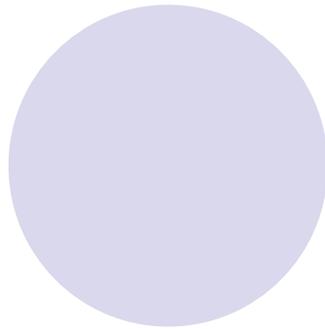
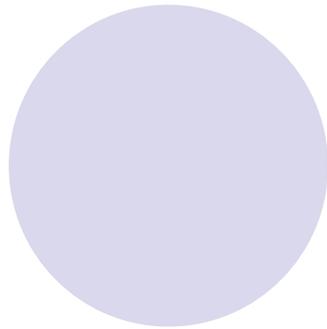


Los 7 hábitos de la Gente altamente efectiva



Liderazgo



Eficacia, eficiencia y efectividad

Eficacia:

- Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

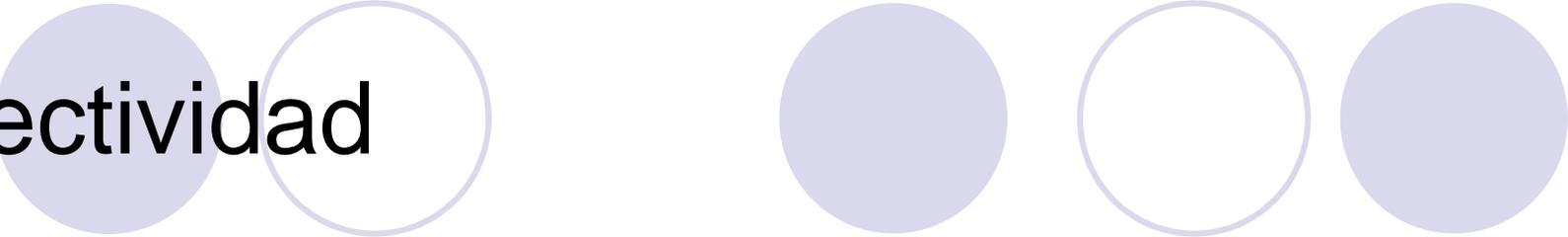
Eficiencia:

- Realizar una tarea con consumo bajo de recursos.

Efectividad o asertividad:

- Capacidad de seleccionar apropiadamente las metas, o de dar respuesta a una necesidad.
- Equilibrio entre eficacia y eficiencia.

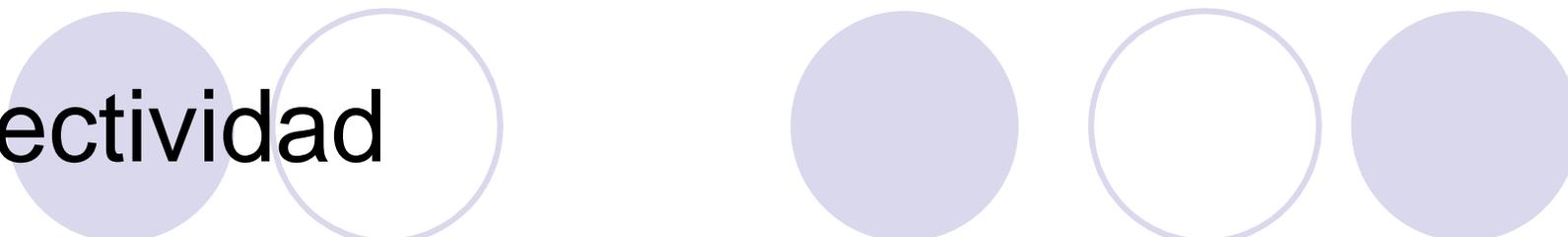
Ejm: matar una mosca con un cañón



Efectividad

Causas de falta de éxito y efectividad

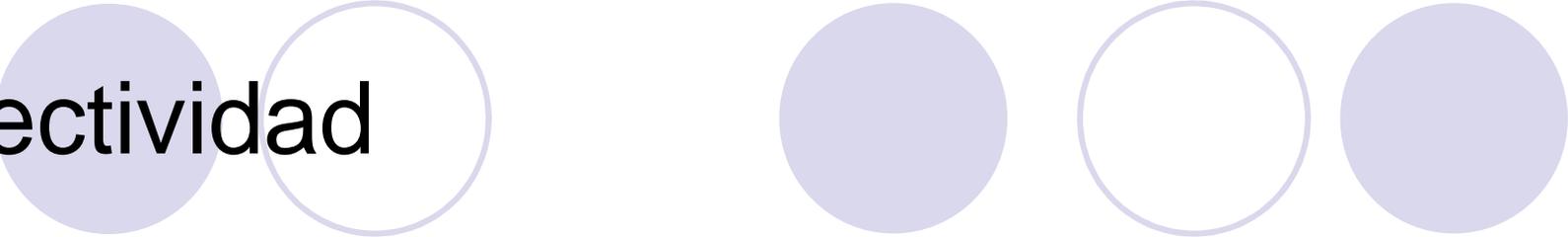
- Pensamiento a corto plazo, basado en cosas rápidas y fáciles.
 - Ejm: estudiar todo a último momento.
 - ¿Funciona en la granja? ¿por qué?
- Leyes naturales: principios.
 - Independientes de nuestra consciencia
 - Independientes de nuestro acatamiento.
 - Desconocimiento de la ley de la siembra y la cosecha: ¿qué produce?



Efectividad

Otras causas de falta de efectividad

- Buscar el éxito solo en determinadas áreas de la vida.
 - Somos seres integrales. (barril)
- Responsabilización a los demás como causantes de mi situación:
 - sensación de que somos víctimas de las circunstancias.
- Falta de visión
 - El éxito no se alcanza por casualidad.

A decorative graphic at the top of the slide consists of two groups of three circles. The left group has a solid light purple circle on the left, a white circle with a light purple outline in the middle, and a solid light purple circle on the right. The right group has a solid light purple circle on the left, a white circle with a light purple outline in the middle, and a solid light purple circle on the right.

Efectividad

La efectividad está relacionada con:

- Carácter
- Desarrollo técnico
- Leyes naturales
- Capacidad de romper con viejos hábitos
- Capacidad de cambiar nuestros paradigmas.

Paradigmas y principios

Paradigma

- Modelo, teoría o marco de referencia
- Modo en que percibimos e interpretamos el mundo
- Son como mapas del territorio.
- Dan origen a nuestra actitud y conducta.
- Tenemos 2 tipos de mapas:
 - Del modo en que son las cosas (realidad)
 - Del modo en que deberían ser las cosas (valores)
- Si tenemos el mapa equivocado no llegaremos a la meta
 - Ni con más empeño
 - Ni con pensamiento positivo
- No cuestionamos su exactitud por ignorar su existencia.
 - Un mapa correcto es lo más importante, para ser efectivos en la vida

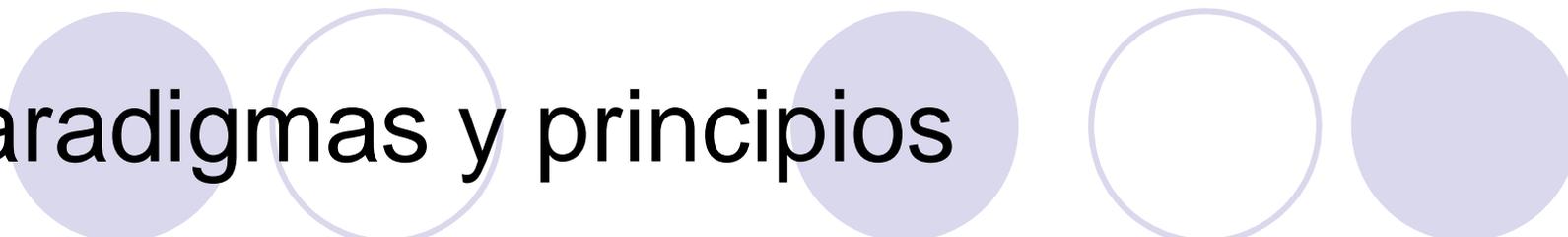
Paradigmas

Ejercicio:

- ¿Qué edad tiene?



Paradigmas y principios

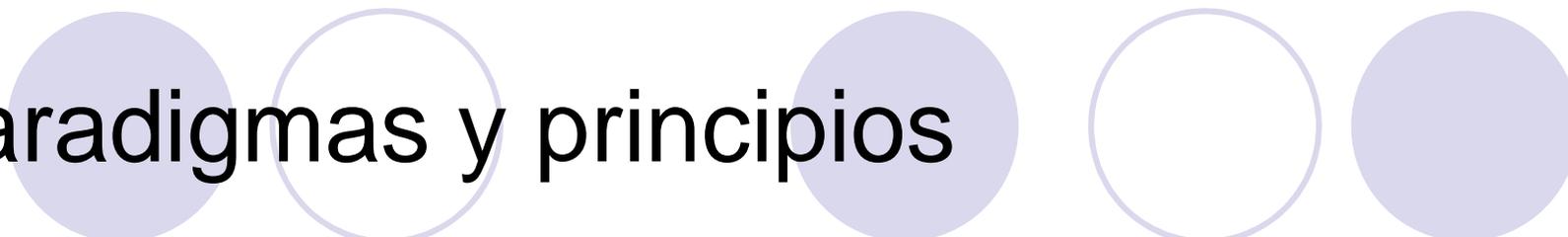


Principios

- Son leyes naturales.
- No se pueden quebrantar.
- Gobiernan el desarrollo, el éxito y la felicidad duraderos.
- Están en la raíz de toda institución, familia o país que haya prosperado.
- Equivalen al territorio.
- No son:
 - Prácticas: aplicables a determinadas circunstancias.
 - Valores: algunos violan los principios (pandillas).

Centros en los cuales enfocarnos

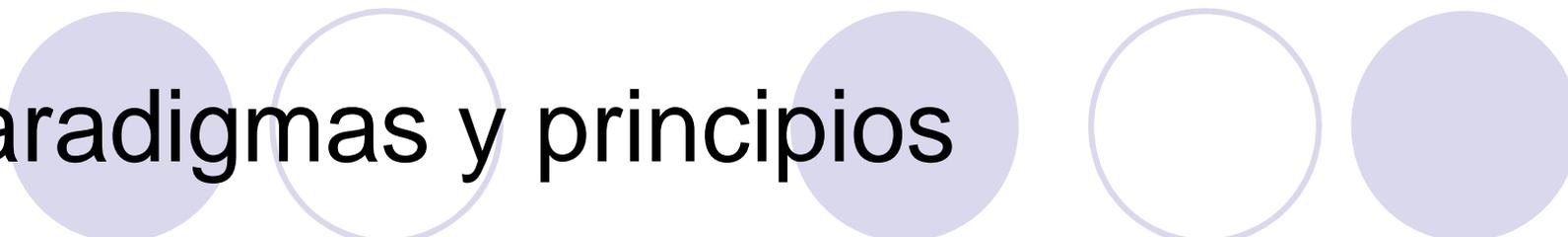




Paradigmas y principios

Basarnos en principios es considerar 4 dimensiones:

- Seguridad:
 - sentido del valor propio, identidad, la firmeza emocional, la autoestima.
- Guía:
 - Orientación, proviene de patrones, principios y criterios que rigen nuestra toma de decisiones
- Sabiduría:
 - sentido de equilibrio, juicio, discernimiento e inteligencia
- Poder:
 - capacidad y fuerza para actuar, y la valentía para cambiar hábitos.



Paradigmas y principios

El LCP puede verse en 4 niveles:

1. Personal:

- Mi relación conmigo mismo

2. Interpersonal:

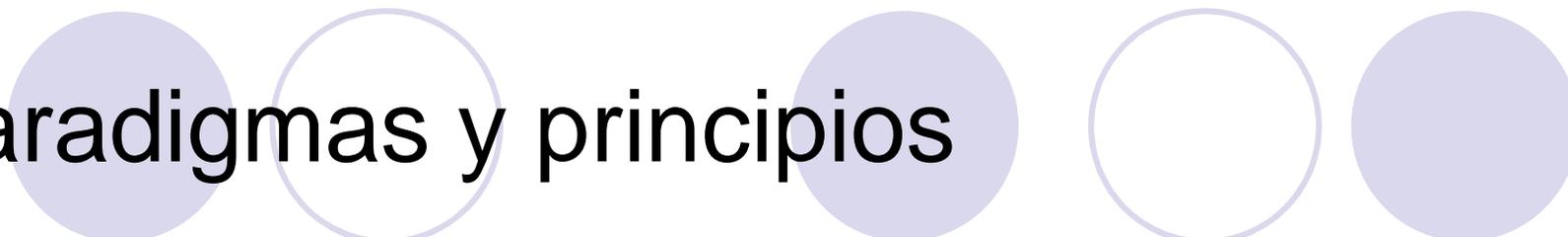
- Mis relaciones e interacciones con los demás

3. Gerencial:

- Mi responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo una tarea

4. Organizacional: Mi necesidad de

- organizar a las personas,
- capacitarlas,
- compensarlas,
- construir equipos que funcionen.



Paradigmas y principios

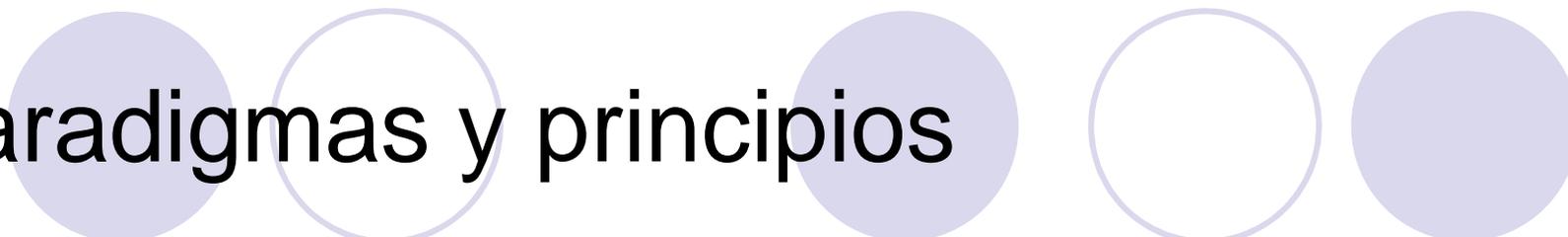
1. Nivel personal necesita **Confiabilidad:**

1. Carácter: lo que uno es como persona.
 - Peligro de confiar en técnicas manipuladoras.
2. Capacidad: Lo que uno puede hacer.
 - Peligro de obsolescencia.

2. Nivel interpersonal necesita **Confianza:**

- Se basa en la confiabilidad.
- Cuenta bancaria emocional → acuerdo “yo gano - tu ganas”
 - Comunicación clara, empatía, sinergia.

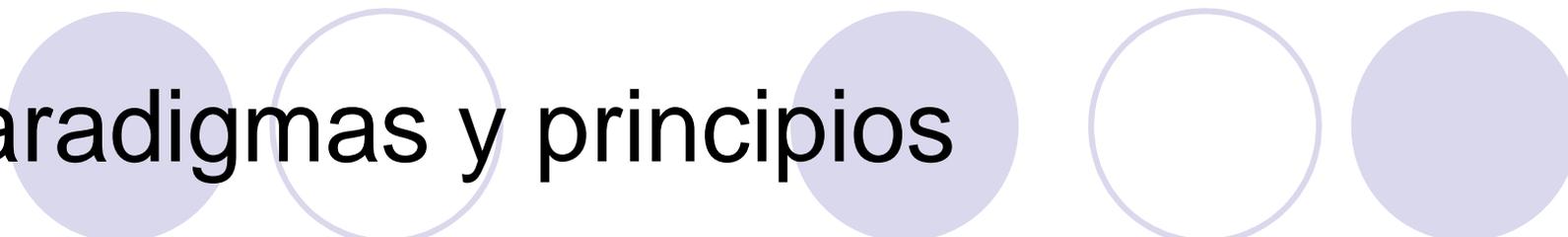
Paradigmas y principios



Adentro-afuera vs afuera-adentro

- Afuera hacia adentro
 - Es el paradigma social dominante
 - El problema está afuera, ellos son responsables.
 - Si ellos desaparecen se acaba el problema
 - En los matrimonios con problemas c/u confiesa los pecados del otro y quiere cambiar al otro.
- Adentro hacia afuera
 - Comenzar con nosotros: paradigmas, carácter, motivaciones
 - En el trabajo ser más responsables y colaboradores
 - En el matrimonio ser más comprensivos y empáticos
 - Si queremos reconocimiento, concentrarnos en el carácter

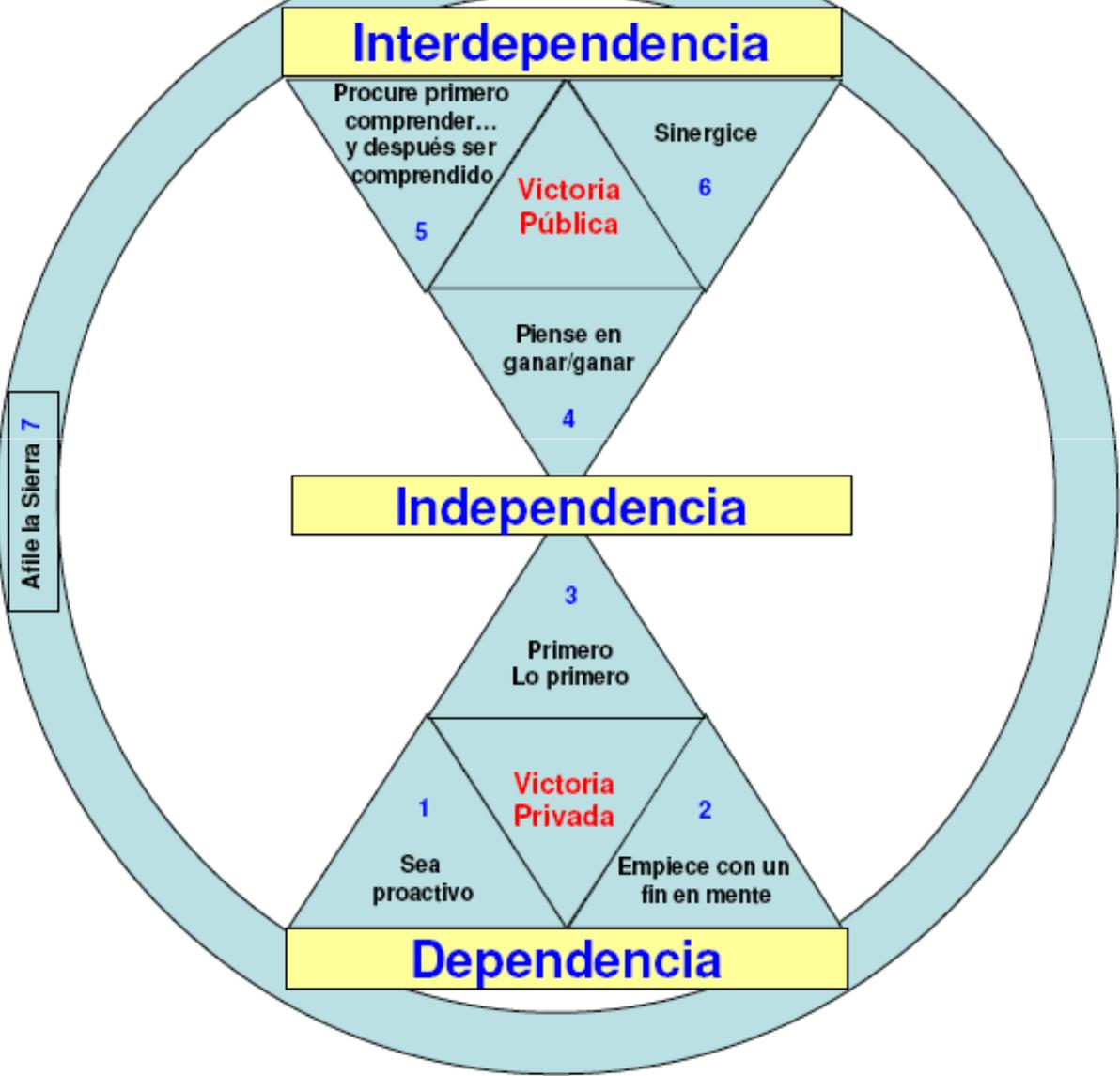
Paradigmas y principios



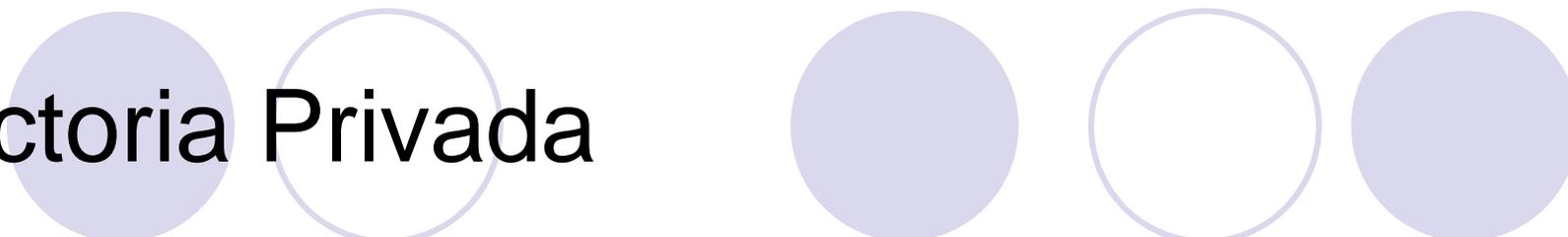
Personalidad vs carácter

- Ética del carácter
 - Define como cimiento del éxito duradero: a la integridad, la humildad, la fidelidad, la moderación, el valor, la justicia, la paciencia, el esfuerzo, la simplicidad, la modestia y la “regla de oro”
- Ética de la personalidad
 - Define el éxito una función de la personalidad, imagen pública, actitudes, habilidades y técnicas, relacionadas con la interacción humana.
 - 2 rumbos principales: técnicas de relaciones humanas y actitud mental positiva.
- Ejm: hijo de Covey

Esquema de los 7 hábitos



Victoria Privada



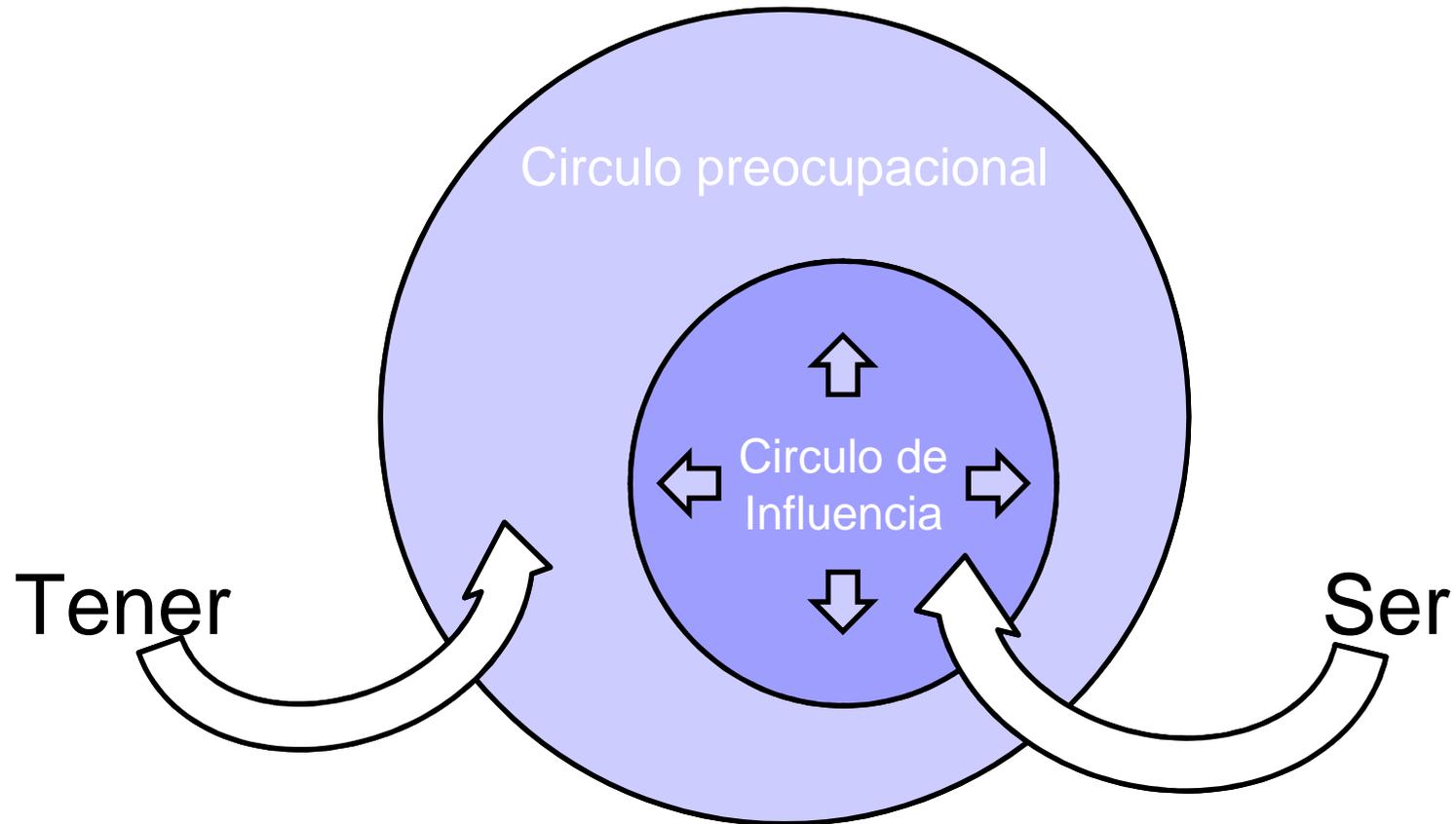
1. Ser Proactivo: (autoconocimiento)

- Hábito de la responsabilidad = respuesta + habilidad
- Implica hacerse responsable de su vida.
- Dejar de otorgar poder a la debilidad ajena
- No soy mis programas: puedo reescribirlos
- Tratar de ser modelo, no crítico.
- Resultado: Libertad

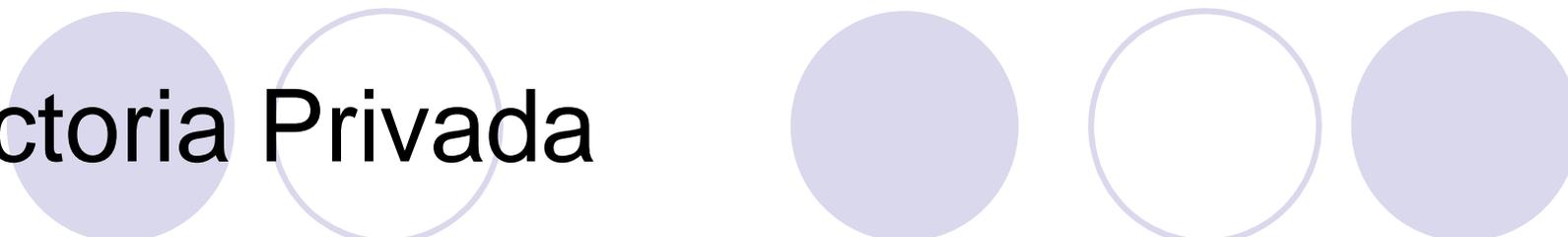
- Tipos de Actitud:
 - Pasivo, reactivo, preactivo, proactivo.

Victoria Privada

1. Ser Proactivo: (autoconocimiento)



Victoria Privada



1. Ser Proactivo

Cosas fuera de mi control:

- Las consecuencias de mis decisiones.
- Los errores ya cometidos. Pero puedo aprender de ellos.
- No aprender de mis errores es otro error, que causa más daño que los errores mismos.
- Al asumir que soy responsable, corro el riesgo de tener que asumir que soy irresponsable.
- Si creo que el problema son los demás, el problema es mi forma de pensar.

Victoria Privada

1. Ser Proactivo: (autoconocimiento)

Tipo de Lenguaje:

REACTIVO

No puedo... → ¿Cómo puedo?

Yo soy así → Puedo cambiar mi enfoque

Me vuelve loco → Controlo mis sentimientos

No lo permitirán → Puedo influir (exposición efectiva)

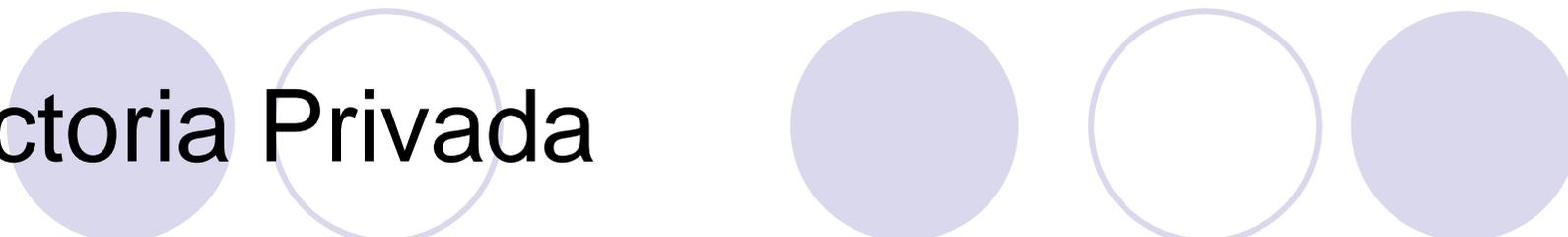
Tengo que hacerlo → Elijo una respuesta adecuada

Debo → Prefiero

Si..., entonces... → Pase lo que pase

PROACTIVO

Victoria Privada



2. Empezar con un fin en mente:

- Hábito de la visión personal (1ra creación)
- Usar la imaginación, planificar.
- Agenda propia: tiempo y capacidad
- Frankl: si uno tiene un “porqué” (propósito), puede vivir con cualquier “cómo”
- Dejar de sobrevivir, de esperar golpe de suerte
- Resultado: Sentido a la vida

Victoria Privada

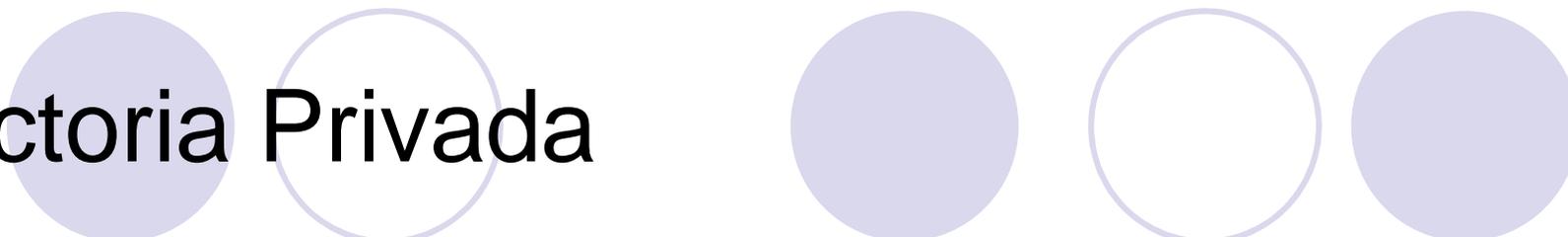
2. Empezar con un fin en mente:



Ejercicio del funeral:

- Familia
- Amigo
- Compañero
- Comunidad

Victoria Privada



3. Establecer primero lo primero

- Hábito de la administración personal
- Ejercitar la iniciativa, disciplina y fuerza de voluntad
- Concentrarme en lo que me acerca a mis objetivos importantes
- Resultado: Alcanzar metas importantes, vida influyente

Victoria Privada

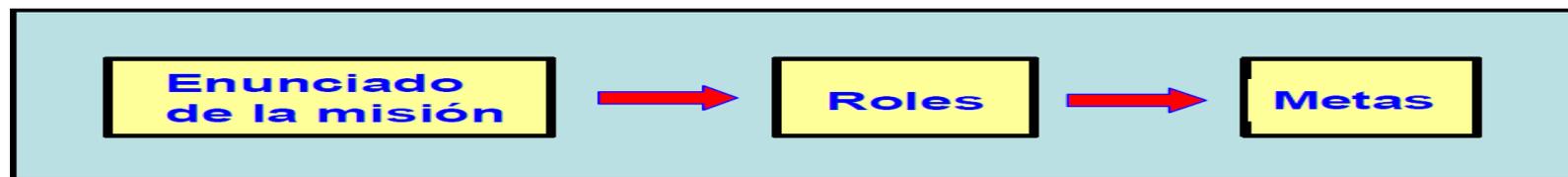
3. Establecer primero lo primero

	Urgente	NO Urg.
Importante	I. Crisis, proyectos con vencimientos	II. Prevención, planif., atender relaciones, ver oportunidades, CP
NO import.	III. Interrupciones, algunas llamadas, actividades populares	IV. Trivialidades, algunas llamadas, perder el tiempo, algunos juegos

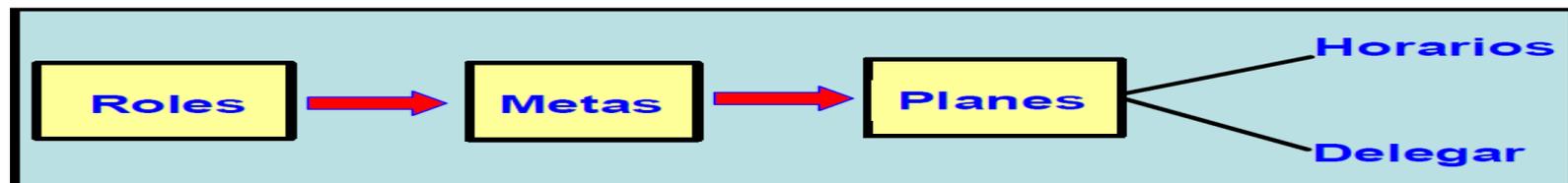
Victoria Privada

3. Establecer primero lo primero

- Cuatro generaciones de herrams adm. tiempo
 - Lista de tareas
 - Agendas diarias
 - Agendas diarias con prioridad
 - Agendas de 4ta generación: Roles, visión más amplia. Vincula tareas con objetivos.

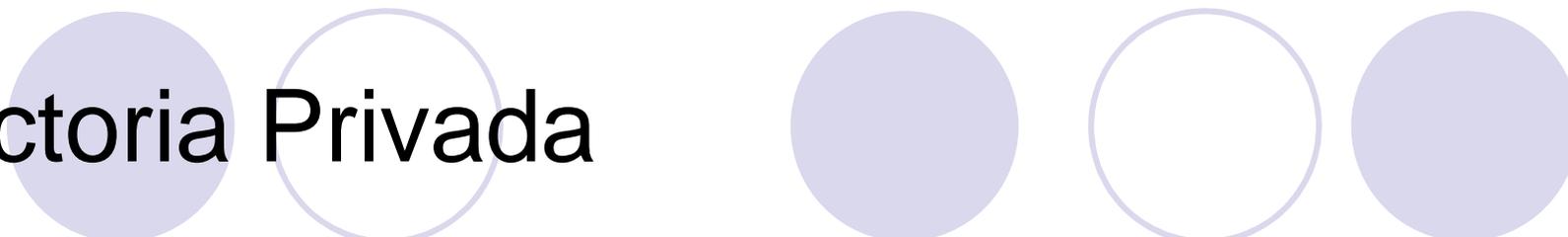


Organización a largo plazo



Organización semanal

Victoria Privada

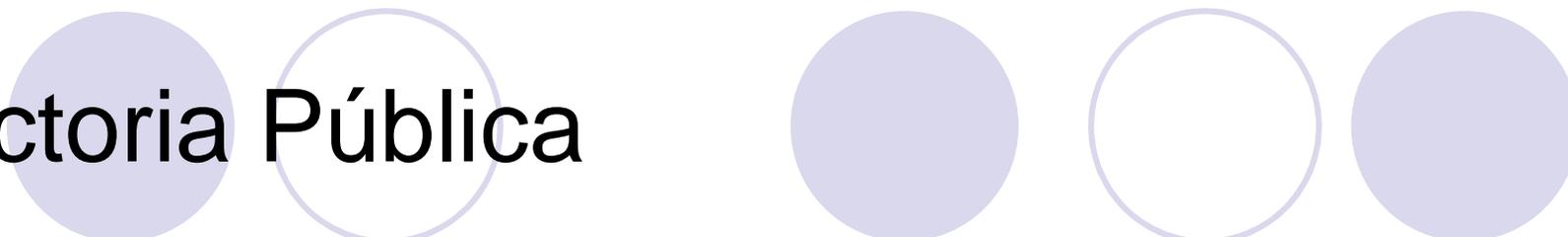


3. Establecer primero lo primero

○ Delegación

- Tipos de delegación: mandaderos y encargados
- Es una inversión no un gasto
- Compromiso mutuo
 - Resultados deseados
 - Directrices
 - Recursos: RRHH, técnicos, económicos, etc.
 - Rendición de cuentas
 - Consecuencias

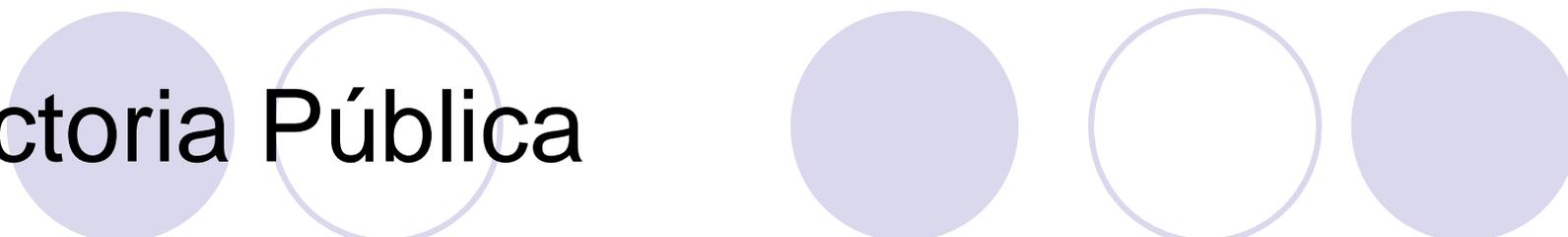
Victoria Pública



Cuenta bancaria emocional:

- Depósitos
 - Comprender al otro
 - Prestar atención a las pequeñas cosas
 - Mantener los compromisos
 - Aclarar las expectativas
 - Demostrar integridad
 - Disculparse sinceramente ante extracciones
- Extracciones:
 - Traicionar la confianza, falta de respeto, arbitrariedad, autoritarismo, etc.
- Una cuenta abundante
 - Comunicación y comprensión claras, comodidad, honestidad, mejor resolución de crisis.

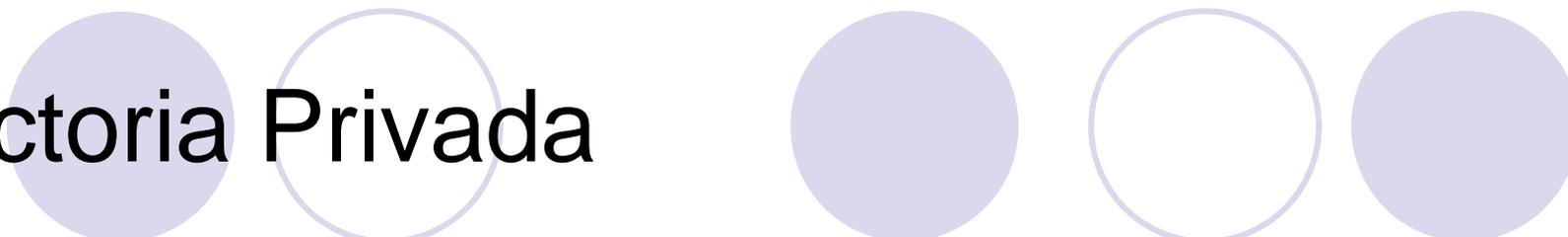
Victoria Pública



4. Pensar en Ganar - Ganar:

- Hábito del beneficio mutuo
- De acusar a → compartir reconocimiento
- Mentalidad de abundancia
- Resultado: Equidad, honorabilidad

Victoria Privada

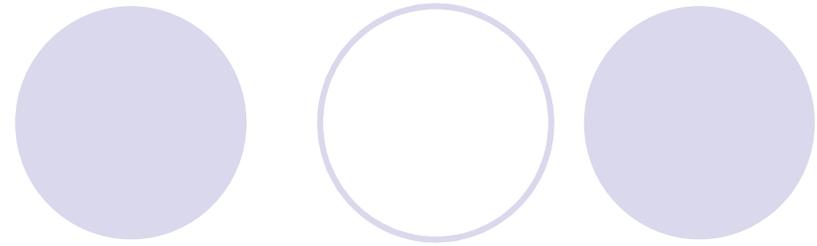


4. Pensar en Ganar - Ganar:

● **Carácter** es la base de ganar/ganar:

- *Integridad*: mantener nuestros compromisos con nosotros mismos y con otros.
- *Madurez*: *equilibrio entre el valentía y el respeto*. La capacidad para expresar los propios sentimientos y convicciones y respetar los pensamientos y sentimientos de los demás».
- *Mentalidad de abundancia*: en el mundo hay mucho para todos. Compartir prestigio, utilidades, decisiones, reconocimiento.

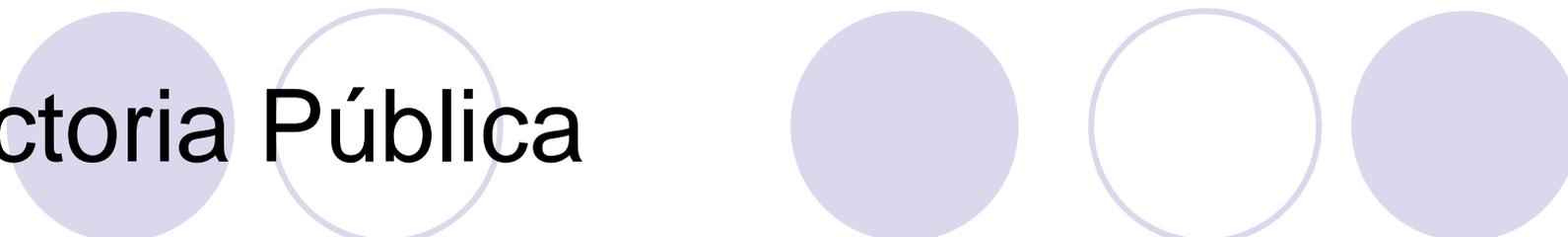
Victoria Privada



4. Pensar en Ganar - Ganar:



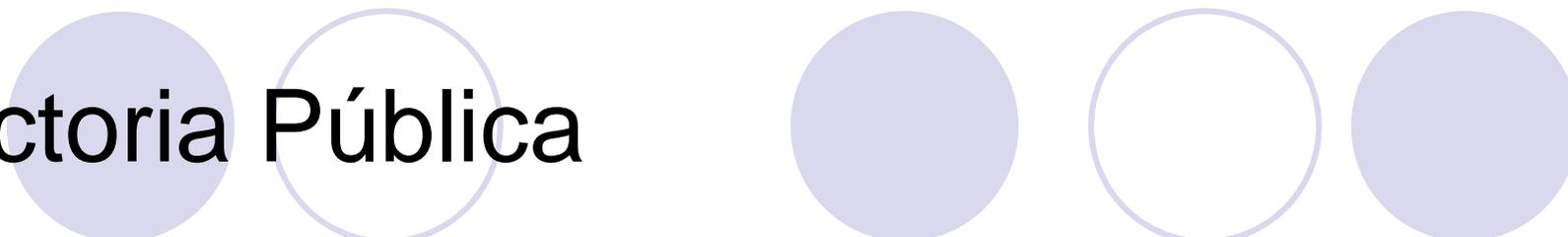
Victoria Pública



Seis paradigmas de interacción:

- Ganar – ganar: todas las partes se sienten bien y se comprometen. Cooperación, no competencia.
- Gano – pierdes: Autoritarismo, mentalidad de escasez.
- Pierdo – Ganas: Pisotéenme que soy un perdedor. No lucharé. Sin expectativas ni ambiciones.
- Pierdo – pierdes: cuando se juntan dos G-P
- Gano: el resto es irrelevante.
- Ganar – ganar o no hay trato: Si no ganamos los dos no comencemos nada juntos.

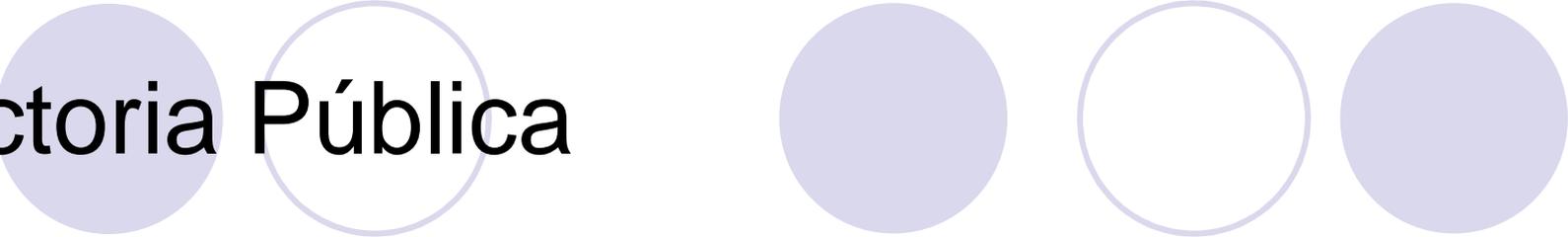
Victoria Pública



5. Comprender y después ser comprendido:

- Hábito de la Comunicación efectiva
 - En la escuela se enseña a leer, escribir, hablar, pero no se enseña a escuchar.
 - Si queremos influir debemos estar dispuestos a ser influidos.
 - Si queremos que nos escuchen debemos escuchar.
 - Sentirse seguros es requisito para que la gente se abra con sinceridad.
 - Diagnosticar antes de prescribir.
- Valentía y consideración equilibradas
- Resultado: Respeto, convivencia

Victoria Pública

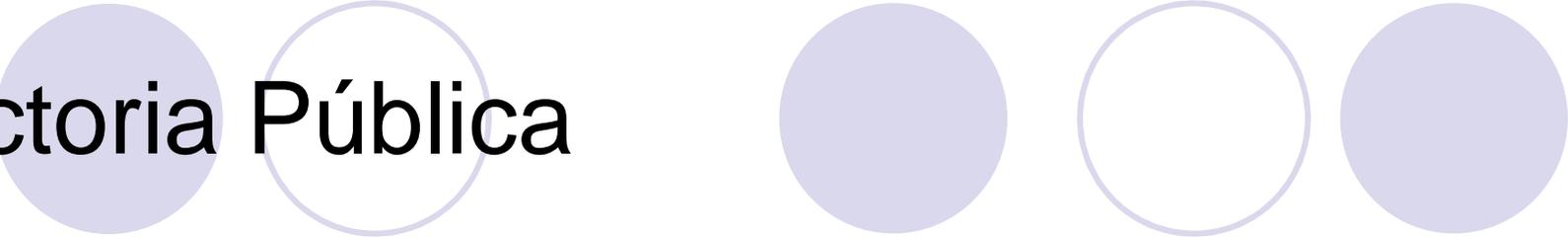


5. Comprender y después ser comprendido:

Niveles de escucha:

- 1) *Ignorando: no escuchar en absoluto.*
- 2) *Fingir: «Sí. OK. Correcto.»*
- 3) *Escucha selectiva: oyendo sólo ciertas partes de la conversación. A menudo lo hacemos con los niños.*
- 4) *Escucha atenta, prestando atención y centrando toda nuestra energía en las palabras que se pronuncian.*
- 5) *Escucha empática: Ve las cosas a través del marco de referencia de la otra persona. Comprende lo que siente. Es profundamente terapéutica y curativa.*

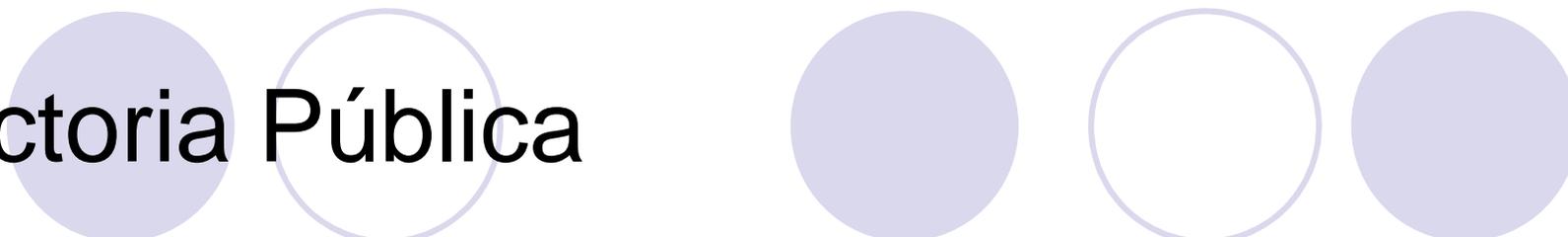
Victoria Pública



5. ...después ser comprendido:

- a) Ethos: credibilidad personal, confianza que inspiramos la fe que la gente tiene en nuestra integridad y competencia.
 - b) Pathos: es el lado empático. Uno está alineado con el impulso emocional de la comunicación de otra persona.
 - c) Logos: es la lógica, la parte razonada de la exposición.
-
- La secuencia es ethos, pathos, logos: el carácter, la relación y después la lógica de la exposición.
 - La mayor parte de las personas, van directamente al logos, a la lógica.

Victoria Pública

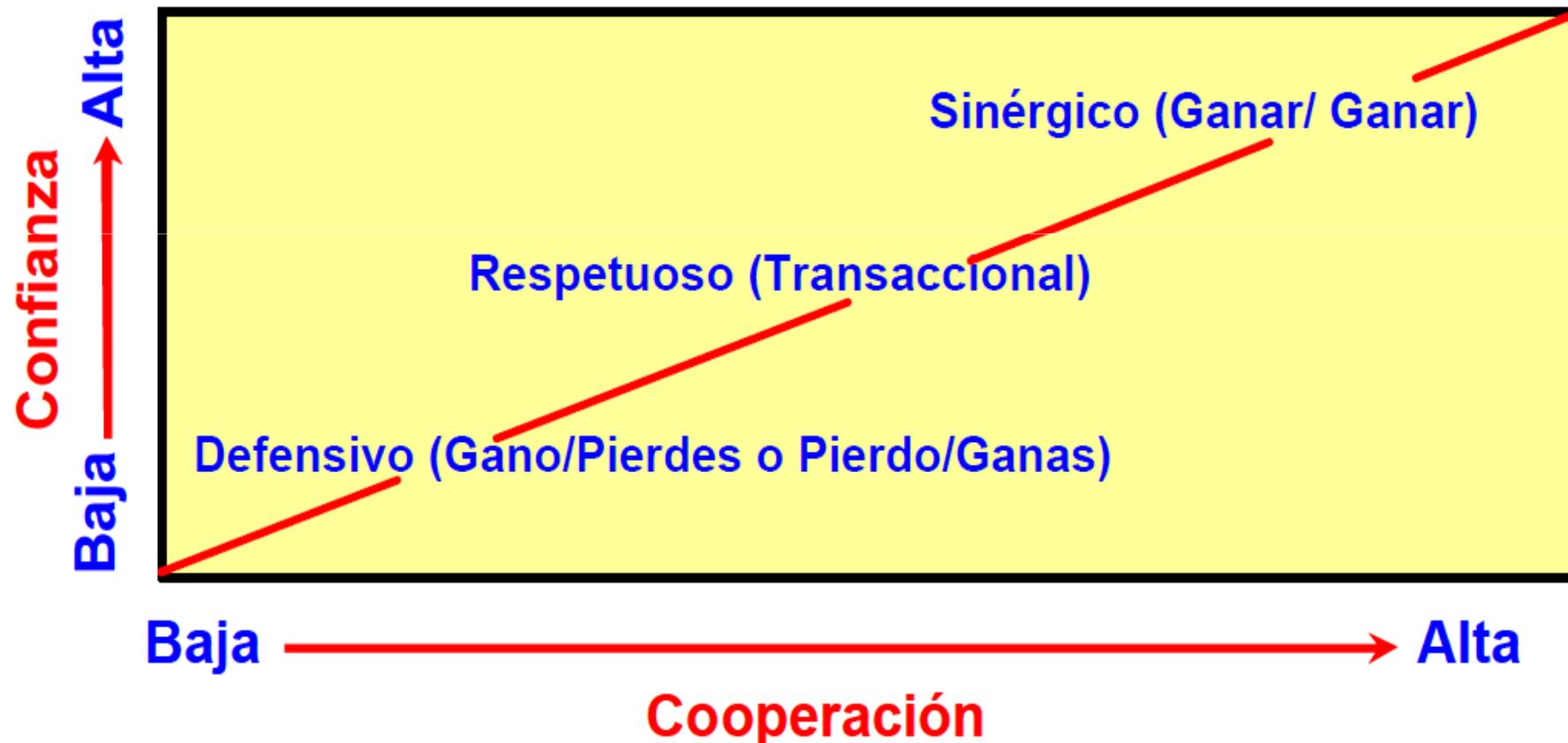


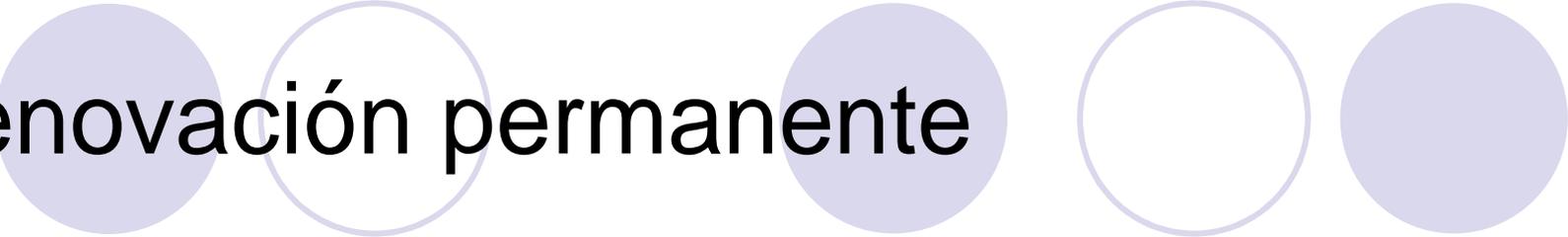
6. Sinergizar

- Sinergia: el todo es más que la suma de las partes: $1 + 1 \geq 3$
- La relación entre las partes es una parte importante.
- Hábito del respeto y valoración de la diversidad.
- Superar los regateos posicionales
- Comprender necesidades e intereses profundos de ambas partes
- 2 mentes respetuosas → mejores soluciones
- todos los otros hábitos nos preparan para el hábito de la sinergia.
- Resultado: Equipos efectivos, innovación

Victoria Pública

6. Sinergizar





Renovación permanente

7. Afilar la sierra

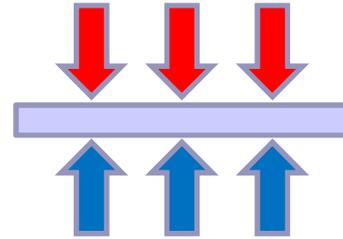
- Hábito de la mejora continua
- Resultado: Balance, renovación

Dimensiones de renovación:

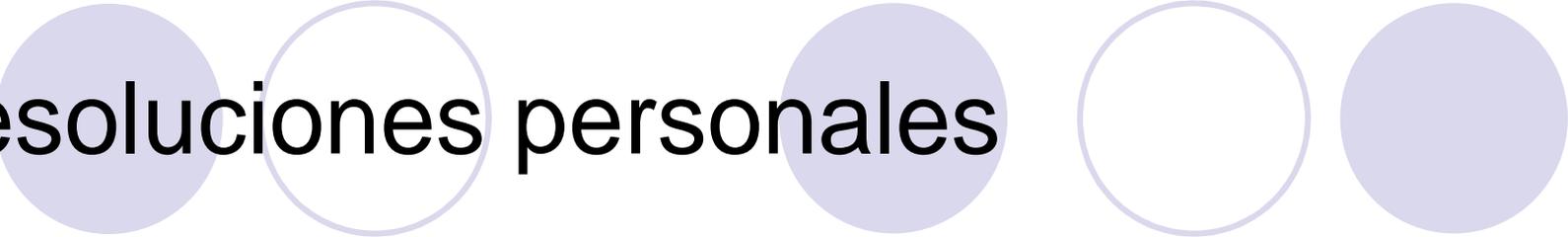
- Física: ejercicio, alimentación, descanso
- Mental: leer, visualizar, planificar, escribir
- Emocional: servicio, sinergia, empatía, paciencia
- Espiritual: Clarificación de valores, compromiso con los valores, estudio y meditación.

Resoluciones personales

- Fuerzas restrictivas



- Nos convertimos en esclavos de lo que nos domina.
- Nuestras vidas son ecosistemas.
- 2 errores habituales
 - Nuestros hábitos se convierten en nuestra identidad
 - No sabemos adonde queremos ir

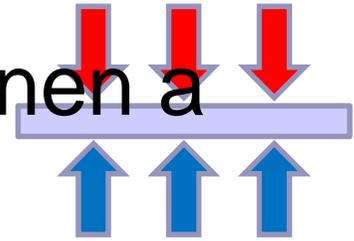


Resoluciones personales

- Sustituir un mal hábito x uno bueno:
 - Profunda comprensión de uno mismo
 - Juicio
 - Compromiso
 - Retroalimentación
 - Perseverancia
 - Calcular el costo del cambio
 - Poner los recursos necesarios

Resoluciones personales

Tres fuerzas restrictivas que se oponen a nuestra iniciativas



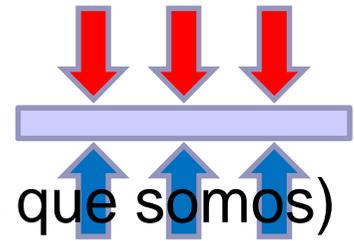
1. Appetitos y pasiones

- Nuestras vidas son ecosistemas.
- Si somos demasiado permisivos en esto:
 - Dañamos nuestros procesos mentales y nuestra relaciones.
 - Nos disgustamos con los demás.
 - Nos hacemos más egocéntricos.
- Para superarla → Autodisciplina

Resoluciones personales

2. Orgullo y apariencias

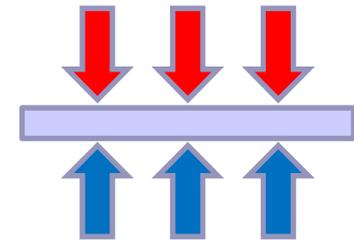
- Espejo social (influye en quienes creemos que somos)
 - Nos presiona a vivir como lo que no somos.
 - Nos presiona a andar a la moda.
 - La moda nos inspira a parecer y no a ser.
 - Actuaremos para satisfacer expectativas ajenas.
 - Nos hace débiles, superficiales e inseguros.
 - Nos perdemos respeto y el respeto de los demás.
- Para superarla:
 - Vivir honesta, directa y francamente.
 - Vivir de acuerdo a nuestros valores y a principios fundamentales.

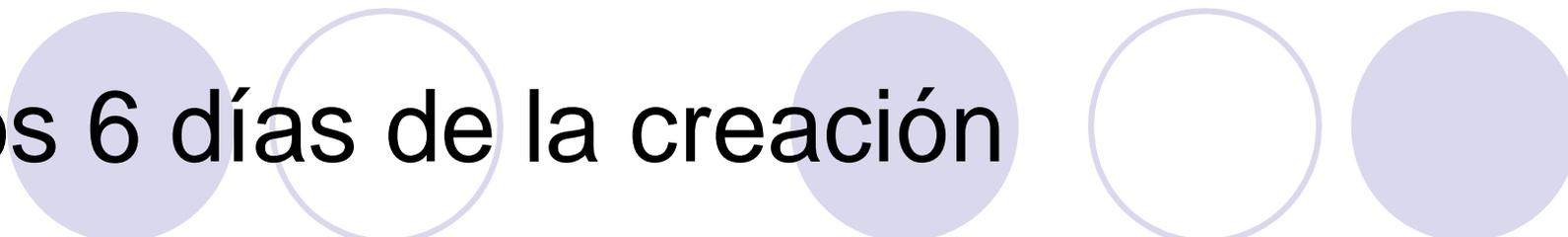


Resoluciones personales

3. Ambición desenfrenada

- Concentrarse en poder, fortuna y fama.
 - “¿En que me puede beneficiar esto?”
 - Se puede considerar incluso a cónyuge o hijos como posesiones.
 - Todos son competidores o conspiradores.
 - Manipulación, prepotencia, amenaza, mentira se vuelve herramientas válidas.
- Para superarla:
 - Dedicar mis talentos y recursos a fines nobles y a prestar servicio a los demás.

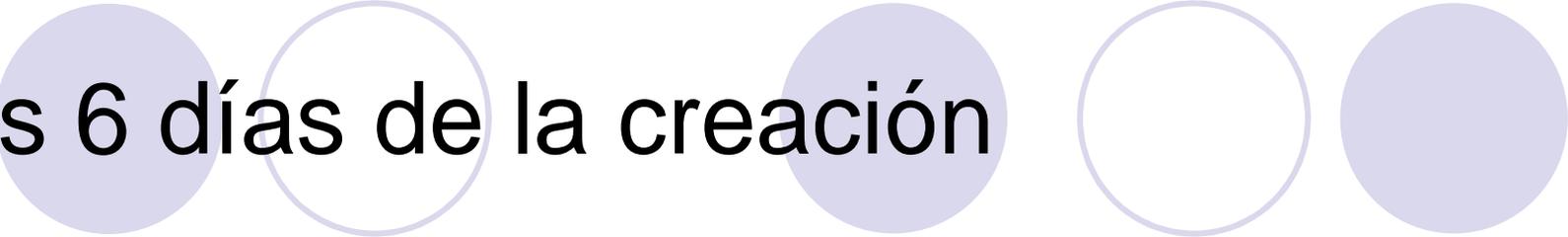




Los 6 días de la creación

Toda evolución y progreso reales se lleva a cabo paso a paso sin atajos.

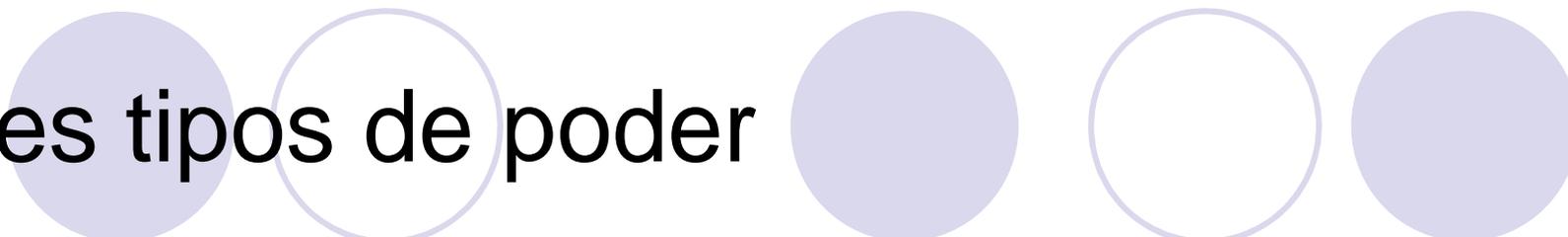
- Cada paso es importante y necesario (cimiento) para los siguientes pasos.
- Este proceso secuencial se da en todos los aspectos.
- Tomar fuerza prestada debilita
 - **A mi mismo:** me hace dependiente de factores externos.
 - **A los demás:** aprenden a actuar por miedo, y no por iniciativa y disciplina propias.
 - **A las relaciones:** el miedo sustituye a la cooperación. Predomina la actitud defensiva.
 - ¿Qué pasa cuando perdemos los factores externos que nos prestan fuerza?



Los 6 días de la creación

Implicaciones:

- El crecimiento es un proceso natural (siembra-cosecha).
- Todos estamos en diferentes niveles en las diferentes áreas (física, social, emocional, intelectual, etc).
- Las comparaciones son peligrosas: traen angustia e inseguridad. Solo compararse con el potencial.
- Si aparentamos lo que no somos, nos terminarán perdiéndonos el respeto y nosotros también.
- Para mejorar debemos partir de donde estamos:
 - No de donde **deberíamos estar**.
 - Ni de donde **están los demás**.
 - Ni de donde **los demás creen que estamos**.



Tres tipos de poder

La mayoría de las teorías sobre liderazgo:

- Analizan por qué surgió y sobrevivió determinado líder.
- No ayudan a prever futuros líderes.
- No ayudan a cultivar la capacidad de dirigir.
- Otro enfoque alternativo es observar los seguidores de los líderes, y preguntar por qué le siguen.

3 Tipos de poder – según seguidores

Poder coercitivo:

- La motivación es el miedo.
- Las personas obedecen por temor de lo que puede sucederles si no lo hacen. O temen perder algo.
- El partidario finge lealtad.
- Su compromiso dura mientras perciba la amenaza. La energía puede transformarse en sabotaje.
- El líder actúa por temor a no obtener sumisión (mano dura). Lo justifica frente a otras amenazas más graves.
- A menudo los seguidores se unen para resistir.
- Alienta la sospecha, mentira y la deshonestidad.

3 Tipos de poder – según seguidores

Poder utilitario:

- La motivación es el intercambio útil de bienes y servicios.
- El líder tiene algo que los partidarios desean (dinero, oportunidades, seguridad) y viceversa (tiempo, capacidad, apoyo).
- Los partidarios creen que el líder podrá y querrá hacer algo por ellos, si ellos cumplen con su parte.
- La relación se mantiene mientras los partidarios sientan que se les retribuye equitativamente.
- Gran importancia del poder judicial.
- Fomenta una ética situacional: Carencia de valores organizacionales compartidos. (reina el “¿me conviene?”)

3 Tipos de poder – según seguidores

Poder centrado en principios:

- Los seguidores creen en el líder y en sus causas.
- Sencillamente desean hacer lo que el líder decida, porque se considera que son las cosas correctas.
- No se trata de obediencia ciega.
- Experimentamos esta influencia con quien:
 - Nos brinda la oportunidad de triunfar y destacar.
 - Nos alienta cuando vemos todo negro.
 - Confía en nosotros.
- Retribuimos la honra con compromiso, apoyo y honra.
- Valores de los seguidores coinciden con los del líder.
- Es la marca de la excelencia en las relaciones.

Educar y obedecer la conciencia

La conciencia

- Distingue la coherencia e incoherencia con los principios correctos, nos eleva hacia ellos.
- Nos acerca a la grandeza personal.
- Nos impulsa a vivir honestamente,
- Ser responsable en todo:
 - Tiempo,
 - dinero,
 - familia,
 - relaciones,
 - cuerpo, etc.

Educación y obediencia a la conciencia

Educación de la conciencia:

- Comienza en la familia.
- Continúa mediante ejemplos y preceptos paternos.
- Luego uno mismo se hace cargo de su educación.
- Requiere leer literatura inspiradora.
- Tener pensamientos nobles.
- Las cosas groseras y obscenas
 - Entorpecen nuestro discernimiento entre correcto e incorrecto.
 - Nos impulsan a preguntarnos: “¿seré descubierto?” En lugar de: “¿Está bien o está mal?”
- Perro blanco y perro negro.