



Universidad Hispana de Utah

José Núñez

Cuenta Estudiantil: 201210110012

Ensayo de Efectividad

(Los siete hábitos de las personas altamente efectivas)

06 de Julio del 2012

Choloma, Cortes, Honduras C.A.

INTRODUCCION

Los 7 hábitos son como un conjunto de partes independientes o fragmentadas que están en armonía con el conocimiento, nos proporcionan un enfoque gradual y secuencial para el desarrollo de la efectividad personal e interpersonal, nos mueva de la dependencia a la independencia para finalmente llevarnos a la interdependencia, como los niños que dependemos de los padres o de un adulto para sobrevivir así con el paso del tiempo gradualmente nos convertimos en independientes tanto física, mental, emocional y económicamente hasta ser autosuficientes.

Los siete hábitos de la gente altamente efectiva en la vida de cada persona que constituye la organización siendo la base y la piedra angular para llegar a un alto nivel respecto a la efectividad logran tener las siguientes características:

Son proactivos al rumbo estratégico de la organización.

Llevan la misión de su organización en mente y corazón.

Estas personas están facultadas para prevenir o corregir errores desde su origen.

Cuentan con un sistema de información para informar a sus clientes internos y externos de las necesidades y requerimientos de la organización.

Se invierte en la renovación de la organización respecto a la parte física, intelectual, espiritual y social.

En este libro el autor hace un análisis de los paradigmas en cómo se forman las percepciones que nos gobiernan, como la forma de ver las cosas y la forma en que nos comportamos y actuamos ante ellos. También hace un análisis de los siete hábitos de las personas altamente efectiva a través de muchas lecturas y estudios realizado por años ayudando a mucha gente y organizaciones a materializar los principios fundamentales de la efectividad humana, los siete hábitos en este libro han sido creados y organizados gradualmente con sugerencias y ejemplos como un compañero en el proceso continuo de cambio y éxito.

Paradigmas y principios

Con respecto a la ética del carácter como cimiento para el éxito en principios y hábitos como la humildad, integridad, felicidad, valor, justicia, paciencia, esfuerzo etc. aunque después de la segunda guerra mundial la ética del carácter paso a popularizarse como la ética de la personalidad referente a técnicas en las relaciones humanas y publicas y una actitud mental positiva, la primera impresión que damos a los demás es lo que refleja nuestra personalidad como la punta de un témpano de hielo dejando el resto invisible que es como la parte de nuestro carácter, la base para la efectividad cuando se aplican las estrategias y tácticas para conseguir que los demás hagan lo que nosotros queramos, que estén más motivados para que trabajen mejor.

Tanto la ética del carácter como la ética de la personalidad son ejemplos de paradigmas sociales y para conocer el poder de un paradigma y como cambiarlo tenemos que entenderlos así como

vemos las cosas en términos de percepción, comprensión e interpretación teórica o como mapas mentales de dos modos, uno del como son las cosas o realidades, el otro como deberían ser o valores. Los paradigmas tienen un efecto poderoso en la manera en como vemos las cosas o la manera en que interactuamos con otras personas, cuando vemos las cosas claras pero las otras personas no las ven así, las ven claras desde su punto de vista, nadie ve las cosas de una forma objetiva la cual no es lo correcto, es así como se nos ha acondicionado para que las veamos, cada quien ve las cosas a su manera reflejando sus propias percepciones de acuerdo a su experiencia, para actuar inteligentemente ante un paradigma debemos aceptar nuestra responsabilidad, someterlos a prueba de la verdadera realidad, escuchar la percepción de los demás y así tener una visión más amplia y objetiva.

Así pues un cambio de paradigma puede ser tan poderoso que de pronto nos cambia la forma de sentir, pensar, comportarnos y controlar nuestra actitud, si pretendemos realizar cambios significativos en nuestras vidas tenemos que trabajar sobre nuestros paradigmas desde la raíz de nuestra actitud y conducta aunque no todos los cambios de paradigma son instantáneos algunos pueden ser difíciles y lentos que llevan un proceso pausado, debemos ver diferentes pues lo que vemos está íntimamente relacionado con lo que somos, debemos invertir en nuestro crecimiento y desarrollo de nuestro carácter como un proceso de cambio, crecimiento y desarrollo donde cada cambio requiere su tiempo con lo cual hace imposible saltarse ninguno, como en las fases de la vida, en las áreas del desarrollo equivalente para todo individuo, matrimonio, familias y organizaciones, es imposible evitar u obviar un proceso de desarrollo, es contrario a la naturaleza, los atajos solo nos pueden conducir a la decepción y frustración por ejemplo un viaje de mil km. Empieza por el primer paso y solo puede darse un paso a la vez, así para salir de la ignorancia el primer paso debe ser aceptarla y salir de ella por medio del conocimiento y poder dar el primer paso al cambio,

Panorama general de los siete hábitos

Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas, dependiendo de la constancia y de la consistencia nos generan efectividad o ineffectividad, los hábitos tienen una atracción gravitatoria para romper tendencias bien enraizadas en nuestras vidas desde nuestra infancia o que hemos permitido que gobiernen nuestra personalidad y que violan los principios de la efectividad humana, se necesita un gran esfuerzo de voluntad para el despegue hacia un futuro de éxito personal adquiriendo una nueva dimensión.

Los hábitos son una intersección de **conocimiento**: como que hacer y por qué, **el deseo**: como que hacer y **capacidad**: que es como hacerlo, que es cuando ya logramos el nivel de la interdependencia siendo capaces de ayudar a los demás con el intercambio de esfuerzos para lograr el éxito, si somos interdependientes emocionalmente hay dentro de uno la sensación de valor así como la necesidad de dar y recibir amor, si somos interdependientes intelectualmente se comprenderá que sus pensamientos son mejores que el de los demás, solo las personas que son independientes pueden llegar a ser interdependientes para el éxito orientados hacia la cooperación, comunicación y trabajo en equipo.

Los hábitos de la efectividad se basan en principios brindando el máximo de beneficios a largo plazo son la base del carácter como un centro que nos impulsa y nos permite la resolución de problemas

con mas efectividad, maximiza nuevas oportunidades y nos permite aprender otros principios para un desarrollo ascendente pues está basado en principios naturales, manteniendo un equilibrio entre la producción de los resultados y la capacidad de producción de las partes, bienes o medios que poseemos los cuales pueden ser físicos, humanos o económicos, cuando buscamos resultados o beneficio rápidos provocamos un deterioro en el bien físico que puede ser un bien material o hasta nuestro cuerpo, el cual apreciamos pero no le damos los cuidados necesarios o su mantenimiento preventivo adecuados el cual es nuestra capacidad de producción limitando así las opciones y bloqueándonos ante posibles situaciones que se nos presenten en nuestras áreas de desempeño.

Capacidad de producción organizacional

En cuanto a los bienes físicos el libro nos enfatiza que debemos tener un equilibrio entre la producción la cual se representa por “P” y capacidad de producción representada por “CP”, siendo aplicado tanto en las empresas como en nuestras vidas para tener una mejor efectividad especialmente en las empresas cuando se aplica a los bienes humanos como clientes y empleados, cuando no se respecta este equilibrio en las organizaciones se reduce la efectividad organizacional perdiendo la confianza, la lealtad, llegando a las consecuencias como una maquina mala, una salud precaria cuentas en números rojos, la quiebra o cierre de negocios. El principio CP dice que se debe tratar a los empleados exactamente como queremos que ellos traten a nuestros mejores clientes, se debe tratar a los empleados como voluntarios porque de ello depende que pongan sus mejores cualidades como la lealtad, el entusiasmo, su creatividad, su ingenio así como el resto de sus recursos intelectuales.

A continuación describiremos de que se tratan los siete hábitos de las personas altamente efectivas, los primeros tres se basan en la victoria privada la cual nos llevara a conocernos más profundamente y llenarnos de confianza viviendo a través de valores más profundos disfrutando de la paz de nuestros sentidos con integridad, definiéndonos desde adentro y no de opiniones ajenas o de la comparación con otros, estos primeros hábitos nos llevaran a la victoria publica la cual abarca los hábitos del cuarto al sexto con los cales descubriremos los recursos para hacer o reconstruir relaciones importantes que se encuentran deterioradas, aquí mejoraremos las relaciones, volviéndolas mas solidas y profundas, con el séptimo hábito, el habito de la renovación, nos dará la capacidad para la interdependencia efectiva, con la renovación de los seis primeros.



PRIMER HABITO: Ser proactivo

“El hábito de la visión personal”

A diferencia de los animales los seres humanos tenemos la capacidad de razonar por eso podemos evaluar y aprender de las experiencias tanto de nosotros como de los demás, por eso podemos crear y destruir nuestros paradigmas de nosotros mismos, fundamentales para la efectividad, tenemos la libertad de elegir entre el estímulo y la respuesta. Somos libres de usar el espacio entre el estímulo y la respuesta para hacer las elecciones que mejor reflejen nuestros valores. Toda persona tiene el poder de tomar sus propias decisiones. Cuando los individuos usan este poder para elegir sus respuestas de acuerdo con valores auto-determinado, son proactivos.

En otras palabras, la persona proactiva usa un margen de libertad para hacer las elecciones que mejor se apliquen a sus valores. En cambio la persona reactiva no reconoce el espacio entre el estímulo y respuesta. Hacen elecciones basados en sus estados de ánimo, sentimientos y circunstancias, cuando el estímulo es positivo, se siente bien pero cuando el estímulo es negativo, se siente mal. Como dejan que sus circunstancias los controlen, se sienten víctimas. Tienden a culpar o acusar a otros cuando las cosas salen mal.

La palabra proactivo no solo significa la toma de iniciativa sino que también somos responsables de nuestras propias vidas, tenemos la responsabilidad y la iniciativa de que las cosas sucedan sin ser extremadamente insistentes, molestos o agresivos, tomar la iniciativa con lo necesario que sea congruente con los principios de la empresa y que llegue a realizar la actividad propuesta, la proactividad forma parte de la naturaleza de cada persona tomado en cuenta el nivel de madurez de la persona para que pueda aprovechar las oportunidades y resolver sus problemas.

Circulo de influencia\preocupación

Cada uno de nosotros tenemos una serie de preocupaciones algunas están fuera de nuestro alcance de las cuales no podemos hacer nada, pero si podemos hacer algo respecto a las que están a nuestro alcance o nuestro circulo de influencia como personas proactivas, las personas reactivas centran sus problemas en un circulo de preocupación de las cuales no tienen ningún control, resultando con un sentimiento de culpa, lenguaje reactivo, impotencia y creando una energía negativa la cual reduce nuestro circulo influencia.

Podemos ampliar el circulo de influencia al influir en las respuestas a las circunstancias, como cuando se cambia la dosis a una formula química, cambiamos la naturaleza de los resultados.

El círculo de preocupación está lleno de los “tener” como si tuviera una bonita casa, si tuviera un buen jefe si tuviera más tiempo etc. etc. en cambio las personas que pertenecen al círculo de influencia están llenas de “ser” como ser más sensato, ser más amoroso, ser mas paciente, llegando a ser más inteligente, más creativo y mas cooperativo, tenemos esa habilidad de respuesta, de contralar nuestra vida y de influir en nuestras circunstancias, trabajando sobre el ser sobre lo que somos. Hay muchas formas de trabajar sobre nuestro circulo de influencia como ser un mejor oyente un esposo mas afectuoso, un mejor padre, un empleado más responsable y mas cooperativo, la elección más proactiva que tenemos a nuestro alcance es nuestra felicidad o la desdicha, como el estado del tiempo que estará fuera de nuestro circulo de influencia. Pero si llevamos dentro de nosotros nuestro propio clima psíquico y social pudiendo ser felices al aceptar lo que está fuera de nuestro control y centrar esfuerzos en cosas que si podemos controlar.

Por lo tanto antes de querer llevar nuestras vidas al círculo de influencia debemos de considerar seriamente dos cosas en el círculo de la preocupación que son; las consecuencias y los errores, ya que no somos libres para elegir las consecuencias de las acciones, hay que vivir en armonía con los principios pues al violarlos nos traen consecuencias negativas, mientras que los errores son parte del círculo de la preocupación, son irrevocables, son consecuencia de acciones negativas, para darle un enfoque proactivo a los errores, lo primero es reconocerlo, corregirlo y aprender de él al llevar a cabo esto estamos convirtiendo un error en un éxito, si no se toman estas medidas los errores pueden afectar la calidad del momento siguiente y así empeorar o deteriorar las situaciones que se nos presenten en el futuro como una acumulación que nos traerá las consecuencias respectivas.

SEGUNDO HABITO: Empiece con un fin en mente

“Habitado de Principios de liderazgo personal”

Este hábito se aplica a diferentes situaciones de la vida, la aplicación de empezar con el fin en la mente, de comenzar el día de hoy con la imagen o el cuadro, como marco de referencia para la prueba de todas las otras cosas que son parte de su vida, con el fin en mente podemos tener una comprensión del destino que nos puede deparar, podemos saber hacia dónde vamos y saber donde estamos para así dar los pasos adecuados hacia la dirección correcta.

También este hábito nos enseña que todas las cosas se crean dos veces, primera se crea una imagen mental y luego una creación física como un bosquejo por ejemplo cuando decidimos construir nuestra casa lo primero es una foto en nuestra mente de la casa ya terminada con todos los detalles posibles, luego se hace el plano para luego hacer la construcción física, así como en las cosas también en nuestras vidas existe la primera creación y la segunda creación que es producto de las circunstancias de la influencia de otras personas y de hábitos del pasado. Este hábito está basado en el liderazgo personal lo que significa que el liderazgo es la primera creación, pasando la administración a un segundo plano, pues la administración se centra en el límite inferior, como hacer las cosas de la mejor manera en cambio el liderazgo se centra en el límite superior, las cosas que se quieren realizar de una forma correcta, hoy más que nunca tenemos la necesidad de una meta, una meta como un conjunto de principios en todos los aspectos de la vida, la efectividad dependerá del esfuerzo que se haga y en el lugar correcto.

Enunciado de misión personal

La misión personal es la constitución personal así como la constitución de los estados de los países con la cual se rigen sus deberes y obligaciones del gobierno y de sus ciudadanos, por lo general no debería tener grandes cambios. Para las personas este enunciado otorga una fuerza intemporal, basado en principios correctos como la base para la toma de decisiones más importantes y las cotidianas, nos faculta para dar la dirección correcta a nuestra vida en medio de las circunstancias. Para escribir nuestro enunciado de misión debemos empezar en el centro de nuestro círculo de

influencia haciendo contacto con nuestros valores y nuestra visión encontrando fuentes de seguridad, guía, sabiduría y poder.

Todos tenemos un centro que por lo general no lo reconocemos y pueden ser:

Centrarse en el conyugue: Como la relación más íntima, más duradera es la que más desarrollo genera. Cuando su cónyuge no está de acuerdo con usted o no satisface sus expectativas, su profunda decepción da por resultado un repliegue o un conflicto.

Centrarse en la familia: Es el más natural como áreas de dedicación y compromisos, proporciona oportunidades para relaciones intensas, para amar lo que hace que la vida sea más digna de vivirse, sus acciones se limitan a los modelos y tradiciones familiares.

Centrarse en el dinero: Es un centro muy común, lógico que la gente se centre en ganar dinero para tener una seguridad económica y con esta alcanzar otros logros importantes, estas personas se centran en el dinero dejando su familia u otras prioridades en segundo plano, el beneficio económico es su criterio para la toma de decisiones.

Centrarse en el trabajo: Estas personas pueden convertirse en adictas u obsesivas al trabajo sacrificando su salud, sus relaciones y otras áreas importantes de su vida, su seguridad fundamental viene del trabajo, su poder se concentra en las áreas limitadas de su trabajo, sólo se siente cómodo cuando está trabajando, el trabajo es su vida.

Centrarse en las posesiones: Para estas personas las posesiones son una fuerza impulsadora tanto las posesiones tangibles como las intangibles, estas personas corren el riesgo que las posesiones tangibles se devalúen o se pierdan igual les ocurrirá con las posesiones intangibles como la fama o el status social o una pérdida en el ámbito político. Usted funciona dentro de los límites de lo que puede comprar o de la posición social que puede lograr.

Centrarse en el placer: El placer y la diversión son muy populares en nuestras culturas, son tomadas como un estilo de vida, esto tiene efecto en el interior de las personas, en su productividad y en sus relaciones, estas personas nunca se dan por satisfechas pues cuando se aburren de un placer buscan algo más placentero, en cambio el placer moderado nos relaja el cuerpo y la mente y nos promueve las relaciones familiares y con lo demás.

Centrarse en amigos o enemigos: Aquí están especialmente los jóvenes que le dan una importancia suprema el pertenecer a un determinado grupo, creándose estados de dependencia, sentimientos, actitudes y conducta de los otros, puede también centrarse en una sola persona, también puede ser en centro de atención un enemigo con el cual se hayan tenido conflictos, estas personas pueden convertir en nuestras obsesiones y nos pueden llegar a perjudicar la vida y las relaciones con nuestros seres queridos. Usted depende muchísimo de las opiniones de los otros, usted está siempre preguntándose qué es lo que está tramando el otro.

Centrarse en la iglesia: Muchas personas se obsesionan tanto con la iglesia y los cultos que pierden la verdadera sensibilidad humana que le rodean contradiciendo los preceptos bíblicos que profesan, puede ser miembro activo de la iglesia pero inactivo al momento de llevar a la práctica su doctrina, llegando a caer en una hipocresía o la falta de totalidad, hay muchas personas que solo el día que van a la iglesia actúan y piensan de manera distinta al resto de los días de la semana como

muchos que conozco. La iglesia solo pretende enseñar sobre la fuente de poder no el poder en sí mismo.

Centrarse en uno mismo: En el centro de uno mismo hay poca seguridad, guía, sabiduría y poder, la forma más obvia es el egoísmo por lo tanto es más fácil reconocer el centro en la vida de otra persona que el propio. Estas personas ven el mundo según la forma en que le afectan las decisiones, acontecimientos o circunstancias.

Identificando nuestro propio centro

La mejor manera que podemos identificar nuestro centro es examinando los factores que sustentan nuestra vida, podemos estar identificados con uno o más centros o la combinación de varios centros de los posibles, aunque estas personas están fluctuando de un centro a otro, como una montaña rusa que sube y baja en la que no hay ninguna dirección consistente, ninguna sabiduría y ningún sentido del valor e identidad personal, lo ideal es crear un centro de vida centrada en principios. Al centrar nuestra vida en principios creamos la base sólida para el desarrollo de los cuatro factores sustentadores de vida, pues los principios no cambian, no reaccionan ante nada ni mueren, los principios son verdades profundas y fundamentales, son como una hebra entrelazada que atraviesa con exactitud, consistencia, belleza y fuerza la trama de la vida. Uno ve las cosas de un modo diferente, y no piensa ni actúa igual que todos los demás, en gran medida reactivos, uno se convierte en un individuo auto convincente, inteligente, proactivo, considerablemente libre respecto a las actitudes, conductas o acciones de los otros.

Enunciados de la misión familiar y organizacional

Como ya sabemos el segundo hábito tiene una aplicación amplia como ser los individuos, la familia, los grupos de servicio y organizaciones de todo tipo, todos estos se vuelven más efectivos cuando empiezan con el fin en la mente. El núcleo de la familia no cambia, siempre está ahí, un enunciado de misión familiar se convierte en la constitución de la familia donde se reflejan las normas, la cooperación, la satisfacción de las necesidades, la unidad, la dirección y la armonía para que todos sus miembros trabajen juntos con fines comunes.

Para un enunciado de una empresa u organización este tiene que surgir de las entrañas de la misma, con la participación de todos sus empleados de todos los niveles no solo de la gerencia y mandos medios, ya que sin participación no hay compromiso, un enunciado que incluya en primer lugar la dignidad de los empleados como personas y la excelencia en el servicio al cliente, creando en los empleados una cultura de compromiso impregnadas en sus mentes y corazones para que de esa manera actúen sin ninguna supervisión inmediata, la misión es el marco de referencia para la toma de decisiones. Un enunciado de organizacional cuesta tiempo, paciencia, participación de todos, habilidades, principios e integridad para ordenar el estilo de la organización.

TERCER HABITO: Establezca primero lo primero

“Principios de administración personal”

Este es el hábito de la segunda creación física, la aparición del segundo hábito el cual es la creación mental por el cual se debe pasar antes de la creación física que veremos en este hábito enfocado en la administración de la vida y del tiempo, fundamentado en la integridad como la capacidad de compromiso con nosotros mismos, respetarse uno mismo como una parte fundamental de la ética del carácter, la administración efectiva consiste en empezar por lo primero como una disciplina puesta en práctica. Los factores que definen una actividad son urgentes e importantes, cuándo lo urgente necesita la atención inmediata en el momento, nos presionan y reclaman nuestra atención, mientras que la importancia tiene que ver con los resultados lo que es importante nos hace priorizar sobre nuestras metas.

Matriz de la administración del tiempo

Cuadrante I urgente e importante: Crisis o problemas que requieren atención inmediata, esto agota y consume energía a mucha gente, estas personas son administradores de crisis que trabajan al borde de los plazos, estos pasan con problemas día a día o como se dice salen de un problema para entrar en otro.

Cuadrante II cosas no urgentes pero si importantes: Es el corazón de la administración efectiva tienen alto poder para generar capacidad. Aquí se reconoce que las personas son más importantes que las cosas, también reconoce que debemos de considerarnos en términos de efectividad y no de eficiencia.

Cuadrante III y IV cosas no urgentes o no importantes: Se basan en las expectativas y prioridades de otros, estos llevan una vida dependiente e incurrir en la irresponsabilidad.

La esencia de administración efectiva del tiempo y la vida consiste en ejecutar prioridades equilibradas. Como se menciona anteriormente el cuadrante II es la base de la administración del tiempo y se puede llegar a él a través de cuatro actividades:

Identificación de roles: Puede escribir roles como individuo, como miembro de una familia, roles laborales, roles en la iglesia etc. puede escribir lo que le pase por la mente.

Selección de metas: Son los resultados que obtendrá de cada rol durante el tiempo que asignó a los roles y las metas de cada uno.

Programación temporal: Son las metas en mente, programarlas y asignarles el tiempo de realización, puede organizar los roles de acuerdo a la conveniencia con las otras actividades laborales o familiares.

Adaptación diaria: Dependiendo de la planificación podemos dar orden de prioridad a las actividades diarias y de los imprevistos que se nos puedan presentar. Tenemos la voluntad independiente de vivir esta programación con nuestros correctos principios y valores profundos como el compromiso y la disciplina. Respecto a las programaciones no todo sale de acuerdo al programa especialmente cuando se está involucrando a personas con esto se debe pensar más en términos de efectividad y pensar en términos de eficiencia para las cosas, por eso no debemos sentir culpables o frustrarnos cuando no cumplimos con los horarios o cuando los tenemos que cambiar o reprogramar.

Victoria pública mediante la interdependencia

Para lograr la interdependencia debemos pasar primero por la dependencia, luego a la independencia como ya lo vimos en los hábitos anteriores así podemos decir que la interdependencia solo está al alcance de gente independiente a través de las técnicas y actitudes que representan una diferencia en la interrelación humana, por lo tanto podemos decir que toda relación empieza en nuestro interior, en nuestro círculo de influencia, en nuestro carácter, volviéndonos proactivos, impulsados por estos principios podemos elegir la interdependencia construyendo relaciones ricas, verdaderas y productivas con otras personas. La interdependencia nos abre un mundo de posibilidades como de producción, servicio, aprendizaje y desarrollo, pero es aquí donde están los más grandes obstáculos que nos causan dolor y frustración camino a la felicidad y el éxito.

Cuenta bancaria emocional

Como una metáfora en la confianza incorporada en una relación, como un sentimiento de seguridad que tenemos respecto a otra persona, estos depósitos pueden ser mediante la cortesía, la bondad, la honestidad manteniendo el compromiso y construyendo una reserva, las relaciones más constantes con las personas que interactuamos diariamente requieren depósitos más constantes.

Los principales depósitos emocionales

Comprender al individuo: La clave de todo depósito es la comprensión del prójimo, pero hay que tener cuidado al depositar pues estos deben tener el interés y las necesidades de la persona, debe ser importante tanto para ellos como la para nosotros, y para este tipo de depósito cabe la regla de oro que dice “trata a los demás como te gustaría que ellos te trataran a ti”.

Prestar atención a las pequeñas cosas: las pequeñas cosas o los pequeños detalles son bien importantes, las pequeñas cosas son los que hacen la diferencia en el interior donde están los sentimientos y los afectos del corazón.

Mantener los compromisos: Es bien importante este depósito mantener los compromisos con las personas, al no cumplirlos estamos haciendo un retiro que no difícilmente podremos recuperar pues las personas ya no nos creerán. Estar conscientes de que puedan surgir inconvenientes para cumplir los compromisos por eso hay que ser cuidadosos y no hacer muchos compromisos a la vez, como un compañero de trabajo que tiene fama sobre esto.

Aclarar las expectativas: Es importante tener claras las metas o las actividades que cada individuo debe cumplir en los plazos establecidos tanto en el ámbito laboral como en el hogar con el matrimonio y los hijos.

Demstrar integridad personal: Es la base de muchos depósitos y genera confianza, la integridad va más allá de la veracidad que consiste en adecuar la realidad a las palabras como siendo leales con los que no están presentes, la integridad consiste en tratar a todos de la misma manera. Un ejemplo que se ve deteriorada la integridad es el chismorreo a espaldas de las personas, tenemos que ser amables, veraces y abiertos con esto podemos ganar la confianza de la gente, luego podremos tener su amor.

Disculparse sinceramente cuando realiza un reintegro: Cuando cometemos un error debemos disculparnos con la mayor rapidez, de corazón y no de mala gana, ya que las disculpas sinceras representan depósitos.

Las leyes del amor y las leyes de la vida: Depositando amor incondicional, cuando amamos a los demás sin poner condiciones los ayudamos a sentirlos seguros y animamos a los demás a que lo practiquen.

CUARTO HABITO: Pensar en ganar/ganar

“Principios del liderazgo interpersonal”

Es una filosofía de la interacción humana como en las relaciones efectivas y duraderas que requieren de un beneficio mutuo para obtener los mejores resultados en las relaciones de una cooperación interdependiente. El paradigma aquí es que uno busca los beneficios tanto para uno como para los demás.

Seis paradigmas de la interacción Humana

GANO/PIERDES: El paradigma aquí es si yo gano tu pierdes, estas personas le dan un enfoque autoritario porque son capaces de utilizar el poder, la posición, el título o la personalidad para lograr lo que quieren, teniendo en la familia la primera fuerza que los impulsa a actuar de esta manera, como son las comparaciones que nos hacen de niños con otros, desde ahí se moldea, y se programa al niño a actuar con esta mentalidad, también se va forjando en la escuelas con las calificaciones, en los deportes donde uno gana y otro pierde, en las leyes donde una parte gana el caso mientras la otra lo pierde etc.

PIERDO/GANAS: Estas personas están programadas a la inversa, estas personas no tienen ningún requerimiento, ninguna expectativa y ninguna misión, tienen poca fuerza para expresar sus sentimientos y convicciones. Pierdo/ganas equivale a ceder o renunciar, estas personas tienen sentimientos profundos o emociones reprimidas que no expresan, pero que al momento de expresarlo lo hacen de la peor manera ya sea con una reacción exagerada, con ira o cólera o una frustración, esto les afecta su autoestima y la relación con otros.

PIERDO/PIERDES: Esto suele darse cuando hay una interacción de dos personas del tipo gano/pierdes, generalmente son personas egoístas y obstinadas donde al final ambos salen perdiendo, se concentran en la otra persona como un enemigo, como una obsesión que esta persona pierda.

GANO: Este enfoque es más común en una negociación, donde una persona gana aunque no necesariamente la otra pierda, estas personas actúan individualmente con este propósito permitiendo que las otras personas logren lo de ellas.

De las anteriores la más efectiva depende de las circunstancias, la filosofía ganar/ganar es la única alternativa en las relaciones interdependientes.

GANAR/GANAR: Es una estructura donde se pone la mente y el corazón procurando siempre el beneficio mutuo, significa que los acuerdos o soluciones que se les dé a los problemas son mutuamente benéficos y mutuamente satisfactorios con esto todas las personas quedan satisfechas, se sienten bien y están siempre comprometidas con el plan de acción ya que ven la vida como un escenario de cooperación y no de competición.

Dimensiones del ganar/ganar

CARACTER GANAR/GANAR: Es la base de este paradigma, esta caracterizado por tres rasgos como ser la integridad, la madurez y una mentalidad de abundancia. El carácter como el valor que nos damos a nosotros mismos, identificamos con claridad nuestros valores y tener la conciencia y la voluntad y de ser fieles a los compromisos. La madurez como la definió el profesor de la universidad de Harvard Hrand Saseian es «La capacidad para expresar los propios sentimientos y convicciones combinada con el respeto por los pensamientos y sentimientos de los demás» El equilibrio es el signo de la madurez, las personas que lo poseen pueden escuchar, pueden comprender empáticamente pero también pueden enfrentar las cosas con mucho coraje. La mentalidad de abundancia su paradigma es que en el mundo hay bastante para que nadie se quede sin algo, como resultado comparten el prestigio, el reconocimiento y las utilidades generando opciones y alternativas para todos los implicados.

RELACIONES GANAR/GANAR: Se construyen relaciones del ganar/ganar, depositando confianza en la cuenta bancaria emocional, hay respeto mutuo y confianza del uno al otro. Esto depende del trato que se tenga con la persona cuando se necesite de una ayuda, no se dudará si se tiene la confianza ganada ayudándolo en sus necesidades.

ACUERDOS GANAR/GANAR: Los acuerdos definen y dirigen la relación de ganar/ganar pueden ser acuerdos de ejecución o acuerdos de asociación entre empresas y proveedores o cualquier ser humano que necesite interactuar para producir algo o un bien, incluyendo los resultados deseados, los recursos, las directrices, la rendición de cuentas y por último las consecuencias de lo que puede resultar esto en base al resultado de la evaluación.

Sistemas y procesos

Podemos lograr las mejores soluciones con sistemas y procesos ganar-ganar. Pero si al cambiar los sistemas para ganar-ganar se siente abrumado y fuera de alcance, recuerde trabajar de adentro hacia afuera. Al desarrollar primero el carácter ganar-ganar y luego acuerdos ganar-ganar y las relaciones, usted expandirá su Círculo de Influencia y podrá trabajar en los procesos.

Para que el paradigma ganar/ganar de resultados los sistemas tienen que basarse en principios adecuados como el adiestramiento, el sistema de planificación, el sistema de comunicación, el sistema de presupuestos y el sistema de recompensas. Tener bien definidos los procesos como ser; que se vea el problema desde otro punto de vista, identificar las cosas claves de las implicaciones, determinar los resultados de la solución e identificar más opciones posibles para alcanzar esos resultados.

QUINTO HABITO: Procure primero comprender y después ser comprendido.

“Principios de la comunicación empática”

Debemos practicar por los menos un tipo de comunicación básica como lo son leer, escribir, hablar y escuchar, practicarlos como una aptitud positiva en nuestras vidas, primordialmente el escuchar a las

otras personas de forma que captemos y comprendamos en su propio marco de referencia, debemos desarrollar la capacidad de la escucha empática basada en el carácter obteniendo así la apertura y confianza necesaria para que se desarrolle una comunicación efectiva, haciendo una escucha atenta, prestando atención y concentrándonos en cada palabra que la otra persona pronuncie, por lo tanto escuchar empáticamente significa procurar comprender tanto emocionalmente como intelectualmente entrando en el marco de referencia de la otra persona escuchando con los oídos con los ojos y el corazón.

Niveles de escuchar

Pretender escuchar: Hacer creer o dar la apariencia que se está escuchando a la otra persona.

Escucha selectiva: Escuchar solo las partes de la conversación que le interesan.

Escucha atenta: Poner la atención y concentración en lo que la otra persona dice y compararlo con sus propias experiencias.

Escucha empática: Escuchar atentamente y a la vez responder con la mente y el corazón para así entender las palabras y los sentimientos de la otra persona.

Respuestas autobiográficas

Aconsejar: Dar remedios, consejos y soluciones a los problemas.

Sondear: Hacer preguntas desde nuestro marco de referencia.

Interpretar: Es tratar de seducir explicando los motivos y conducta de los demás basados en la propia experiencia.

Evaluar: Juzgar en cuanto a estar o no en acuerdo.

Escuchar empáticamente combina diversas habilidades, incluyendo capturar sentimientos de claves no verbales y frasear las respuestas empáticas en forma clara y dando apoyo. Estas habilidades de escucha empática requieren de práctica. El escuchar empáticamente no es bueno para todo. En ocasiones sólo el silencio y la paciencia funcionan. En muchas interacciones, las respuestas autobiográficas funcionan. A veces parece que nada funciona. El escuchar empáticamente es solo una de muchas herramientas que nos ayudan a entender y comprender a los demás.

Una vez que entendemos, buscamos ser entendidos. Es más factible que otros nos entiendan si presentamos nuestras ideas en forma clara, específica y visualmente, y en el contexto de un entendimiento profundo de sus paradigmas y preocupaciones. Como ganar-ganar, este hábito equilibra valor y consideración. Mientras que entender a otra persona requiere consideración, hacer que la otra persona nos entienda requiere valor.

En las empresas se puede dedicar tiempo a hablar con los empleados a escucharlos y comprenderlos, establecer un sistema de comunicación para los gerentes con la cual brinden la retroalimentación a todos los niveles, clientes, proveedores y empleados haciendo que el factor humano sea tan importante como los económicos y técnicos. Por ejemplo en nuestra empresa contamos con la política de puertas abiertas y las mesas redondas con reuniones periódicas programadas por el departamento de recursos humanos donde los participantes de los equipos como se les brinda para comunicar los problemas, inquietudes o sugerencias que tengan. Cuando llegamos a comprendernos tan profundamente los unos a los otros abrimos las puertas a soluciones creativas y a más alternativas de resolver situaciones.

SEXTO HABITO: La sinergia

“Principios de la cooperación creativa”

La sinergia es un concepto que proviene del griego "synergo", lo que quiere decir literalmente "trabajando en conjunto". Su significado actual se refiere al fenómeno en que el efecto de la influencia o trabajo de dos o más agentes actuando en conjunto es mayor al esperado considerando a la sumatoria de la acción de los agentes por separado.

La sinergia es la actividad superior que nos toca demostrar en un momento en la vida y significa que el todo es más que la suma de sus partes, está en todas partes de la naturaleza, el desafío consiste en aplicar las interacciones sociales, los principios de la cooperación creativa que nos enseña la naturaleza.

Comunicarse con sinergia es simplemente abrir la mente y el corazón hacia nuevas posibilidades y alternativas y nuevas opciones, se abren mundos nuevos de comprensión y se crean nuevos paradigmas que permiten elegir nuevas alternativas.

Cuando hay conflictos ya sea de orden laboral o familiar se pueden afrontar estas diferencias desde un marco distinto llevando la comunicación a un nivel superior creando una tercera alternativa en una solución de beneficio mutuo desde luego que ya se debe tener la cuenta bancaria emocional abundante, un pensamiento de ganar/ganar y procurar primero comprender, todo esto creará un ambiente idóneo para la sinergia, reuniendo todos los deseos de ambos, compartiendo un mismo lado mientras se examina la situación comprendiendo las necesidades del otro, se comunican en ambas direcciones hasta encontrar una solución en la que ambos se sienten bien, siendo esta la mejor alternativa de las que se tenía en un inicio, generando al vez producción y capacidad de producción donde ambas partes consiguen lo que quieren construyendo una relación en el proceso.

Valorando las diferencias

La valoración de las diferencias tanto mentales como emocionales es la esencia de la sinergia y la clave es comprender que las persona no ven las cosas como son, si no como son ellas mismas, una persona verdaderamente efectiva tiene el respeto y la humildad para reconocer sus propias

limitaciones y apreciar los ricos recursos que se obtienen a través de la interacción con otras personas estas diferencias acrecientan el conocimiento y comprenden mejor la realidad.

Las diferencias las podemos valorar mediante las siguientes maneras:

La toleración: Soportar o aguantar las diferencias de alguien.

Aceptación: Consentir las diferencias de alguien, considerándolas como adecuadas o normales.

Valoración: Estar abierto y ver las diferencias de alguien como algo que vale la pena.

Celebración: Entender el punto de vista de la otra persona y poder explicarlo muy bien.

Para resumir este hábito podemos decir que toda la naturaleza es sinergia, que todo está relacionado con todo, así como la relación de las partes permite crear una cultura sinérgica en una familia o una organización, la sinergia puede dar como resultado de forma efectiva la creación de un equipo, trabajo en equipo, desarrollo de una unidad y creatividad con otros seres humanos. La energía negativa se puede esquivar haciéndose a un lado, podemos buscar lo bueno de los demás y utilizarlo a nuestro favor sin importar que diferente sean respecto a nosotros y tener otra perspectiva.

SEPTIMO HABITO: Afile la sierra

“Principios de auto renovación equilibrada”

Este hábito consiste tomar tiempo en afilar la sierra, envuelve todos los hábitos, es un hábito de capacidad de producción personal, significa preservar el mayor bien que todos poseemos, uno mismo, como una inversión en nosotros mismos en el único instrumento con que contamos para vivir y realizar nuestra aportación en este mundo, somos los instrumentos de nuestra propia ejecución, significa renovar las cuatro dimensiones de nuestra naturaleza: la física, la espiritual, la mental y social/emocional, las cuales describimos a continuación:

Dimensión física: Significa cuidar efectivamente nuestro cuerpo físico, como alimentarse correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicios con regularidad. El ejercicio físico es una actividad que nos brinda potencia en nuestro cuerpo y que la mayoría de las personas no realizamos a diario ni periódicamente porque no es urgente en nuestras actividades, esto nos traerá problemas de salud producto de la negligencia con esta dimensión, el ejercicio permite atender tres áreas del mantenimiento corporal: la resistencia, la flexibilidad y la fuerza.

La resistencia se obtiene con ejercicios aeróbicos, trotar, correr, nadar y andar en bicicleta.

La flexibilidad se logra mediante ejercicios de estiramiento, para esto es recomendable hacer ejercicios de calentamiento antes y después hacer ejercicios de enfriamiento para que los músculos no queden demasiados adoloridos por la actividad.

La fuerza se consigue con ejercicios de tensión muscular como las abdominales, hacer barra y el levantamiento de pesas, dependiendo del trabajo serán los ejercicios requeridos.

La dimensión espiritual: Es nuestro centro, es el compromiso con nuestros valores es algo muy personal de gran importancia para nuestras vidas, da a cada persona un carácter muy diferente y distinto a los demás, podemos encontrar esta espiritualidad en las escrituras, en la música, la literatura otros buscan la armonía de la naturaleza. Por medio de la oración y la meditación nos ponemos en armonía con nuestros valores refrescando nuestra mente y renovando nuestra espiritualidad, nuestra mente y corazón.

La dimensión mental: Está relacionada con el grado de apertura que le damos a ciertas actividades para el desarrollo y actividad de la mente como lo puede ser la lectura de libros, escritura, programas de alta calidad, educativos y culturales que nos pueden ayudar a mantener activa nuestra mente, en vez de ello hacemos actividades que no nos traen nada productivo y ningún conocimiento creativo o cultural. No hay mejor manera de ampliar la mente de forma gradual que la lectura de buenos libros como los que ahora estamos leyendo en esta segunda etapa que nos permite ampliar los conocimientos y expandir la mente, en los cuales también nos impulsa a leer algunas biografías de famosas personas de nuestra historia y nuestro mundo. La escritura es otro poderoso modo de afilar la sierra, como llevar un diario con pensamientos, experiencias, sentimientos e ideas esto nos incide en la capacidad para pensar con claridad.

Dimensión Social\Emocional: Esta dimensión se centra en los principios de liderazgo interpersonal, la comunicación empática y la cooperación creativa, estas dimensiones social y emocional están ligadas entre si ya que dependen de las relaciones con los demás, esto nos brinda la seguridad desde nuestro interior al saber que contamos con el apoyo de personas, que siempre hay una tercera alternativa y que todo problema tiene solución interactuando auténticamente, creativamente y cooperativamente y siempre con nuestros valores solo así obtendremos la paz mental, lo importante aquí es ser y ver felices a otras personas siendo el motivo principal la influencia y no el reconocimiento.

Debemos renovarnos en cada dimensión de una forma equilibrada y sensata eso lo podemos aplicar tanto en las vidas individuales como en las organizaciones, en una organización la dimensión física se expresa en términos económicos, la dimensión mental tiene que ver con el reconocimiento, desarrollo y empleo del talento, la dimensión social es la relación con las personas y el trato que se les dé a estas y la dimensión espiritual se refiere a la búsqueda de la integridad en la organización.

CONCLUSION

“Convirtiéndose en una persona de transición”

Una familia de generaciones puede ser potencialmente el conjunto de relaciones interdependientes más fructífera y gratificador como nuestras raíces para rastrear a nuestros antepasados como legados duraderos que podemos dejar a nuestros hijos, otro legado que podemos dejarles a nuestros hijos son las alas o la libertad de elevarse por encima de los guiones negativos recibidos, mas que todo se refiere como podemos cambiar la forma en que nuestros padres nos criaron desde nuestra niñez el tipo de trato, las relaciones padre/madre y las relaciones en sí de toda la familia en general, cambiar todos estos guiones negativos a positivos aplicando los siete hábitos de este libro y así convertimos en una persona de transición, podemos ser como un vinculo entre el pasado y el futuro, así como también podemos cambiar nosotros mismos pudiendo afectar en sentido positivo a muchas personas ya sean en el ámbito familiar, nuestros vecinos, nuestro trabajo y en toda la sociedad en general, podemos empezar cambiando pequeñas cosas luego hacer cambios más significativos que han sido transmitidos de generación en generación en las familias.

Este material de los siete hábitos es muy importante comprenderlo, integrarlo y aplicarlo en nuestras vidas, en las áreas donde nos desenvolvemos tanto familiar como profesionalmente ya que muchos de estos principios ya los llevamos arraigados en nuestro interior y en nuestro sentido común, nos dan las respuestas a nuestras preocupaciones que nos agobian día con día, nos hacen reflexionar de un modo diferente, nos llevan a descubrir nuevas y profundas experiencias con el enfoque de adentro hacia fuera, como un continuo proceso de renovación siempre basado en las leyes naturales que gobiernan el crecimiento y el progreso humano, logrando la unidad en nosotros mismos, en nuestros seres queridos, en nuestros amigos y en nuestros compañeros de trabajo, este es el fruto superior y mas delicioso de los siete hábitos de las personas altamente efectivas.