



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

ACTITUDES DE ÉXITO



Del 18 al 22 de Septiembre de 2006

APUNTES GENERALES

CI - 209

Instructora: Lic. Gloria Marruenda Y Valle

COFEPRIS

SEPTIEMBRE DE 2006

I N D I C E

	Pág.
1. La actitud y el éxito en el trabajo.	2
1.1 Definición de actitud.	3
1.2 ¿Cuáles son los componentes de una actitud?	3
1.3 Fuentes de las actitudes.	3
2. Actitud e Inteligencia emocional.	4
2.1 Característica de la inteligencia emocional.	5
2.2 Característica de las capacidades de la inteligencia emocional.	5
2.3 Las competencias emocionales.	5
2.4 La inteligencia emocional y sus competencias como claves para el éxito personal y profesional.	6
3. Características y rasgos de las personas de éxito.	7
3.1 ¿Qué buscan los empresarios de los trabajadores?	9
3.2 Características de las personas que fracasan	9
4. Necesidad de renovar con frecuencia una actitud positiva.	10
5. ¿Qué es una actitud positiva?	11
6. El desafío de conservar una actitud positiva.	12
7. Se conserva una actitud positiva al regalarla.	12
8. ¿Y tú, cómo quieres ser?	13
9. Bibliografía.	15
Anexo. Ejercicios.	16
Lectura comentada 1 - Mi actitud. Charles Swindoll.	16
Lectura comentada 2 – Actitudes útiles en el camino.	
Dr. Carlos de León.	17
Escala de evaluación de su actitud.	18
Estudio de Caso 1.	19
Estudio de Caso 2.	20

"Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás."

ACTITUDES DE ÉXITO

OBJETIVO DEL CURSO:

Al terminar el curso, los participantes estarán en capacidad de reflexionar sobre la importancia de reconocer sus propias actitudes y mejorar con ello sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral y personal.

DURACIÓN: 15 hrs.

EVALUACIÓN: 80% de asistencia, participación en horas-clase, resolución de ejercicios. Respeto y actitud positiva hacia los asistentes.

1. LA ACTITUD Y EL ÉXITO EN EL TRABAJO.

Tanto en el trabajo como en la vida personal, la actitud es lo que marca la diferencia. Construir y mantener buenas relaciones con los superiores y compañeros de trabajo es la clave del éxito en cualquier organización. Una actitud positiva es lo que contribuye más a este proceso.

Una actitud positiva extenderá su círculo de amigos. Cuando se es positivo transmite señales amistosas. Los clientes, compañeros y superiores están más abiertos a usted.

Usted expresa su actitud antes de decir una palabra. Lo muestra en la forma en que se levanta, camina y habla. Si usted es alegre y optimista, su actitud será como un imán, no sólo atraerá a otras personas, sino que serán más amistosas con usted debido a que perciben desde antes que a usted le agradan.

Algunos individuos menosprecian la importancia de hacer y conservar buenas relaciones humanas. Dan tanta importancia a las habilidades técnicas, que ignoran las cuestiones humanas. Por consiguiente, les es difícil entender por qué otras personas ven con poco entusiasmo el trabajo que ellos realizan aun cuando sea técnicamente correcto.

1.1 Definición de actitudes.

Las actitudes son enunciados de evaluación –ya sean favorables o desfavorables- **con respecto a los objetos, a la gente o a los eventos.** Reflejan cómo se siente uno acerca de algo.

Cuando digo: "Me gusta mi trabajo", estoy expresando mi actitud acerca del trabajo".

1.2 Componentes de una actitud.

Las actitudes no son lo mismo que los valores aunque están interrelacionados. Puede verse al observar los tres componentes de una actitud: cognición, afecto y comportamiento.

Las actitudes son la conjunción de tres componentes:

- **Cognición. Es el segmento de opinión o de creencia que tiene una actitud.**
- **Afecto. Es el segmento emocional o sentimental de una actitud.**
- **Comportamiento. Es la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o hacia algo.**

La creencia de que la "discriminación es mala" es un enunciado de valor. Tal opinión es el componente cognoscitivo de una actitud. Establece la base para la parte más crítica de una actitud- su componente afectivo. El afecto es el segmento emocional o sentimental de una actitud y se refleja en el enunciado "no me cae bien Juan, porque discrimina a las minorías".

El afecto puede llevar a resultados de comportamiento. El componente de comportamiento de una actitud se refiere a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o hacia algo. Así, para continuar con nuestro ejemplo, yo podría escoger evitar a Juan debido a mi sentimiento hacia él.

En cambio, los valores son cualidades que una persona ha aprendido a considerar fundamentales. Puede tratarse de principios o de propósitos.

1.3 Fuentes de las actitudes.

Las actitudes, como los valores, se adquieren de los padres, maestros y grupos de compañeros. Nacemos con ciertas predisposiciones genéticas. Después de nuestros primeros años, empezamos a moldear nuestras actitudes de acuerdo con aquellos que admiramos, respetamos o tal vez hasta tememos. Observamos la forma en que la familia y los amigos se comportan y moldeamos nuestras actitudes y comportamiento para alinearlos con los de ellos. La gente también imita las actitudes de individuos populares y

de aquellos que admiran y respetan. Si lo "correcto es comer en un lugar particular, probablemente usted tenga esa actitud.

En contraste con los valores, sus actitudes son menos estables. Los mensajes de publicidad, por ejemplo, tratan de alterar sus actitudes hacia cierto producto o servicio. Si la gente de una marca de auto en particular puede generar un sentimiento favorable en usted hacia sus autos, esa actitud podría llevarlo a un comportamiento deseable que consiste en que usted adquiera sus productos.

2. ACTITUD E INTELIGENCIA EMOCIONAL.

El desafío de Aristóteles:

"Cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. Pero estar furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta... eso, no es fácil"

Aristóteles, *Ética a Nicómaco*

Antes de introducirnos en los conceptos manejados en el libro, "La inteligencia emocional en la práctica" de Goleman, veamos algunas definiciones de los conceptos más básicos:

Una competencia es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente.

Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes **elementos compositivos**: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

2.1 Las características más importantes de la Inteligencia emocional

Las habilidades de la inteligencia emocional son sinérgicas respecto de las cognitivas y los trabajadores estrella poseen ambas.

Las emociones descontroladas pueden convertir en estúpida a la gente más inteligente.

Pero el hecho de poseer una elevada inteligencia emocional, no garantiza que la persona haya aprendido las competencias emocionales que más importan en el mundo laboral sino tan sólo que está dotada de un excelente potencial para desarrollarlas.

La intuición y las sensaciones viscerales constituyen un índice de nuestra capacidad para captar los mensajes procedentes del almacén interno de recuerdos emocionales, nuestro patrimonio personal de sabiduría y sensatez (...)

2.2 Las características de las capacidades de la inteligencia emocional son:

- Independencia. Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia: cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- Necesidad pero no suficiencia...poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas...se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.

2.3 Las competencias emocionales.

Competencia personal. Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos

Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.

- Conciencia emocional:* reconocer las propias emociones y efectos
- Valoración adecuada de uno mismo:* conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Confianza en uno mismo:* seguridad en la valoración que

“ACTITUDES DE ÉXITO”

hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades

Autorregulación: control de nuestros estados, impulsos y recursos internos:

- Autocontrol:* capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos
- Confiabilidad:* fidelidad al criterio de sinceridad e integridad
- Integridad:* asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal
- Adaptabilidad:* flexibilidad para afrontar los cambios
- Innovación:* sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.

Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

- Motivación de logro:* esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- Compromiso:* secundar los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa:* prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo:* persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

2.4 La inteligencia emocional y sus competencias como claves para el éxito personal y profesional.

Esta es como ya hemos dicho, la gran cruzada de Goleman: que desde todos los ámbitos posibles se comience a considerar la inteligencia emocional y sus competencias como claves para el éxito personal y profesional. He aquí alguna colección de frases más que ilustran sus planteamientos:

- Los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón. Y esta estrecha orquestación entre el pensamiento y el sentimiento es posible gracias a algo que podíamos calificar como una especie de autopista cerebral, un conjunto de neuronas que conectan los lóbulos prefrontales – el centro ejecutivo cerebral, situado inmediatamente detrás de la frente y que se ocupa de la toma de decisiones - con la región profunda del cerebro que alberga nuestras emociones.
- De este modo, resulta paradójico que las habilidades "blandas" tengan una importancia decisiva en el éxito profesional en los dominios más duros.

“ACTITUDES DE ÉXITO”

- La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.
- Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro.
- A la hora de tomar una decisión, el primer paso es siempre muy consciente, deliberado y analítico, pero no debemos desdeñar el aspecto emocional porque ambos son igualmente importantes. Es lo que se denomina corazonada, intuición.
- La capacidad de percibir este tipo de sensaciones subjetivas tienen un origen evolutivo. Las regiones cerebrales implicadas en las sensaciones viscerales son mucho más antiguas que las del centro del pensamiento racional.
- Los circuitos nerviosos ligados a los centros emocionales (la amígdala) nos proporcionan una respuesta somática- una sensación visceral- de la decisión que debemos tomar.
- La expresión clásicamente utilizada para referirse a este tipo de sensibilidad que nos orienta es la de sabiduría.
- Nuestra mente no está organizada como un ordenador que pueda brindarnos una pulcra copia impresa de los argumentos racionales a favor y en contra de una determinada decisión, basándose en todas las ocasiones anteriores en que hayamos tenido que afrontar una situación similar. En lugar de ello, la mente hace algo mucho más elegante, calibrar el peso emocional que han dejado las experiencias previas y darnos una respuesta en forma de presentimiento o sensación visceral.
- Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo.

3. CARACTERÍSTICAS Y RASGOS DE LAS PERSONAS DE ÉXITO.

Para ilustrar su tesis, el autor toma nota de varias investigaciones en las que se recogen las características de lo que se denominan "trabajadores estrella" así como las características que los empresarios buscan actualmente en los trabajadores.

Las investigaciones que a lo largo de las décadas han tratado de rastrear los talentos de los trabajadores "estrella" nos indican

“ACTITUDES DE ÉXITO”

que existen dos habilidades que se han vuelto cruciales en los noventa: **la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a cambios.**

Existen un conjunto completamente nuevo de capacidades que están comenzando a perfilarse como rasgos distintivos de los trabajadores estrella, entre las que cabe destacar la capacidad de **servir de catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad.**

Descubrimos que existen algunas competencias que diferenciaban a los trabajadores estrella de los otros. A saber: empatía, autodisciplina, iniciativa.

Para afrontar adecuadamente las situaciones emocionales en sumo grado hace falta ser un buen mediador, es decir, hay que ser capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer un adecuado rapport con ellos, es decir, saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber aconsejar. En palabras de este mismo directivo: "para poder alentar la confianza de los demás usted debe ser consciente de sí mismo, asumir el punto de vista de los demás y ser también capaz de estar plenamente presente".

La única habilidad cognitiva que diferencia a los directivos "estrella" de los mediocres es la capacidad de reconocer pautas, es decir la capacidad de extraer la información necesaria para comprender las tendencias más relevantes y forjarse una "visión global" que permita planificar estrategias de acción para el futuro.

Los mejores siempre están dispuestos, por ejemplo, a quedarse un tiempo extra para ayudar a sus compañeros a concluir un proyecto y no se guardan para sí los pequeños descubrimientos que pueden facilitar el trabajo sino que los comparten abiertamente. Son personas que no compiten, sino colaboran.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes:

- Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad
- Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política
- Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la

posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.

3.1 ¿Qué buscan actualmente los empresarios de los trabajadores?

- Capacidad de escuchar y de comunicarse verbalmente.
- Adaptabilidad y capacidad de dar una respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.
- Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos.
- Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.
- Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.

3.2 Características y rasgos de las personas que fracasan.

Pero si estas son las competencias de los trabajadores estrella y por tanto, las que lo empresarios valoran más en la actualidad, las características y rasgos de las personas que fracasan son:

Las conclusiones de una investigación realizada con altos ejecutivos que había acabado fracasando arrojaban los siguientes rasgos en común:

Rigidez: incapacidad para adaptarse al cambio e imposibilidad para asimilar o responder adecuadamente a la retroalimentación sobre los rasgos que deben cambiar o mejorar. Con poco desarrollo de la capacidad de escuchar y aprender.

Relaciones muy pobres: personas que critican muy severamente, insensibles o exigencias exageradas que terminan confundiendo a sus subordinados.

Las diferencias entre los directivos que triunfan y los que fracasan suele girar en torno a dos de las principales dimensiones de las competencias emocionales que enumeramos a continuación:

Autocontrol: los jefes que fracasan soportan mal la presión y tienden al mal humor y los ataques de cólera. El directivo con éxito no pierde el equilibrio durante las situaciones tensas, sino que aun en medio de la crisis mantienen su serenidad.

“ACTITUDES DE ÉXITO”

Responsabilidad: los fracasados reaccionan defensivamente ante los errores y las críticas, negándolas, encubriéndolas o intentado descargar su responsabilidad sobre otras personas

Fidelidad: los errores están ligados al exceso de ambición, al deseo de seguir adelante a expensas de los demás. Los directivos que triunfan muestran un profundo interés por las necesidades de sus subordinados.

Habilidades sociales: los que fracasan muestran un exceso de arrogancia, agresividad o prepotencia.

Establecimiento de vínculos y aprovechamiento de la diversidad: los directivos que fracasan son incapaces de crear una red de cooperación y relaciones provechosas (p.68).

4. NECESIDAD DE RENOVAR CON FRECUENCIA LA ACTITUD.

Todo el mundo, empleados, estudiantes amas de casa, retirados, necesita ocasionalmente alguna forma de renovación o ajuste de actitud. No hay escape.

La renovación significa restaurar o refrescar su punto de vista; rejuvenecer su enfoque; volver a establecer una manera positiva y/o reparar los años o desgastes o a su actitud.

A menudo se utiliza los fines de semana y vacaciones como “momentos de recuperación” para realizar ajustes de actitud. Son necesario para combatir lo siguiente:

1. **Impacto de olas externas.** Al igual que un sismógrafo registra la intensidad y duración de un terremoto, su actitud refleja las conmociones ocasionadas por los cambios financieros. No hay manera de aislarnos totalmente de estas olas externas.
2. **Problemas de autoimagen.** A menudo criticamos nuestra apariencia externa. Tal vez, hemos subido algunos kilos o no estamos tan bien arreglados y vestidos como en el pasado. Esto crea una autoimagen negativa, una especie de lente sucia que nos impide pensar en nosotros mismos de manera positiva. Cuando este sucede, es importante trabajar para una imagen mejor. Los centros de salud, tiendas de ropa y moda, peluquerías y salones belleza, etc., son, en efecto, estaciones para renovar las actitudes.
3. **Tendencia negativa.** Nadie puede explicar por qué sucede, pero a veces incluso cuando el ambiente es tranquilo y usted tiene una buena autoimagen, puede estar en una actitud negativa. Algunos atribuyen a los aspectos negativos de la sociedad

de hoy. La sensación es que debido a que uno está siendo bombardeado con tantos estímulos negativos a través de las noticias, tiende a volverse más negativo por ósmosis.

Sin importar el motivo ya sea el impacto de las olas externas los problemas de autoimagen o las tendencias negativas todo el mundo necesita renovar ocasionalmente su actitud.

La renovación de la actitud, en un primer nivel, es un proceso diario, Para algunas personas, unos cuantos momentos de meditación son la respuesta. Otros que sienten que se están encaminando hacia un mal comienzo del día han aprendido a llamar a algún amigo, a la mitad de la mañana para que los “anime”. Otros usan la música o la comedia como parte de su rutina diaria.

5. ¿QUÉ ES UNA ACTITUD POSITIVA?

Superficialmente, la actitud es la manera en que usted comunica su estado de ánimo a los demás. Cuando es optimista y anticipa los encuentros con éxito, transmite una actitud, transmite una actitud positiva y por lo general la gente responde en forma favorable. Cuando es pesimista y espera lo peor, a menudo su actitud es negativa; y la gente tiende a evitarlo. Dentro de su cabeza, que es donde todo empieza, la actitud es un panorama mental. Es la manera en que se ven las cosas desde su mente.

Piense en una actitud como en su forma de ver el mundo externo. Al igual que cuando una cámara, puede concentrarse en enfocar lo que le llame la atención. Puede ver las cosas como oportunidades o como fracasos; un día frío de invierno es bellísimo o es horrible, una junta de sección/área es interesante o aburrida. La percepción, ese complicado proceso de ver e interpretar su ambiente, es un fenómeno mental. Está en sus manos concentrarse en los aspectos que seleccione de ambiente y hacer caso omiso de los otros. Sencillamente, tome el panorama de la vida que desee.

Hacer hincapié en lo positivo y diluir lo negativo es como usar una lupa. Puede colocar la lupa sobre las buenas noticias y sentirse mejor, o puede colocar la lupa sobre las malas noticias y sentirse infeliz. Manifiar las situaciones puede convertirse en un hábito. Si se concentra continuamente en las situaciones difíciles, el resultado será una distorsión exagerada de los problemas. Sería mejor imaginarse que tiene unos binoculares. Use el lado con aumento para ver las cosas positivas e inviértalo cada

vez que encuentre elementos negativos para hacerlos parecer más pequeños. Una vez que pueda alterar sus imágenes para resaltar lo positivo, se encontrará en el camino correcto.

6. EL DESAFÍO DE CONSERVAR UNA ACTITUD POSITIVA

La actitud nunca es estática. Es un continuo proceso dinámico, sensible y perceptual. Si no está constantemente preparado, los factores negativos se pueden introducir en su perspectiva. Esto hará que dedique “tiempo mental” a las dificultades en vez de a la oportunidades.

Si los factores negativos permanecen el tiempo suficiente, se reflejarán en su disposición. Lo positivo sigue ahí, pero ha sido oscurecido por lo negativo.

En un desafío empujar los factores negativos al perímetro externo de su pensamiento. Los que aprenden este “truco” lo reflejarán, y los demás lo notarán.

Por supuesto, nadie puede permanecer positivo todo el tiempo. El optimismo excesivo al igual que Polina en las novelas de Eleanor Porter no es realista. Los amigos y socios probablemente lo percibirán como algo plástico. Después de todo, una actitud positiva no es un acto; debe ser natural. A veces, cuando las cosas realmente se dificultan, es imposible, o hasta poco conveniente, tener una actitud positiva. La perspectiva de “lo superaremos” es la determinación que se origina más en la justa indignación que en una actitud positiva.

Cuando las cosas van bien, la actitud positiva se refuerza y es fácil mantener. Sin embargo, el hecho de ser humanos nos asegura que siempre sucederá algo que ponga a prueba nuestro panorama mental positivo. Siempre hay en la vida una persona o una situación que pasarán por encima de su actitud y desafiarán su capacidad para defenderse.

7. SE CONSERVA UNA ACTITUD POSITIVA AL REGALARLA.

Cuando se sienta usted frustrado por la conducta de otras personas, tal vez se sienta tentado a “decirle las cosas claramente”. Esto es comprensible. Sin embargo, es una

mejor política "mostrarles su actitud positiva claramente". Cuando usted hace eso, le permite a los demás que cambien su actitud para usted.

Ejemplo 1:

Patricia le pidió a Virginia que se reunieran para comer porque necesitaba que la animaran. Virginia no tenía ganas para hacerlo, pero aceptó y realizó un esfuerzo especial para mantenerse alegre. Al terminar el almuerzo, Virginia no sólo había animado a Patricia, sino que ella misma se sintió mejor. Ambas partes salieron beneficiadas.

Ejemplo 2:

El Sr. Godínez es un gerente de oficina sobresaliente. También es muy bromista. Todos los días crea un clima de distensión que permite equilibrar las presiones de trabajo. Al compartir su buen humor es recomenzado por un personal dedicado que se esfuerza por mejorar su productividad porque aprecia el agradable ambiente de trabajo.

Cuando usted le da una parte de su actitud positiva a los demás crea una relación simbiótica. La persona que recibe se siente mejor, pero usted también. Resulta interesante, aunque cierto constatar que se conserva la actitud positiva al regalarla.

8. ¿Y TÚ, CÓMO QUIERES SER?

Ahora que usted comprende la trascendencia de generar y mantener actitudes constructivas en su vida, imagine detalladamente cómo piensa que cultivará actitudes de éxito a lo largo de su día, de su vida diaria en su trabajo, en su casa. Imagine nuevas formas de reaccionar ante los retos cotidianos que experimenta día a día, en sus relaciones sociales, laborales, familiares. ¿Cómo piensa abordar ahora las oportunidades y los obstáculos naturales del devenir? Tómese un tiempo para crear una nueva realidad en su vida:

9. Bibliografía:

- Chapman, Elwood. ACTITUD Y TRABAJO. Editorial Trillas. Mexico, 1994.
- Crisp Publications. DOCE PASOS HACIA LA AUTOSUPERACION. Grupo Editorial Iberoamericana, S. A. de C. V. México, D. F. 1991.
- Dilts, Robert. CREACION DE MODELOS CON PNL. Urano. Barcelona 1999.
- Goleman, Daniel. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. Javier Vergara Edit. México, 2000.
- Goleman, Daniel. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA PRÁCTICA. Javier Vergara Edit. México 2001.
- Hicks, Robert. Bone, Diane. GRUPOS DE TRABAJO AUTODIRIGIDOS. Grupo Editorial Iberoamericana, S.A. de C. V. México, 1998.
- León, Carlos de. ATRÉVETE A SER LIBRE. EDAMEX. México, 1999.
- LOS PORQUÉS DE LA MENTE HUMANA. READER'S DIGEST. MEXICO, 1991.
- Robbins, Stephen. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Prentice Hall. México, 1999.
- Rodríguez Estrada, Mauro. COMUNICACIÓN Y SUPERACION PERSONAL. Manual Moderno. 2ª. Ed. México, 1988.

ANEXO - EJERCICIOS

Lectura Comentada 1

MI ACTITUD

Cuanto más vivo, más cuenta me doy del impacto que mi actitud tiene sobre mi vida.

Mi actitud, para mí, es más importante que los hechos. Es más importante que el pasado, que la educación, que el dinero que las circunstancias, que los fracasos, que el éxito, que lo que otras personas piensan, digan o hagan.

Es más importante que las apariencias, los dones o la destreza. Levantará o hará fracasar a una empresa..., una iglesia..., un hogar. Lo admirable es que día a día es nuestra elección la actitud que asumiremos en respuesta a toda situación. No podemos cambiar nuestro pasado..., no podemos cambiar el hecho de que la gente actúe en determinado modo. No podemos cambiar lo inevitable. Lo único que podemos hacer es tocar la única cuerda que tenemos, y esa es nuestra actitud.

Estoy convencido de que la vida está constituida en un 10% de lo que me ocurre y el 90% de cómo reacciono ante ello. Y así es también contigo.

En todo momento somos responsables por nuestra actitud. En efecto nuestra manera de ser depende enteramente de nuestra actitud.

Charles Swindoll

Lectura Comentada 2

Actitudes útiles en el camino.

Dr. Carlos de León. "Atrévete a ser libre", pp. 31-32.

Cuando uno decide enfrentar el gran reto que significa el tomar la responsabilidad de la propia vida y dedicar energía al autodesarrollo, es conveniente desarrollar actitudes adecuadas para facilitar el proceso y procurar erradicar aquellas que lo van a dificultar.

La actitud que tú tengas hacia algo, va a darle una dirección a tu relación con ese algo.

Esto significa que tu actitud es el timón de tu vida.

Si tu actitud está en contra de ti, es obvio que tú estás en contra de tu vida.

Si tu actitud está en contra de los demás, tendrás un choque constante con la gente, gastarás toda tu energía en chismes críticas juicios, envidias, presunciones, etc., y no tendrás suficiente energía para crecer o ni siquiera para ver por dónde vas.

Lo que llamamos actitud es una manifestación de algo más profundo de tu propio Ser.

La actitud es la fuerza o energía que imprimes para hacer realidad lo que has decidido hacer de tu vida.

Esto quiere decir que tus actitudes están íntimamente ligadas con lo que llamamos libre albedrío y voluntad.

Te des cuenta o no, tú estás eligiendo en cada momento el rumbo de tus vivencias, y después de elegirlo, imprimes una energía para lograrlo, es decir, pones tu intención en eso, esto va a dar como resultado una actitud ante algo o alguien.

El que no te des cuenta de esto, sólo implica que tu mente inconsciente cubra más de lo que te imaginas.

Ahora imagina qué pasaría si pudieras hacer consciente este proceso de elección y por ende la capacidad de controlarlo, podrías dirigir tu vida hacia donde quisieras, podrías elegir tus actitudes y dar a tus experiencias el sabor de tu preferencia.

Es conveniente que te hagas consciente de cuáles son tus actitudes reales ante todos los distintos aspectos de tu vida; cuando decidas cambiar alguna, debes recoger tu energía, centrarte y poner toda tu intención en cambiar una actitud específica, creyendo firmemente que la has cambiado, de ahí en adelante sólo obsérvate a ti mismo constantemente en tu vida cotidiana, evitando que surja la actitud pasada a través de

“ACTITUDES DE ÉXITO”

imprimir tu nueva intención en el mismo instante en que te des cuenta de que la actitud pasada está presentándose.

Al principio las actitudes pasadas tienden a aparecer por la fuerza del hábito, pero si perseveras con tu nueva intención, cada vez te será más y más fácil cambiar tus actitudes y tu vida.

ESCALA DE VALORACIÓN DE SU ACTITUD

Valore su actitud actual, para ello lea cada frase y después escriba a la derecha de la oración un número del 1 al 10, en donde crea encontrarse, de la siguiente manera: Si escoge el 10 su actitud no podría ser mejor en esa área; en cambio si señala el 1 quiere decir que no podría ser peor. ¡Sea honesto!

1- Calificación más baja 10 calificación más alta.

1. Mi jefe calificaría mi actitud actual con un:
2. Mis compañeros de trabajo y familia calificarían mi actitud con un
3. En forma realista yo califico mi actitud con un
4. Al relacionarme con los demás, considero que mi eficacia la califico con un:
5. Mi nivel actual de creatividad es de:
6. Si hubiera una medida para calcular mi sentido del humor sería de:
7. Mi paciencia y sensibilidad que muestro hacia los demás merece calificarse con un:
8. En mi relación con asuntos sin importancia merezco un:
9. Con base en los cumplidos recibidos recientemente merezco un:
10. Durante las últimas 3 semanas, el entusiasmo que imprimo a mi trabajo y la vida en general es de:

Obtenga su puntuación total y observe los resultados a continuación.

Una calificación de 90 o más indica que su actitud es “equilibrada” y no es necesario que realice un gran cambio; entre 70 y 90 indica que requiere mejorar sus actitudes en cambios menores; entre 50 y 70 sugiere que requiere cambios mayores; y si se calificó por debajo de 50, requiere un cambio de actitud total y general.

ESTUDIO DE CASO 2**¿POR QUÉ ESTÁ EQUIVOCADA LA ACTITUD DE PEDRO?**

Pedro es un secretario bastante hábil; siempre termina pronto sus actividades y la calidad de su trabajo está entre las mejores de su departamento. El trabajo de Pedro requiere de una gran interacción con los demás y él es impaciente y grosero con aquellos que no hacen el trabajo igual de bien que él, ante lo cual él no se reserva su opinión. Su jefe está pensando en cambiarlo de puesto porque su actitud ha hecho que varios de sus compañeros de trabajo hayan pedido que los transfieran a otros departamentos. A pesar de su habilidad para trabajar bien, Pedro es incapaz de relacionarse con los demás.

¿Qué sugerencias le haría usted a Pedro?
