

**LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA -2**

**Si usted tiene presente estos retos de tipo universal y sus propias necesidades y desafíos, si así lo hace, usted encontrará soluciones y orientaciones duraderas. También observará y comprobará como el contraste entre el enfoque de la cultura popular y el enfoque temporal basado en el principio, se hace cada vez más evidente.**

**Para finalizar, la pregunta es: ¿Y cuántas personas en su lecho de muerte deberían haber pasado más tiempo en la oficina o mirando la televisión? La respuesta es ¡ninguna!**

**Piensen más en sus seres queridos, en sus familias y a las personas por las que han trabajado.**

**El connotado psicólogo Abraham Maslow, al final de su vida, sí tuvo la felicidad y la plenitud, y las contribuciones a la posteridad, por delante de su autorrealización, a lo que llamó autotrascendencia.**

**Lo más importante de lo mencionado es que usted empiece de inmediato aplicar lo que va aprendiendo. Recuerde usted, que una vez que aprende forzosamente debe haber acción de su parte. Si usted aprende y no hace nada,**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**realmente no está aprendiendo nada. Saber y no hacer no es realmente saber.**

**En cuanto mejor se vuelva usted como persona, mas no para el cambio de la naturaleza misma del resto; es exactamente igual que andar en bicicleta, esquiar, nadar, o practicar cualquier otro deporte.**

### **PARADIGMAS Y PRINCIPIOS**

**Seguramente usted se ha planteado metas y siempre las ha alcanzado y si no ha sido así, debe usted replantearse la pregunta de ¿qué es lo que he hecho mal?**

**Hay personas que comentan: *He alcanzado mis metas y ahora tengo un éxito profesional extraordinario, pero a cambio no tengo vida personal y familiar. No conozco a mi esposa ni a mis hijos. No estoy seguro de conocerme a mí mismo ni de saber qué es lo que realmente me importa. ¿Ha valido la pena mi vida?***

**Otras personas dirán: *He iniciado una nueva dieta, por quinta vez en este año. Sé que pesa demasiado, y realmente quiero cambiar.***

***Leo toda la información sobre mi problema, me fijo metas, me mentalizo con una actitud positiva y me digo a mí mismo que puedo hacerlo. Pero no puedo. Al cabo de unas***

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

*semanas, me derrumbo. Simplemente me parece que no puedo mantener una promesa a mí mismo.*

**Otros dicen:** *Mi hijo adolescente rebelde y drogadicto. Nunca me escucha ¿Qué puedo hacer?*

**Otro más dirá:** *Hay mucho que hacer y nunca tengo el tiempo suficiente. Me siento presionado y acosado todo el día, todos los días, siete días a la semana. He tomado cursos de control de tiempo, experimentado media docena de diferentes temas de planeación. En algo me han ayudado, él todavía no puedo estar llevando una vida feliz, productiva y tranquila.*

**También puede usted escuchar:** *Quiero enseñarles a mis hijos el valor del trabajo. Pero para conseguir que hagan algo, tengo que supervisar cada uno de sus movimientos... y aguantar que se quejen cada vez que dan un paso. Me resulta más fácil hacerlo yo mismo ¿Por qué no pueden estos muchachos hacer su trabajo con alegría y sin que nadie tenga que recordárselo?*

**Seguramente también habrá escuchado usted:** *Estoy ocupado, realmente muy ocupado. Pero a veces me pregunto si lo que estoy haciendo a la larga tendrá algún valor en mi vida. Realmente me gustaría creer que mi vida ha tenido un*

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

*sentido, que de algún modo las cosas han sido distintas porque yo he estado aquí.*

**Alguno más dirá:** *“Mi matrimonio se ha derrumbado. No nos peleamos ni nada por el estilo; simplemente ya no nos amamos. Hemos buscado asesoría psicológica, hemos intentado algunas cosas, pero no podemos volver a revivir nuestros antiguos sentimientos”.*

**Todos estos tipos de problemas no pueden ser resueltos con un enfoque de transitoriedad.**

**Debemos examinar el cristal a través del cual vemos al mundo, tanto como el mundo que vemos, y que ese cristal da forma a nuestra interpretación del mundo.**

**Si usted quiere cambiar una situación, lo primero que debe hacer es cambiar usted mismo. Y para poder cambiar nosotros efectivamente, deberíamos primero cambiar nuestras percepciones y “paradigmas”.**

### **La personalidad y la ética del carácter.**

**Al revisar la historia de la humanidad, se observa una obsesión por la imagen, técnicas y arreglos transitorios o temporales de tipo social que tan sólo son parches y aspirinas sociales para solucionar problemas sumamente agudos, que a veces parecían solucionar temporalmente, pero dejaban intactos los problemas crónicos subyacentes, que empeoraban y reaparecían una y otra vez.**

**Existe una constante como cimiento del éxito: cosas tales como la integridad, la humildad, la fidelidad, la mesura, el valor, la justicia, la paciencia, el esfuerzo, la simplicidad, la modestia y la regla de oro.**

**La ética del carácter enseñaba que existen principios básicos para vivir con efectividad, y que las personas sólo pueden experimentar un verdadero éxito y una felicidad duradera cuando aprenden esos principios y los integran en su carácter básico.**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**Después de la Primera Guerra Mundial el entendimiento básico del éxito pasó de la ética del carácter a lo que podría llamarse la ética de la personalidad.**

**El éxito pasó a ser función de personalidad, de la imagen pública, de las actitudes y las conductas, habilidades y técnicas que hacen funcionar los procesos de interacción humana.**

**La ética de la personalidad, en lo esencial, es tomar 2 caminos: uno, el de las técnicas de relaciones públicas y humanas, y otro, la actitud mental positiva AMP. Esta filosofía se basaba en máximas inspiradoras, por ejemplo “Tu actitud determina tu altitud”, “La sonrisa hace más amigos que poner una cara de enojado”, “la mente humana puede lograr o lo que concibe y cree”.**

**Otras partes del enfoque basado en la personalidad eran claramente manipuladoras; animando a usar ciertas técnicas para conseguir gustar a las demás personas, o fingir interés por los intereses de otros, para obtener de ellos lo que uno quisiera, o bien, utilizar el “aspecto poderoso”, o a intimidar a la gente para desviar la de su camino en la vida.**

**Parte de esa literatura reconocía que el carácter es un elemento de éxito. La referencia a la ética de carácter se hacía de una manera muy superficial; la verdad se basaba en técnicas transitorias de influencia, estrategias de poder, habilidad para comunicar y actitudes positivas.**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**Cuando nos basamos en valores, surgen nuevos sentimientos. Nos encontramos disfrutando de él, en lugar de compararlo con juzgarlo.**

### **GRANDEZA PRIMARIA Y SECUNDARIA**

**No se quiere decir que los elementos de la ética de la personalidad, están formados por el desarrollo de la propia personalidad, habilidades para la comunicación, estrategias de influencia y pensamiento positivo, no se han beneficiosos y algunas veces de hecho esenciales para que usted tenga éxito. Pero se trata de rasgos totalmente secundarios nunca primarios.**

**Cuando usted trata de utilizar sus estrategias de influencia y prácticas para conseguir que otros hagan se quiere, que trabajen mejor, que se sienta más motivados, que ustedes les agrade y se sientan bien entre ellos, nunca se podrá tener éxito a largo plazo si sus caracteres fundamentalmente imperfecto y es enmarcado por la duplicidad y la falta de sinceridad. Si usted no lo hace correctamente alimentará la desconfianza, echando a perder inclusive buenas técnicas de relaciones humanas ya que se le percibirá como un manipulador. No importa si su retórica o sus intenciones son buenas; si existe o no confianza, faltarán bases para el éxito permanente.**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**Centrar la atención en la técnica es como estudiar en el último momento sólo para pasar el examen. A veces uno acaba arreglándoselas o incluso, de obtener buenas calificaciones, pero si queremos realmente el dominio del tema, lo que hay que hacer es esforzarse honestamente día con día.**

**En la mayoría de las interacciones humanas breves, se puede utilizar la ética de la personalidad para salir del paso y producir una impresión favorable mediante el encanto y la habilidad, fingiendo interesarse en los hobbies de otras personas.**

**Existen técnicas rápidas y fáciles que pueden dar resultados en situaciones de corto plazo. Pero los rasgos secundarios en sí mismos no tienen ningún valor permanente en relaciones a largo plazo.**

**Finalmente, si no existe integridad profunda una fuerza fundamental de carácter, los desafíos de la vida sacan a la superficie los verdaderos motivos, el fracaso de las relaciones humanas reemplaza al éxito en muy corto plazo.**

**Muchas personas con grandeza secundaria, es decir, con reconocimiento social de sus talentos, carecen de grandeza primaria o de bondad de su carácter. Ya sea un poco antes o bien un poco después, esto advertirá en todas sus relaciones prolongadas, ya sea con sus socios de negocios, con su cónyuge,**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**con un amigo o con su hijo adolescente que pasa por una crisis de identidad.**

**Según William George Jordan: “En las manos de todo individuo está depositado un maravilloso poder ya sea para hacer el bien o para hacer el mal, la silenciosa, inconsciente, invisible influencia de su vida. Esta es simplemente la emanación constante de lo que el hombre es en realidad, no de lo que finge ser.**

### **EL PODER DE UN PARADIGMA**

**Los hábitos de las personas altamente efectivas se dividen**

**en:**

- Básicos.**
- Primarios.**

**Representan la internalización de los principios correctos en donde se cimentan la felicidad y el éxito duraderos.**

#### **EL PARADIGMA ES UN MAPA MENTAL**

**La palabra paradigma proviene del griego. Originalmente fue un término científico y en la actualidad se emplea con un sentido de modelo, teoría, percepción, supuesto o bien un marco de referencia, en forma general paradigma es el modo en que nosotros vemos al mundo, no en los términos de nuestro sentido de la vista, sino como una percepción, comprensión, interpretación.**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**Un modo simple de pensar los paradigmas consiste en considerarlos como mapas. Un mapa es simplemente una explicación de ciertos aspectos de un territorio. Un paradigma es exactamente eso. Es una teoría, una explicación o un modelo de alguna otra cosa.**

**Todos tenemos muchos mapas en la cabeza, que se clasifican en dos categorías principales:**

- Mapas del modo en que son las cosas, o realidades.**
- Mapas del modo en que deberían ser.**

**Con estos mapas mentales interpretamos todo lo que experimentamos. Pocas veces cuestionamos su exactitud; por lo general ni siquiera tenemos conciencia de que existen. Simplemente damos por hecho que el modo en que nosotros vemos las cosas corresponde a lo que realmente son o a lo que debería de ser.**

**VIDEO: ¿QUÉ ES UN PARADIGMA?**

**La forma en que nosotros vemos las cosas es la fuente del modo en que pensamos y es la fuente del modo en que actuamos.**

**Ver dibujo # 1 Describa lo que ve**

**Ver dibujo # 2 Describa lo que ve**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**¿Qué es lo que ve? ¿Una mujer? ¿Cuántos años tiene? ¿Cómo es?  
¿Qué lleva puesto? ¿En qué papel la observa?**

**Posiblemente en el dibujo 2 vea usted a la mujer como una joven de veintitantos años, muy atractiva, vestida a la moda, con nariz respingada y aspecto forma. Si usted es soltero le gustaría invitarla a salir. Si su negocio es de ropa femenina, tal vez la emplearía como modelo.**

**Pero si a usted le dijeran otros que usted está equivocado. Qué pensaría usted si se le dijera que se trata de una mujer de 80 años, triste, con una gran nariz, y que no es una modelo. Es posiblemente una anciana a la que usted ayudaría a cruzar la calle. Insiste en el dibujo observa usted tipo gancho, su chal.**

**Ahora vea el dibujo 3 y compárela con el dibujo 2 ¿Ve usted a la anciana? Esto es importante que lo distinga.**

**Este ejercicio se ha hecho en Harvard Business School, donde se demuestra que dos personas pueden observar lo mismo, están en desacuerdo y ambas estar en lo correcto. Éste es un ejercicio de psicología.**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**Los diferentes puntos de vista sobre un problema pueden ser resueltos si sabemos entender el punto de vista de nuestra contraparte.**

**Se demuestra que poderosos es el efecto de condicionamiento sobre nuestras percepciones, nuestros paradigmas.**

**Las influencias en nuestra vida, ejercidas por la familia, escuela, iglesia, ambiente de trabajo, amigos, otros y los paradigmas sociales corrientes, como por ejemplo la ética de la personalidad, tienen un efecto silencioso e inconsciente nosotros y contribuyen a la reforma a nuestro marco de referencia a nuestros paradigmas, a nuestros mapas mentales.**

**Este experimento demuestra que los paradigmas o la fuente de nuestras actitudes y conductas.**

**Por esto plantea uno de los defectos básicos de la ética de la personalidad. Tratar de cambiar nuestras actitudes y conductas es prácticamente inútil a largo plazo si no examinamos los paradigmas básicos de los que surgen esas actitudes y conductas.**

**Estos paradigmas influyen sobre la manera en que interactuamos con otras personas. Cuando pensamos que vemos las cosas de manera clara y objetiva, comprendemos que otros las vende**

## **Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Alta Dirección**

**diferente forma desde sus propios puntos de vista, en apariencia, igualmente, claros y objetivos. Usted debe utilizar la empatía.**

**Nosotros vemos al mundo, no como es, sino como somos nosotros o como se nos ha condicionado para que lo veamos. Cuando describimos lo que vemos, en realidad nos estamos describiendo a nosotros mismos, a nuestros propios paradigmas.**

**Cuanto más conciencia tengamos de nuestros propios paradigmas, mapas conceptuales o supuestos básicos, y de la medida en que nos ha influido nuestra experiencia, en mayor grado podremos asumir la responsabilidad de tales paradigmas, examinados, someterlos a prueba de la realidad, escuchar atentamente los puntos de vista de otros y siempre están abiertos a sus percepciones, si lo hacemos así lograremos un cuadro más amplio y una modalidad de visión mucho más objetiva.**