigir un laboratorio, sino que no mereces dirigirlo.

La fortaleza ante los obstáculos y la capacidad de no rendirte es lo que separa a un líder de un seguidor.

¡No tienes derecho a rendirte! O crees que estudias para tener buenas calificaciones.

El hombre finalmente estudia para saber nada y sólo puede aprender a partir de sí mismo. Esto me lo enseñó mi padre.

Empieza a mirar para adentro. Deja de mirar para afuera. Así, sólo así, podrás llegar.

No sé que decirte. Sólo te digo que no tienes derecho.

Te mando lo de siempre.

Tu padre

La vida interior

La necesidad de agregar valor social

Nacida la necesidad de adaptarse al medio nace la búsqueda de valor social. Este valor social, que lleva al hombre a valer por lo que agrega y no por lo que hace, genera la primera etapa de su búsqueda en su interior.

El valor agregado social, si bien se da afuera, se necesita encontrar adentro. Quienes sienten que en el fondo tienen menor valor que el medio, no pueden agregar valor al mismo. Sólo pueden apropiarse de valor del medio.

El espejo individual

Encontrada la necesidad de generar valor social el individuo necesita enfrentarse a su espejo individual que significa saber quién es, qué hace y a dónde va.

Este enfrentamiento lo hace a partir de confrontar sus intenciones con sus actos y establecer un puente de consistencia entre ambos.

Cuando este puente se establece recién puede crecer hacia un desarrollo interior.

El establecimiento del puente invariablemente señala zonas de consistencia e inconsistencia.

El caos

Sobre la base de sus propias contradicciones el hombre entonces inicia el proceso de caos interior que es la base del crecimiento personal.

De allí que los hombres necesiten enfrentarse a su propio espejo para crecer. Necesitan encontrar sus caminos interiores, sus baches, sus montañas y sus llanuras para que el caos interior resultante entre lo que es y lo que se necesita ser inicie el camino del crecimiento de la vida interior.

En este caos el hombre alcanza el máximo grado de insatisfacción y soledad.

La Armonía

Querido Mat:

No sabes lo que me alegró recibir tu proyecto. Me sentí muy orgulloso a pesar de que entendí muy poco.

Leí tu proyecto y se lo pasé al gerente que dice que le gustó mucho. Espero sea verdad.

No sé si saldrá, pero al menos tendrás una chance para cuando te recibas.

Pero además tuvo un gran valor para mí. Me hizo sentir que dejé algo en el mundo, que lo mejora. Te dejé a ti.

Gracias.

Te quiere mucho

Tu padre

PD: Van las últimas fotocopias y te esperamos la semana próxima, cuando comiences las vacaciones.

La autorrealización

La armonía

El caos se hace insoportable para el hombre. Cuando ello es así, y tiene la capacidad y la necesidad genuina de alcanzar un liderazgo institucional, entonces llega la armonía, que se produce cuando el hombre alcanza un nuevo estado de equilibrio en el que encuentra paz entre sus luces y sus sombras. Cuando lo logra, habrá alcanzado una nueva etapa de desarrollo de su persona.

El espejo social

Allí se confronta a su espejo social, él visto en el mundo al cual pertenece, y entonces sobre la base de la armonía alcanzada puede mantener un equilibrio que lo lleva a la última etapa para alcanzar la autorrealización.

El valor agregado social

La última etapa para alcanzar la autorrealización es agregar valor al medio. En esta etapa el hombre alcanza niveles de energía interior, desprovistos de interés egoísta, que lo llevan a agregar al medio por el mero placer de ser parte del mismo.

Cuando ello se alcanza el individuo habrá alcanzado el nivel máximo al que puede aspirar un hombre: la autorrealización.

También habrá pagado el precio máximo: la soledad.

Es para pocos. Además, en el proceso, el hombre que no puede, cae en cualquier momento en la soledad del no poder.

Un Acertijo: “Nosotros”*

En un pequeño pueblo de Escocia llamado Durham, se vivía con mucha felicidad, a pesar del rigor del clima y la pobreza. La gente era muy integrada y las familias más ricas de la zona eran muy solidarias con la comunidad. Conflictos hay siempre, pero en este pueblo los conflictos se resolvían sin nunca pasar a mayores.

Un día llegó al pueblo un forastero. Era un caminante que, no obstante el largo camino que había hecho a pie y en barco desde Londres, estaba pulcramente vestido y aseado. Poco imaginable en un lugar donde los caminantes en general estaban siempre cargados del polvo de los caminos que habían transitado.....

Llevaba prolijas ropas y una gran mochila con sus exquisitos alimentos personales para el viaje y con algunos útiles colgando. Entre estos elementos se destacaba una gran olla. Pasó por el pueblo observando y saludando a todos, que obviamente descubrían en su extraña cara que no era del pueblo ni de sus alrededores. Recibía de todos el saludo y retribuía además con una sonrisa que lo hacía más extraño aún para quienes lo veían.

Pasó de largo por el pueblo y se sentó en las afueras, al costado de un arroyo y encendió un fuego. Primero se calentó, dado que hacía un poco de frío y el hecho de detenerse lo había hecho perder el calor de la caminata. Luego, con tres ramas secas armó una pirámide, de la cual colgó la gran olla que llevaba, en la que había colocado agua y algunas piedras que recogió del interior del arroyo.....

En el pueblo surgió rápidamente el rumor de que había llegado un extranjero que se había instalado en las afueras, al costado del arroyo. “Un desocupado”, decían unos mientras lo miraban a la distancia con temor. “Un ecologista”, mira como viste, decían otros mientras les entraba la curiosidad por hablar con él. “Un turista” decían otros y seguían ocupados en sus cosas.

Lo extraño y particular de Durham es que en realidad no tenía policía. Solamente una mujer muy parca, seria y moralista actuaba de policía designada por la comunidad. Ella era viuda y la colecta que se hacía entre los miembros de la comunidad le permitía un pasar mínimo pero respetable.....

Tímidamente el oficial del correo comenzó a acercarse al campamento del visitante y se dirigió a él.

“¿Cómo le va?” fue la pregunta del forastero al oficial de correo. La pregunta iba acompañada de una amplia y amigable sonrisa.

“Muy bien”, contestó el oficial. “¿Qué está haciendo aquí?” preguntó el oficial.

“Cocinando un guiso”, contestó el forastero mientras continuaba revolviendo la olla con el agua y las piedras dentro. “Si usted quiere puede traer unos fideos y va a quedar mejor”.

“Como no”, dijo el oficial y trajo unos fideos que el forastero puso dentro de la olla.

“Vuelva a su trabajo”, dijo el forastero. “Yo le voy a avisar cuando esté listo para así poder comerlo juntos. Por favor traiga un plato y una cuchara porque yo sólo tengo un juego.”

El oficial se fue.....

Uno tras otro fueron acercándose diferentes miembros de la comunidad con los cuales pasó lo mismo. Unos trajeron verdura, otros pedazos de carne, otros condimentos, otros harina, otros legumbres, otros zanahorias. Todos volvían a su trabajo con la promesa de que cuando estuviera listo, el forastero los llamaría para compartirlo.

Tanto fue el movimiento del pueblo que “la mujer policía” se enteró y quiso averiguar de que se trataba y se acercó al forastero. La historia se repitió pero con un final distinto.

“Usted no se va a aprovechar de nosotros y de nuestra generosidad. Si quiere comer a costa nuestra pídale, seguramente lo vamos a ayudar.....”

El forastero la miró sin perder su sonrisa y le contestó que él no buscaba comer a costa de nadie y que volviera a su trabajo que cuando el guiso estuviera listo él la iba a llamar para compartirlo.

Ella lo miró incrédula y sin mediar palabra, dudando sobre las intenciones del forastero que estaba tan bien vestido y era tan correcto en su expresión, se fue.

El tiempo de cocción pasó y el guiso se hizo espeso y sabroso. Había mucho guiso en esa olla gigante que llevaba el forastero a todas partes.

Sacó las brasas y dejó que el suelo caliente mantuviera caliente la comida.

Lentamente se acercó a las primeras casas del pueblo y llamó a quienes se habían acercado.....

Todos fueron a comer. En realidad más que a comer fueron a ver qué había hecho realmente el forastero. Con la sonrisa de siempre les sirvió abundante comida a todos. La mujer policía también se acercó y también la convidó, pidiendo un juego de plato y cuchara al oficial de correo. Para el final se guardó la porción menos abundante pero suficiente para él.

Comieron, hablaron, compartieron.

Cuando terminaron, el forastero limpió la olla y sus implementos. Los guardó prolijamente y siguió su camino.

El pueblo lo despidió ya con cierta tristeza. El guiso de piedras había fortalecido la alegría y esperanzas de sus habitantes.

Esta historia se recuerda hoy todavía entre los hijos de los hijos de los hijos de quienes la vivieron.

**Extracto del libro “Acertijos Unicistas”*

Anexo: La Ética de la Cooperación (Síntesis para reflexionar)

La ética de la cooperación es un concepto que integra la capacidad de compartir un espacio vital, la existencia de un conflicto de evolución que busca mejorar una situación en el marco de un vínculo fuerte, que puede tildarse de amor.

Denominamos amor al vínculo donde se da antes de recibir, pero no por conveniencia sino espontáneamente.

Construir un entorno cooperativo implica:

- 1) **Compartir los éxitos de los demás**
- 2) **Cumplir y hacer cumplir en tiempo y forma los compromisos**
- 3) **Confiar en sí mismo**
- 4) **Ser predecible, confiable y seguro**
- 5) **Respetar y hacerse respetar**
- 6) **Establecer complementariedades**
- 7) **Manejar las reglas de la diplomacia**
- 8) **Ampliar el espacio vital común**
- 9) **Establecer vínculos funcionales y personales fuertes**

En síntesis:

Cooperar es compartir lo que los demás necesitan.

0) Cooperar es compartir lo que los demás necesitan

Hay personas que naturalmente comparten. Hay quienes se sienten tan débiles o necesitados que no están dispuestos a compartir lo que los demás necesitan sino solamente lo que a ellos les sobra.

Compartir es un acto de generosidad con los demás que es naturalmente retribuido por estos.

Pero la retribución no es el motor de la generosidad. Cuando lo es, estamos en el anticoncepto de cooperación.

1) Compartir los éxitos de los demás

Una característica de la cooperación es que la persona se alegra genuinamente del éxito de los demás y en ningún momento lo compara con el propio.

Cuando lo compara con el propio se produce naturalmente el efecto celo o envidia.

2) Cumplir y hacer cumplir en tiempo y forma los compromisos

Los compromisos son leyes en el contexto de la cooperación. Todos sabemos que cuando nos comprometemos los demás construyen sobre aquello a lo que nos hemos comprometido.

Fallar es negar el grupo y es negar la existencia de un objetivo en común.

3) Confiar en sí mismo

No hay forma de ingresar al mundo de la cooperación si uno no confía en sí mismo.

Por ello es imprescindible estar capacitado tanto física e intelectual como espiritualmente para desarrollar una función. Cuando ello se da hay confianza en sí mismo.

Cuando ello no se da la confianza da lugar a la soberbia y esto impide la cooperación.

4) Ser predecible, confiable y seguro

Son las tres condiciones para integrar un grupo o liderarlo. Cuando los demás saben qué pueden esperar de uno es que se genera la sinergia.

Sin estas condiciones la sinergia es un mero enunciado sin valor y sin resultado real.

Aquellos que se jactan de no ser predecibles son personas que necesitan manipular al grupo para dominarlo.

5) Respetar y hacerse respetar

El respeto es una condición para la cooperación. Cada cual tiene un lugar que se ha ganado y que merece ser respetado.

Cuando una persona no merece respeto porque no tiene autoridad en el campo en que actúa, necesita ser separada de la función.

Respeto es autoridad y la autoridad genera respeto.

6) Establecer complementariedades

Cooperación es cubrir a los demás donde tienen sus debilidades y dejar que ellos cubran las nuestras.

Quienes no están dispuestos a aceptar sus debilidades no pueden establecer complementariedades y no pueden cooperar.

Tienden a tomar sus debilidades como características y a hacer creer a los demás que tienen valor aunque ellos no las reconozcan.

7) Manejar las reglas de la diplomacia

A cada contexto le corresponde un lenguaje para establecer la “lubricación” necesaria y las condiciones para que se pueda operar en forma cooperativa.

Los protocolos son reglas de comunicación que necesitan ser respetados y necesitan estar contruidos para compartir espacio vital.

Cuando el protocolo no está o estando no se cumple, sólo es posible cooperar si quien no lo respeta es aislado del grupo.

8) Ampliar el espacio vital común

Todos compartimos espacio vital con alguien. Cuando cooperamos tenemos un plan de acción conciente de ampliar ese espacio vital para beneficio de ambos.

Cuando utilizamos al otro para ampliar nuestro propio espacio vital no estamos cooperando aunque en la apariencia se confunda.

El espacio vital común es el que se comparte en forma no diferenciada.

9) Establecer vínculos funcionales y personales fuertes

Cooperar implica un vínculo de afecto importante por el otro. En el extremo positivo se llama amor y en el extremo negativo se denomina interés.

Los vínculos se establecen por la energía que cada uno orienta en beneficio del otro.

Cuando la energía que uno aporta está condicionada a la que recibe previamente del otro, no hay cooperación. Hay antiooperación.

Acerca del Autor

Peter Belohlavek nació en Zilina, Eslovaquia, en 1944. Es el autor de la Teoría Unicista de Evolución y los modelos basados en sistemas complejos para desarrollar prospectiva y estrategia en los campos social, institucional e individual.

Sus trabajos y aplicaciones, fruto de sus investigaciones de las últimas 3 décadas, se concentran en los “fundamentals” o leyes naturales que marcan las tendencias de evolución en el comportamiento de los seres humanos.

Su formación inicial es en Ciencias Económicas. Ha desarrollado estudios e investigaciones en el campo de la Antropología, la Economía, el Management, la Educación, la Epistemología, la Psicología, la Sociología y las Ciencias de la Vida.

Los pilares de la investigación básica de Peter Belohlavek son:

La Teoría Unicista de Evolución

La Estructura de los Conceptos

La Lógica Unicista

La Estructura Lógica de las Falacias

La Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Complejos

El autor ha desarrollado más de 1200 investigaciones en el campo de la evolución social, institucional y personal.

El desarrollo de sus investigaciones y su metodología de análisis conceptual unicista han cambiado los paradigmas del pensamiento humano y la Filosofía. Las aplicaciones de la Teoría Unicista de Peter Belohlavek operan sobre el concepto “acción-pensamiento-acción”, borrando las barreras de entendimiento existentes entre la

filosofía, la ciencia y la acción, y dando lugar a la “filosofía del valor agregado”, donde los análisis de “fundamentals” de una realidad son evaluados en la acción concreta.

El descubrimiento y la formalización de la Lógica Unicista fueron un pilar importante en el desarrollo de su teoría. Desarrolló la Lógica Unicista para estructurar la funcionalidad de conceptos de sistemas complejos y sus subsistemas. De esta manera, a través de una estructura de reglas que emulan aspectos de una realidad se sostiene o no la validez de los diagnósticos y los pronósticos. Así, los conceptos bajo análisis, definidos como una estructura lógica, explican y describen su naturaleza y sus reglas de evolución.

Su descubrimiento de las “invariables” transculturales, la modelación del inconsciente colectivo, la funcionalidad conceptual de las ideologías y de la economía permitieron dar un salto cualitativo en la Antropología y la Sociología. Así, en casi 30 años, desarrolló los arquetipos culturales de 33 países y 62 mercados.

La Teoría Unicista de Evolución es la base de la prospectiva y la estrategia, ya que es la primera tecnología que permite integrar análisis fundamental con análisis técnico. Sus desarrollos teóricos fueron aplicados en más de 500 instituciones y países, y miles de estudiantes alrededor del mundo han participado en este enfoque.

Aplicaciones Científicas de la Teoría Unicista

En Ciencias de la Vida: El desarrollo de la estructura funcional que regula la evolución y la estructura del ser vivo como campo unificado.

En Investigación: El desarrollo de una metodología de investigación de sistemas complejos.

En Filosofía: La refutación de la dialéctica de Hegel como un caso particular y la formulación de las leyes de una dialéctica Unicista.

En Ciencias Sociales: El desarrollo de las invariables transculturales y sus leyes de evolución.

En Prospectiva y Estrategia: El desarrollo de la estructura de los conceptos que permite inferir la evolución.

En Educación: El descubrimiento de los conceptos del aprendizaje que dan fundamento, entre otros a Piaget.

En Antropología: El descubrimiento de las invariables de la conducta del hombre.

En Matemática: La fundamentación conceptual de la dependencia, interdependencia o independencia de variables.

En Economía: La refutación de la teoría económica clásica y formulación de la teoría unicista del valor, del crecimiento, de la demanda y aplicaciones específicas en elasticidad de la demanda. La estructuración funcional de las escuelas económicas y su funcionalidad.

En Ciencias Políticas: La fundamentación conceptual de las ideologías y su funcionalidad.

En Ciencias del Conocimiento: La capacidad de construir conocimiento a partir de integrar con una lógica integradora la información disponible.

En Lógica: El desarrollo y formalización de la lógica integradora, base para la unificación de campos. El descubrimiento del origen de las falacias humanas.

Principales saltos cualitativos y aplicaciones de la Teoría Unicista de Evolución

- Las aplicaciones a la construcción de escenarios país. (Modelos de inferencia lógica.)
- La Teoría Unicista de la Demanda, que refuta las teorías económicas tradicionales.
- El desarrollo de una metodología para la Investigación Histórica.
- La fundamentación de la evolución e involución de culturas, instituciones y personas.

- El descubrimiento de las “invariables” transculturales.
- La creación de los modelos para el análisis del inconsciente colectivo y para el análisis de la funcionalidad de las ideologías y las escuelas económicas.
- El descubrimiento y la formalización de la Lógica Unicista para el análisis de sistemas complejos.
- El desarrollo de la metodología unicista de investigación de fundamentos basada en investigación científica, inferencias lógicas y validación en la realidad.
- El descubrimiento del origen de las falacias humanas como conductas funcionales que responden a creencias y necesidades.

Arquetipos culturales de países modelados por el autor

Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Holanda, India, Inglaterra, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Nueva Zelanda, Perú, Polonia, República Checa, Rusia, Suecia, Suiza, Uruguay, USA, Venezuela.

Otros campos de aplicación de la Teoría Unicista de Evolución en el mundo de los Negocios

Análisis fundamental económico (macro)
 Análisis fundamental social (macro)
 Construcción de escenario país
 Construcción de escenarios de negocios
 Análisis de globalización
 Análisis fundamental financiero (micro)
 Análisis fundamental económico (micro)
 Investigación operativa
 Análisis industrial

Análisis Comercial
Análisis Organizacional
Análisis Estratégico
Análisis de Negocios
Diseño de IT
Análisis de Recursos Humanos
Análisis de costos
Análisis de procesos de aprendizaje
Análisis de Management
Análisis de mercados
Análisis de conocimientos organizacionales
Construcción de objetos
Investigación y Desarrollo

Algunas empresas donde se aplicó esta tecnología

ABB, A. G. Mc. Kee & Co., American Express, Apple Computers, Autolatina (Ford-Volkswagen), BankBoston, BASF, Bayer, Brahma, Ciba Geigy, Cigna, Citibank, Coca Cola, Colgate Palmolive, Deutsche Bank, Diners Club, Federación Patronal de Cafeteros de Colombia, Glasurit, Hewlett Packard, IBM, ING, Johnson & Son, Lloyd's Bank, Massey Ferguson, Merck, Monsanto, Parexel, Pirelli, Renault, Sandoz, Shell, Sisa (Citicorp), Telefónica, TGS, Worthington, Xerox, YPF.

Principales Obras del Autor Publicadas en Español

Libros

Teoría Unicista de Evolución

La Naturaleza de la Evolución de Países

Antropología Organizacional Unicista

Antropología Unicista de Mercado

Estrategia Unicista

Aprendizaje del Abordaje Unicista de la Complejidad

Blue Book: Metodología Unicista de Investigación y Diagnóstico de
Sistemas Complejos

Lógica del Comportamiento Humano

Lógica del Aprendizaje

Lógica de los Mercados

Lógica de las Organizaciones

Arqueología del Futuro

Acertijos Unicistas

Globalización, ¿la nueva torre de Babel?

OEE: Overall Equipment Effectiveness - Su Abordaje Unicista

Inteligencia, Complejos y Evolución Personal

e-books

Acertijos Unicistas: el camino de la reflexión para el manejo de
problemas complejos - Aprendizaje del Abordaje Unicista de la
Complejidad - Arquetipos Unicistas de Países: Alemania - Arqueti-
pos Unicistas de Países: Australia - Arquetipos Unicistas de Países:
Brasil - Arquetipos Unicistas de Países: Francia - Arquetipos Unicis-
tas de Países: Suecia - Blue Book: Metodología Unicista de Investi-
gación de Sistemas Complejos (Libro I) - Blue Book: Metodología

Unicista de Investigación de Sistemas Complejos (Libro II) - Blue Book: Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Complejos (Libro III) - Blue Book: Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Complejos (Libro IV) - Blue Book: Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Complejos (Libro V) - Blue Book: Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Complejos (Libro VI) - Blue Book: Metodología Unicista de Investigación de Sistemas Simples - Blue Book: Unicist Learning Laboratory - Conducción Estratégica Unicista - Conocimiento: La Ventaja Competitiva - Counselor's Blue Book - Desarrollo del Pensamiento Estratégico Unicista - Diagnóstico Organizacional Unicista - Educación Personalizada Unicista - El Marketing Mix Unicista - El Poder del Humor en la Resolución de Conflictos - El Recurso Humano (Abordaje Unicista) - Encuadre para el abordaje unicista de problemas complejos - Estrategia Antiestrés Unicista - Estrategia Competitiva y Monopólica Unicista - Estrategia de Negociación Unicista - Estrategias Personales - Ética de la Fundamentación - Globalización, ¿la Nueva Torre de Babel? (versión sintética) - Introducción a la Teoría Unicista de Evolución - La Mente del Consumidor (Abordaje Unicista) - La Organización Unicista de la Empresa Familiar - Learning Team's Blue Book - Leyes Naturales de la Estrategia Unicista - Leyes Naturales de las Organizaciones (Abordaje Unicista) - Mejora Continua Unicista: Blue Book - Metodología Unicista de Investigación de Mercado - Objetos Cognitivos para el ahorro de energía - Posicionamiento Unicista de Empresa Marca y Producto - Pronóstico y Diagnóstico Unicista de Empresas - Prospectiva Unicista de Países - ¿Qué es el abordaje Unicista de Problemas Complejos? - ¿Qué es la Fundamentación? - ¿Qué es la Teoría Unicista de Evolución? - TUSA: Segmentación Unicista de Actitudes - Unicist Change Management (Abordaje Estructural) - Unicist Change Management (Abordaje Operativo) - Unicist Knowledge Management - Unicist Market Oriented Management - Unicist Sales Driven Marketing - Unicist Team Building: Construcción de Equipos.

Si desea tomar contacto con The Unicist Research Institute
por favor escriba a: research@unicist.org

*Cooperando se construye
Construyendo se integra
Integrando se respeta
Respetando se humaniza
Humanizando se coopera.....*

