

---

# LA ESENCIA DE LA VERDADERA ADMINISTRACION

## NOTA DEL EDITOR:

Por considerarse de gran aporte a la filosofía administrativa, se incluye el texto del discurso de apertura al 4º Congreso de la Asociación de Administración de Pakistán, realizado en Lahore entre el 17 y 18 de marzo del presente año.

Su ponente el Sr. Abedi explicó la Esencia de la Verdadera Administración, en la perspectiva de un país en vías de desarrollo.

Se recibió su discurso con entusiasmo. El "Pakistan and Gulf Economist" dijo que era uno de los mejores ejemplos de iniciativa, empuje, imaginación y perspicacia administrativa. También ha sido recibido con el mismo entusiasmo en otras partes del mundo. La revista "Leaders" en los EEUU dedicó cuatro páginas a la Verdadera Administración, decisión totalmente inusual, en su publicación periódica. "Leaders" es una de las revistas más prestigiosas del mundo. Para poder obtenerla es preciso ser líder de una nación, una compañía internacional, una religión mundial, una institución de educación internacional o una organización laboral internacional, o tiene que ser laureado del premio Nobel o un líder de las ciencias o de las artes.

---

Gracias, señor Shah. Gracias, señoras y señores.

Les agradezco la oportunidad que me han dado para hablarles esta mañana. Especialmente les doy las gracias por haberme traído a mis orígenes. Me han traído a mi verdadero hogar, el de la administración corporativa en Pakistán. Me han hecho el honor de invitarme a hablar ante este grupo informado de personalidades eminentes, negociantes y directores. Créanme que no me siento digno de este honor. Soy un hombre humilde, no un hombre educado. No pertenezco a la élite intelectual. Lo único que puedo pretender es haber pasado unos años en la búsqueda de la verdad, que la vida concede de tan mala gana. Dentro del alcance del trabajo que estoy haciendo ahora y de mis extensos viajes,

he experimentado y he mirado a la vida desde un punto de vista global y he aprendido algunas lecciones.

Me siento muy limitado en mi habilidad de expresar mis pensamientos, pero deseo compartirlos con ustedes, con la esperanza de que encuentren algún significado en lo que voy a decir.

Señor Presidente, ha tocado usted muchos puntos que afectan a los negocios aquí en Pakistán. Como sabemos, la administración corporativa no es más que un factor en la escena más amplia de los sucesos económicos, sociales y políticos. Pero me voy a limitar al tema de este congreso, al de la administración corporativa, a sus problemas y a su futuro.

Esto lo hago teniendo bien en

cuenta que ésta solo es una variable entre muchas, pero es una con la que nosotros, como directores profesionales, podemos hacer algo.

Señor Presidente, como usted observó en su discurso:

"... la buena administración de cualquier compañía, tanto privada como pública, tiene que estar dotada de una filosofía clara, bien definida..."

Con su permiso, voy a añadir que una buena administración también debe tener un propósito bien definido —un propósito digno de su nombre. Un propósito que haya penetrado en toda la administración y un propósito que se haya convertido en la voluntad del director y de los dirigidos. No se puede

discutir lo que usted ha dicho acerca de la administración: hay muchos sistemas administrativos o cuasi-sistemas. Lo que todos tienen en común — y muchas veces es la única cosa que tienen en común — es que pretenden estar apuntalados por alguna suposición filosófica maestra o serie de suposiciones sobre el mundo, la economía, la gente o los sistemas de producción.

Pero si miramos a la ciencia de la administración globalmente, tal y como es hoy en día, lo que vemos es un montón bastante desarreglado de técnicas más o menos claras de costumbres, tendencias, creencias y hábitos. Algunas son contraproducentes, otras se anulan unas a otras. Y me temo que algunas solo son supersticiones. En términos humanos, algunas hacen mucho daño. Unas cuantas son razonables y, entre éstas, unas pocas incluso son humanas.

Pero, señor Presidente, me da muchísima pena saber que no se aplica verdaderamente ninguno de estos conceptos o filosofías. Las administraciones no son más que hombres que manejan y hombres manejados — sin que ninguno de los grupos sepa jamás quiénes son. Con frecuencia, los conceptos a que me he referido no son ni benévola ni metódicamente aplicados en los acontecimientos locales o globales; lo que podríamos llamar los vaivenes de los acontecimientos, económicos, sociales, políticos y naturales.

En el curso de este proceso sin fin, que es realmente la vida, descubrimos con frecuencia que los sistemas de organización dejan de cumplir las obligaciones que se les han atribuido. En estos casos, nos enteramos de que una compañía o incluso toda la economía de un país "ha perdido su rumbo". Incluso podemos leer que "la administración se ha metido en un rincón". Me permito sugerir que tales circunstancias ocurren cuando la administración tiene una meta que, aunque bien definida, le falta precisar un propósito y un fin definitivos. Permítanme, si tienen la bondad, que defina esto:

La META es el objetivo inmediato y el FIN es el objetivo definitivo que nos proponemos establecer.

**METAS y OBJETIVOS** son esenciales para el futuro próximo; **PROPOSITOS**, para el futuro a largo plazo y, bajo mi punto de vista, para siempre.

Sencillyamente, mi visión de la administración es:

Que es un sistema organizado, sistemático, imaginativo y sobre todo, una "incansable" práctica de bondad que funciona y solo puede funcionar dentro de los límites, de amor y humildad. El agua es para los peces, el aire para los pájaros y la humildad debería ser para nosotros el medio en el cual viviésemos, nos moviésemos y existiésemos.

He dicho que la humildad debería ser el medio en el cual viviésemos. Esto no es simplemente una proposición teórica. Es una proposición práctica. La humildad no solo puede sino que tiene que ser el medio primordial para la administración — porque la humildad es la fuente de la vida y del amor, de la cual recibimos fuerzas continuamente para poder seguir viviendo con esperanzas.

Señor Presidente, he tenido oportunidad durante mis viajes, y con la experiencia administrativa en el extranjero, de formar una opinión global de los problemas de la administración y las oportunidades para la misma y me gustaría decir que creo que esta experiencia global es igualmente pertinente tanto en su aplicación local, como en el Pakistán.

Señor Presidente, antes de que intente brevemente exponer mi propio instinto y visión limitada de la administración ¿podría aquí citar a Carl Gustav Jung para aclarar un punto sencillo, pero muy significativo, consagrado en el poder de la verdad?

"La naturaleza", dijo "impone la principal exigencia en la humanidad y solo mucho después viene el lujo de la razón".

Todas las razas, nacionalidades, y pueblos están gobernados por las leyes de la naturaleza. La naturaleza supera las diferencias étnicas y las fronteras nacionales. Las leyes de la naturaleza son

universales. Como estas leyes operan fuera de nuestra conciencia, son parte de un mundo enorme inconsciente, que gobierna al mundo consciente mucho más limitado de nuestra percepción y nuestro razonamiento.

En otras palabras, ¿deberíamos nosotros, como directores corporativos, limitarnos a la sabiduría empírica y a su aplicación? ¿O, deberíamos tratar de llegar más allá de eso, a través del proceso de la humildad y de la armonía de las fuentes de la energía psíquica de personas individuales y de la fuente principal de la energía psicocósmica? También nos podemos preguntar si la sabiduría es solamente la percepción y el razonamiento humano encerrados en la prisión del yo humano y de la subjetividad, o es la sabiduría parte de la naturaleza, su instinto, sus leyes y principios. Nosotros, en el BCC, hemos tratado por lo menos de dar prioridad a la naturaleza sobre nuestra sabiduría y nuestros conocimientos limitados, y hemos tratado de ponernos al lado de la naturaleza por medio de la humildad, el amor y la sumisión total a Dios. Haciendo esto, hemos descubierto que estamos de una manera muy humilde recreando una imagen de lo que nosotros entendemos como Totalidad en su estado dinámico. Hay cuatro Leyes fundamentales de la Naturaleza y la Creación, que salen como la esencia misma de la energía y el espíritu invisibles de la creación, que sostienen el orden y la administración de la creación y de la existencia.

Señor Presidente, señoras y señores, las cuatro leyes son:

1. El Concepto de la Totalidad y de las Partes o El Principio de la Totalidad.

La naturaleza opera como un sistema integrado en su estado dinámico. Todas las partes del sistema están interrelacionadas y son interdependientes. Se armonizan y, a través del fenómeno del cambio, toman una configuración dinámica, en forma de la evolución, y viven en la eternidad.

La realización y el sentido de esta relación y de la energía que se produce en el proceso de la fusión y

la fisión de las partes y la totalidad de la naturaleza es el espíritu cósmico.

Cada corporación, como la naturaleza, tiene su propio espíritu y psique que se crea por y a través de la relación y de la armonía de sus partes entre sí y de sus partes con la totalidad.

2. El Fenómeno del Cambio o El Principio de la Corriente.

Las partes y todo el sistema cósmico (la dinámica de la existencia) están en un estado de cambio continuo. El proceso del cambio sigue sin cesar.

Vivimos en y a través del cambio. La naturaleza es un proceso; la naturaleza es el cambio.

También lo es una corporación. El cuerpo corporativo, es decir, su administración, no solo debía pensar que lo es sino que debía sentirlo también.

3. La Relación del Estado de la Existencia y El Estado de la No Existencia.

Es la relación de la existencia y la no existencia (la cual es infinita) en la que la no existencia es el recipiente de la existencia. El proceso del cambio emana de esta relación.

La naturaleza tiene la capacidad de estar en el estado de existencia y no existencia al mismo tiempo. Tiene la capacidad de sentir en sí misma la unidad del estado de existencia y no existencia. Tiene la capacidad de sentirse en y como un estado dinámico.

Una corporación y cada miembro de la corporación debería tener la habilidad de sentirse de la misma manera.

4. La Verdad Sobre la Unidad de lo Moral y lo Material.

Lo moral, que es el equivalente a las leyes y principios de la Naturaleza, gobierna todo lo que es material. Así que ambas tienen que ser reconocidas y tratadas como inseparables.

La Moral es una cualidad, que hace a una sustancia lo que es. Esta

cualidad permanece intangible, invisible como un estado de no existencia hasta que se convierta en una sustancia. Ninguna corporación puede tomar una identidad y calidad sin integrarse con su sustancia moral.

Así que el concepto de la unidad de lo moral con lo material es el imperativo de la administración. Los siguientes son los componentes de una corporación con los cuales la administración tiene que tratar y administrar:

#### 1. Objetivos corporativos

Cada científico de la administración empieza con los objetivos corporativos como el primer componente de la corporación. Yo lo llamaría el Propósito Corporativo porque los objetivos son inactivos y un propósito es dinámico, el propósito es un viaje continuo y sus fines son eternos. Mucho del desarrollo, identidad, vitalidad y calidad de una corporación depende de los cuatro principios enumerados y especialmente de los contenidos morales y materiales del Propósito.

#### 2. Capital y recursos.

Si los inversionistas y la administración están de acuerdo y están preparados a invertir su capital y recursos morales y materiales, solo estarían conformes con el principio de la unidad moral y material, e inevitablemente la manifestación de lo material, en la forma del éxito, sería relativo a la inversión de moral la cual da la identidad, cualidad y dimensión vitales a la corporación.

#### 3. El concepto y la filosofía de la administración.

No hay necesidad de elaborar sobre el concepto de la Verdadera Administración porque durante mi discurso lo explicaré en todos sus aspectos. Sin embargo, si voy a explicar unas cuantas características sobresalientes. El concepto de la Verdadera Administración está inevitablemente contenido y encapsulado en los cuatro principios de la Naturaleza.

Bajo este concepto, el director tiene que manejar las corrientes de energía del psique de cada individuo de la organización y manejar

la armonía de estas corrientes. Este concepto exige una evolución de personalidad conjunta de la administración, la multi-jefatura y la Central adoptando la función de apoyo en vez de la función de control. Derriba la pirámide y la reemplaza con una relación equilibrada entre los individuos de la administración y entre las unidades operativas en la organización. Requiere descentralización y una autonomía relativa, la cual se convierte en una posibilidad beneficiosa solo cuando está equilibrada por el concepto de la personalidad conjunta y la armonía de la energía del psique, entre unidades, regiones, la Central y los individuos de la administración, a todos los niveles. En otras palabras, la descentralización y la autonomía son relativas y dependen del grado de comunicación, la armonía y el acontecimiento de la personalidad conjunta, los cuales se encargan del control y de la responsabilidad que normalmente hacen falta en una administración convencional.

El concepto de la Verdadera Administración afirma que la operación de cualquier organización, al nivel de unidades y partes, tiene que ser equilibrada con su operación en totalidad, porque ninguna organización puede funcionar simplemente en partes o en totalidad, aisladamente. No hay sitio para la creación de feudos o unidades completamente aisladas a no ser que estén interrelacionadas una con la otra y con la totalidad.

La necesidad más grande para la Verdadera Administración es la de la interacción entre humildad, amor y lealtad entre los individuos, de la organización. En este concepto, la armonía reemplaza la necesidad muy recalada de la comunicación. Se necesita una relación muy humana tras la relación del trabajo.

En el concepto de la Verdadera Administración, la matriz de la organización está expresada en términos culturales, éticos y psíquicos de la organización.

#### 4. El Planeamiento y la estrategia.

El Planeamiento es un proceso dinámico y no es una percepción inactiva. No es posible planear a no ser que las percepciones y estra-

tegiás sean activadas por los planificadores a través de sus sentimientos.

El planeamiento es un fenómeno y no un montón de hechos, números e ideas puestos en orden por una mente lógica. El planeamiento de la corporación no es la función exclusiva del director principal ni de unas cuantas personas asignadas a esta función. El planeamiento, en su estado dinámico, corre a través de la armonía de la energía psíquica de toda la administración. El planeamiento es el reflejo de la liberación corriente, y la armonía de las corrientes de energía psíquica y de sentimientos de toda la administración cuando se han sintetizado con los objetivos y el propósito de la corporación. El planeamiento y la estrategia vienen de y a través de la corriente de energía psíquica colectiva de la administración en destellos que continúan chispeando en el proceso administrativo, y estas chispas contienen el pasado, presente y futuro con todos sus componentes conocidos tangibles y visibles, comprendidos simultáneamente con sus componentes desconocidos, intangibles e invisibles.

#### 5. Cultura y carácter

Cada institución tiene su propia cultura, que aparece a través de la evolución, de la armonía, la calidad y la vitalidad de todo el personal de una corporación, junto con las influencias del mercado, los objetivos y el propósito de la corporación. El carácter es equivalente a la humildad corporativa, la cual no es nada más que la realización del estado de no existencia, siendo tan enorme y poderoso que solo lo igualan el infinito y la eternidad, las cuales contienen todo lo que es y lo que pasa. La cultura y el carácter son, para una organización, la cifra total de todos los elementos e influencias, morales y materiales, en los cuales la organización y los miembros de la organización viven y existen.

#### 6. La energía psíquica — El espíritu de la corporación.

Como individuos, cada corporación tiene su energía psíquica creada y desarrollada por una reserva dinámica de energía psíquica de todos los miembros de la corporación. Como es una cosa

rara que los individuos estén conscientes de su carácter y psique, o incluso de la necesidad de conocerlos, la energía psíquica de una corporación pasa desapercibida para sus miembros y su administración. Me pregunto si esto no es su función principal, y su responsabilidad de tratar y manejar la energía psíquica de la corporación, y la energía psíquica de los individuos de la organización, para realizar los objetivos y el Propósito de la corporación: ¿qué otra cosa podría ser su responsabilidad y función?

#### 7. Visión

Visión no es solo la percepción o comprensión del ambiente. Visión es la habilidad de comprender y capturar todo lo que es y lo que pasa en su estado dinámico.

Visión es la síntesis del psique individual con el psique del ambiente y el Propósito. Visión en su finalidad es la fusión del psique individual con el psique de la totalidad de la existencia y el significado de la vida. Visión no es una visión, solo es una percepción o una idea, a no ser que tenga una habilidad incorporada de expresarse y traducirse. Cada individuo de la administración debería tener una visión de la identidad dinámica y la dimensión de la corporación y del ambiente y propósito corporativo para el cual vive.

#### 8. El desarrollo de la capacidad administrativa hasta el nivel de oportunidades y posibilidades.

La última, pero no la menos importante, es la función y la responsabilidad de la administración de dar la máxima importancia al desarrollo de la capacidad administrativa en su corriente sin fin. No desarrollamos la capacidad administrativa para realizar las posibilidades conocidas.

Desarrollamos la administración para que sea igual a las posibilidades, las cuales son descubiertas por la misma capacidad administrativa en la existencia sin fin y sin límite de tales posibilidades. Un director no es un director, a no ser que prepare a sus sucesores para que sean mejores que él mismo. También decimos que un director no es un verdadero director hasta no permitir ser

dirigido por las personas que él dirige.

Señor, lo que he dicho hasta ahora es la base filosófica y conceptual de la Verdadera Administración. Ahora, si me permiten, explicaré cómo funciona en la práctica.

La definición convencional de la administración es la de que "se haga el trabajo a través de la gente". Nosotros creemos que esta definición está al revés. La Verdadera Administración "desarrolla a la gente a través del trabajo". Depende de lo que se dé más importancia — el trabajo o la gente. Si invertimos nuestras energías en la gente, el trabajo seguirá. Por años, el énfasis ha estado equivocado. Damos más importancia al trabajo que a la gente. Pero, en cuanto ponemos a la gente antes que el trabajo, la gente se desarrolla y el trabajo se hace. Investigaciones han demostrado que directores que trabajan alrededor de la persona cumplen su misión mejor que los que trabajan alrededor de la producción. Ya es hora que cambiemos la definición y la práctica.

La administración convencional espera que un director produzca más mercancías y servicios. La Verdadera Administración espera que un director produzca mejores directores que él mismo. Y que, de este modo, ellos a su vez produzcan otra generación de directores mejores que ellos mismos y así hasta la eternidad. Este proceso evolutivo mejora la calidad administrativa con cada nueva generación.

La administración convencional pone el énfasis en el control de otros en una pirámide de poder. La Verdadera Administración pone el énfasis en el control de uno mismo y la armonía como iguales. En efecto, cada persona está continuamente manejando y siendo manejada. Los dos procesos dan placer al verdadero director.

Dar importancia a la gente es admitir que "la última línea" no es la mayor preocupación de la administración. Las administraciones convencionales están obsesionadas con números. Parece ser que si no lo podemos contar, no cuenta.

El proceso administrativo tiene que ser visto como una entidad completa. Lo hemos fragmentado para poder entender sus partes y, en el proceso, hemos perdido su totalidad. La administración es demasiado "holística" para que se pueda hacer un análisis.

La Verdadera Administración reconoce la necesidad de tratar con el hombre "entero" uniendo lo moral con lo material. Cuando la administración anima a una personal para que busque unas verdades más profundas en sí y para que relacione con ellas el orden moral más grande del UNIVERSO, sirve un propósito muy especial. La mayoría de la gente pasa su vida relacionándose con cosas insignificantes porque no tiene oportunidad de relacionarse con causas más nobles y grandes.

La mayoría de la gente que trabaja en el comercio o la industria no se emociona por la "última línea". Pero, si les podemos dar algo mejor con que se puedan relacionar ellos mismos, con otros y con las leyes de la naturaleza que gobiernan sus vidas, podrán extender su alcance mucho más de lo que hubieran imaginado posible. Tendrán un sentido de misión, y ya no estarán "ganando la vida", estarán haciendo una vida.

Espero que no haya dado la impresión de que la ganancia no es importante. Usted señor Presidente, ha recalcado la importancia de hacer ganancias. Estamos de acuerdo. La ganancia ha sido el premio por haber tomado riesgos comerciales. Es un "fiest" de una ejecución comercial. Pero es más que esto. No es suficiente solamente hacer ganancias financieras. También tenemos que sacar ganancias espirituales. Si podemos decir que hemos dado más de nosotros mismos de lo que hemos sacado de otros, hemos obtenido una ganancia espiritual. Si no podemos decir que lo hemos hecho, entonces tenemos un déficit, y ninguna compañía puede desarrollarse a largo plazo si está operando espiritualmente en deudas.

De la misma manera que cada uno de nosotros tenemos espíritu, también lo tiene una organización. El atender a las necesidades espirituales de una organización es el trabajo de la administración. Se ha

escrito mucho en los últimos años de los valores del trabajo y de la cultura corporativa. La cultura determina cómo se hacen las cosas en el comercio.

Manejar esta cultura es la tarea principal del primer director. La cultura a su vez dirige a la gente. Llamamos a esta cultura la ética, la energía psíquica o el espíritu. Es la vitalidad de la organización. Sus energías colectivas determinan la cualidad y la cantidad de la ejecución de nuestra compañía. Como custodios o guardianes de este espíritu, somos los que cuidamos de su crecimiento a través del liderazgo y la visión. Sin esta visión, las energías menguarán y se derrumbarán en esfuerzos mal dirigidos y actividades fortuitas. Pero con esta visión, la administración tiene la energía para transformar a la compañía. Colectivamente tiene el poder de transformar una nación. Es la administración superior de categoría de una organización, la cual no es solamente una manifestación de su cultura colectiva, su ética, su energía psíquica y su espíritu, es la administración de categoría la que tiene que conseguir esa intuición, que le dará una visión verdadera del futuro de la organización. Esta visión tiene que ser comunicada de un modo convincente y lúcido.

Señor, ahora me gustaría resumir lo que he tratado de decir de la Verdadera Administración.

Necesitamos ampliar nuestros conocimientos para poder ver las cosas más "holísticamente", más interdependientemente y más en el contexto de la totalidad y el cambio.

Necesitamos darnos cuenta de que somos prisioneros de nuestras propias percepciones conscientes limitadas. Que solo vemos una pequeña parte de lo que es verdaderamente. Lo que vemos opera en el pliegue de un proyecto infinitamente más grande, el cual nos es casi desconocido, pero cuyas leyes no podemos ignorar.

Necesitamos reconocer la búsqueda (por el hombre) del relacionamiento.

Necesitamos acercarnos a la gente con un amor sin condiciones, con respeto y para atenderla bien.

Las ideologías dividen, pero los sentimientos unen.

Necesitamos ayudar a los directores a hacerse mejores personas. Necesitamos darnos cuenta de que las personas no son solamente manos hábiles, espaldas fuertes, caras guapas o mentes inteligentes. Cada persona constituye un universo rico y complejo, simplemente por ser la persona que es — un microcosmo de un universo más grande.

Necesitamos justificar nuestras ganancias humanas y espirituales tanto como las financieras. Necesitamos extender nuestro concepto de la ganancia para que incluya, con la material, una dimensión moral, una nueva "última línea", que justifique las dos cosas.

Necesitamos humildad para moderar nuestra tendencia de controlar lo que no podemos controlar y humildad para unir nuestras energías con otras y con las leyes de la naturaleza.

Necesitamos una visión más grande de lo que somos y de lo que podríamos ser. Una visión que incorpore el espíritu colectivo corporativo y que lo eleve a un nuevo nivel de conocimiento. Y lo debemos poder articular de un modo convincente y claro, para todos los que quieran compartir esta visión con nosotros.

La necesidad de ahora es derribar los "yos" individuales, corporativos y nacionales y ceder ante las leyes de la interdependencia, interrelaciones, armonía y evolución. La necesidad de ahora es trascender al infinito y a la gracia de la humildad en su majestad silenciosa.

Señor Presidente, lo que he dicho puede parecer atrevido, especialmente viniendo de un hombre tan insignificante e inconsecuente como yo, pero podría ser provechoso por lo menos hasta el punto de que pueda ser realizado.

"Sencillamente, la administración es una cosa organizada, sistemática, imaginativa y, sobre todo, una incansable aplicación práctica de bondad que funciona efectivamente aunque solo dentro de los límites de amor y humildad. El agua es para los peces, el aire para

los pájaros y la humildad debería ser para nosotros el medio en el cual viviésemos, nos moviésemos y existiésemos”.

“Cada corporación, como la naturaleza, tiene su propio espíritu y psique que está creado por y a través de la relación y de la armonía de sus partes entre sí y de sus partes con la totalidad”.

“La planificación y la estrategia es la vida que fluye a tono con la totalidad. La planificación es el alma y psique de la administración que corre y corre, y corre en una serie de administración por lo que llamamos el espíritu clásico”.

“Visión es la habilidad de comprender y capturar todo lo que es y lo que pasa en su estado dinámico.

Visión es experimentar la vida y la existencia en el flujo de su totalidad”.

“No es suficiente sacar simplemente una ganancia financiera. También tenemos que sacar una ganancia espiritual. Si no podemos decir que lo hemos logrado, entonces tenemos un déficit, y ninguna compañía puede desarrollarse a largo plazo si está operando espiritualmente en deudas”.

“El Planeamiento es un proceso dinámico y no es una percepción inactiva. No es posible planear a no ser que las percepciones y estrategias sean activadas por los planificadores a través de sus sentimientos”.

“Visión no es solo la percepción o comprensión del ambiente. Visión

es la habilidad de comprender y capturar todo lo que es y lo que pasa en su estado dinámico”.

“La administración convencional espera que un director produzca más mercancías y servicios. La Verdadera Administración espera que un director produzca mejores directores que él mismo”.

“De la misma manera que cada uno de nosotros tenemos espíritu, también lo tiene una organización. El atender a las necesidades espirituales de una organización es el trabajo de la administración”.

“La necesidad de ahora es derrumbar los “yos” individuales, corporativos y nacionales y ceder ante las leyes de la interdependencia, interrelaciones, armonía y evolución”.