

EL CAMBIO PERSONAL

LO QUE SE PUEDE ESPERAR.

Nadie puede convencer a otro de que cambie. Cada uno de nosotros está custodiando la “puerta del cambio” que sólo puede abrirse desde adentro, es decir, el único que la puede abrir es usted. Nosotros no podemos abrir la puerta de otra persona, ni con argumentos, ni con apelaciones emocionales.

Si usted decide “abrir su puerta del cambio” para comprender y vivir realmente los principios de los 7 hábitos, observará aspectos muy positivos.

El primer resultado que vivirá personalmente es que su desarrollo será evolutivo, pero el efecto neto será ¡revolucionario!

El efecto neto de abrir la puerta del cambio a los tres primeros hábitos, que son los hábitos de la victoria privada, aumenta considerablemente la autoconfianza. Llegará a conocerse más profundamente y significativamente: usted consiga su naturaleza, sus valores más profundos y su singular capacidad de aportación. Mientras viva sus valores, disfrutará del regocijo y paz que le habrán infundido en usted su sentido de equidad, integridad, autocontrol y su capacidad autodirectiva.

Habilidades Interpersonales

Usted también se definirá desde adentro y no a través de las opiniones de otras personas o de la comparación con otras. Lo correcto e incorrecto tiene poco que ver con el hecho de ser juzgado.

Usted va a descubrir que cuanto menos se preocupe por lo que otros piensan de usted, más le preocupará lo que otros piensen de sí mismos y de sus mundos privados, e incluso de sus relaciones con usted.

También dejará de basar su vida emocional en las debilidades de otras personas. Dejará de ser una víctima. Además, le resultará más fácil es deseable cambiar porque hay algo que es esencialmente constante.

Cuando se abra usted a los tres ámbitos siguientes que son los hábitos de la ¡victoria pública!, usted descubrirá y liberará los deseos y recursos para reparar y construir relaciones importantes, mismas que hasta ahora están deterioradas o incluso rotas.

Las buenas relaciones mejorarán, se volverán más profundas, más sólidas, más creativas y más intrépidas.

Habilidades Interpersonales

Con el séptimo hábito, si usted va a su interior profundamente, va a renovar los seis primeros hábitos y le dará usted una verdadera independencia y capacidad e interdependencia efectiva.

Sea cual fuere su situación actual, es seguro que usted no es sus malos hábitos precisamente. Pero si lo fuera, podría reemplazar las pautas antiguas de la conducta derrotista por otras nuevas, adquirir nuevos hábitos de efectividad, de felicidad y de relaciones basadas en la confianza.

Lo que conseguimos con demasiada facilidad, nunca es objeto de gran estimación. Sólo lo que nos cuesta obtener otorga valor a las cosas.



Habilidades Interpersonales

PRIMER HÁBITO: SER PROACTIVO



Haga el siguiente ejercicio: Véase a usted mismo como si no fuera usted sino que fuera otra persona.

Ahora intente otra cosa: Piense en su estado de ánimo en el que se encuentra en este momento. Identifíquelo. Conozca qué está sintiendo usted en este momento y cómo describiría usted su presente estado mental.

Piense ahora durante un minuto sobre cómo está trabajando su mente, con rapidez y despierta, o acaso está dudando entre practicar este ejercicio mental y obtener conclusiones de lo que se pretende obtener con él.

Todos tenemos la autoconciencia que es la aptitud para pensar en los propios procesos de pensamiento. Por esta razón, es que el hombre tiene el dominio de todas las cosas del mundo y de que realice progresos significativos de generación en generación.

Habilidades Interpersonales

Por eso podemos evaluar y aprender de las experiencias de otros, así como de las propias. Por eso podemos crear y destruir nuestros hábitos. No somos nuestros sentimientos. No somos nuestros estados de ánimo. Ni siquiera somos nuestros pensamientos. El hecho mismo de que podamos pensar sobre estas cosas nos separa de las cosas y del mundo animal irracional.

La autoconciencia nos permite distanciándose examinar, incluso el modo en que nosotros nos vemos a nosotros mismos; del paradigma de nosotros mismos, que es el más fundamental en que se basa la efectividad.

Afecta no sólo nuestras actividades y conductas, sino también afecta el modo en que vemos a otras personas. Se convierte en el mapa de naturaleza básica de la humanidad.

De hecho, mientras no tengamos en cuenta de cómo nos vemos a nosotros mismos y de cómo nos vemos a nosotros mismos, nunca seremos capaces de comprender cómo ven los otros y que sienten acerca de sí mismos y de su mundo.

Esto limitaría significativamente nuestro potencial personal y también esta capacidad de relacionados con los demás. Pero a causa de la singular capacidad humana de la autoconciencia, podemos examinar nuestros paradigmas para determinar si son principios basados en la realidad, o están en función de condicionamientos y condiciones.

El espejo social

Si la única visión que tenemos nosotros mismos proviene del espejo social, es decir del actual paradigma social y de las opiniones de los demás sobre nosotros y de los paradigmas de las personas que nos rodean, la concepción que tengamos de nosotros mismos será como la imagen reflejada en los espejos deformes de los parques de atracciones.

Habilidades Interpersonales

- **Hey ¡Siempre llegas tarde! ¡Irresponsable!**
- **¿Por qué no puedes simplemente mantener las cosas ordenadas?**
- **¡Tienes que ser Abogado!**
- **¡Comes como un cerdo!**
- **¡No puedo creer que hayas ganado!**
- **Esta idea es muy sencilla. ¿Por qué simplemente no la puedes comprender? ¿Qué acaso eres un retrasado mental?**

Todos estos comentarios carecen de proporción. A menudo son más proyecciones que reflejos: Proyectan preocupaciones y debilidades de carácter de las personas que se lo dicen a usted y no dan un reflejo correcto de lo que somos. Esas personas son las que realmente tienen un problema personal y no necesariamente usted.

El reflejo de los paradigmas sociales actuales nos está diciendo que estamos en gran medida determinados por el condicionamiento y por ciertas situaciones.

Aunque hayamos reconocido tremendo poder del condicionamiento en nuestras vidas, decir que estamos determinados por él, que no tenemos ningún control sobre esta influencia, nos daría un mapa mental equivocado.

En realidad existen tres mapas sociales, tres teorías deterministas ampliamente aceptadas, que independientemente o en combinación puede explicar la naturaleza del ser humano:

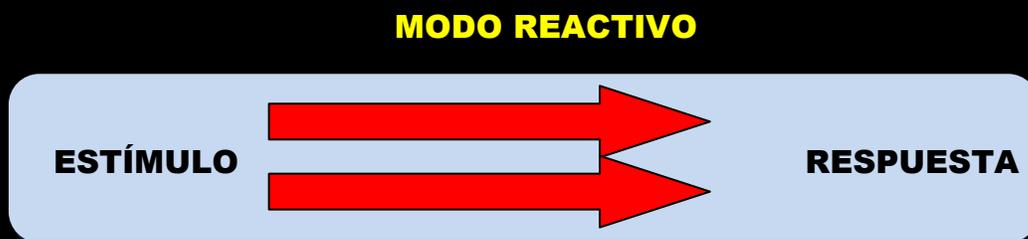
- **El determinismo genético que hemos menciona básicamente que la culpa es de los abuelos. Esa es la razón de que tenga mal genio. Sus abuelos eran irascible es y eso está en su ADN. El ADN pasa de generación en generación y usted lo ha heredado. Además usted es del Distrito Federal y así son los del Distrito Federal.**

Habilidades Interpersonales

- **El determinismo psíquico que nos dice básicamente que la culpa es de los padres. La educación, sus experiencias infantiles establecieron lo esencial de sus tendencias personales y la estructura de su carácter. Por eso se debe que no le gusta usted está rodeado de sus personas. Así es como luzcan sus padres. Usted se siente terriblemente culpable si comete un error porque así en su más profundo interior recuerda la impresión emocional recibida cuando usted era muy vulnerable, tierno y dependiente. Se recuerda el castigo, rechazo, la comparación con los demás y los problemas emocionales, cuando uno se comportaba de acuerdo con lo que sus padres esperaban de usted.**
- **El determinismo ambiental que nos dice que la culpa es del patrón o del jefe o de su esposa, o de su hijo adolescente, o de su situación económica o de la política económica nacional. Alguien o algo en su ambiente es el directamente responsable de que usted sea de determinada manera.**

Los tres mapas anteriores se basan en la teoría de estímulo - respuesta que solemos asociar con los experimentos de las "Cadenas de Pavlov"

La idea básica es que estamos condicionados a responder de un modo particular a un estímulo concreto.



ENTRE ESTÍMULO Y RESPUESTA

Se habla de Víctor Frank, educado bajo la psicología de Sigmund Freud, según la cual, lo que no sucede de niños, es lo que forma nuestro carácter y personalidad y gobierna básicamente el resto en nuestra vida. Los límites y parámetros de nuestra vida están fijados y en lo esencial no tendríamos mucho que hacer para corregirlos. V era psiquiatra y judío. Estuvo en los campos de concentración de la Alemania nazi, donde vivió toda clase de horrores. Sus padres, hermano y mujer murieron en los campos de concentración y fueron asesinados en las cámaras de gas. V fue torturado y sometido a innumerables humillaciones, sin nunca estar seguro de si en el momento siguiente lo llevarían a la cámara de gas o se salvaría, los cuales retiraban los cuerpos y recoger las cenizas de los calcinados.

Un día, desnudo y sólo en una pequeña habitación, empezó a tomar conciencia de lo que llamó la libertad última, esa libertad que sus carceleros nazis jamás podrían quitarle. Ellos podían controlar todos ambiente, hacer lo que quisieran con su cuerpo, el propio Víctor era un ser auto consciente capaz de ver como observador su propia participación de los hechos. Su identidad básica estaba intacta. En su interior él y sólo él podía decidir de qué modo podría afectarle todo aquello. Entre todo lo que le sucedía, estaba su libertad o su poder para cambiar esa respuesta. En medio sus experiencias, Víctor se proyectaba hacia otros contextos; por ejemplo, si imaginaba dando conferencias ante sus alumnos después de haber sido y sido liberado del campo de concentración. En el aula se describía a sí mismo y exponía como lección todo lo que había aprendido durante su propia tortura.

Por medio de la disciplina de este tipo es decir disciplinas mentales, emocionales, morales, utilizando su memoria y la imaginación, ejercitó su pequeña libertad, que entonces creció hasta ser mayor que la de sus carteles carceleros nazis.

Habilidades Interpersonales

Los nazis tenían más libertad exterior, más opciones en el medio ambiente, pero Víctor tenía más libertad interior, más o del interno para ejercitar sus opciones. Mientras se convirtió en un ejemplo de quienes lo rodeaban, incluso para alguno de sus guardias alemanes. Ayudó a otros a encontrar un sentido de su sufrimiento y dignidad en su vida de prisioneros.

Entre las más degradantes circunstancias imaginables, un director usó el privilegio humano de la autoconciencia para descubrir un principio fundamental de la naturaleza del hombre: entre el estímulo y la respuesta, el ser humano tiene la libertad interior de elegir.

La libertad de elegir incluir privilegios que nos particularizan como seres humanos. Además de lo que se conoce como la autoconciencia, tenemos imaginación, es decir la capacidad para ejercer la creación de nuestras mentes, yendo más allá de la realidad que estoy viviendo. Tenemos conciencia moral, es decir una profunda percepción interior de lo que es correcto o incorrecto, de los principios que gobiernan nuestra conducta, de la medida en que nosotros pensamientos y acciones están en armonía con dichos principios. Y tenemos una voluntad independiente, esto es, la capacidad para actuar sobre la base de nuestra autoconciencia, libres de cualquier otra influencia.

Ni siquiera los animales más inteligentes tienen estos recursos. Puede decirse, que ellos están programados por el instinto. Se les puede adiestrar para que sean responsables, pero no pueden asumir la responsabilidad de ese adiestramiento; en otras palabras, no pueden dirigirlo. No pueden dirigir la programación. Ni siquiera tienen conciencia de ella.

Nosotros como humanos podemos formular los programas para nosotros mismos, totalmente independientes, de nuestros instintos y adiestramiento. Por ello la capacidad del animal es relativamente limitada y la del hombre es totalmente ilimitada.

Habilidades Interpersonales

Pero si vivimos como animales sobre la base de nuestros instintos, condicionamientos y condiciones, siguiendo los dictados de nuestra memoria colectiva, por supuesto nosotros seremos también limitados.

El paradigma determinista proviene principalmente de los animales, ratas, monos, palomas, perros y de las personas neuróticas y psicológicas. Si bien esto permite satisfacer ciertos criterios en algunos investigadores, como son la predictibilidad, la historia de la humanidad y nuestra propia autoconciencia nos dicen que este mapa en modo alguno describe el territorio.

Nuestras dotes humanas nos elevan por encima del mundo animal. La medida que en que ejercitarnos y desarrollamos esas dotes nos da el poder para desplegar nuestro potencial humano. Entre el estímulo y la respuesta está nuestra mayor fuerza: la libertad interior de elegir lo que queramos ser.

LA PROACTIVIDAD DEFINIDA

MODELO PROACTIVO



Habilidades Interpersonales

Si queremos saber lo que pasó con Víctor, él desarrolló el hábito de la “proactividad”.

La proactividad es un término que no sólo significa tomar iniciativas, quiere decir también que como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. Esta conducta es una función de nuestras decisiones, nunca de nuestras condiciones.

Podemos subordinar los sentimientos a los valores. Tenemos la iniciativa de la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Responsabilidad. En responsabilidad encontramos alusiones a palabras tales como “responder” y “habilidad”. Habilidad para elegir una respuesta. Las personas proactivas reconocen esa responsabilidad. No dicen que su conducta es la consecuencia de las condiciones, el condicionamiento o de las propias circunstancias. Su conducta es el producto de su propia elección consciente; se basa en valores, y no es producto de las condiciones ni está fundada en un sentimiento.

Dado que la naturaleza que tenemos nos hace ser productivos, si nuestras vidas están en función del condicionamiento y las condiciones, esto se debe a que por decisión consciente o por omisión, elegimos otorgar a esas cosas el poder que controlamos.

Si esta es nuestra elección, nos volveremos reactivos las personas activas se ven a menudo afectadas por su ambiente físico un si el tiempo es bueno, se siente muy bien, si no es bueno el tiempo, afecta sus actitudes y su comportamiento. En cambio las personas productivas llevan consigo su propio clima. El hecho de que llueva o brilla el sol no supone ninguna diferencia. Su fuerza impulsiva reciben sus valores, y su valor es hacer un trabajo de buena calidad, nunca dependerá de que haga buen tiempo o no. ¿Cuántas personas conoce usted que se sienten tristes porque está lloviendo y hasta se sienten deprimidas?

Habilidades Interpersonales

Las personas que son reactivas están afectadas por el ambiente social, es decir lo que conocemos como clima social. Cuando se les trata bien se sienten bien; pero cuando no la trata bien se vuelven defensivas o autoprotectoras las personas activas construyen sus vidas emocionales en base a la conducta de los demás, permitiendo siempre que los defectos de las otras personas controlen su propia vida.

La capacidad para subordinar los impulsos a los valores, es la esencia de la persona atractiva. Los reactivos se ven impulsados por sentimientos, por circunstancias, por condiciones, por el ambiente. En cambio los proactivos se mueven por valores cuidadosamente meditados, seleccionados internalizados. También los proactivos están influidos por los estímulos externos, ya sean físicos, sociales o psicológicos, pero la diferencia está en su respuesta a dichos estímulos, consciente o inconsciente, es una elección o respuesta basada en valores.

Eleonore Roosevelt dijo: “Nadie puede herirte sin tu consentimiento”. Gandhi dijo: “Ellos no pueden quitarnos nuestro auto respeto si nosotros no se lo damos”.

En una ocasión una mujer mencionó que trabajaba como enfermera para el hombre más miserable e ingrato que pudiera uno imaginarse. Dijo, “nada de lo que hago es suficiente para él. Nunca aprecia nada, ni siquiera lo reconoce. Constantemente me acosa y me encuentra defectos en todo lo que hago. Por su culpa este hombre mi vida es desgraciada y a menudo me desquitó con y frustración sobre mi familia. Otras enfermeras sienten lo mismo. Prácticamente rezamos diariamente para que no corran. Usted está diciendo que nadie puede herirme sin mi consentimiento y que yo elijo mi propia vida emocional de infelicidad. Estoy apenas hoy comprendiendo que en realidad si tengo ese poder, comprendí que yo he elegido ser una desgraciada, también comprendí que podría elegir no serlo. Puedo decir soy libre, salgo de una cárcel, jamás voy a dejar que me controlen con el trato que me de otra persona.

Habilidades Interpersonales

Lo que nos daña no es lo que nos sucede, si nuestra propia respuesta a lo que no sucede.

Seguramente que todos hemos conocido individuos que atravesaron por circunstancias muy difíciles, quizá una enfermedad terminal como el cáncer o sida o una discapacidad física, conservando una extraordinaria fuerza emocional. Nada deja una impresión mayor, más duradera en otra persona que la conciencia de que alguien ha trascendido a ese sufrimiento, que ha trascendido a la circunstancia y que está encarnando y expresando un valor que inspira, ennoblece y eleva la vida de cualquier ser humano.

Algunas personas han tenido la experiencia de acompañar a un moribundo que ha conservado una actitud admirable, comunicando tanto amor y compasión, y resistido de un modo tan incomparable su propio fin. Usted seguramente no olvidará nunca a esos individuos, quienes se sintieron transformados por la inspiración de ese coraje, quienes se sintieron profundamente conmovidos y motivados a realizar actos más nobles y de servicio y compasión.

Víctor Frankl dice que existen tres valores fundamentales en la vida:

- Experiencia, o de lo que nos sucede;**
- El creador, o de lo que aportamos a la existencia y el**
- Valor actitudinal, o de nuestra respuesta ante circunstancias difíciles, como por ejemplo en enfermedades terminales.**

El valor más alto es el actitudinal, es decir, lo que más importa es el modo en que respondemos a lo que experimentamos en la vida.

TOMAR LA INICIATIVA

Nuestra naturaleza esencial consiste en actuar, no en el hecho de que se actúe sobre nosotros. Esto nos permite dirigir nuestras respuestas a ciertas circunstancias particulares, y además nos da poder para crear las circunstancias.

Tomar la iniciativa no quiere decir ser insistente, molesto o agresivo. Simplemente significa reconocer nuestra propia responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Si usted quiere tener un mejor empleo, el consejo más sabio es que usted muestre más iniciativa: conocerse a sí mismo, conocer sus aptitudes, estudiar la rama en la que usted quiere desenvolverse, inclusive en los problemas específicos que afrontan las empresas, y después elabore una exposición efectiva para demostrar de qué modo sus capacidades son útiles para cualquier empresa. Nunca llegue a “pedir”, sino ofrezca soluciones.

Esto se llama “venta de una solución” y es un paradigma clave del éxito comercial.

La respuesta es, por lo general, el acuerdo: la mayoría de las personas advierten cuán poderosamente ese enfoque acrecienta sus posibilidades de encontrar empleo y progresar. Pero muchas de ellas no dan los pasos necesarios, no toman la iniciativa para llevar esa técnica a la práctica.

La gente sin iniciativa suele decir: ¡dónde puedo estudiar los problemas de las organizaciones! ¡Nadie quiere ayudarme! ¡No tengo la más mínima idea de cómo se realiza una exposición efectiva!

Habilidades Interpersonales

Estos pretextos los utilizan muchas personas y esperan que algo suceda o que alguien se haga cargo de ellos. Pero las personas que llegan a ocupar los buenos puestos son las personas son proactivas, son aquellas personas que dan soluciones a los problemas no que los crean, y por supuesto esas personas no son un problema en ellas mismas, son personas que toman la iniciativa de hacer siempre lo que sea necesario, congruente con principios correctos, y finalmente llevan a cabo la tarea.

Cuando alguien de nuestra familia, aunque sea uno de los dos hijos más pequeños, adopta una posición irresponsable y espera que otra persona se enfrente con el problema y de una solución, debe enseñársele a que utilice sus propios recursos e iniciativa. En realidad antes de que nosotros digamos cualquier cosa, suele ocurrir que el quejoso se responda a sí misma y diga: ya lo se, tengo que utilizar más mis recursos y mi iniciativa.

De ninguna manera mantener a las personas en el curso de la responsabilidad es humillante; es simplemente afirmativo. La productividad forma parte de la naturaleza humana, y aunque los músculos proactivos puedan encontrarse adormecidos, sin duda están en su lugar.

Desde luego, debe tenerse en cuenta el nivel de madurez del individuo. No podemos esperar una gran cooperación creativa de quienes se hallan en una profunda dependencia emocional. Pero por lo menos, podemos afirmar su naturaleza básica y crearle una atmósfera en la que la persona pueda aprovechar las

Habilidades Interpersonales

oportunidades y resolver sus propios problemas, confiando a la vez más en sí misma.

Actúe o deje que los demás actúen por usted.

La diferencia que existe entre las personas que toman la iniciativa y las que no lo hacen, es una diferencia de 180°. No es un 25% o 50% de efectividad; es de un 5000% de diferencia, en particular, si esas personas son inteligentes, sensibles ante las necesidades de los demás y están siempre alerta.

Crear en nuestra vida el equilibrio de efectividad P/CP requiere de iniciativa. Hace falta iniciativa para desarrollar los siete hábitos. Al estudiar los otros seis hábitos, debe usted que cada uno de ellos depende el desarrollo de los músculos proactivos. En todos los casos, es uno mismo quien tiene la responsabilidad de actuar. Si espera que los demás actúen sobre usted, actuarán definitivamente sobre usted. Y las consecuencias en cuanto al desarrollo y las oportunidades dependerán de que se siga una u otra ruta.

En cierta ocasión, en época de recesión económica en una empresa empezaron a despedir a los empleados y en lugar de crear su pánico se habló sobre el control y reducción de los costos. En ese mismo día se habló sobre cómo se podría ampliar la penetración de mercado. La gente se concentró en aspectos

Habilidades Interpersonales

prácticos y factibles. Las reuniones concluyeron con un espíritu de esperanza y conciencia productiva.

Lo que sucedió fue que se afrontó una realidad con circunstancias presentes y proyecciones futuras. También se estaba afrontando la realidad de que si teníamos el poder de elegir nuestra respuesta a las circunstancias. No afrontar la realidad hubiera sido responsable de aceptar la idea de lo que sucede en nuestro ambiente y tiene que afectarnos necesariamente.

Las empresas, las organizaciones, inclusive las familias pueden ser proactivos. Pueden combinar la creatividad y recursos de los individuos proactivos para crear una cultura productiva dentro de la empresa. La organización no tiene por qué estar a merced del ambiente; puede tomar la iniciativa para llevar a la práctica los valores compartidos, y alcanzar los propósitos compartidos de todas las personas involucradas.

Escuchando nuestro lenguaje.

Lenguaje reactivo	lenguaje proactivo
No puedo hacer nada.	Examinaremos nuestras alternativas
Yo soy así.	Puedo optar por un enfoque distinto.
Me vuelve loco.	Controlo mis sentimientos.

Habilidades Interpersonales

No lo autorizarán.

Puedo hacer una propuesta
Efectiva.

Tengo que hacer eso.

Una respuesta adecuada.

No puedo.

Elijo.

Debo.

Prefiero.

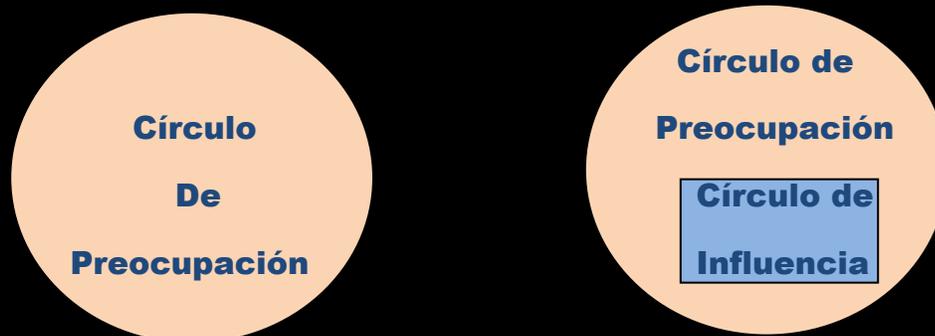
Si...

pase lo que pase.

Cuando usted alguien le pida permiso para hacer alguna otra actividad diferente a la planeada, la gente suele decir: “Tengo que...” en lugar de “elijo hacer esto...”

En otras palabras, tú eliges ir o hacer porque así te lo ordena la consecuencia de tus acciones.

Círculo de preocupación/círculo de influencia.



Otro de los métodos para tomar más conciencia de nuestra propia proactividad consiste en examinar en qué invertimos nuestro tiempo y nuestra energía. Es decir, cada uno de nosotros tiene una

Habilidades Interpersonales

amplia gama de preocupaciones: la salud, el dinero, los problemas del trabajo, la Universidad,.... Podemos separarlas de las cosas con las que no tenemos ningún compromiso mental o emocional, creando un “círculo de preocupación”.

Cuando revisamos las cosas que están dentro del nuestro círculo de preocupación, es evidente que en algunas de ellas desafortunadamente no tenemos ningún tipo de control verdadero, y, con respecto a otras preocupaciones, si podemos hacer algo. Podemos identificar las preocupaciones de este último grupo circunscribiendo las dentro de un “círculo de influencia” más pequeño.

Si determinamos cuál de estos dos círculos es el centro alrededor del cual gira la mayor parte de nuestro tiempo y de nuestra energía, podemos descubrir mucho sobre el grado de nuestra proactividad.

Las personas productivas concentran sus esfuerzos en el círculo de influencia. Es decir, se dedican a las cosas con respecto a las cuales pueden hacer algo, es decir están bajo su control. Su energía es positiva: se amplía y aumenta, lo cual conduce a la ampliación del círculo de influencia.

Por otra parte, las personas reactivas centran sus esfuerzos en el círculo de preocupación. Su enfoque principal se sitúa en los

Habilidades Interpersonales

defectos de otras personas, en la crítica contra, en los problemas del medio y en las circunstancias sobre las cuales no tiene ningún tipo de control, es decir, ahí desperdician toda su energía y su tiempo. De ello resultan sentimientos de culpa y acusaciones, un lenguaje reactivo y sentimientos intensificados de alguna impotencia. La energía negativa generada por ese foco, combinada con la desatención de las tareas en las que se puede hacer algo, pero eluda que su círculo de influencia se haga muy pequeño, es decir todo lo contrario a lo que debería de ser.

Cuando trabajamos en nuestro círculo de preocupación otorgamos a cosas que están en su interior el poder de controlarnos. No estamos tomando la iniciativa por activa necesaria para efectuar el cambio positivo.

Sólo cuando pasamos a trabajar en nuestro círculo de influencia, cuando nos sentamos a nuestros propios paradigmas, empezamos a crear una energía positiva que puede cambiarnos y darnos la solución.

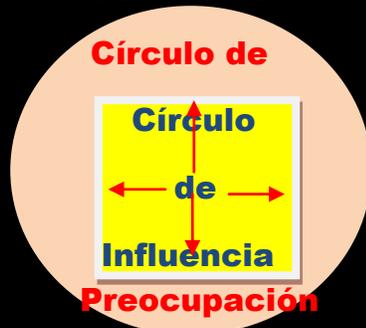
En virtud de su posición, su riqueza, su rol o sus relaciones, en algunas circunstancias el círculo de influencia de una persona es más grande que su círculo de preocupación.

Habilidades Interpersonales

Esta situación refleja una miopía emocional auto infringida, otro estilo de vida reactivo centrado en el círculo de preocupación.

Aunque hayan tenido que priorizar el empleo de su influencia, las personas productivas tienen un círculo de preocupación que es por lo menos tan grande como su círculo de influencia, y acepta la responsabilidad de utilizar esa influencia con responsabilidad.

FOCO PROACTIVO

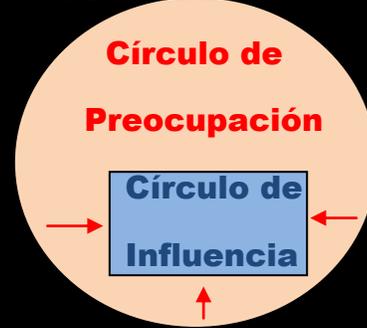


Aquí la energía positiva

Amplía su círculo de

Influencia

FOCO REACTIVO

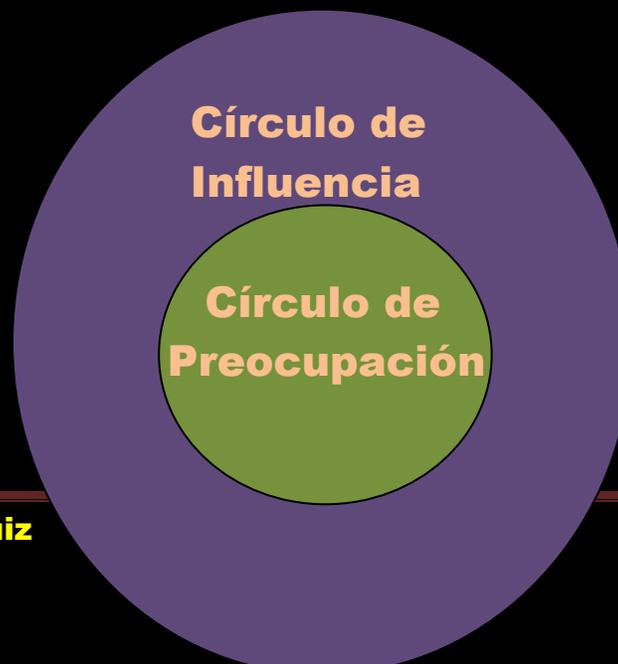


Aquí la energía

negativa reduce

el círculo de in-

fluencia.



Control directo, indirecto e inexistente.

Todos nuestros problemas que enfrentamos forzosamente caen en una de 3 a posibles:

- La de control directo, que involucra nuestra propia conducta.
- La de control indirecto, que involucra la conducta de otras personas-
- la de la inexistencia de control, o sean, problemas acerca de los cuales no podemos hacer absolutamente nada, como lo son nuestras realidades situacionales o inclusive pasadas.

Los problemas de control directo, se resuelven trabajando sobre nuestros hábitos. Están obviamente dentro de nuestro círculo de influencia. Son las victorias privadas de los hábitos 1, 2 y 3.

Los problemas de control indirecto se resuelven cambiando nuestros métodos de influencia. Son las victorias públicas de los hábitos 4,5,6. Existen más de 30 métodos diferentes de influencia humana, tan distintos como lo son la empatía de la

Habilidades Interpersonales

confrontación, o la persuasión. La mayoría de las personas tienen su repertorio sólo tres. Cuatro de estos métodos; por lo general, empiezan por el razonamiento y si no les funciona pasan a la lucha o bien huyen. Resulta sumamente liberador aceptar la idea de que podemos aprender nuevos métodos de influencia humana, en lugar de tratar de usar constantemente los antiguos métodos no efectivos para poner en orden a los demás útil parte los problemas de la inexistencia de control suponen asumir la responsabilidad de modificar nuestras actitudes: sonreír, aceptar auténtica y pacíficamente estos problemas y aprender a vivir con ellos, aunque no nos guste. De este modo no les otorgamos el poder de controlarlos. Compartimos el espíritu de la oración de los alcohólicos anónimos: en donde se le pide a Dios que nos conceda el coraje para cambiar las cosas que sí pueden cambiar y deben cambiarse, serenidad para aceptar las cosas que no pueden cambiarse, y sabiduría para establecer la diferencia.

Se ha que el problema que nos afecta implique un control directo, o indirecto o inexistente, siempre estará nuestras manos dar el primer paso hacia la solución.

Dentro de nuestro círculo de influencia están los cambios de nuestros hábitos, de nuestros métodos de influencia, y del

Habilidades Interpersonales

modo en que vemos las dificultades que no podemos controlar.

Próximo a Tema: Ampliando el círculo de influencia.

8 aspectos de NO debes incluir en tu CV

En la actualidad, mucho se habla de la gran competencia que existe en el mundo laboral para sobresalir entre todos aquellos individuos que tienen en común contigo el objetivo de resultar exitosos en su búsqueda de trabajo. Si en este momento te diéramos la clave para elevar en un gran porcentaje tus posibilidades de ser un mejor candidato a los ojos de los reclutadores ¿La aplicarías?

Estamos seguros que sí, por lo que en esta ocasión nos centraremos en la pieza fundamental, en esa gran oportunidad que servirá para dar una primera (y excelente) impresión ante un reclutador: tu currículum vitae.

Este término latino, que significa *carrera de la vida*, resulta ser a grandes rasgos un concepto que engloba el conjunto de experiencias educacionales, laborales e incluso vivenciales de una persona.

El currículum es nuestra principal forma de presentarnos, aquello que nos hará destacar de entre los demás candidatos, por lo que su importancia es sumamente elevada. Es el primer paso que nos abrirá la puerta para lograr una entrevista laboral y posteriormente durante la misma, será el fundamento que impulse fuerza a nuestras palabras y actitudes.

Muchas veces sin darnos cuenta podemos continuar cometiendo errores que nos cuesten la oportunidad laboral. Para descartar esto, en esta ocasión hablaremos de las cosas a evitar en el mismo, tomando en cuenta que un buen CV no debe rebasar las 2 hojas de extensión.

Habilidades Interpersonales

Por lo anterior, evita:

1. Hablar de más sobre tu vida privada.

Si bien es cierto, hay algunos detalles personales que nunca deberán faltar en tu CV, tales como: nombre completo, e-mail, número telefónico (o algún otro de contacto) y dirección.

Fuera de lo anterior, tu información en este aspecto debe ser mínima. Evita llegar a un extremo donde en tu dirección incluso menciones entre qué calles se encuentra tu casa. La regla es la siguiente: Si el reclutador requiere más sobre estos datos, él será quien se encargue de preguntártelo o averiguarlo por sí mismo. No gastemos un espacio en nuestro currículum que resulta innecesario.

Tu postura política y demás información sobre los miembros de tu familia no deben existir jamás. ¡OJO! Un aspecto importante que la mayoría de los candidatos llegan a presentar es el dar como correo electrónico de contacto: soypinkywinnie87@.... ¡No lo hagan!

Basta con tomarnos unos pocos minutos en elaborar una cuenta específica para la búsqueda de trabajo, lo cual no solo facilitará la organización, sino que llevaremos un mejor control de las empresas a las que hemos aplicado.

2. Colocar fotografías fuera de lugar.

Aunque no lo crean, este punto resulta muy influyente para los entrevistadores a la hora de analizar tu hoja de vida. Imagina esto: ¿Qué pensarías si estás buscando a alguien para cubrir un puesto gerencial, tiene el currículum perfecto para las necesidades a cubrir PERO... en la foto sale en un contexto o pose inapropiada?

Recordemos que la fotografía a colocar debe ser discreta, no es para postular como modelos. Te recomendamos recurrir a una de cualquier documentación oficial como pasaporte, fotografía del

Habilidades Interpersonales

título profesional, etc., hay que tener especial cuidado con el fondo, el entorno, la vestimenta, el maquillaje (para las mujeres) e incluso la postura.

3. Hablar sobre tu trabajo de los 14 años.

Si bien es muy valorada la experiencia con la que cuentas como candidato, está de sobra mencionar el primer trabajo que tuviste a temprana edad, administrando el departamento de archivo o digitalizando documentos importantes (más aún si el trabajo al que aspiras resulta ajeno a esto o de hecho ya debe incluir dichas habilidades por default).

Es válido que si durante la entrevista surge la oportunidad de mencionar aquel trabajo que tuviste cuando eras joven, el cual te ayudo a definir tus metas profesionales, puedes abordarlo, sin entrar en mayores detalles.

Enfoquémonos en aquellos que han colaborado en tu historial profesional, por lo que te invitamos a priorizarlos para detectar cuáles valen la pena mencionar. Se recomienda descartar aquellos que hayan ocurrido antes de los 18 años.

4. Dar información falsa o "exagerar".

Si bien es cierto que llega un punto en el que en nuestra desesperación por no encontrar trabajo, podemos llegar a caer en tratar de "embellecer" nuestro currículum, NO es la mejor opción.

Para que las cosas marchen bien, es necesario ser sinceros, por lo que el exagerar tus logros o tratar de ocultar alguna mala experiencia convirtiéndola en todo lo contrario, puede resultar catastrófico. Son varias las empresas que se aseguran de verificar la información proporcionada al volverte un posible candidato al puesto. Imagínate en qué papel quedarías si se descubriera que desde un principio ¡Mientes!

Recordemos que el currículum es el pase para concretar una entrevista, por lo que todo lo que esté implícito en él, tendrás que

Habilidades Interpersonales

confirmarlo frente al reclutador. No olvidemos que a través de nuestras actitudes, movimientos e incluso postura, el entrevistador podría detectar que estás mintiendo, lo que sería un muy mal comienzo al no poder justificar lo que "se dice haber hecho".

Lo mismo pasa con tus logros e historial profesional. Si exageras tus responsabilidades o incluso buscas darles un nombre sumamente adornado al colocarlos en tu CV, en vez de ayudarte, puede que te afecte al no tener claro el reclutador a qué te refieres precisamente. Como dicen: "menos es más".

El dramatismo debe ser mínimo, el objetivo es que el reclutador tenga una fácil lectura de tu CV y un entendimiento inmediato.

5. Incluir documentación que no ha sido solicitada.

La mayoría de las veces, sentimos la "necesidad" de demostrar que todo lo que se encuentra en el escrito es verdad, por lo que optamos por incluir en él: copia de nuestro título, la última boleta y algún reconocimiento obtenido... ¡No lo hagamos a menos que nos lo solicite el mismo reclutador!

Como hemos mencionado en puntos anteriores, es importante la preparación con la que contemos para dar un mayor valor a nuestro currículum, sin embargo, no es necesario, hasta que el reclutador te pida que demuestres todo aquello en lo que tienes preparación profesional. Una vez más insistimos en que no es bueno mentir sobre tus habilidades, conocimientos o aptitudes, ya que a la larga y una vez dentro del trabajo, puede resultar contraproducente..., lo ideal en estos casos es contar con un certificado que avale cada habilidad, aptitud o experiencia de la que le hablas al reclutador.

¿Te gustaría certificar o avalar tus conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencias, además de actualizarte en tu área de trabajo y aprender de manera Online o Presencial?

Habilidades Interpersonales

6. Mala ortografía.

Imaginemos... Se activa una vacante para corrector de estilo y el reclutador recibe un currículum con más de ¡5 faltas ortográficas! Una gran contradicción ¿No creen?

No importa cuál sea la vacante a la que estamos aplicando, una falta de ortografía es como una gran mancha en nuestra hoja de vida. Aunque parece un consejo muy obvio, algunos candidatos continúan sin darle la importancia que se merece, incluso sabiendo el actual contexto tan competitivo.

Los entrevistadores reciben una gran cantidad de CV, entre los que debe elegir al que considere mejor para el puesto, por lo que sería muy lamentable que por algunas faltas ortográficas, todo tu esfuerzo lo traduzcan a que "no eres perfeccionista, eres despistado o descuidado", en resumen, podría traducirse a un freno definitivo para alcanzar un puesto de trabajo.

Estamos hablando de que aproximadamente un 40% de los currículos presentados ante los reclutadores, cuentan con faltas de ortografía. Es común que muchas veces nos confiemos en los correctores de texto, sin embargo, no siempre son atinados. Lo que puedes hacer es aplicar la revisión con el corrector de textos de tu computadora, posteriormente localizar algún corrector en internet para verificar que no exista alguna otra falta ortográfica, y para finalizar compartirla con algún familiar o amigo que haga una última revisión. Por lo anterior les recomendamos analizar detalladamente este documento que será la llave a tus sueños profesionales, puede que sin querer se nos vaya un dedazo que afecte en la presentación del mismo.

7. Resumir todo a objetivos.

Un reclutador al encontrarse en la búsqueda del candidato perfecto para dicho puesto, no le dará mayor atención a tu CV si en vez de comentar tus logros, enfatizas en tus objetivos. Por ejemplo:

Habilidades Interpersonales

- **Participación en reuniones de equipo y encargado de minutas**
- **Actualización del sistema de archivos de la empresa**

A la organización le interesa saber tu capacidad para alcanzar alguna meta, y eso no puede ser demostrado sino con todo lo que has obtenido en tus trabajos anteriores, por lo que debes enfocar el espacio donde hablas sobre tus actividades profesionales, centrándolas, por ejemplo:

- **A través del sistema computacional de la organización, me encargué de las minutas de las juntas semanales y las organicé en Word de forma estructurada para que funcionen como referencia futura.**
- **Reorganicé y actualicé el sistema de archivos de la empresa, la cual tenía 10 años olvidada, logrando que sea accesible a los integrantes del departamento.**

Primeramente piensa muy bien en aquellos alcances que has tenido que te darán un mayor valor ante los demás candidatos. Posteriormente, escríbelos como objetivos y luego piensa en cómo los lograste desarrollar, ¿Cuáles fueron los resultados? Eso es lo que debes mencionar.

8. La variación de formatos.

Algo que nunca debemos olvidar es que el reclutador se enfocará en tus logros e información, más que en lo "bonito y adornado" de tu currículum. La presentación debe ser sobria, sencilla, elegante, evitando la variedad de tipografías, tamaños y figuras. El tamaño de la tipografía debe ser discreto y medio, lo cual lo hará legible y fácil de comprender para el agente de Recursos Humanos.

Los invitamos a hacer una revisión de su currículum siguiendo estos sencillos consejos. A pesar de que sabemos que no existe una misma estructura para los diferentes puestos, los puntos anteriores son importantes para cualquier caso.

Habilidades Interpersonales

Debemos tener presente que quien lo va a leer está buscando encontrar de manera clara, concisa y objetiva tu experiencia laboral y las aptitudes y conocimientos que te respaldan, por lo que mientras más sencillo sea, mucho mejor.