



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

*DESARROLLO PERSONAL
Y CALIDAD DE VIDA*

Del 22 al 26 de julio del 2002

APUNTES GENERALES

CI - 180

Instructor: Lic. Víctor Manuel Silva Martínez
SECRETARÍA DE GOBIERNO
JULIO DEL 2002

CURSO

DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA.

DURACION: 15 HORAS.

TEMARIO

1. **PERFIL PSICOEMOCIONAL**
 - 1.1 Concepto
 - 1.2 Naturaleza
 - 1.3 Elementos conformadores
 - 1.4 Tipos de perfiles
2. **PERFIL SOCIOLABORAL**
 - 2.1 Concepto
 - 2.2 Naturaleza
 - 2.3 Elementos conformadores
 - 2.4 Tipos de perfiles
3. **CALIDAD DE VIDA**
 - 3.1 Perfil psicoemocional
 - 3.2 Perfil sociolaboral: escenario del ayer, del hoy y del mañana
 - 3.3 Autoconocimiento
 - 3.4 Impacto de nuestra historia en el desarrollo personal.
 - 3.5 La comunicación intrapersonal
 - 3.6 Autoaceptación
4. **EI ÉXITO, RESULTADO DE UN BUEN DESARROLLO PERSONAL**
 - 4.1 ¿Qué es el éxito?
 - 4.2 Niveles de éxito
 - 4.3 Causas y factores individuales que determinan el éxito
 - 4.4 Causas y factores sociolaborales que determinan el éxito
 - 4.5 Técnicas para tener éxito
5. **PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA.**
 - 5.1 Diagnóstico personal del éxito: perfil en escenarios del ayer, del hoy y del mañana
 - 5.2 Matriz de causas y factores determinantes del desarrollo personal y calidad de vida
 - 5.3 Estrategias y acciones de cambio del perfil determinante por el perfil ideal
 - 5.4 Desarrollo e interpretación de indicadores de cambio
 - 5.5 Evaluación y actualización del plan.

DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA

1. PERFIL PSICOEMOCIONAL.

El perfil psicoemocional es:

El conjunto de rasgos personales emocionales y psicológicos, es decir intelectuales, anímicos, actitudinales; así como conductuales o comportamentales que caracterizan a una persona.

ELEMENTOS CONFORMADORES:

Tomando en consideración que el ser humano es un ente biológico, psicológico, emocional, cultural y social, los elementos que conforman su perfil psicoemocional contienen elementos de cada uno de estos aspectos.

NATURALEZA:

¿Cuál es la naturaleza u origen de este perfil?

Hereditaria.

Adquirida.

Espiritual.

Biológica.

Mental.

Cultural.

TIPOS DE PERFILES:

Desde que el ser humano tiene conciencia de si mismo, ha tratado de identificar los perfiles que distinguen y diferencian a cada individuo, así, algunos investigadores de la conducta humana han enunciado perfiles de rasgos: sanguíneo, colérico, flemático, introvertido, extrovertido, etc., son términos que forman parte de nuestro lenguaje cotidiano.

¿Cuál es un perfil psicoemocional objetivo contra el cual evaluarnos a nosotros mismos a fin de observar nuestro nivel de eficacia?

Daniel Goleman ha identificado un conjunto de rasgos psicoemocionales útiles:

- **Reconocer las propias emociones y sus efectos**
- **Conocer las propias fortalezas y sus límites**
- **Estimar el propio valor y facultades**
- **Manejar las emociones y los impulsos perjudiciales**
- **Mantener normas de integridad**
- **Aceptar la responsabilidad del desempeño personal**
- **Manejar el cambio personal**
- **Estar abierto a las ideas y la nueva información**
- **Esforzarse por mejorar o cumplir una norma de excelencia**
- **Aliarse a las metas del grupo u organización**
- **Estar dispuesto para aprovechar las oportunidades**
- **Tenacidad para alcanzar objetivos pese a las dificultades.**

2. PERFIL SOCIOLABORAL.

El perfil sociolaboral es:

El conjunto de rasgos sociales y laborales, es decir orientados hacia la sociabilidad y el trabajo, que los individuos poseen.

ELEMENTOS CONFORMADORES:

Los elementos que constituyen este perfil son eminentemente sociales y están determinados por la cultura social y laboral de la época.

NATURALEZA:

¿Cuál es la naturaleza u origen del perfil sociolaboral?

TIPOS DE PERFILES:

Nuevamente, han existido a lo largo del tiempo distintas listas de rasgos sociolaborales: motivación de logro, desafío, impulso por la excelencia, sobreesfuerzo, etc., son términos que forman parte de nuestra cultura sociolaboral.

La siguiente lista de rasgos apunta en la dirección de definir un perfil de rasgos sociolaborales. Revísalos y adiciona algunos otros.

PERFIL SOCIOLABORAL

- Crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas
- Trabajar con otros para alcanzar metas compartidas
- Alimentar las relaciones instrumentales
- Manejar el cambio social y laboral.
- Inspirar y guiar a grupos e individuos
- Negociar y resolver los desacuerdos
- Escuchar y transmitir mensajes claros.
- Aplicar tácticas efectivas para la persuasión
- Interpretar las relaciones de autoridad.
- Cultivar oportunidades a través de diferentes personas
- Prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente
- Percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentarlo.
- Percibir las perspectivas ajenas e interesarse activamente.

4. CALIDAD DE VIDA.

La calidad de vida es el nivel de bienestar personal, social y laboral que las personas alcanzan.

La calidad de vida esta en función del entorno económico y social en que vivimos así como del manejo de dicho entorno a partir de la aplicación de nuestro perfil personal psicológico, emocional, social y laboral.

La calidad de vida que ahora vivenciamos, es resultado de nuestro desarrollo personal en el pasado y la calidad de vida que viviremos en el futuro estará en función del desarrollo que ahora y en el futuro podamos alcanzar.

ESCENARIOS DE AYER, HOY Y MAÑANA.

Los escenarios son el conjunto de condiciones que nos rodean, en el pasado vivimos bajo un conjunto particular de condiciones; hoy vivimos un entorno que es el resultado de nuestras acciones en su interacción con las condiciones presentes; en el futuro seguramente estaremos en condiciones distintas.

No podemos hacer mucho respecto a los escenarios del pasado, excepto aprender de ellos y mirarlos con una nueva luz.

Los escenarios del presente si bien nos condicionan, nos permiten actuar sobre ellos ya sea para modificarlos o para comprenderlos mejor.

Los escenarios del futuro son inciertos, son un conjunto de condiciones previsibles y probables dentro de las cuales viviremos. Es importante preverlos a fin de estar preparados para actuar en ellos.

ESCENARIOS DEL AYER:

Identifica el conjunto de condiciones económicas, políticas, sociales y laborales prevalecientes en tu entorno personal en los últimos tres años:

Ahora identifica las formas en que reaccionaste, manejaste, conviviste o te adaptaste ante estas condiciones.

ESCENARIOS DEL HOY.

Identifica el conjunto de condiciones económicas, políticas, sociales y laborales prevalecientes en tu entorno personal actualmente.

Ahora identifica las formas en que reaccionas, manejas, convives o te adaptas ante estas condiciones.

ESCENARIOS DEL MAÑANA:

Identifica un conjunto de condiciones económicas, políticas, sociales y laborales que pudieran probablemente presentarse en tu entorno personal en los próximos tres años.

Clasifica y agrupa estas condiciones en favorables y desfavorables y llama al conjunto de condiciones favorables escenario optimista y al conjunto de condiciones desfavorables escenario pesimista.

ESCENARIO OPTIMISTA	ESCENARIO PESIMISTA

Más adelante trabajaremos sobre estos escenarios, diseñando estrategias y acciones para hacerles frente, por ahora es importante que observes que los escenarios de hoy son producto de nuestras acciones de ayer y que los escenarios del mañana serán resultado de las acciones de hoy.

IMPACTO DE NUESTRA HISTORIA EN EL DESARROLLO PERSONAL.

En el siguiente cuadro, anota en la columna del ayer un conjunto de hechos o eventos ocurridos en tu desarrollo personal en los últimos tres años que consideres importantes y que creas que impactaron de algún modo sobre tu calidad de vida personal; anota cualquier tipo de evento que consideres importante por ejemplo: la lectura de un libro, asistencia a algún curso, matrimonio, nacimiento, terminación o inicio de una carrera, cambio de empleo, etc.

Anota en la columna del hoy un conjunto de eventos que actualmente estas viviendo y que consideras importantes para tu calidad de vida.

En la columna del mañana anota un conjunto de eventos que probablemente ocurrirán en tu desarrollo personal o que deseas que ocurran y para cuya ocurrencia tu puedes hacer algo.

E V E N T O S			
	AYER	HOY	MAÑANA
TIEMPO			

En las siguientes líneas escribe un párrafo en el que expliques la relación que observas entre las tres columnas; después comenta tus observaciones con un compañero.

AUTOCONOCIMIENTO Y AUTOACEPTACION.

El autoconocimiento y la autoaceptación son las bases del desarrollo personal.

AUTOCONOCIMIENTO

El autoconocimiento es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo actúa y siente. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado sino que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes funciona de manera deficiente, las otras se verán afectadas y su personalidad será débil y dividida, con sentimientos de ineficiencia y desvaloración.

AUTOACEPTACION

Aceptar con orgullo las propias habilidades y capacidades, y reconocer las fallas o debilidades sin sentirse devaluado, es el paso más importante para la construcción del desarrollo personal.

Otro punto importante es confiar en el organismo y su naturaleza interna, para tener la habilidad de tomar decisiones que realmente se quieran, sin importar la reprobación y la crítica.

La autoestima se construye con la utilización de todo el potencial, que se puede manejar fijando metas, haciendo contratos consigo mismo, remodelando actitudes, actualizando la escala de valores y manejando la agresividad.

El autoconcepto es aprendido; por lo tanto, es posible modificarlo o cambiarlo. Es necesario rodearse de una atmósfera donde se promueva la confianza, el afecto, el respeto y la aceptación, y no seguir en una donde estos valores son ignorados o rechazados; tener actividades donde sea posible el éxito, y no aquéllas en que se sabe de antemano que se va a fracasar.

¡colócate donde pueda ocurrir algo!

COMUNICACION INTRAPERSONAL.

La comunicación es la esencia misma de la vida, la diferencia entre un ser inanimado y un ser vivo es que el ser vivo se comunica con el medio y esta en contacto consigo mismo; en un nivel muy básico, la respiración es comunicación, la nutrición es comunicación; pero el ser humano es conciencia, reflexión y es capaz de una comunicación consciente consigo mismo y con el medio circundante.

A la comunicación consigo mismo, producto de la reflexión y el dialogo interno se le conoce como comunicación intrapersonal y es la base de la comunicación interpersonal pues ¿cómo podría comunicarme eficazmente con otros si estoy bloqueado en mi comunicación interna, si no estoy en contacto conmigo mismo, con mis sentimientos, mis ideas, mis necesidades?, por esto, la reflexión, la comunicación intrapersonal es la base del desarrollo personal.

En primer lugar, aceptar tu yo físico, es decir tu cuerpo, estar en contacto con él, con sus cualidades y limitaciones.

En segundo lugar, estar en contacto con tus sentimientos; no negarlos, aceptar tus sentimientos, vivir con ellos.

2. EL EXITO, RESULTADO DE UN BUEN DESARROLLO PERSONAL.

Todo mundo desea el éxito, pero sólo unos cuantos saben lo que realmente significa. Casi nadie lo define en términos personales.

La mayoría de las personas tiene una idea confusa de lo que es el éxito. Lo asocian vagamente con la acumulación de dinero, con una abundancia de bienes materiales o con el progreso en el trabajo. Guardan un gran respeto por quienes han alcanzado elevadas posiciones dentro de su profesión o la sociedad. Y está bien que así sea. Pero este éxito sólo se refiere a áreas específicas. Por ejemplo, ¿puede considerarse que una persona ha triunfado en todos los aspectos de la vida si ha acumulado una fortuna, pero se ha vuelto un desdichado que hace la vida imposible a su familia, a sus asociados y a sus compañeros de trabajo?. Sería una persona infeliz en verdad, y aun cuando hubiera logrado el éxito en un área específica, difícilmente podría afirmarse que hubiera triunfado en la vida. Es una idea común considerar que el éxito estriba en "la fama y la fortuna", pero éste puede resultar un concepto engañoso.

El triunfo no puede medirse de acuerdo con los valores de alguna otra persona. Es una cuestión sumamente personal. Lo que el éxito significa para Juan González puede carecer de significado alguno para usted. En cierta ocasión tuve oportunidad de conocer al campeón mundial de yoyo. Desde luego, había triunfado en el campo que él había escogido, pero aun cuando admiré su talento, su actitud y su capacidad, su éxito específico carecía de valor alguno para mí. Sus valores y los míos no eran los mismos.

Puesto que todos tenemos distintas personalidades, así como diversos potenciales, habilidades, valores y normas, resultaría ridículo considerar que el éxito de otra persona es igualmente válido para uno. Puede usted admirar, respetar y hasta honrar a quienes han realizado lo que se propusieron hacer, pero no debe comparar su triunfo específico con lo que usted desea lograr. Si lo hace, estará relacionando sus propias metas con los esfuerzos de ellos y no con los suyos.

Así que, ¿cómo puede definirse el éxito en términos personales? Son muchas las definiciones, pero aquella de la cual usted derivará el máximo beneficio es la siguiente: El éxito radica en alcanzar una meta personal.

No se deje engañar por la aparente simplicidad de esta definición. Lo abarca todo e incluye cualquier acción exitosa, desde encender un cigarrillo o manejar un automóvil hasta forjar un imperio financiero o ganar una guerra. Cualquier objetivo personal que usted haya logrado es un triunfo personal. A medida que se adentre en la idea del éxito aprenderá usted más sobre el profundo significado de dicha definición y sobre cómo alcanzar sus metas personales.

Permítame contarle algo acerca de un hombre sumamente próspero a quien yo conozco, ya que es posible que pueda usted utilizar su enfoque. Llevaba muchos años trabajando en una imprenta, cuando decidió que quería cambiar de vida y convertirse en locutor de radio. Consideraba que su personalidad y sus capacidades se adaptaban más al campo de la radiodifusión que al trabajo que desempeñaba en la imprenta. Investigó el asunto a fondo y tomó una decisión: convertirse en locutor constituía su meta personal. Después de un periodo de entrenamiento, al cual estuvo dispuesto a someterse, consiguió su primer trabajo y alcanzó por lo tanto su meta personal; es decir, se transformó en aquello en lo que quería convertirse.

Después se propuso obtener un puesto directivo dentro de la radio. Se preparó y luchó por ello y también alcanzó esa meta. Nuevamente triunfó. Más tarde, decidió que quería encabezar un programa especial en el que pudiera entrevistar a personas de todas las esferas sociales. Eventualmente llegó a tener su programa, y alcanzó otra de sus metas. Más recientemente decidió introducir de nuevo un gran cambio en su vida, esta vez para convertirse en maestro en el campo de las comunicaciones. Y actualmente se está desarrollando mejor que nunca dentro de su nueva vocación.

Son varias las lecciones específicas que pueden aprenderse de esta historia. Nuestro hombre tuvo fe en sí mismo y en sus capacidades. Estuvo dispuesto a realizar cambios constructivos para progresar. Y, sobre todo, sabía lo que quería. ¿Lo sabe usted?

¿QUE ES LO QUE USTED DESEA?

Sólo cuando usted sabe lo que quiere puede definir el éxito en términos personales. Analicemos las posibilidades. Para aclarar el punto, supongamos que la vida puede dividirse en cuatro áreas generales: los negocios, la vida social, la vida familiar y la vida espiritual.

CIMIENTOS DEL EXITO.

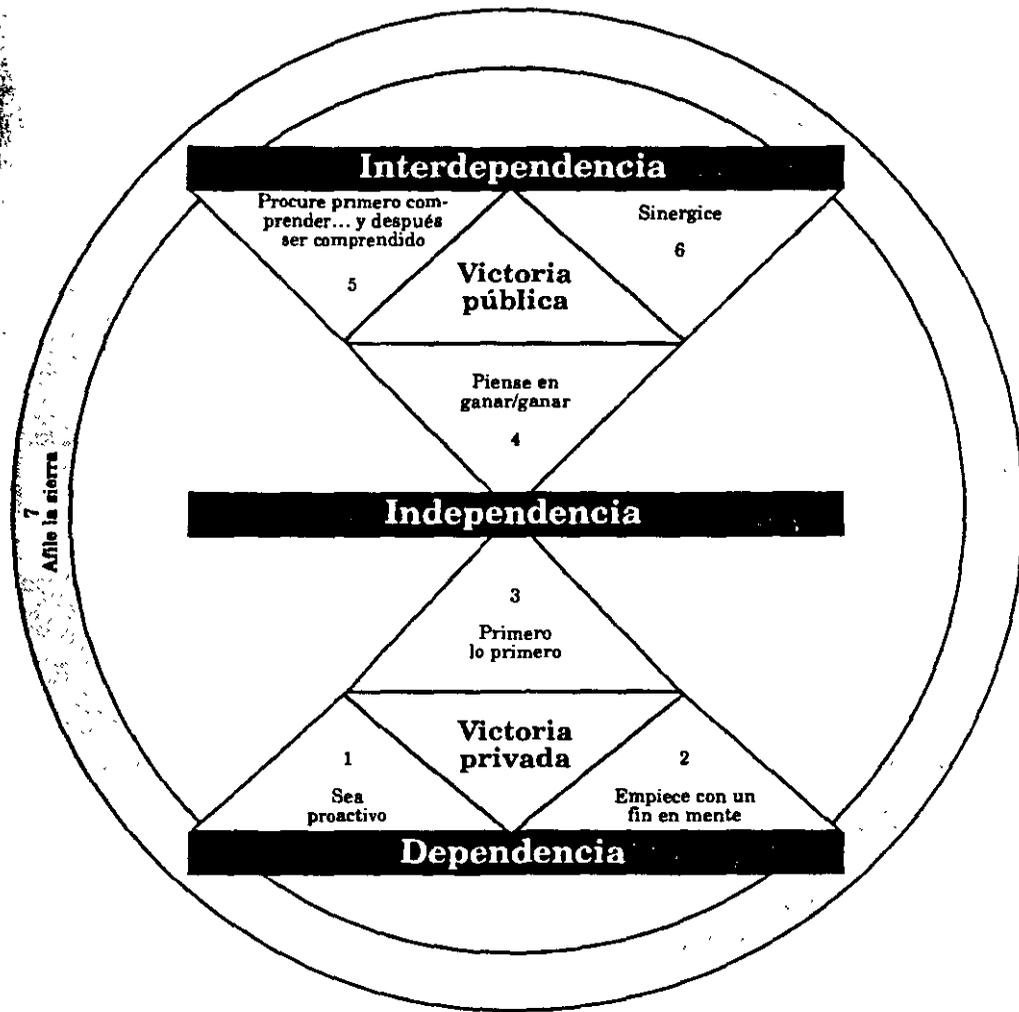
1. **Su intenso deseo de triunfar.** Esta es su arma más poderosa.
2. **Una actitud positiva.** En cualquier batalla contra una fuerza formidable, debe usted esperar algunos reveses; mantener una actitud positiva es indispensable para alcanzar la victoria.
3. **Confianza en sí mismo.** Los generales que ganan batallas logran el triunfo en parte porque están convencidos de que pueden vencer. Y lo mismo es aplicable a cualquier persona que tenga éxito.
4. **Disciplina.** Las grandes turbas indisciplinadas y mal entrenadas siempre pueden ser derrotadas por un pequeño grupo de hombres disciplinados y bien armados. Y el mismo principio es válido en el mundo de los negocios.
5. **Flexibilidad.** Habrá veces en que se necesite una retirada estratégica para prepararse a la siguiente batalla. No considere nunca la derrota en cualquier batalla como la pérdida total de la guerra. Es la última batalla la que realmente cuenta. Jamás he conocido a una persona próspera que no haya sufrido algunas derrotas.
6. **Apoyo.** Para ganar necesitará usted muchos aliados. Sus nuevos aliados serán determinadas personas, su educación, su experiencia, su habilidad, el dinero, etc.
7. **Iniciativa.** Un ejército que se mantiene estático no puede alcanzar la victoria. Si usted se encuentra estancado en la vida, el mundo lo pasará por alto. Debe usted hacer algo. Debe tomar la iniciativa.
8. **Ambición.** Sin ambición usted no logrará nada.

TECNICAS PARA TENER EXITO.

Una técnica es un conjunto de pasos para lograr algo, ¿existen técnicas para alcanzar el éxito?

El mas afamado escritor contemporáneo sobre el éxito, Stephen Covey sugiere que los hábitos son más importantes que las técnicas, y que estas ultimas se agrupan alrededor de ellos, en su más notable obra “los siete hábitos de la gente altamente efectiva” presenta un modelo de siete hábitos que se presenta a continuación:

1. Sea proactivo.
2. Fíjese metas
3. Primero lo primero.
4. Piense en ganar-ganar
5. Intente comprender primero.
6. Sinergice
7. Afile la sierra.



El paradigma de los siete hábitos

'Los siete hábitos son hábitos de efectividad. Como se basan en principios, brindan los máximos beneficios posibles a largo plazo. Se convierten en las bases del carácter, creando un centro potenciador de mapas correctos, a partir de los cuales la persona puede resolver problemas con efectividad, maximizar sus oportunidades y aprender e integrar continuamente otros principios en una espiral de desarrollo ascendente.

Son también hábitos de efectividad porque se basan en un paradigma de la efectividad que está en armonía con una ley natural, con un principio que he denominado "equilibrio P/CP", contra el que muchas personas chocan. Este principio puede comprenderse fácilmente recordando la fábula de Esopo acerca de la gallina de los huevos de oro.

Esopo cuenta que un pobre granjero descubrió un día que su gallina había puesto un reluciente huevo de oro. Primero pensó que debía tratarse de algún tipo de fraude. Pero cuando iba a deshacerse del huevo, lo pensó por segunda vez, y se lo llevó para comprobar su valor.

¡El huevo era de oro puro! El granjero no podía creer en su buena suerte. Más incrédulo aún se sintió al repetirse la experiencia. Día tras día, se despertaba y corría hacia su gallina para encontrar otro huevo de oro. Llegó a ser fabulosamente rico; todo parecía demasiado bonito como para que fuera cierto.

Pero, junto con su creciente riqueza llegaron la impaciencia y la codicia. Incapaz de esperar día tras día los huevos de oro, el granjero decidió matar a la gallina para obtenerlos todos de una vez. Pero al abrir el ave, la encontró vacía. Allí no había huevos de oro, y ya no habría modo de conseguir ninguno más. El granjero había matado a la gallina que los producía.

Sugiero que en esa fábula hay una ley natural, un principio: la definición básica de la efectividad. La mayoría de las personas ven la efectividad desde el paradigma de los huevos de oro: cuanto más se produce, cuanto más se hace, más efectivo se es. Pero, como muestra el relato, la verdadera efectividad está en función de dos cosas: lo que

se produce (los huevos de oro) y los medios o bienes de producción y la capacidad para producir (la gallina)

Si uno adopta un modelo de vida centrado en los huevos de oro y se olvida de la gallina, pronto se encontrará sin los medios que producen los huevos. Por otra parte, si uno se limita a cuidar de la gallina sin recoger los huevos de oro, pronto se encontrará sin dinero para alimentarse a sí mismo o alimentar al ave.

La efectividad reside en el equilibrio, en lo que denomino el equilibrio P/CP "P" es la producción de los resultados deseados, los huevos de oro. "CP" es la capacidad de producción, la aptitud o el medio que produce los huevos de oro.

TRES TIPOS DE BIENES

Básicamente, hay tres tipos de bienes: los físicos, los económicos y los humanos. Considerémoslos uno a uno.

Hace algunos años, compré un bien físico: una cortadora de césped eléctrica. La usé repetidamente sin la menor preocupación por su mantenimiento. La cortadora trabajó bien durante dos estaciones, pero después empezó a fallar. Cuando traté de repararla, limpiándola, poniéndole aceite y afilándola, descubrí que el motor había perdido más de la mitad de su fuerza original. Era esencialmente inservible.

Si yo hubiera invertido en CP (en la preservación y el mantenimiento del bien) todavía estaría disfrutando de su P (el césped cortado). En cambio, tuve que gastar más tiempo y dinero comprando otra cortadora que el que habría gastado de haber cuidado la primera. Simplemente no me comporté de un modo efectivo.

En nuestra búsqueda de resultados o beneficios rápidos, a menudo provocamos el deterioro de un bien físico apreciado (un coche, un ordenador, una lavadora o un secador, o incluso nuestro cuerpo). Mantener el equilibrio entre P y CP determina una diferencia enorme en el empleo efectivo de los bienes físicos. También influye poderosamente en el resultado del empleo de los bienes económicos. ¿Con cuánta frecuencia las personas confunden capital con interés? ¿Ha tomado el lector dinero de su capital para elevar su nivel de vida,

para conseguir más huevos de oro? Un capital que mengua tiene una capacidad decreciente para producir intereses o ingresos. Y un capital menguante llega a ser tan pequeño que incluso deja de satisfacer las necesidades básicas.

Nuestro bien económico más importante es nuestra capacidad para ganar dinero. Si no invertimos continuamente para mejorar nuestra CP, limitamos severamente nuestras opciones. Quedamos bloqueados en la situación presente, temerosos de la opinión que nuestra empresa o nuestro jefe tenga de nosotros, económicamente dependientes y a la defensiva. Tampoco esto es efectivo.

En el área humana, el equilibrio P/CP es igualmente fundamental, pero incluso más importante, porque son las personas las que controlan los bienes: físicos y los económicos.

Cuando una pareja de casados está más preocupada por conseguir huevos de oro (los beneficios) que por preservar la relación que los hace posibles, suelen volverse insensibles y desconsiderados, descuidando las pequeñas amabilidades y cortesías tan importantes para una relación profunda. Empiezan a usar técnicas de control para manipularse mutuamente, para centrarse en sus propias necesidades, para justificar sus respectivas posiciones y encontrar pruebas de que el otro está equivocado. El amor, la plenitud, la delicadeza y la espontaneidad comienzan a deteriorarse. Día tras día, la gallina se va enfermando un poco más.

¿Y qué decir de las relaciones entre padres e hijos? El niño pequeño es muy dependiente, muy vulnerable. ¡Resulta tan fácil descuidar desde el principio la CP: la educación, la comunicación, la escucha! ¡Somos mayores, más inteligentes, estamos en lo cierto! ¿Por qué no decirle al pequeño lo que tiene que hacer? Si es necesario, grítele, intimídelo, no se mueva de su posición.

También se le puede mimar, recoger los huevos de oro de la eterna sonrisa, de satisfacer siempre al niño, de dejarle hacer lo que quiera. Entonces crecerá sin normas ni expectativas internas, sin compromiso personal alguno con la disciplina o la responsabilidad.

De una u otra manera -la autoritaria o la permisiva actuamos con la mentalidad de los huevos de oro. Uno pretende imponer su punto de vista o agradar. Pero, mientras tanto, ¿qué sucede con la gallina? ¿Qué sentido de la responsabilidad tendrá el niño al cabo de unos años? ¿Qué autodisciplina, qué confianza en su capacidad para elegir o alcanzar metas importantes? ¿Y qué decir de las relaciones entre ambos? Cuando llegue a los años críticos de la adolescencia, a la crisis de identidad, ¿sabrá acaso, por su experiencia anterior, que usted ha de escucharlo sin juzgar, que se preocupa por él como persona? ¿Sabrá que puede confiar en usted, sin excepciones ni reservas? ¿Será la relación lo suficientemente sólida como para que usted llegue hasta él, se comuniqué con él, influya en él?

Supongamos que el lector quiere que su hija tenga una habitación ordenada y limpia. Esto es P, producción, huevo de oro. Supongamos que quiere que su hija a limpie. Esto es CP, capacidad de producción. Su hija es la gallina; el bien que produce, el huevo de oro.

Si P y CP están en equilibrio, ella limpiará la habitación alegremente, sin necesidad de que se insista en que lo haga, porque se ha comprometido a hacerlo y sigue la disciplina de cumplir sus compromisos. Ella es un bien valioso, una gallina que pone huevos de oro.

Pero si el paradigma del lector está centrado en la producción, en conseguir una habitación ordenada y limpia, tal vez regañe a su hija para que ella se ocupe de la tarea. Puede incluso amenazarla o gritarle cada vez más y, por su deseo de conseguir el huevo de oro, minar la salud y el bienestar de la gallina.

Permítame compartir con usted una interesante experiencia acerca de la CP que tuve con una de mis hijas. Estábamos planeando un paseo, que es algo de lo que disfruto regularmente con cada uno de mis hijos, por separado. Planificar la salida nos resulta tan satisfactorio como el paseo en sí.

De modo que le dije a mi hija: "Linda, ésta es tu noche. ¿Qué quieres que hagamos?".

-Papá, lo que prefieras-me contestó.

-No, en serio -insistí-, ¿qué te gustaría hacer? -Bueno- respondió finalmente-, lo que yo quiero hacer no es algo que quieras hacer tú.

-En realidad, cariño-le dije con énfasis-, eres tú quien elige; yo quiero lo que tú quieras.

Yo quiero ir a ver La guerra de las galaxias. Pero sé que a ti esa película no te gusta. Ya te dormiste otra vez mientras la veíamos. A ti no te gustan esas películas de ciencia-ficción. No te preocupes, papá.

-No, cariño, si eso es lo que te gusta, me gusta también a mí.

-Papá, no te preocupes. No es obligatorio que salgamos. Hizo una pausa y después agregó:

-Pero, ¿sabes por qué no te gusta La guerra de las galaxias? Porque no comprendes la filosofía y el entrenamiento de un caballero Jedi.

-¿Qué?

-Las cosas que tú enseñas, papá, son las mismas que incluye el entrenamiento de un caballero Jedi.

-¡No me digas! ¡Vamos a ver La guerra de las galaxias!

Y eso hicimos. Se sentó junto a mí y me explicó el paradigma. Fui su alumno, su discípulo. Resultó fascinante. Empecé a ver, a partir de un nuevo paradigma, el modo en que la filosofía básica del entrenamiento de un caballero Jedi se ponía de manifiesto en diferentes circunstancias.

Esa fue una experiencia P no planificada, fruto fortuito de una inversión en la CP. Estrechó nuestra relación y resultó muy satisfactoria en sus frutos. Pero también disfrutamos de los huevos de oro mientras la gallina (la calidad de la relación) se nutría significativamente.'

3. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA.

Tomando como base los escenarios optimista y pesimista que tienen alguna probabilidad de presentarse en el futuro así como la serie de eventos en tu desarrollo personal que deseas que ocurran o que tienen probabilidad de ocurrir, enuncia una serie de acciones por realizar a fin de tener un cierto grado de control sobre tu desarrollo:

ACCIONES.

Ahora piensa en algunas formas de evaluar tu avance en cada una de estas acciones, llamaremos a estas formas de evaluación "indicadores de avance"

INDICADORES DE AVANCE.

Recuerda que a medida que vayan presentándose nuevos hechos o eventos en tu entorno y en tu vida personal, deberás ir ajustando tus metas, tus estrategias y tus acciones para alcanzar lo que deseas: mejorar tu calidad de vida.