

# PROGRAMA DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO POLÍTICO

01

# HÁBITOS PARA LA EXCELENCIA PERSONAL

## | SER PROACTIVO



## LÍDERES A OTRO NIVEL

El mundo necesita líderes a otro nivel, un nivel de pensamiento más sistémico y profundo basado en principios de rectitud que se traduzcan en la efectividad del líder y en el valor de sus interacciones.

Sobre este nuevo nivel de pensamiento trata este módulo. Nuestro enfoque de la efectividad personal e interpersonal debe centrarse en principios y basarse en el carácter; es “de adentro hacia afuera” como se desarrolla un líder, no hay otra manera.

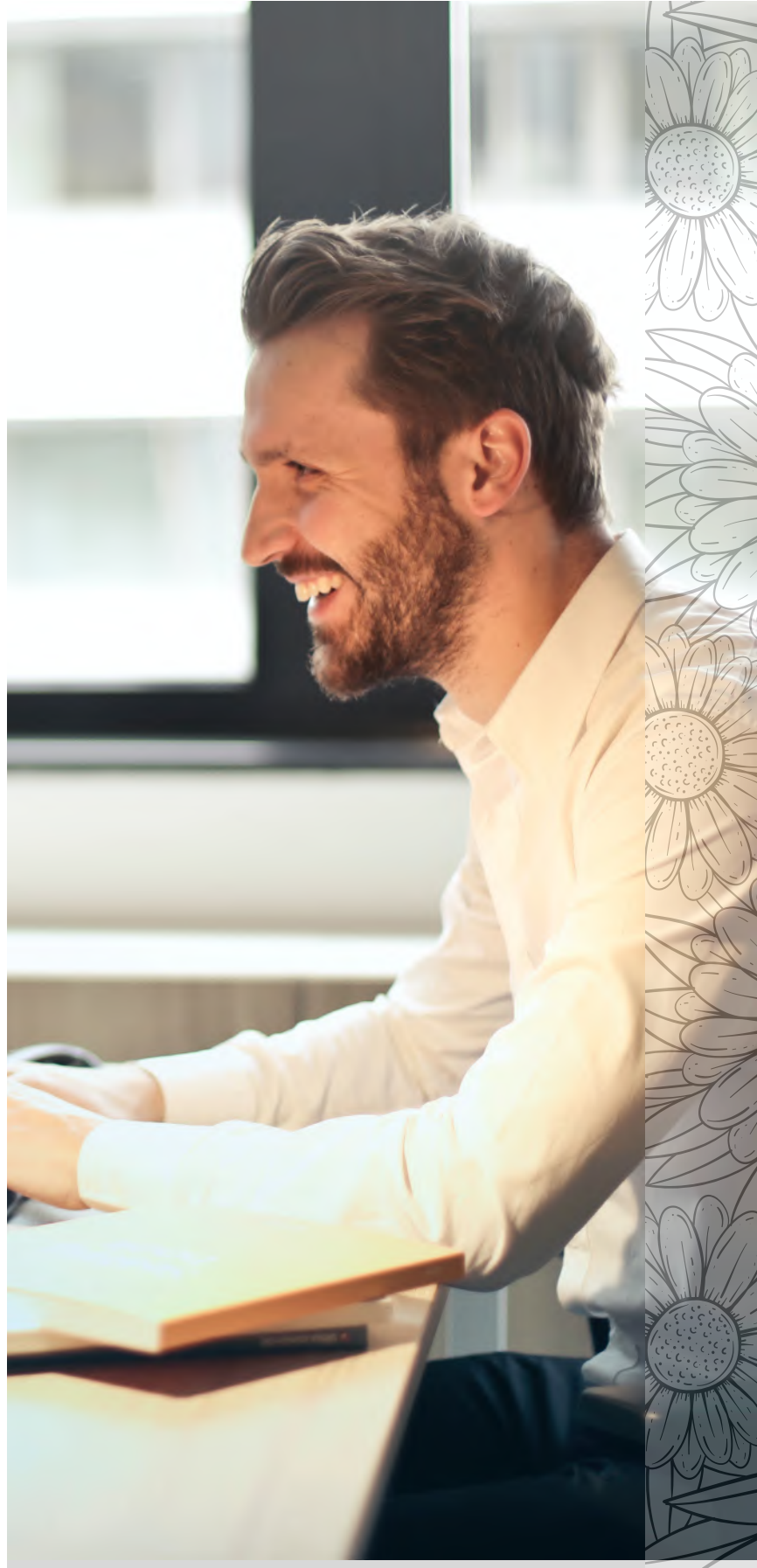
Y esto significa empezar por el líder desde la perspectiva humana, por lo que es como persona, lo cual implica empezar por la parte más interior, por sus paradigmas, su carácter y sus motivadores.

# LIDERAZGO ALTAMENTE EFECTIVO

Ser altamente efectivo depende de lo que el líder es y no solo de lo que hace. La gente ve el comportamiento del líder como un vivo reflejo de su personalidad, no obstante, la personalidad tiene su fundamento en el carácter, que no siempre es visible a los demás.

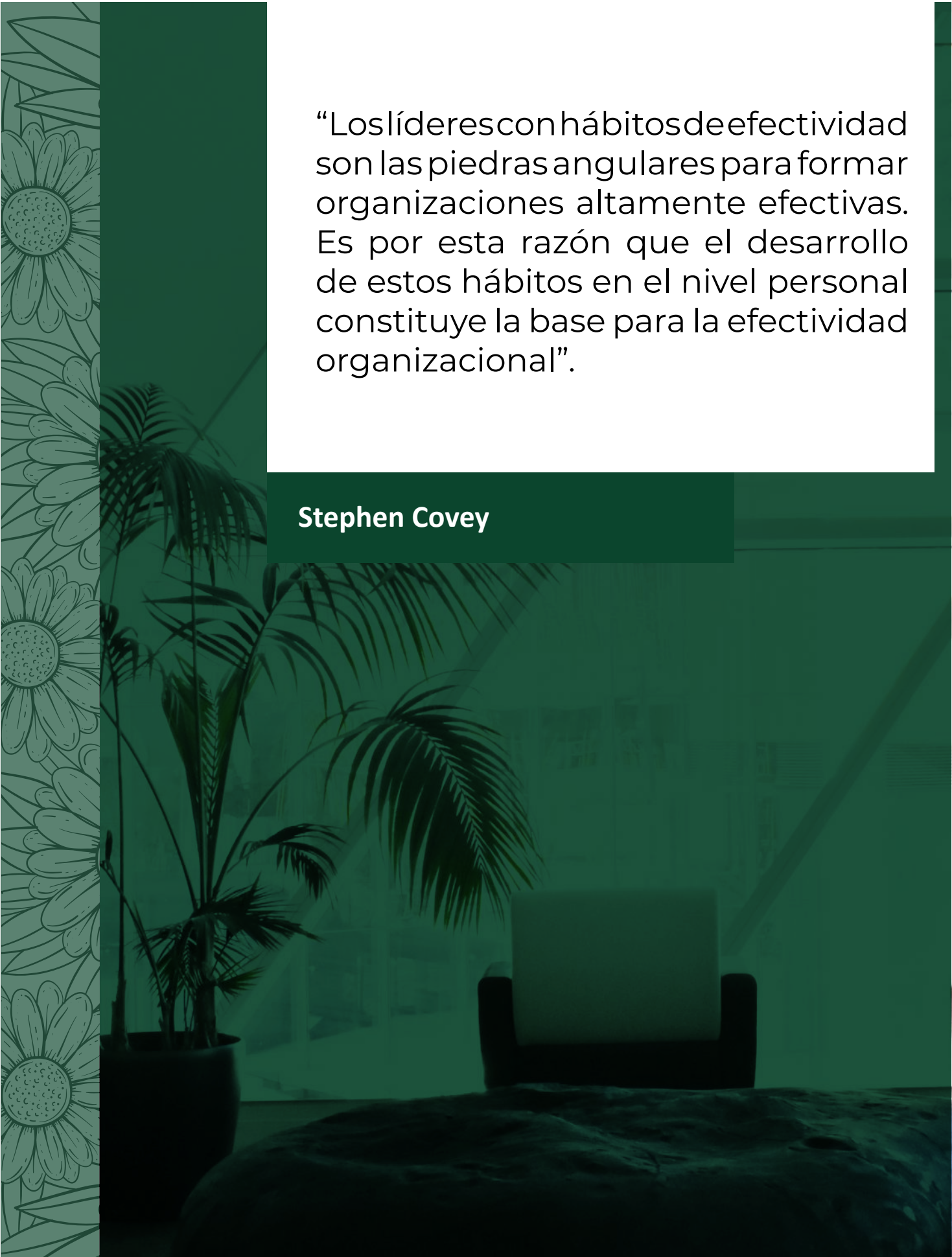
Metafóricamente hablando, el carácter representa las raíces del árbol y la personalidad es el tallo y las hojas.

Ahora bien, de las raíces depende la calidad de los frutos, es por eso que los líderes deben enfocarse primero en el desarrollo de su carácter, en sus dones y talentos; ahí está la clave del éxito y la fuente de la efectividad. Antes que buen líder, se debe ser una buena persona, es así de simple.



“Los líderes con hábitos de efectividad son las piedras angulares para formar organizaciones altamente efectivas. Es por esta razón que el desarrollo de estos hábitos en el nivel personal constituye la base para la efectividad organizacional”.

**Stephen Covey**

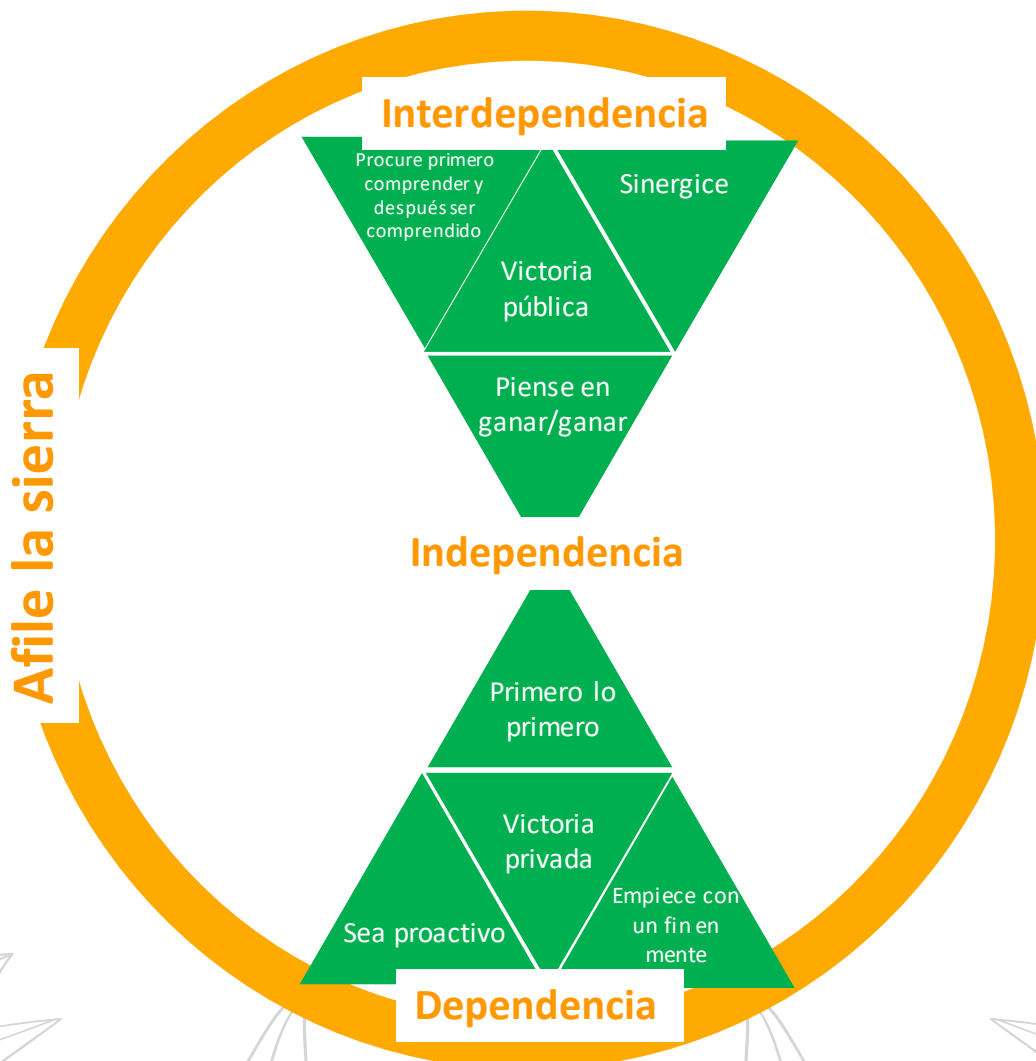


# EL CONTINUO DE MADUREZ

Stephen Covey plantea los siete hábitos como un “continuo de madurez”, lo que nos lleva a entender el desarrollo humano como un proceso de crecimiento constante que se da de manera natural.

Aplicando esto al ejercicio del liderazgo, es clave dimensionar el mismo como un proceso de crecimiento y desarrollo permanente, más no como un estado o un resultado único asociado al cargo o la posición.

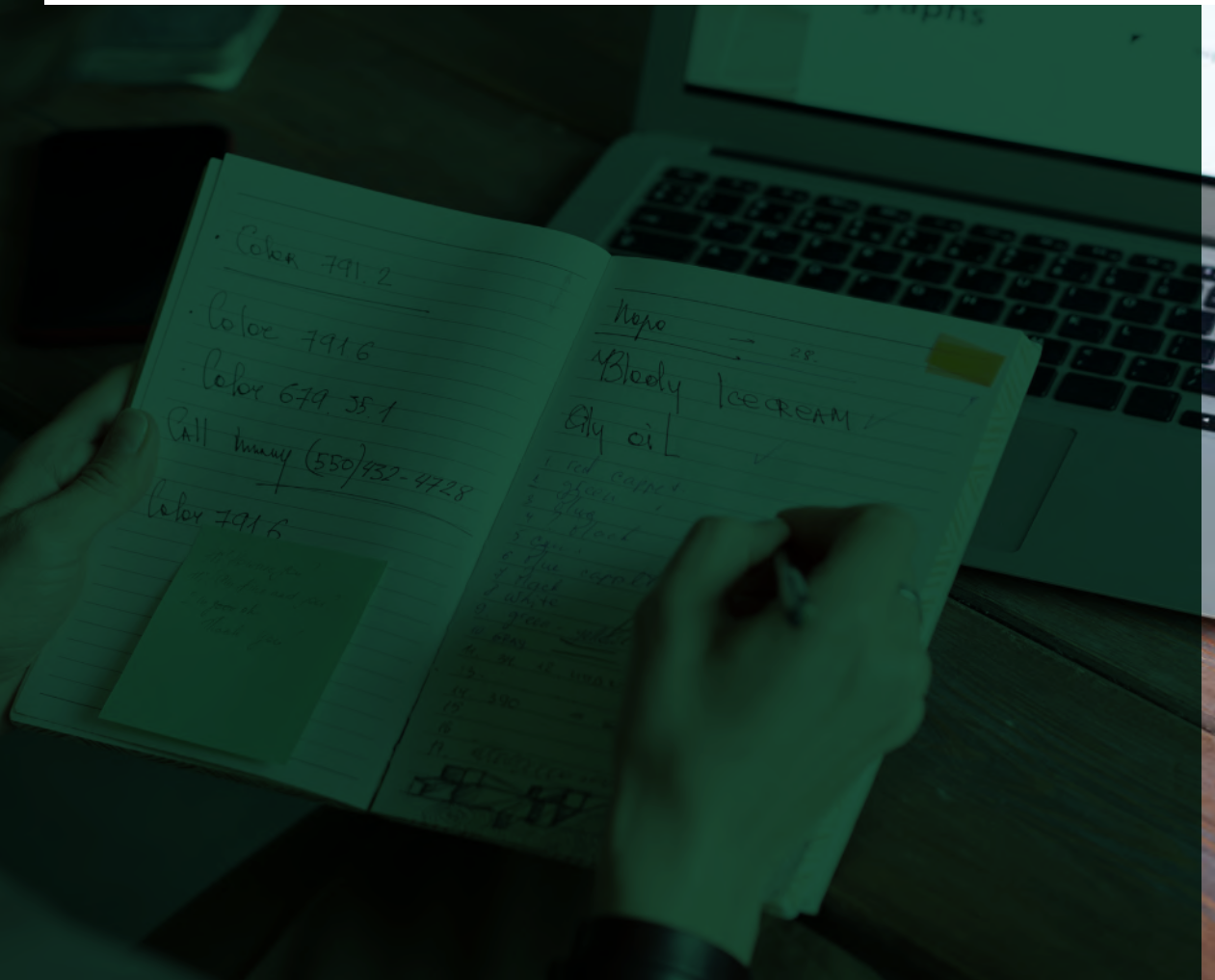
Así pues, el continuo de madurez se convierte en un reto para los líderes hoy en día, aquellos que no se ven a sí mismos como un “producto terminado”, sino que entienden la naturaleza, poder y profundidad de su rol, y por lo tanto se esfuerzan cada día por desarrollar su máximo potencial.



## ¿CÓMO DESARROLLAR HÁBITOS?

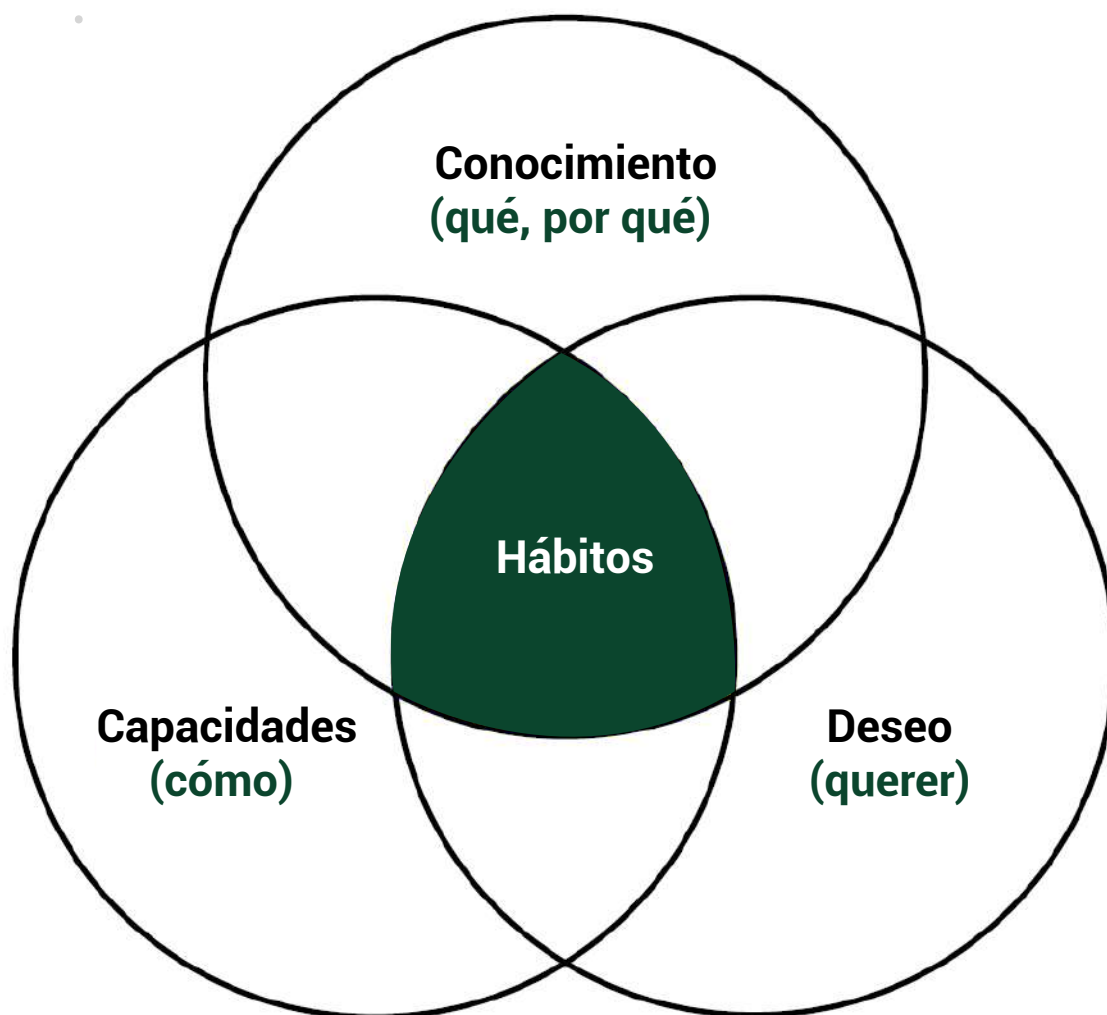
“Los resultados que tenemos en nuestra vida dependen directamente de las cosas que hacemos, y lo que hacemos depende directamente de cómo vemos el mundo que nos rodea”.

Stephen Covey



## Conceptos clave

Los hábitos se desarrollan «de adentro hacia afuera», significa empezar por uno mismo.







# NUESTROS PARADIGMAS

Parte de que logremos o no lo que nos hemos propuesto depende, en gran medida, de nuestros paradigmas, es decir, de cómo vemos el mundo que nos rodea.

Lo interesante es que no solo tenemos paradigmas frente al entorno, también los tenemos respecto a nosotros mismos, algunos de ellos, incluso, se han llegado a fijar con tal fuerza que se han convertido en creencias que limitan nuestro crecimiento o lo potencian; todo depende de cómo nos vemos.

**Las acciones del líder son directamente proporcionales a la imagen que tiene de sí mismo.**



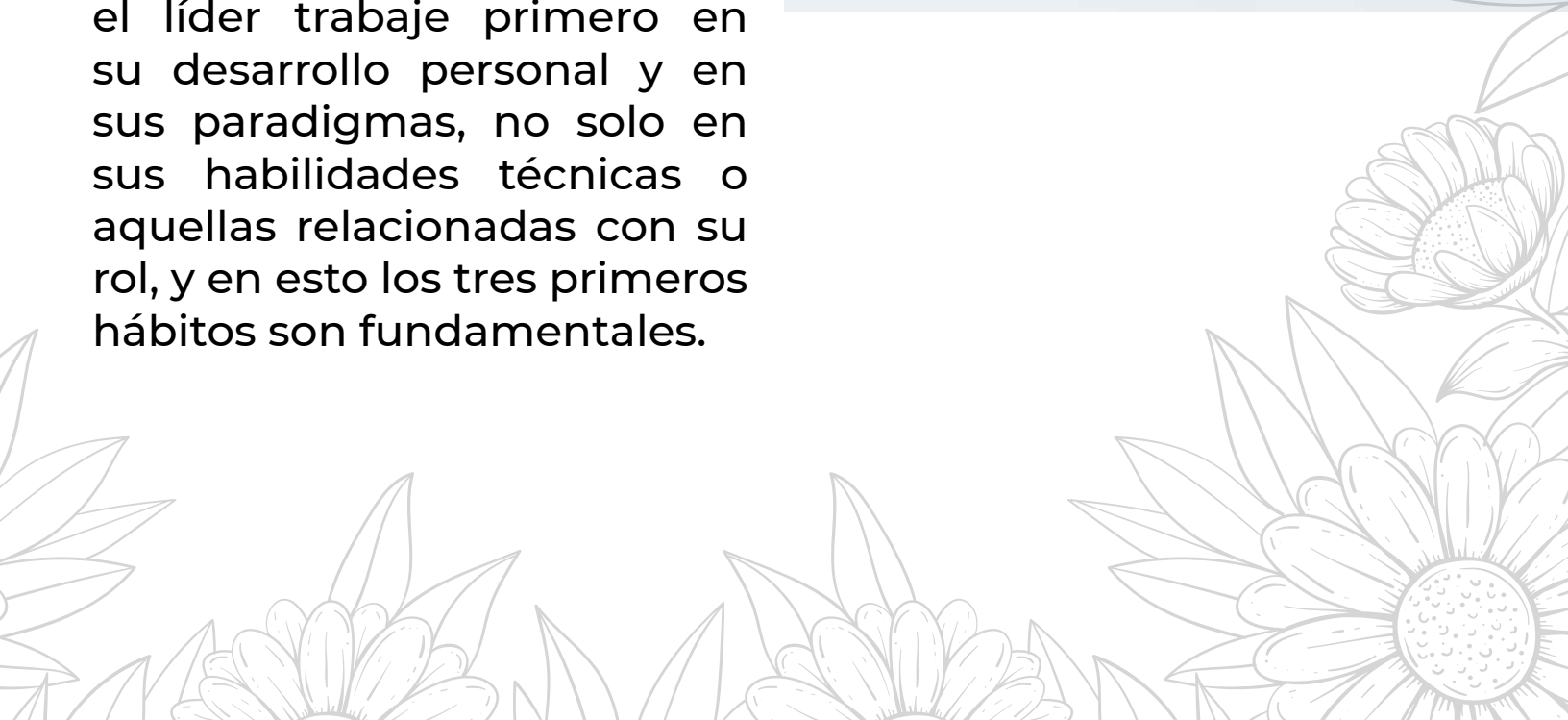
**Muchos líderes quieren cambiar muchas cosas, pero no se han dado cuenta que son ellos quienes tienen que cambiar primero.**



Normalmente los líderes desean que sus equipos actúen de una u otra manera. Es muy común escuchar al líder decir: “me gustaría que mi equipo rindiera más, que fueran más comprometidos, que hicieran siempre bien las cosas, que manejaran mejor su tiempo, etc.

Pero la pregunta de fondo es si nosotros como líderes hacemos todas esas cosas que nos gustaría que hiciera nuestro equipo.

Es por esto que se hace de vital importancia que el líder trabaje primero en su desarrollo personal y en sus paradigmas, no solo en sus habilidades técnicas o aquellas relacionadas con su rol, y en esto los tres primeros hábitos son fundamentales.



# EL PODER DE LOS PARADIGMAS

El líder, por su posición, tiende a pensar que ve las cosas como realmente son, cree que es totalmente objetivo, pero no es así. La verdad es que el líder ve el mundo no como es, sino como él es como persona o como se le condicionó para que lo viera.

Lo interesante es que el equipo tiene sus propios paradigmas porque todos vemos el mundo con lentes diferentes, así estemos observando lo mismo.

A medida que el líder replantee sus paradigmas acerca de sí mismo, empezará a cambiar la percepción sobre su equipo de trabajo, lo cual será un perfecto preámbulo para empezar a vivir los siguientes tres hábitos.



En este orden de ideas, si un líder desea que su equipo alcance objetivos y dé su máximo potencial, es posible que requiera resignificar su rol y la manera de vincularse con ellos a fin de influir positivamente para que eso sea posible.

Pero esto no se puede llevar a cabo si no se permite cambiar sus paradigmas, tanto aquellos que tiene respecto al equipo, como los que tiene acerca de sí mismo.

A menos que el líder se permita “ver con otros ojos” y construir una nueva realidad, no podrá trascender en el ejercicio de su rol ni como ser humano al servicio de otros.

# TENER UN PROPÓSITO

Los tres primeros hábitos están enmarcados en lo que Covey llamaría “la victoria privada”: ese estado de desarrollo individual que le permite a la persona tener un propósito y lograrlo.

Es así como el primer hábito nos permite tener la libertad para elegir qué hacer y cómo responder ante los estímulos del entorno y nos da la facultad de actuar basados en nuestros paradigmas, principios y valores.



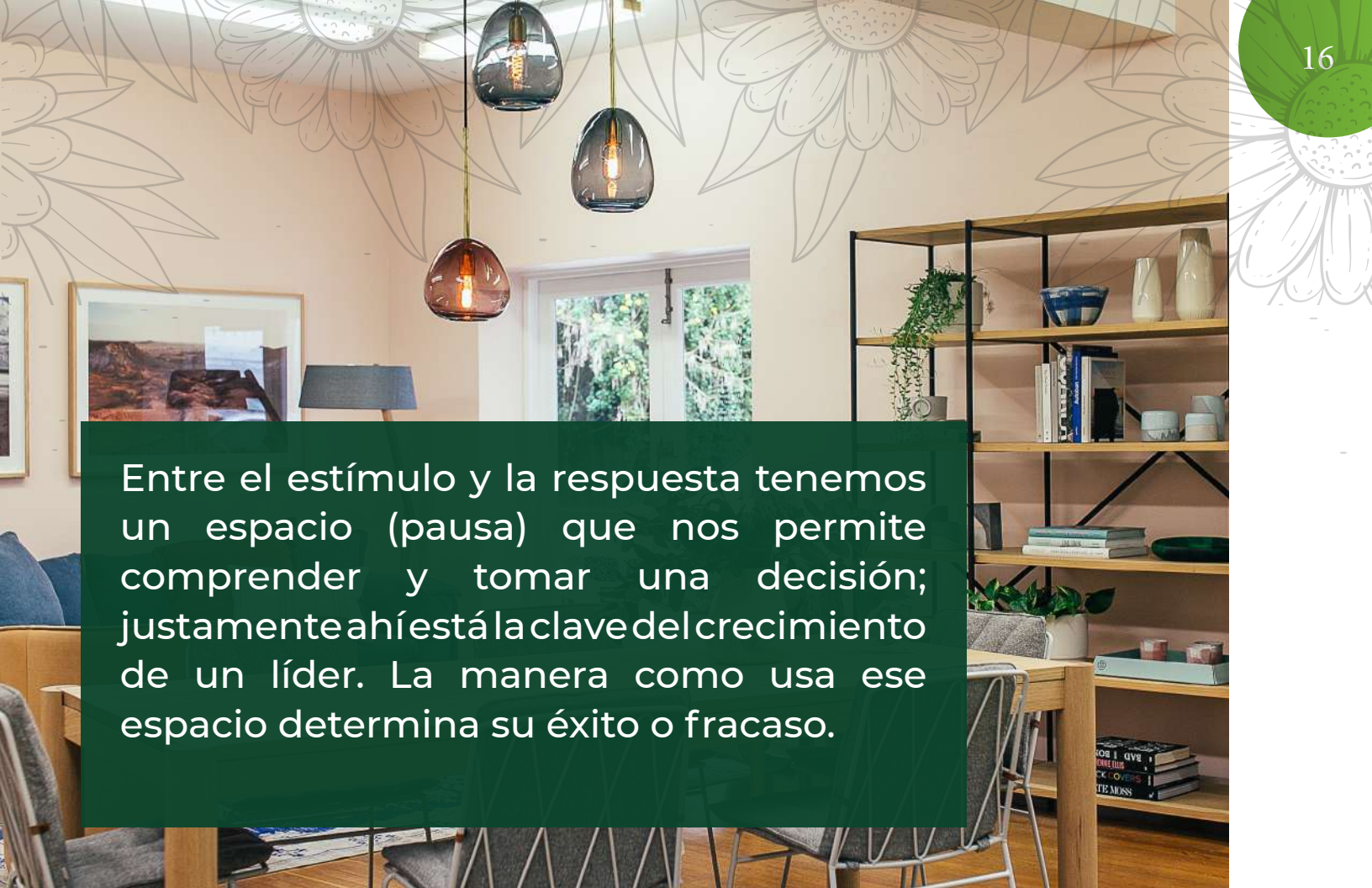


## HÁBITO 1 SER PROACTIVO

Este hábito permite entender que tenemos la libertad de escoger nuestra respuesta a los estímulos del medioambiente. Así pues, nos faculta para responder de acuerdo con nuestros principios y valores.


Justamente esto es lo que hace humano al líder, y es lo que le permite dimensionar con claridad que es el directo responsable de su propio destino y de la influencia que ejerce en su equipo de trabajo.



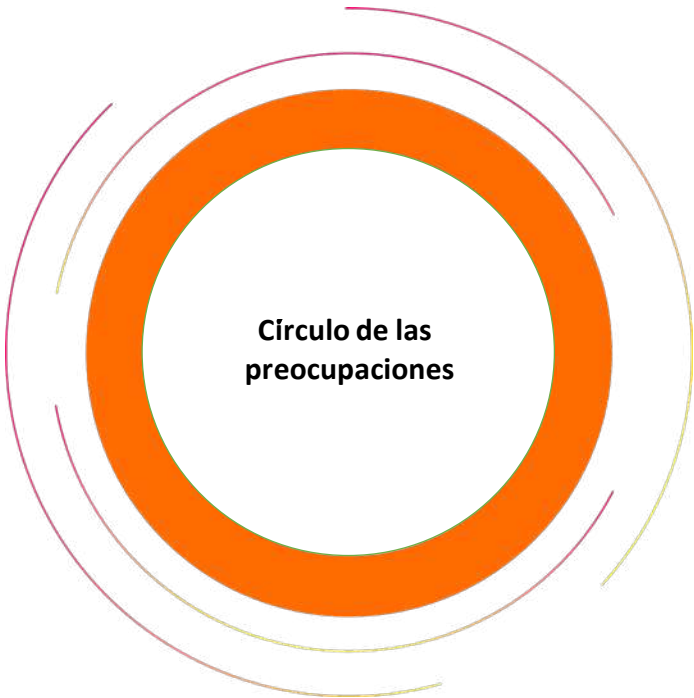


Entre el estímulo y la respuesta tenemos un espacio (pausa) que nos permite comprender y tomar una decisión; justamente ahí está la clave del crecimiento de un líder. La manera como usa ese espacio determina su éxito o fracaso.





# CÍRCULOS DE CONTROL



**Círculo de las preocupaciones**



**¿Qué NO depende de mí?**

**¿Qué depende de mí?**

# REALICEMOS UN EJERCICIO

**LAS COSAS QUE ME PREOCUPAN COMO LÍDER**

**DE TODAS ÉSTAS, ¿CUÁLES DEPENDEN 100% DE MÍ?  
(Control directo)**

LAS COSAS QUE ME PREOCUPAN COMO LÍDER	DE TODAS ÉSTAS, ¿CUÁLES DEPENDEN 100% DE MÍ? (Control directo)



## REFLEXIONEMOS



Los círculos de control nos permiten evidenciar qué cosas o situaciones de nuestra vida dependen 100% de nosotros (control directo), dependen de otros (control indirecto) o están fuera de nuestro control (control inexistente).

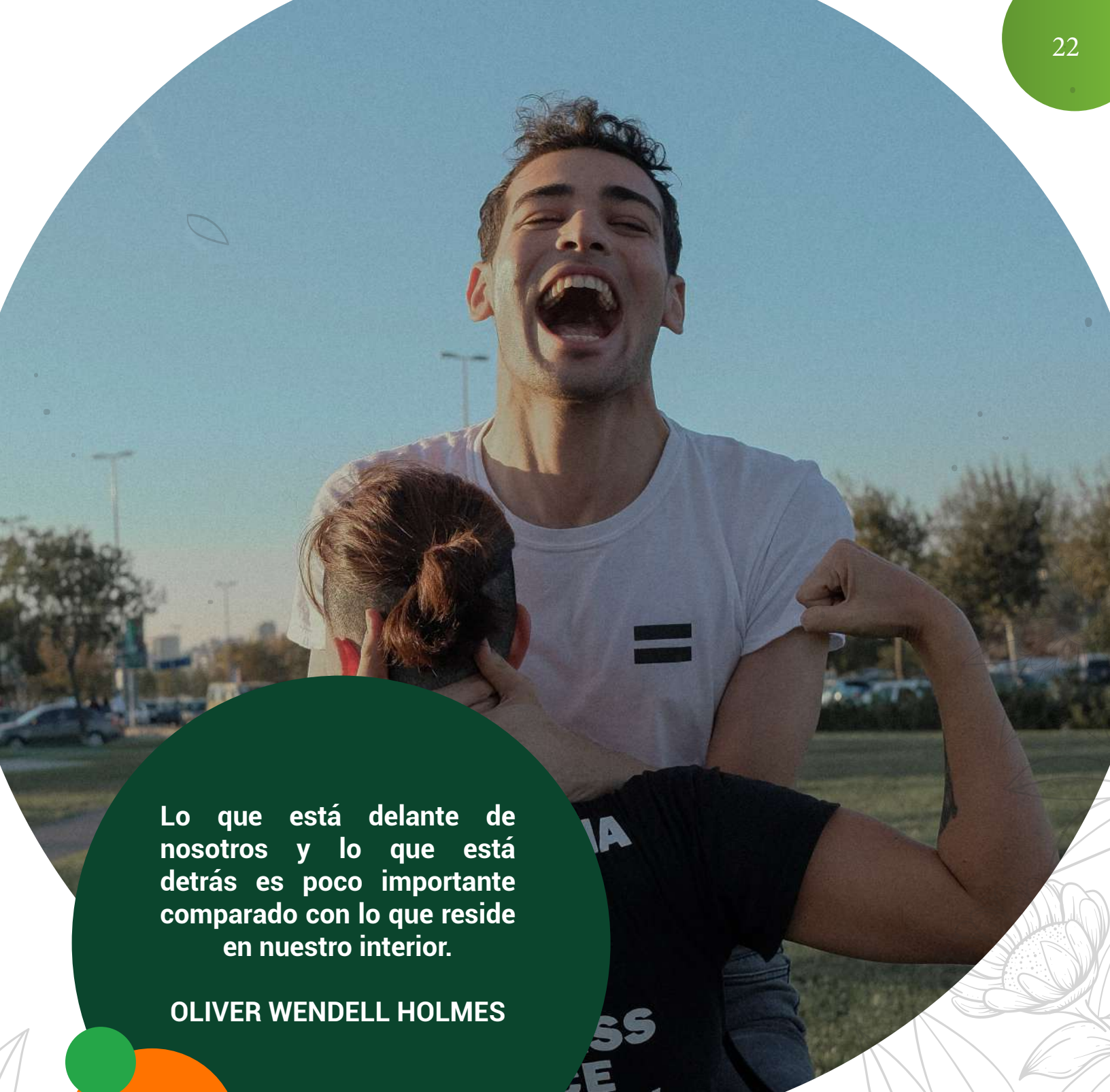
¡Ser proactivo implica enfocarse en aquellas cosas de control directo!

Víctor Frankl, estando en un campo de concentración nazi, un día, desnudo y solo en una pequeña habitación, empezó a tomar conciencia de lo que denominó «la libertad última», esa libertad que sus carceleros nazis no podían quitarle. En su interior él podía decidir de qué modo podía afectarle todo aquello. En medio de sus experiencias, Frankl se proyectaba hacia contextos distintos, por ejemplo, se imaginaba dando conferencias ante sus alumnos después de haber sido liberado del campo de concentración.

Los nazis tenían más libertad exterior, más opciones entre las que podían elegir en su ambiente, pero él tenía más libertad interior, más poder interno para ejercitar sus opciones. Se convirtió en un ejemplo para quienes lo rodeaban, incluso para algunos de los guardias. Ayudó a otros a encontrar un sentido en su sufrimiento y dignidad en su vida de prisioneros. En las más degradantes circunstancias imaginables, Frankl 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 incluye los privilegios que nos singularizan como seres humanos. Además de la autoconciencia tenemos imaginación (capacidad para ejercer la creación en nuestras mentes, yendo más allá de la realidad presente). Tenemos conciencia moral (una profunda percepción interior de lo que es correcto o incorrecto, de los principios que gobiernan nuestra conducta y de la medida en que nuestros pensamientos y acciones están en armonía con dichos principios). Y tenemos voluntad independiente (capacidad para actuar sobre la base de nuestra autoconciencia, libres de cualquier otra influencia)”.



Lo que está delante de nosotros y lo que está detrás es poco importante comparado con lo que reside en nuestro interior.

OLIVER WENDELL HOLMES





02

# HÁBITOS PARA LA EXCELENCIA PERSONAL

**EMPEZAR CON UN FIN EN MENTE**







## HÁBITO 2 EMPEZAR CON UN FIN EN MENTE

Este hábito lleva consigo algunos de los valores más profundos y fundamentales del ser humano, aquellos que tienen que ver con mi misión y visión de la vida misma.

Es aquello que da sentido y que emerge del deseo genuino de alcanzar objetivos y un propósito superior.

Empezar con un fin en mente traza la ruta y determina en gran medida las acciones que la persona ejecuta en momentos de verdad. Es una guía mental y emocional que nos lleva al lugar deseado.



Aunque este hábito se aplica a muchas circunstancias y áreas de la vida, la aplicación fundamental consiste en empezar hoy con la imagen mental de nuestra propia vida, como marco de referencia o criterio para tomar decisiones sobre todas las otras cosas, es decir, sobre cada parte de nuestra vida (la conducta de hoy, la de mañana, la de la semana que viene, la del mes que viene).

Teniendo presente ese fin en mente, como líderes, podemos asegurarnos de que lo que hagamos cualquier día particular no va a violar los criterios que hemos definido como de importancia suprema, y que cada día contribuirá de un modo significativo a la visión que tenemos de nuestra vida como un todo.

## En el liderazgo

Este hábito implica comenzar con una clara comprensión de tu destino como líder, esto significa saber adónde estás yendo, de modo que puedas comprender mejor dónde estás y dar siempre los pasos adecuados en la dirección correcta.

Muchos líderes caen en la trampa de la actividad constante (estoy muy ocupado y el tiempo no me alcanza), en la velocidad de la vida y la inmediatez de las acciones, en trabajar cada vez más para subir por la escalera del éxito, para descubrir, muchas veces, que está apoyada en la pared equivocada.

Hoy en día, las empresas, organizaciones o comunidades tienen líderes "muy atareados" pero sin ser muy efectivos, constantemente se encuentran logrando victorias vacías representadas solo en cifras, éxitos conseguidos a expensas de cosas que son más valiosas pero subestimadas, y esto ocurre en todas las profesiones.

Constantemente se ven líderes que luchan por lograr ingresos más altos, más posición o reconocimiento, y terminan descubriendo que su ansiedad por alcanzar la meta los ha privado de cosas que realmente son importantes, pero que ya han quedado fuera de sus posibilidades.



## Algunos aspectos a tener en cuenta

Siempre hay primero una creación mental y luego una creación física, así que lo que imaginamos es lo que tendemos a hacer.

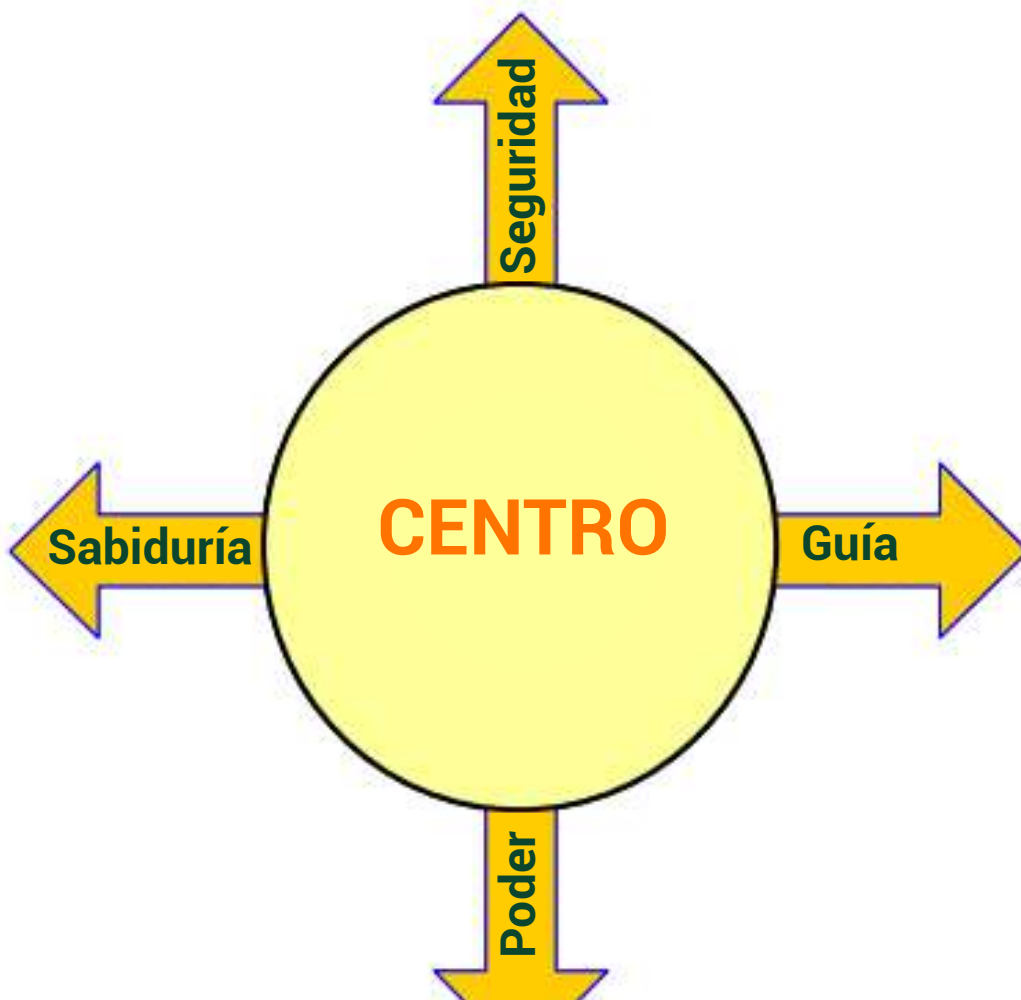
Identifica cual es tu centro: la familia, la pareja, el dinero, el trabajo, el placer, los amigos, etc.

Centra tu propósito como ser humano y como líder en ti mismo con base en principios correctos.



# CUATRO ASPECTOS FUNDAMENTALES

Este hábito tiene cuatro aspectos que determinan el logro de los resultados esperados, ya que es donde el líder centra su atención y esfuerzo. Este es un trabajo constante de crecimiento personal que influye significativamente en la efectividad de todos los aspectos de la vida.



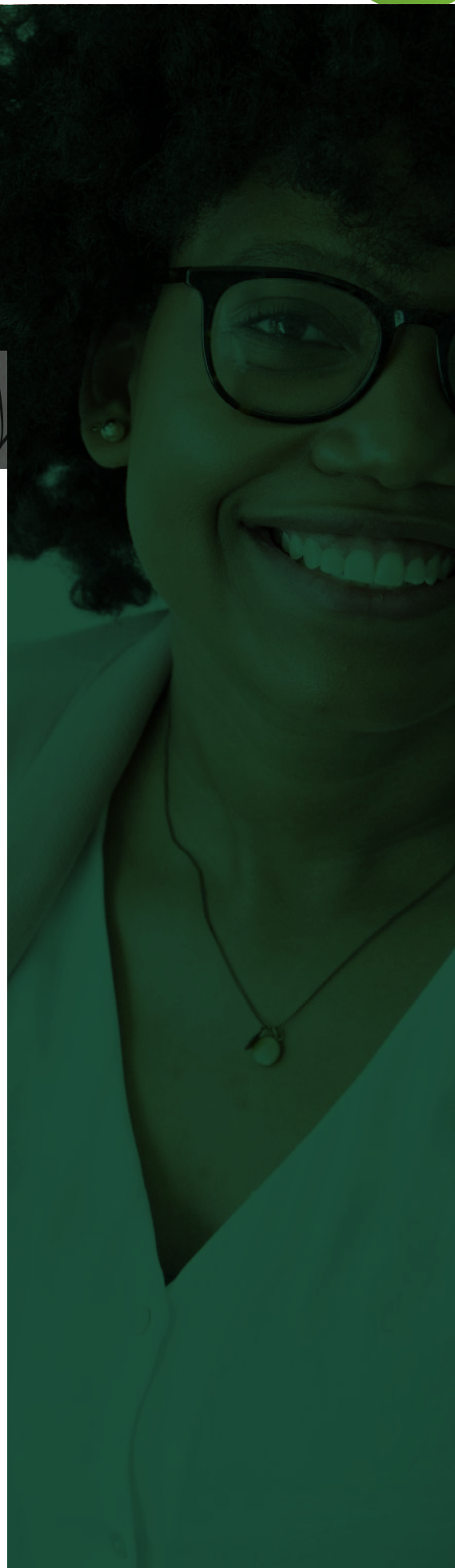


La **seguridad** representa nuestro sentido de la valía, nuestra identidad, nuestra base emocional, nuestra autoestima y fuerza personal básica (o la ausencia de ella).

La **guía** hace referencia a la fuente de dirección en la vida. Circunscritos por “nuestro mapa”, es decir, las normas, principios o criterios implícitos que día tras día gobiernan nuestras decisiones y acciones.

La **sabiduría** es nuestra perspectiva de la vida, nuestro sentido de equilibrio, nuestra comprensión del modo en que se aplican los diversos principios y partes, y de las relaciones que establecen entre sí.

El **poder** es la capacidad o facultad de actuar, la fuerza y potencia para realizar algo. Es la energía vital para elegir y decidir. Incluye también la capacidad para superar hábitos profundamente arraigados y cultivar la sabiduría.





03

# HÁBITOS PARA LA EXCELENCIA PERSONAL

## | PONER PRIMERO LO PRIMERO



### **HÁBITO 3**

## **PONER PRIMERO LO PRIMERO**

El tercer hábito es el fruto personal, la realización práctica del primero y el segundo. El primer hábito dice: “Tú eres el creador”, el segundo hábito es la creación primera o mental y el tercer hábito es “la segunda creación”, la creación física, es decir, hacerlo realidad. Es ese primer paso que muestra con acciones que se están viviendo los dos hábitos anteriores.





## El poder de la voluntad independiente


Este es un aspecto clave en el hábito tres, ya que la “voluntad independiente” realmente hace posible la autoadministración efectiva, lo cual se trata de la capacidad para tomar decisiones, elegir y después actuar en consecuencia.

En otras palabras, significa actuar en lugar de “ser actuado”, es llevar proactivamente a cabo las acciones que hemos planteado en el segundo hábito.

El grado en que hemos desarrollado nuestra “voluntad independiente” en la vida cotidiana se mide por nuestra integridad personal.

Ahora bien, la integridad es el valor que nos asignamos a nosotros mismos. Es nuestra capacidad para comprometernos a mantener los compromisos con nosotros mismos, de hacer lo que decimos o lo que dijimos que íbamos a hacer. Es respetarse a uno mismo, una parte fundamental de la ética del carácter en el liderazgo.





La administración efectiva consiste en empezar por lo primero, por otra parte, el liderazgo decide qué es “lo primero”, y ahí está la diferencia entre aquellos que son líderes efectivos y quienes no. La administración le va asignando el primer lugar día tras día, momento a momento a cada cosa; esto es disciplina puesta en práctica.

Disciplina viene de discípulo: discípulo de una filosofía, de un conjunto de valores, de un propósito supremo, de una meta superior o de la persona que la representa.



“Si el líder es un administrador efectivo de sí mismo, la disciplina proviene de su interior; esto es una función de la voluntad independiente. Uno es discípulo, un seguidor de los propios valores profundos y sus fuentes. Y tiene la voluntad, la integridad de subordinar a esos valores todos los sentimientos, impulsos y estados de ánimo.

“El líder exitoso tiene el hábito de hacer las cosas que a otros no les gusta hacer. Cabe anotar que no necesariamente le gusta hacerlas, pero ese disgusto está subordinado a la fuerza de sus propósitos”.

# ¿Cómo funciona esto en el liderazgo?

Estos primeros hábitos favorecen un diálogo interno que lleva al líder a un ejercicio de introspección y autoevaluación, identificando sus principios y valores de vida, con lo cual logra definir o descubrir su misión y, así mismo, plantearse una visión personal y como líder.

Los hábitos del 1 al 3 llevan al líder a tener esa victoria individual, que no es otra cosa que la satisfacción interna del deber cumplido, gracias a la excelencia vivida en cada una de sus acciones, aun aquellas que nadie ve.

Estos hábitos son parte del fundamento que lleva al líder al éxito en su vida y en su rol, son los cimientos que le permiten crecer y desarrollar su máximo potencial.



Los tres primeros hábitos nos permiten llegar a un nivel de independencia, lo cual, según Stephen Covey, nos da fuerza y determinación para actuar en lugar de que se actúe sobre nosotros, es una condición que nos libera de depender de las circunstancias y de otras personas.

## Independencia e interdependencia

Todo esto nos prepara para llegar al nivel de la interdependencia, un concepto más maduro y avanzado que nos lleva a la comprensión de los equipos humanos que se articulan y actúan en excelencia, justamente por que cada uno es independiente y agrega valor desde su lugar de fuerza.

Este nivel superior nos permite entender que solos podemos lograr cosas importantes, pero que juntos podemos lograr aun más. Es entender que "NINGUNO DE NOSOTROS ES MÁS FUERTE QUE TODOS NOSOTROS JUNTOS".

# GRACIAS

*KATHERINE*  
**MIRANDA**

 Dementes  
Brillantes

