



NTECEDENTES

Stephen R. Covey propuso un modelo integrador que contiene siete hábitos, que fueron producto de la convicción de un grupo de personas participativas y altamente comprometidas con la demostración de los resultados que se podían obtener con su puesta en práctica.

Los siete hábitos forman un sistema, por lo que se propone sean considerados para su práctica todos en conjunto, debido a la estrecha relación que existe entre ellos y en la secuencia de su formación.

Es importante señalar que al practicarlos como una forma de vida, harán su aparición valores tales como la interdependencia, el respeto, la abundancia, la libertad y la sinergia.

Para facilitar la comprensión de los siete hábitos propuestos por Covey, a continuación se presenta un esquema que plantea los principios que le dan sustento a los siete hábitos.



BJETIVO

GENERAL

Proporcionar a los integrantes de la institución un modelo integrador que contiene siete hábitos que practican las personas altamente efectivas y que han demostrado su valor a través del tiempo, dentro de las empresas e instituciones en las que se practican.

ESPECIFICOS

- O Identificar los siete hábitos que practican las personas altamente efectivas.
- O Desarrollar nuevas habilidades que permitan a los participantes realizar sus actividades cotidianas a través de la puesta en práctica de una serie de principios orientados a la efectividad.
- O Promover comportamientos basados en el respeto y la ayuda mutua.



BJETIVO

- O Desarrollar la capacidad para elegir los estímulos favorables que presenta el medio ambiente para responder en forma proactiva y responsable ante las diferentes situaciones que se presentan en la vida cotidiana.
- Propiciar en los participantes la reflexión acerca del sentido que hasta hoy tiene la vida y facilitar la creación de una visión a corto y largo plazo que les permita crear un compromiso consigo mismos y con quienes comparten la vida.
- O Dar a conocer a los participantes un método que les permita establecer prioridades que se constituyan en un medio para asegurar que se camina hacia una meta definida.
- O Desarrollar el sentido de abundancia y conocer las leyes que orientan el éxito mutuo, con la práctica de la filosofía de *Ganar-Ganar*.
- O Practicar el comprender primero y después ser comprendido como una forma de interacción que desencadena en relaciones humanas armoniosas, que generan un clima de comunicación y confianza.
- Practicar el trabajo en equipo como un hábito que propicia una actitud de apertura y valoración de la diversidad, en la que se producen más y mejores ideas, creando una atmósfera sinérgica que estimula la participación del grupo.
- O Proponer y promover un enfoque positivo, que permita a los integrantes del grupo visualizar oportunidades de mejora aún en las situaciones adversas que se presentan en la vida cotidiana.

POR QUÉ LA PRÁCTICA DE LOS



Porque una organización y/o institución que los promueve entre sus colaboradores presenta las siguientes características:

- Selecciona proactivamente su rumbo estratégico.
- La misión de una organización y/o institución está integrada en la mente y los corazones de las personas que forman parte de ella.
- Los colaboradores están facultados para prevenir y/o corregir los problemas en su origen.
- Las actividades y los comportamientos del tipo ganar/ganar está sustentados por sistemas alineados con la misión organizacional.
- Se propicia el intercambio de información y la cooperación interpersonal e interdepartamental.
- Se hacen inversiones para renovar la empresa y/o institución en cuatro dimensiones fundamentales:

Dimensión física. Se invierte en personas, instalaciones y tecnología.

Dimensión espiritual. Se reafirma constantemente el compromiso con los valores y principios que rigen la empresa y/o institución.

Dimensión intelectual. Continuamente se invierte en capacitación y desarrollo personal y profesional.

Dimensión social. Se hacen depósitos frecuentes en la cuenta de banco emocional de todos los protagonistas clave de la empresa y/o institución: colaboradores, clientes, educadores, miembros de la comunidad, etc.



ANORAMA GENERAL DE LOS



"Vigila tus pensamientos; se convierten en palabras. Vigila tus palabras; se convierten en acciones. Vigila tus acciones; se convierten en hábitos. Vigila tus hábitos; se convierten en carácter. Vigila tu carácter; se convierte en tu destino."

Frank Outlaw

Los Hábitos son factores poderosos dado que se trata de pautas consistentes a menudo inconscientes. Son una forma de reacción adquirida, relativamente invariable y fácilmente suscitada; expresan nuestro carácter y generan efectividad y/o inefectividad.

Pensemos por un momento en el viaje lunar realizado por el Apolo 11, cuando el hombre por primera vez caminó sobre la luna, tal acontecimiento fue calificado como "increible". Para llegar a dicho lugar los astronautas tuvieron que romper y desprenderse de la tremenda atracción gravitatoria de la tierra. En los primeros minutos del despegue, en los primeros kilómetros del viaje, se gastó más energía que la utilizada para atravesar medio millón de kilómetros durante los días siguientes.

JANORAMA GENERAL DE LOS SIETE HABITOS

Los hábitos tienen también una enorme atracción gravitatoria.

Para romper tendencias habituales enraizadas tales como la indecisión, la impaciencia, la crítica o el egoísmo que violan los principios básicos de la efectividad humana.

Se necesita algo más que un poco de fuerza de voluntad y algunos cambios menores en nuestras vidas. El "despegue" exige un esfuerzo tremendo, pero en cuanto nos despegamos de la atracción gravitatoria, nuestra libertad adquiere una dimensión totalmente nueva, tal y como lo expresa Stephen R. Covey si empleamos dicha fuerza con efectividad, podemos utilizar los hábitos para generar cohesión y orden.

ANORAMA GENERAL DE LOS SIETE HABITOS

Vigila tus pensamientos; se convierten en palabras.

Vigila tus palabras; se convierten en acciones.

Vigila tus acciones; se convierten en hábitos.

Vigila tus hábitos; se convierten en carácter.

Vigila tu carácter; se convierte en tu destino.

Frank Outlaw



L CACH DE LA PERSONA



Resultados Tangibles.

Capacidades

Todo mejoramiento comienza con el aprendizaje.

Aptitudes

Es la predisposición personal que requiere de entusiasmo, optimismo, seguridad y empuje.



Capacidades

Reúne el grado de expansión de la conciencia motivado por la adquisición de conocimientos.

Habilidades

Se constituye en una manera espontánea y automática de actuar.

El CACH del colaborador se encuentra constituido por una serie de pautas de conducta internalizadas.

O RINCIPIOS GENERALES

- Un hábito se define como la intersección del conocimiento, la habilidad y el deseo.
- Conocimiento, es entender qué hacer y por qué hacerlo.
- Habilidad, es saber cómo hacerlo.
- Deseo es la motivación o el querer hacerlo.

Para crear hábitos, necesitamos desarrollar los tres componentes.

G ARACTER Y PERSONALIDAD

La relación entre carácter y personalidad puede ilustrarse en un iceberg.

La punta del iceberg representa la personalidad, es lo primero que ve la gente.

El peso de la verdadera efectividad radica en el buen carácter.

- La ética de la personalidad, se apoya en técnicas.
- La ética del carácter, se apoya en principios.

S. Covey

ARACTER Y COMPETENCIA

Para ser realmente efectiva en un área, la persona debe tener equilibrio entre carácter sólido y alto nivel de competencia. Cuando la gente equilibra estos dos elementos, constituyen su confiabilidad personal y su confianza en los demás.

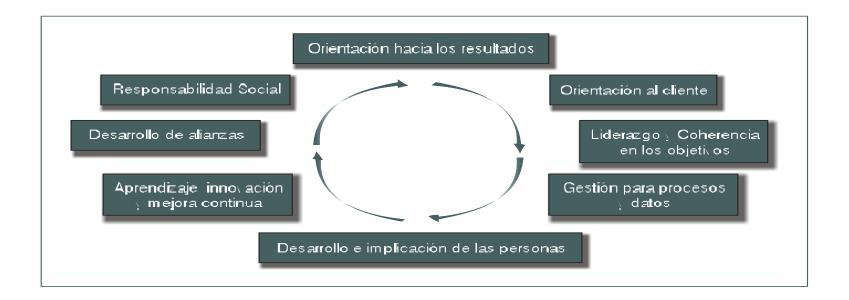
- Una persona con gran carácter muestra integridad, madurez y mentalidad de abundancia.
- Una persona con un alto nivel de competencia tiene conocimientos y habilidades en un área determinada.
- Competencia y carácter Confiabilidad.

HÁBITOS QUE PRACTICAN LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS ALTAMENTE EFECTIVOS

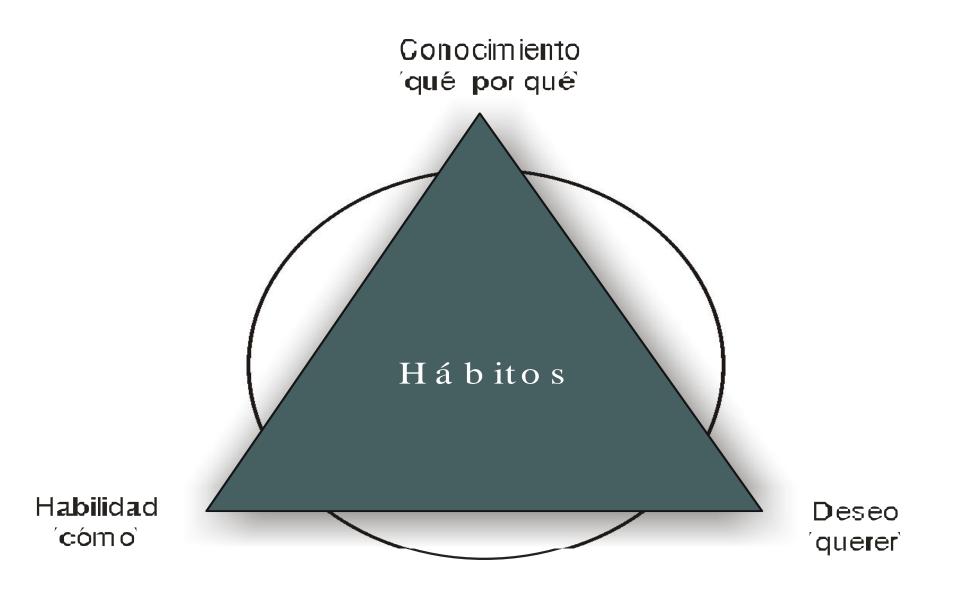


HÁBITO	DESCRIPCIÓN	RESULTADO
★ Sea proactivo	Hábito de la responsabilidad	•Libertad •Hacer que las cosas sucedan
★ Empiece con un fin en mente	Hábito del liderazgo personal	●Sentido de la vida ●Misión de la vida
★ Primero lo primero	Hábito de la administración personal	●Priorizar importante vs. Urgente ●Administración del tiempo
★ Piense en ganar/ ganar	Hábito del beneficio mutuo	●Bien común equidad ●Negociación
Procure primero comprendery después ser comprendido	Hábito de la comunicación efectiva	●Respeto convivencia ●Relaciones Humanas Creativas
★ Sinergice	Hábito de la interdependencia	●Logros innovación ●Trabajo en Equipo
★ Afilar la sierra	Hábito de la mejora continua	●Balance renovación ●Capacitación Continua

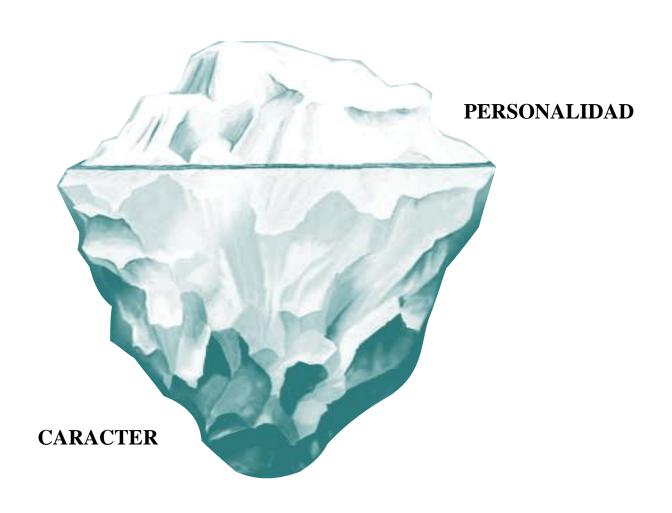
EXCELENCIA



La excelencia depende del equilibrio y la satisfacción de las necesidades de todos los grupos de interés relevantes para la organización (las personas que trabajan en ella, los clientes, proveedores y la sociedad en general.



DIAMANTE DE LA EXCELENCIA



PARADIGMA



Para Stephen R. Covey, los paradigmas son los modos en que las personas ven el mundo, en el sentido de percepción, comprensión o interpretación. Otro modo de entender los paradigmas es la idea de que son teorías, explicaciones, modelos o supuestos que son útiles para explicar la realidad. Los paradigmas no serían sino mapas de nuestras mentes y corazones que dan origen a nuestras actitudes y conductas y, en última instancia, a resultados.

MODELO DE CAMBIO



Principios	Que le dan sustento al hábito.
Parad ig m as	Que son paralelos a los principios.
	Rutinas relacionadas con
	actividades mentales o físicas.



Leyes naturales



- Universales.
- Producen resultados predecibles.
- Externos a nosotros m ism os.
- Operan con o sin nuestro entendimiento y aceptación.
- Auto-evidentes y nos capacitan cuando son comprendidos.

Va lo re s



La prioridad que ponemos en la gente, las cosas, las ideas o los principios.



- Creencias o ideales auto-elegidos.
- Internos, subjetivos, basados en cómo vemos el mundo.
- Influenciados por la educación, la sociedad y la reflexión personal.



La efectividad es el equilibrio que existe entre la Producción y la Capacidad de Producción.

Producció n

Resultados deseados producidos.

(Los huevos de oro o P).

Capacidad de producción.

Mantener, preservar y mejorar los recursos que producen los resultados deseados.

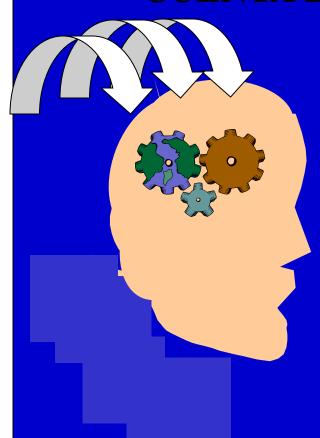
(Gallina o CP).



Menciona por lo menos tres resultados de los que eres responsable en tu trabajo.

ICTORIAS PÚBLICAS

CUENTA BANCARIA EMOCIONAL



SEIS DEPOSITOS PRINCIPALES:

- COMPRENDER AL INDIVIDUO
- PRESENTAR ATENCION A LAS PEQUENAS COSAS
- MANTENER LOS COMPROMISOS
- ACLARAR LAS EXPECTATIVAS
- DEMOSTRAR INTEGRIDAD PERSONAL
- LAS LEYES DEL AMOR Y LAS LEYES DE LA VIDA



A CUENTA DE BANCO EMOCIONAL

La cuenta de banco emocional es una metáfora que representa la cantidad de confianza que existe en una relación. Sugiere que cada interacción con otro ser humano, puede clasificarse como un depósito o un retiro.

Los depósitos construyen y reparan la confianza.

Los retiros debilitan la confianza en las relaciones.

- DEPOSITOS: Amabilidad, Cortesía, Cumplimiento de Promesas, Lealtad a los Ausentes, Ofrecer Disculpas.
- RETIROS: Rudeza y Descortesía, Romper Promesas, Deslealtad, Orgullo, Vanidad, Arrogancia.



L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

Sinergice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo

VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



PROACTIVIDAD

DESCRIPCION: Faculta al ser humano para responder con base en sus principios y valores.

RESULTADO: Libertad.

AFIRMACION: "Somos arquitectos de nuestro propio destino".



SCUCHANDO NUESTRO LENGUAJE

LENGUAJE PROACTIVO

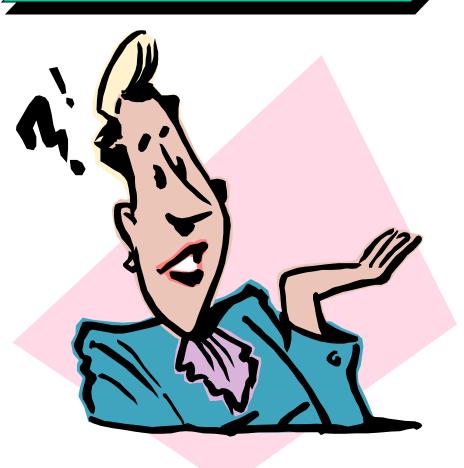


- Examinemos nuestras alternativas
- Puedo optar por un enfoque distinto
- Controlo mis sentimientos
- Puedo elaborar una exposición efectiva
- Elegiré una respuesta adecuada
- Elijo
- Prefiero
- Pase lo que pase



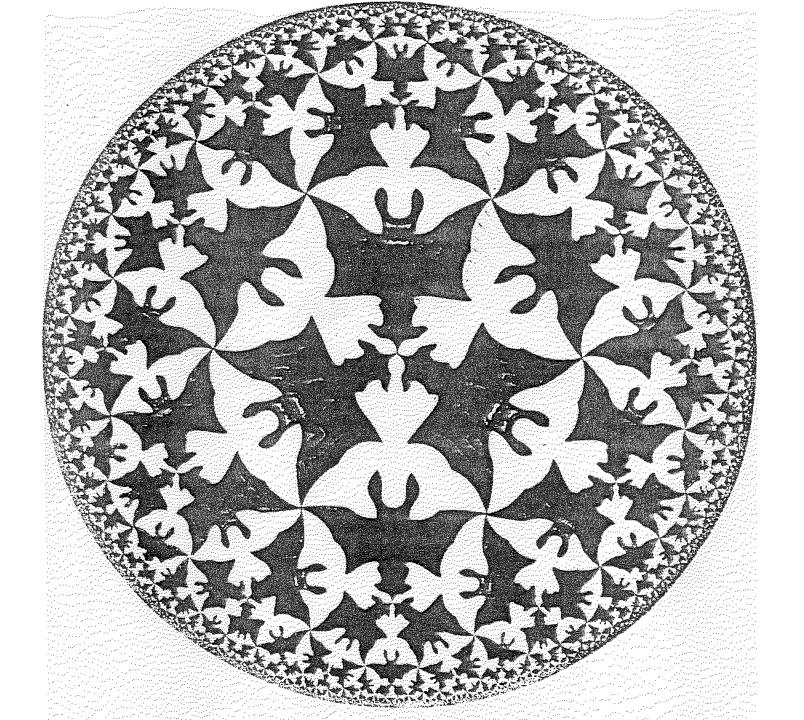
SCUCHANDO NUESTRO LENGUAJE

LENGUAJE REACTIVO



- No puedo hacer nada
- Yo soy así
- Me vuelve loco
- No le permitirán
- Tengo que hacer eso
- No puedo
- Debo
- Sí





ODELO PROACTIVO

ESTIMULO

LIBERTAD INTERIOR DE ELEGIR

RESPUESTA

Autoconciencia

Voluntad independiente

Fuente: Stephen R.
Covey. Los Siete

Conciencia
Moral

Fuente: Stephen R. Covey. Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva



OCO PROACTIVO

La energía positiva amplía el círculo de influencia.



Fuente: Stephen R. Covey. Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva



OCO REACTIVO

La energía negativa reduce el círculo de influencia.



Fuente: Stephen R. Covey. Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva



L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

Sinergice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo

VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



EMPEZAR CON UN FIN EN MENTE

DESCRIPCION: La creación de una visión de lo que queremos lograr, permite que nuestras acciones se dirijan hacia lo que verdaderamente es significativo en nuestra vida.

RESULTADO: Sentido de la vida.

REFLEXION: "Para un velero sin puerto, cualquier viento es bueno".



RINCIPIOS





LA CREACION MENTAL PRECEDE A LA CREACION FISICA

Primera Creación	Segunda Creación
El pensamiento y el sueño que incluye los resultados deseados.	Pasar al terreno de los hechos del sueño, "aterrizaje". (dibujos, esquemas, planes de acción, planos).

L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

Sinergice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo

VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



ESTABLECER PRIMERO LO PRIMERO

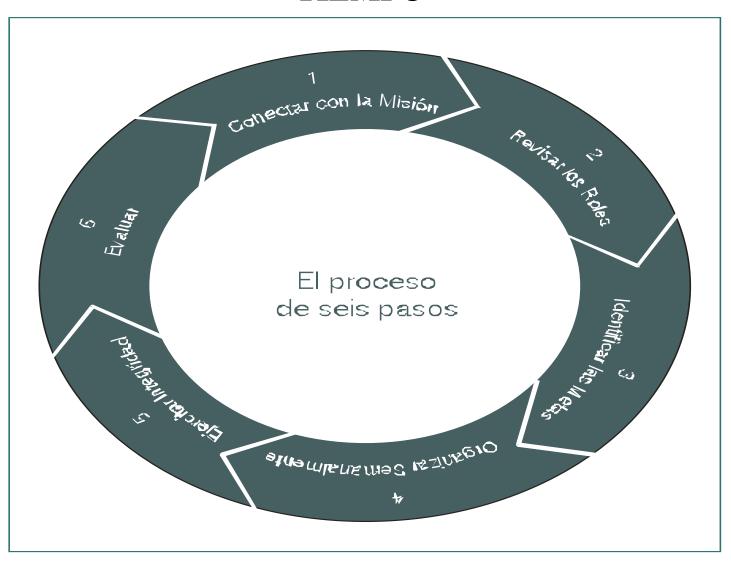
DESCRIPCION: Permite dedicar el tiempo a las actividades que sí le dan sentido a nuestra vida. Es poner en práctica una disciplina que propicia ejecutar lo importante y no lo urgente.

RESULTADO: Priorizar lo importante vs. Lo urgente.

AFIRMACION: ¿De qué manera contribuye lo que estoy haciendo hoy para el logro del resultado?



PARADIGMA DE LA ADMINISTRACION DEL TIEMPO



ATRIZ DE LA ADMINISTRACION DEL TIEMPO

URGENTE

NO URGENTE

ACTIVIDADES

Crisis
Problemas apremiantes
Proyectos cuyas fechas
vencen

ACTIVIDADES

Prevención, actividades de CP Construir relaciones Reconocer nuevas oportunidades Planificación, recreación

ACTIVIDADES

Interrupciones, algunas Llamadas Correo, algunos informes Cuestiones inmediata, acuciantes Actividades populares

ACTIVIDADES

Trivialidades, ajetreo Inútil Algunas cartas Algunas llamadas Telefónicas Pérdidas de tiempo Actividades agradables

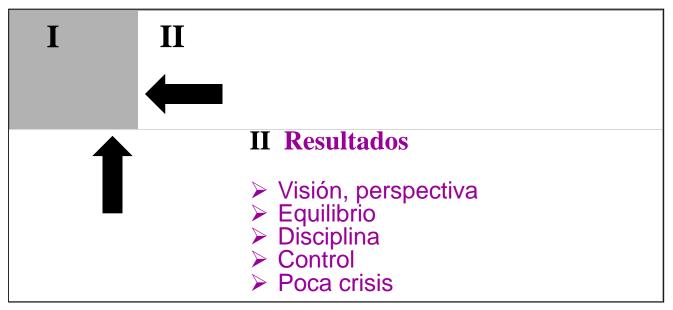
NO IMPORTANTE

IMPORTANTE





Las personas efectivas permanecen fuera de los cuadrantes III y IV porque, urgentes o no, no son importantes. También reducen el cuadrante I, pasando más tiempo en el cuadrante II. El cuadrante II es el corazón de la administración personal efectiva. Trata de las cosas que no son urgentes, pero sí importantes: por ejemplo, construir relaciones, redactar un enunciado de la misión personal, la planificación de largo alcance, la ejercitación, el mantenimiento preventivo, la preparación, todas esas cosas que sabemos que hay que hacer, pero que solemos eludir, porque no son urgentes.







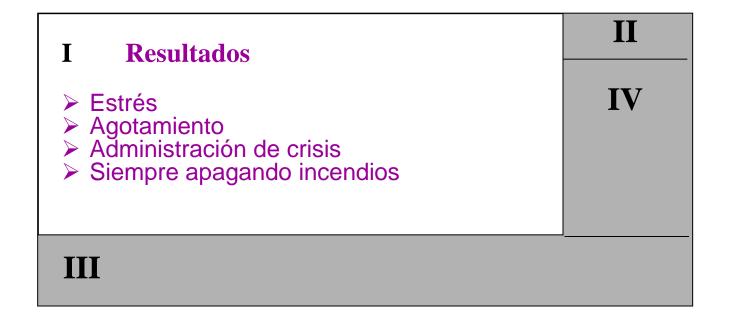
Hay otras personas que dedican mucho tiempo al cuadrante III, "urgente, pero no importante", pensando que están en el cuadrante I. Continuamente reaccionan ante las cosas urgentes, suponiendo que también son importantes. Pero la realidad es que la urgencia de esas cuestiones se basa a menudo en las prioridades y expectativas de los otros.

I	II
 III Resultados Concentración en los plazos cortos Administración de crisis Carácter de camaleón, atento a la reputación Considera que las metas y planes no valen la pena Se siente impotente, excluido del control Relaciones muy frágiles o rotas 	IV





Así es como viven las personas que administran su vida sobre la base de la crisis.







Las personas que dedican su tiempo casi exclusivamente a los cuadrantes III y IV llevan vidas básicamente irresponsables.

I		II
III	Resultados	IV
	 Total irresponsabilidad Despido de los empleados Dependiendo de otros o gobernado por apremios básicos 	



A

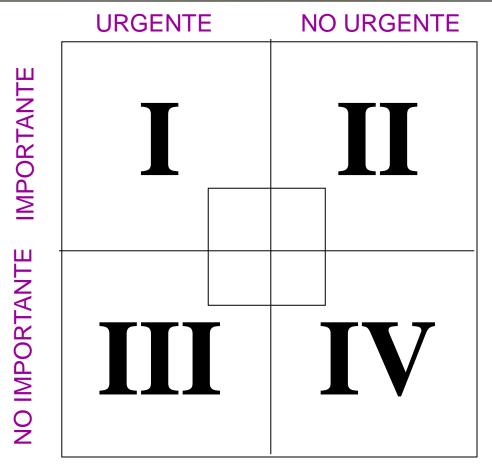
NTICIPE LAS ACTIVIDADES DEL CUADRANTE I DEDICANDOLE TIEMPO AL CUADRANTE II

Debido a la naturaleza del mundo en que vivimos, seguramente encontraremos actividades de cuadrante I. Elegimos tratar con ellas porque son importantes. Sin embargo, si anticipamos las actividades en cuadrante I y hacemos algo pronto para prevenirlas o prepararnos para ellas (liberando o eliminando la urgencia), seremos más efectivos y estaremos menos presionados.

- ♣ ¿Qué le impide pasar más tiempo en el cuadrante II?
- ¿Muchos retos que enfrentamos resultan de la falta de victoria privada y pública. ¿Cuál de las respuestas anteriores son resultado de la falta de victoria privada y pública?
- Identifique una actividad potencial en cuadrante I (urgente e importante) que tendrá que enfrentar en algún momento durante la semana entrante. ¿Qué puede hacer en cuadrante II para prepararse mejor y reducir el impacto de la actividad en cuadrante I?



A QUÉ DEDICO MI TIEMPO?



Coloque cada actividad de la semana pasada en el cuadrante que mejor describa su sugerencia e importancia. Estime el % de tiempo que dedicó en cada cuadrante

- ¿En cuál de los cuadrantes pasa usted el mayor porcentaje de tiempo y esfuerzo?
- ¿Qué le sucede a su cuerpo, mente y organización si queda demasiado tiempo en el cuadrante I?
- ¿En cuál cuadrante pasa el tiempo cuando no está en el cuadrante I?



L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

<mark>Si</mark>ner<mark>g</mark>ice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



PENSAR EN GANAR - GANAR

DESCRIPCION: Permite desarrollar una mentalidad de abundancia tanto material como espiritual. Establecer un balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás colabora en el logro del bien común.

RESULTADO: Equidad.

REFLEXION: Para ganar yo, ¿qué tan importante es que pierdas tú?



DIMENSIONES GANAR-GANAR

C ARAC TER

RELACIONES

ACUERDO S

SISTEM AS Y PRO C ESO S

CARÁCTER EN EL SERVICIO PUBLICO

SER INTEGRO

Las personas integras son congruentes con lo que piensan dicen y hacen.

RESPONDER CON MADUREZ

Las personas expresan sus ideas y sentimientos con fortaleza y sensibilidad tomando en cuenta las diferencias individuales.

PENSAR COLLABUNDANCIA

Las personas consideran y están seguras de que "el sol sale para todos"

ARADIGMAS DE LA INTERACCIÓN HUMANA GANAR - PERDER



Las personas con mentalidad de Ganar – Perder, se preocupan por sí mismas siempre. Quieren ganar y quieren que los demás pierdan. Logran el éxito a costa o exclusión del éxito de otros. Se guían por la comparación, la competencia, la posición y el poder.

- ♣ ES MUY COMÚN PARA LA MAYORÍA DE LA GENTE.
- ↓ ES EL ENFOQUE AUTORITARIO.
- USA POSICIÓN, PODER, CREDENCIALES, POSESIONES O PERSONALIDAD PARA OBTENER "GANAR".



ARADIGMAS DE LA INTERACCIÓN HUMANA PERDER - GANAR



Las personas que eligen perder y dejar que otros ganen, muestran alta consideración por los demás, pero falta de valor para expresar o actuar sobre sus sentimientos y creencias. Se intimidan fácilmente y buscan fuerza en la aceptación y la popularidad.

- ♣ NO ENTIENDEN ESTÁNDARES, NI DEMANDAS, NI EXPECTATIVAS DE LOS DEMÁS.
- ES RÁPIDA PARA COMPLACER Y RECONCILIAR.
- **UCULTA** MUCHOS SENTIMIENTOS.



ARADIGMAS DE LA INTERACCIÓN HUMANA PERDER - PERDER



Las personas que actúan en este paradigma PERDER – PERDER, no tienen valor ni consideración. Envidian y critican a los demás. Subestiman a los demás y a sí mismos.

- **+** ES LA VIVA IMAGEN DE UNA PERSONA SUMAMENTE DEPENDIENTE.
- ♣ ES LO MISMO QUE NO GANAR, PORQUE NADIE SE BENEFICIA.
- ♣ ES UN RESULTADO A LARGO PLAZO DE GANAR — PERDER, PERDER — GANAR O GANAR.



ARADIGMAS DE LA INTERACCIÓN HUMANA GANAR



Las personas que tienen un paradigma de GANAR, piensa sólo en lograr lo que quiere, aunque no necesariamente quiere que los demás pierdan; están centrados personalmente en ganar. Piensan independientemente, en situaciones independientes, sin sensibilidad o conciencia hacia los demás.

- **4** ES CENTRADA EN SÍ MISMA.
- ♣ PIENSA "YO PRIMERO".
- ♣ EN REALIDAD NO LE IMPORTA SI LA OTRA PERSONA PIERDE O GANA.
- TIENE MENTALIDAD DE ESCASEZ



ARADIGMAS DE LA INTERACCIÓN HUMANA GANAR – GANAR O NO HAY TRATO



GANAR – GANAR o no hay trato es la forma más elevada de GANAR - GANAR. La gente que adopta este paradigma, busca primero GANAR – GANAR. Si no se puede encontrar una solución aceptable acuerdan estar de acuerdo en que hay desacuerdo.

- ♣ PERMITE QUE CADA PARTE PUEDA DECIR NO.
- ↓ ES LO MAS REALISTA AL PRINCIPIO DE UNA RELACION O UN TRATO DE NEGOCIOS.
- ↓ ES LA FORMA MAS ELEVADA DE GANAR.

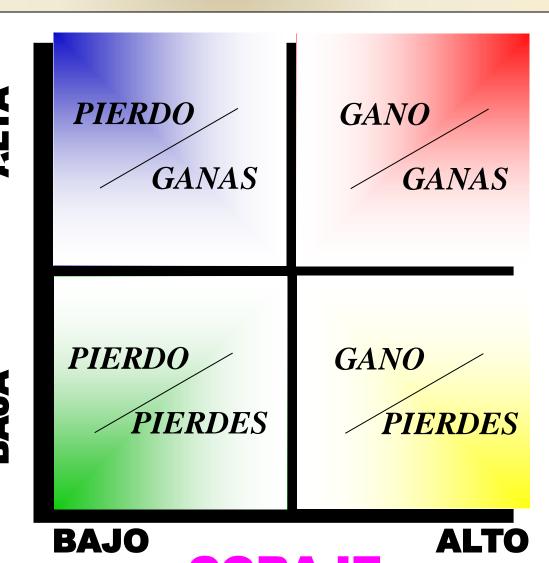


RUTA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES GANAR-GANAR

Define el resultado que deseas alcanzar	Ten claro los objetivos, las metas y los resultados.
Establece guías	Determina la ruta crítica a seguir, incluye fechas.
Medios	Especifica los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos de que dispones para lograr los resultados.
Presentar resultados	ldentifica los estándares y los métodos que emplearas para medir los avances y alcances.
Efectos	Establece los posibles escenarios al obtener o no resultados Ganar-Ganar.

K

ATRIZ DE LA FILOSOFIA GANAR - GANAR





L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

<mark>Si</mark>ner<mark>g</mark>ice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



PROCURE PRIMERO COMPRENDER Y DESPUES SER COMPRENDIDO

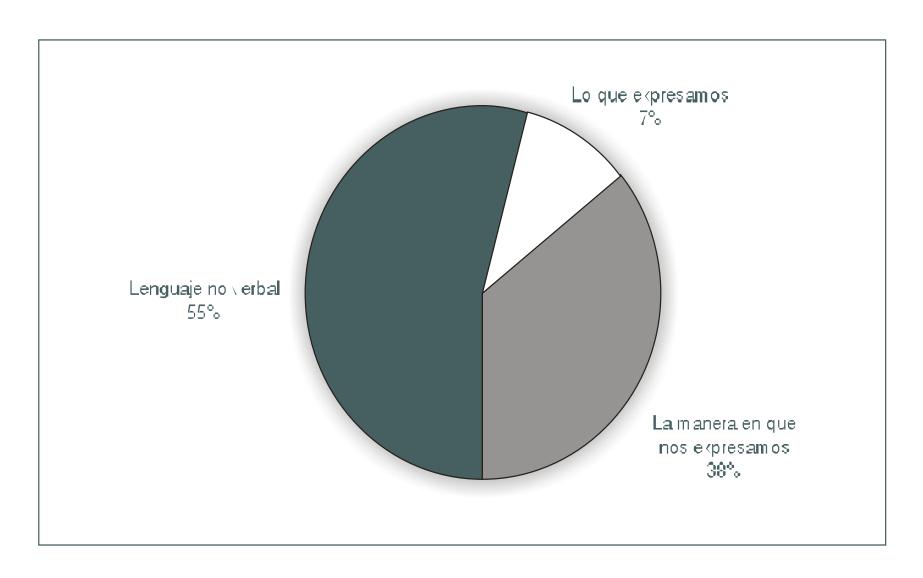
DESCRIPCION: Permite poner en práctica los principios esenciales del respeto a los demás. La inminente necesidad del ser humano de ser comprendido, es considerado como uno de los sentimientos más intensos.

RESULTADO: Relaciones humanas efectivas y acuerdos equitativos. Clima laboral sano.

AFIRMACION: Cada quien contribuye con su actitud al logro de resultados efectivos que propician el ambiente deseado.



LENGUAJE



CONDUCTAS EN EL PROCESO DE COMUNICACION

D esconocie ndo	No haces el menos esfuerzo por escuchar
Simulando que escuchamos	Aparentas que escuchas
Seleccionando, discriminando el contenido	Prestas atención únicamente a la parte de la conversación que te resulta interesante
Escuchando activamente	Te concentras en lo que expresa el otro, e inclusive lo relacionas con tu experiencia
Escuchando en forma empática, utilizando alimen- tación positiva y para mejorar	Te pones en el lugar del otro y comprendes sus sentimientos, emociones e intenciones y reconoces los aspectos sobresalientes y sugieres oportunidades de mejora

RESPUESTAS AUTOBIOGRAFICAS

Aconsejar		Dar remedio, consejos y soluciones a los problemas
Sondear		Hacer preguntas desde nuestro propio marco de referencia o agenda
	_	
Interpretar		Explicar los motivos y las conductas de los demás, basados en nuestra propia experiencia. Tratar de deducir

Stephen R. Covey

RINCIPIOS CLAVE



1. Mantener o incrementar la auto-estima

2. Escuchar y responder con empatía.

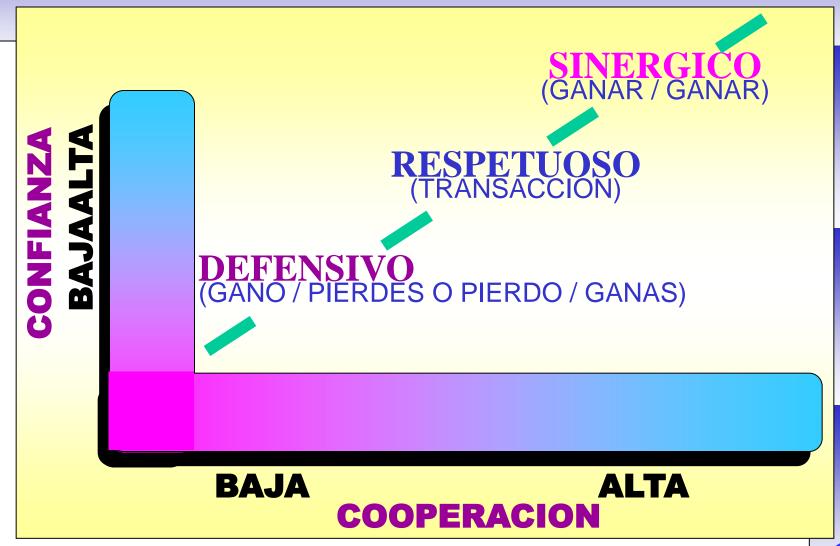




3. Pedir ideas y (u) ofrecer sugerencias.



IVELES DE COMUNICACIÓN I





L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

Sinergice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo

VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



ESABLEZCA RELACIONES SINERGICAS

DESCRIPCION: Poner en práctica este hábito, dará como resultado una organización de aprendizaje, en la que todos a través de una actitud de apertura, fomentan y contribuyen a valorar la diversidad.

RESULTADO: Equipos de alto rendimiento, exitosos e innovadores.

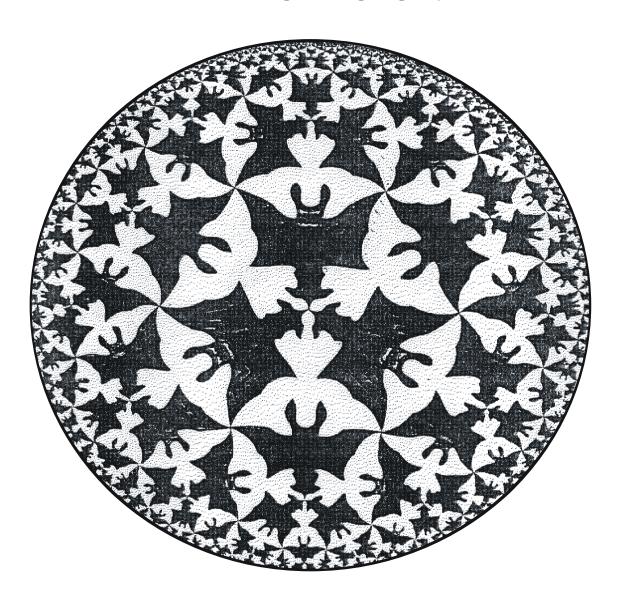
REFLEXION: Las ideas divergentes dan como resultado mejores ideas que las de uno solo.



CONCEPTO DE SINERGIA

La sinergia es la integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple suma de éstos, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos.

PERCEPCION



EL PROCESO DE SINERGIA



Término que se origina del griego, en forma literal significa cooperación. La sinergia es la acción de doso máscausascuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales. Podemos decir tratándose de grupos de trabajo, que dos o más personas producen más juntas que la suma de lo que podrían producir separadas. Premisa El todo es mayor a la suma de sus partes.

L PARADIGMA DE LOS HABITOS

INTERDEPENDENCIA

Procure primero comprender . . . Y después ser comprendido

Sinergice

VICTORIA PUBLICA

Piense en ganar

Afile la sierra

INDEPENDENCIA

Primero lo primero

Sea proactivo

VICTORIA PRIVADA

Empiece con un fin en mente

DEPENDENCIA



ANORAMA GENERAL DE LOS



AFILAR LA SIERRA

DESCRIPCION: La importancia de utilizar el talento para mantenerse en un estado de constante renovación en los aspectos: físico, mental y espiritual.

RESULTADO: Estar siempre listos.

REFLEXION: La efectividad humana encuentra su verdadera esencia cuando se establece el equilibrio entre las diferentes dimensiones del ser.



ENTRO VITAL







NTAL

Leer, visualizar, planificar, escribir

EMOCIONA

Leer, visualizar, planificar, escribir

ESPIRIT

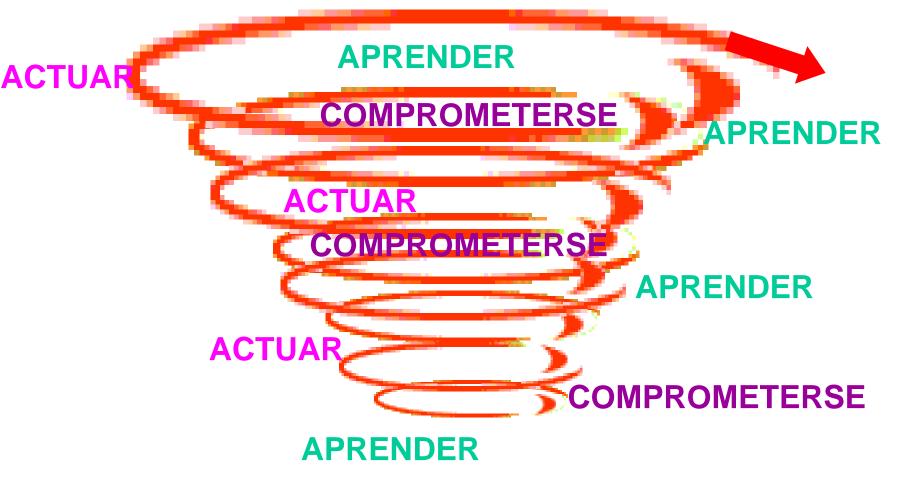
Clasificación de los valores, compromiso con los valores, Estudios y meditación



A ESPIRAL ASCENDENTE

OMPROMETERSE

ACTUAR





RINCIPIOS





