



Resumen de la Lectura Obligatoria 2

Los 7 Hábitos De La Gente Altamente Efectiva

STEPHEN R. COVEY





1. Introducción general

¿Por qué este libro para el liderazgo comunitario?

El liderazgo comunitario enfrenta hoy desafíos complejos: desconfianza social, fragmentación del tejido comunitario, dependencia de soluciones externas, desgaste de liderazgos locales y una creciente distancia entre instituciones y ciudadanía. En este contexto, la formación de líderes no puede limitarse al aprendizaje de técnicas de gestión o herramientas organizativas; requiere una **transformación más profunda**, centrada en la persona, el carácter y los principios que orientan la acción colectiva.

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, de Stephen R. Covey, se ha convertido en una de las obras más influyentes sobre liderazgo y desarrollo humano precisamente porque **no ofrece recetas rápidas**, sino un **marco ético y formativo** que permite construir liderazgo sostenible en el tiempo. Covey sostiene que la efectividad verdadera no consiste únicamente en “hacer más cosas” o “hacerlas mejor”, sino en **hacer lo correcto**, desde una base de valores sólidos.

Este enfoque es particularmente relevante para el liderazgo comunitario, donde los resultados no se miden solo en indicadores inmediatos, sino en **confianza social, participación, cohesión y sentido de pertenencia**. La propuesta de Covey permite entender el liderazgo como un proceso de crecimiento personal que se proyecta hacia la transformación de las relaciones y, finalmente, de las organizaciones y comunidades.

2. La crisis del liderazgo moderno

De la ética del carácter a la ética de la personalidad

Uno de los planteamientos centrales del libro es que, a lo largo del siglo XX, se produjo un cambio profundo en la manera de entender el éxito y el liderazgo. Covey identifica un tránsito desde lo que denomina la **ética del carácter** hacia la **ética de la personalidad**.

La ética del carácter —predominante en los siglos anteriores— ponía énfasis en valores como:

- Integridad
- Responsabilidad
- Humildad
- Servicio
- Coherencia entre pensamiento y acción

En cambio, la ética de la personalidad, más reciente, se centra en:

- Técnicas de influencia
- Imagen personal
- Comunicación persuasiva
- Habilidades sociales superficiales





Covey advierte que este cambio ha generado líderes aparentemente exitosos en el corto plazo, pero **frágiles en el largo plazo**, incapaces de sostener relaciones de confianza o procesos de transformación duraderos.

“La ética de la personalidad enseña técnicas rápidas para obtener resultados inmediatos, pero ignora las raíces profundas del carácter que hacen posible la efectividad a largo plazo.”
— Stephen R. Covey

En el ámbito comunitario, esta crisis se manifiesta cuando los liderazgos dependen exclusivamente del carisma individual, del control o del protagonismo personal, y no logran formar equipos, relevar liderazgos ni consolidar procesos colectivos.

3. Paradigmas: cómo vemos determina cómo actuamos

Covey introduce el concepto de **paradigma** para explicar por qué muchas personas y organizaciones, aun con buenas intenciones, fracasan en sus esfuerzos de cambio. Un paradigma es un **mapa mental**, una forma de interpretar la realidad. No vemos el mundo como es, sino como somos.

Cambiar conductas sin cambiar paradigmas produce transformaciones superficiales. Por ello, Covey afirma que **los verdaderos cambios comienzan en el interior**, en la manera en que interpretamos:

- El poder
- La autoridad
- El conflicto
- La responsabilidad
- El éxito
-

“Si queremos hacer cambios pequeños, trabajemos sobre conductas; si queremos cambios significativos y duraderos, trabajemos sobre nuestros paradigmas.”

En el liderazgo comunitario, un cambio de paradigma clave consiste en dejar de ver:

- A la comunidad como problema → para verla como potencial
- A los ciudadanos como beneficiarios → para verlos como protagonistas
- Al liderazgo como control → para entenderlo como servicio

Este cambio de mirada es el punto de partida de los siete hábitos.

4. Liderazgo y administración: una distinción clave

Uno de los aportes más citados de Covey es su distinción entre **liderazgo** y **administración**. Ambos son necesarios, pero no son lo mismo.

- **Administrar** es hacer las cosas bien.
- **Liderar** es asegurarse de que las cosas correctas estén siendo hechas.

Covey resume esta idea con una metáfora contundente:

“Una administración eficiente sin liderazgo efectivo es como alinear las sillas en la cubierta del Titanic.”





En muchos proyectos comunitarios se observa una alta carga administrativa —reuniones, informes, actividades— sin una reflexión profunda sobre **el rumbo**, el **sentido** y el **impacto real** de las acciones. El diplomado retoma esta distinción para formar líderes capaces de:

- Definir dirección antes que procedimientos
- Clarificar propósitos antes que actividades
- Priorizar impacto social antes que visibilidad

5. El modelo de efectividad

Producción (P) y Capacidad de Producción (CP)

Covey introduce el principio del **equilibrio entre Producción (P) y Capacidad de Producción (CP)**, inspirado en la fábula de la gallina de los huevos de oro. La producción son los resultados; la capacidad de producción es aquello que permite seguir generando resultados en el tiempo.

“La efectividad se basa en el equilibrio entre lo que se produce y la capacidad para producir.”

En liderazgo comunitario, este principio es crucial. Cuando se exige demasiado a las personas sin cuidar:

- La motivación
- La formación
- Las relaciones
- El bienestar emocional

los proyectos pueden mostrar resultados iniciales, pero terminan agotándose.

El enfoque de Covey invita a pensar el liderazgo como un proceso que **cuida a las personas mientras construye resultados**, no como un sacrificio permanente del capital humano.

6. De la dependencia a la interdependencia

El desarrollo humano como base del liderazgo social

Covey plantea que el desarrollo humano sigue una secuencia natural:

1. **Dependencia**: otros resuelven por mí.
2. **Independencia**: yo me hago responsable.
3. **Interdependencia**: juntos logramos más.

Los **tres primeros hábitos** construyen la independencia personal (victoria privada). Los **hábitos 4, 5 y 6** permiten la interdependencia efectiva (victoria pública).

El **séptimo hábito** sostiene todo el proceso.

Este enfoque es fundamental para el diplomado, que busca formar líderes capaces de:

- Superar la dependencia institucional
- Fortalecer liderazgos personales sólidos





- Construir procesos colectivos sostenibles

Hasta aquí se establecen las **bases conceptuales y éticas** del modelo de Covey. Antes de estudiar cada hábito, resulta indispensable comprender que:

- El liderazgo auténtico nace del carácter
- La transformación social comienza en la persona
- La efectividad es un proceso integral y sostenible

7. Hábito 1: Ser proactivo

La base del liderazgo personal y comunitario

Covey afirma con claridad que el primer hábito es el más importante, porque **contiene el principio del que dependen todos los demás**. Ser proactivo significa asumir la responsabilidad de la propia vida y reconocer que, como seres humanos, tenemos la capacidad de elegir nuestra respuesta ante cualquier circunstancia.

“Entre el estímulo y la respuesta, el ser humano tiene la libertad de elegir. En esa libertad se encuentran nuestro crecimiento y nuestra felicidad.”

— Stephen R. Covey

7.1 Proactividad vs. reactividad

Covey distingue entre personas **proactivas** y **reactivas**:

- Las personas reactivas:
 - Culpan a las circunstancias, a otras personas o al sistema.
 - Actúan movidas por emociones momentáneas.
 - Esperan que otros resuelvan los problemas.
- Las personas proactivas:
 - Reconocen su responsabilidad personal.
 - Actúan desde valores.
 - Se enfocan en lo que pueden influir.

En contextos comunitarios, la reactividad suele manifestarse en frases como:

- “La autoridad no apoya.”
- “La gente no participa.”
- “Siempre ha sido así.”

La proactividad, en cambio, abre preguntas distintas:

- ¿Qué sí está en nuestras manos?
- ¿Cómo podemos organizar una respuesta colectiva?
- ¿Qué primer paso podemos dar?



7.2 El círculo de preocupación y el círculo de influencia

Covey introduce una herramienta conceptual clave: la distinción entre el **círculo de preocupación** y el **círculo de influencia**.

- El círculo de preocupación incluye todo aquello que nos inquieta, pero que no controlamos directamente.
- El círculo de influencia abarca las acciones, actitudes y decisiones sobre las que sí tenemos control.

Las personas proactivas **amplían su círculo de influencia** al actuar consistentemente desde valores, mientras que las reactivas lo reducen al enfocarse solo en quejas y justificaciones.

“Las personas proactivas centran sus esfuerzos en el círculo de influencia. Trabajan sobre las cosas que pueden hacer algo al respecto.”

En el liderazgo comunitario, esta distinción permite pasar:

- De la queja → a la organización.
- De la pasividad → a la acción colectiva.
- De la dependencia → a la corresponsabilidad ciudadana.

7.3 Lenguaje y responsabilidad

Covey subraya que el lenguaje revela el nivel de proactividad. Expresiones como:

- “No puedo”
- “Tengo que”
- “Si tan solo...”

reflejan una mentalidad reactiva. En contraste, el lenguaje proactivo se expresa en:

- “Elijo”
- “Decido”
- “Buscaré una alternativa”

Este cambio lingüístico no es superficial; refleja un **cambio profundo de conciencia**. Para líderes comunitarios, asumir este lenguaje implica **modelar responsabilidad**, incluso en contextos adversos.

7.4 Proactividad y ética del liderazgo comunitario

Ser proactivo no significa actuar de manera individualista ni autoritaria. Covey aclara que la proactividad auténtica se basa en **principios éticos**, no en impulsos personales.

“La proactividad se basa en valores, no en sentimientos.”

En el trabajo comunitario, esto implica:

- Actuar con integridad.
- No justificar prácticas clientelares o excluyentes.
- Mantener coherencia entre discurso y acción.



7.5 Ejemplo del Hábito 1 en el contexto del diplomado

Un participante identifica que en su colonia existe desorganización vecinal. En lugar de esperar apoyo externo, decide convocar a una primera reunión comunitaria, utilizando lo aprendido en el diplomado para escuchar, organizar y plantear un proyecto colectivo. Este acto inicial amplía su círculo de influencia y activa un proceso de liderazgo comunitario.

8. Hábito 2: Empezar con un fin en mente

Liderazgo personal, visión y sentido comunitario

El segundo hábito se relaciona directamente con el **liderazgo personal**. Covey afirma que todas las cosas se crean dos veces: primero en la mente y luego en la realidad.

“Si no comenzamos con un fin en mente, nunca sabremos si realmente hemos tenido éxito.”

Este hábito invita a definir con claridad **qué tipo de persona queremos ser y qué impacto queremos generar**.

8.1 El liderazgo comienza con la visión

Para Covey, liderar es **definir dirección antes que administrar actividades**. Muchas personas están muy ocupadas, pero no necesariamente avanzan hacia un objetivo significativo.

Empezar con un fin en mente implica:

- Clarificar valores personales.
- Definir una visión de vida.
- Alinear decisiones cotidianas con esa visión.

En el liderazgo comunitario, este hábito se traduce en la necesidad de **definir con claridad el cambio social que se busca**, antes de diseñar proyectos o actividades.

8.2 La misión personal y colectiva

Covey propone la elaboración de un **enunciado de misión personal**, entendido como una brújula interna que guía decisiones y prioridades.

“La misión es la expresión más profunda de lo que somos y de lo que queremos llegar a ser.”

En el contexto del diplomado, este principio se amplía hacia la **misión colectiva**:

- ¿Qué tipo de comunidad queremos construir?
- ¿Qué valores deben guiar nuestros proyectos?
- ¿Qué impacto buscamos a largo plazo?



8.3 Liderazgo basado en principios

Covey enfatiza que el liderazgo auténtico no depende de cargos formales, sino de la **coherencia entre valores y acciones**. Una persona puede ejercer liderazgo desde cualquier posición cuando actúa con claridad de propósito.

“El liderazgo es una elección, no una posición.”

Este enfoque es clave para el diplomado, que busca formar líderes comunitarios más allá de estructuras formales de poder.

8.4 El rol de la imaginación y la conciencia

El segundo hábito se apoya en dos capacidades humanas fundamentales:

- **Imaginación:** para visualizar futuros posibles.
- **Conciencia moral:** para distinguir lo correcto de lo conveniente.

Estas capacidades permiten a los líderes comunitarios **pensar más allá de la inmediatez** y diseñar proyectos con impacto duradero.

8.5 Ejemplo del Hábito 2 en el contexto del diplomado

Un equipo de participantes define su proyecto comunitario no solo como una serie de actividades, sino como un proceso orientado a fortalecer la participación ciudadana en su colonia. Antes de planear acciones, acuerdan una visión compartida y valores comunes, lo que da coherencia y sentido a todo el proyecto.

Los dos primeros hábitos establecen la base del liderazgo efectivo:

- **Ser proactivo** desarrolla la responsabilidad personal.
- **Empezar con un fin en mente** aporta dirección y sentido.

Sin estos hábitos, cualquier intento de liderazgo comunitario corre el riesgo de ser reactivo, improvisado o dependiente de factores externos. Con ellos, se construye una base sólida para avanzar hacia la acción estratégica y la cooperación social.

9. Hábito 3: Poner primero lo primero

Administración personal y acción comunitaria estratégica

El tercer hábito constituye el puente entre la **visión** (hábito 2) y la **acción concreta**. Covey lo define como el hábito de la **administración personal**, es decir, la capacidad de organizar la vida cotidiana en función de prioridades y no de presiones externas.

“Poner primero lo primero es organizar y ejecutar las prioridades más importantes de nuestra vida.”

— Stephen R. Covey

9.1 De la visión a la acción

Muchos líderes poseen ideales claros, pero fracasan al momento de convertirlos en acciones consistentes. Covey sostiene que, sin disciplina personal, la visión queda en el terreno de las buenas intenciones.





Este hábito exige coherencia entre:

- Valores
- Metas
- Uso del tiempo
- Energía personal

En el liderazgo comunitario, esto significa pasar de la **retórica** a la **organización estratégica** del trabajo social.

9.2 El Cuadrante del Tiempo

Uno de los aportes más conocidos de Covey es el **modelo del Cuadrante del Tiempo**, que clasifica las actividades según dos criterios: urgencia e importancia.

- **Cuadrante I:** Urgente e importante (crisis).
- **Cuadrante II:** Importante pero no urgente (planeación, prevención, relaciones).
- **Cuadrante III:** Urgente pero no importante (interrupciones).
- **Cuadrante IV:** Ni urgente ni importante (distracciones).

Covey afirma que las personas altamente efectivas **operan principalmente en el Cuadrante II**.

“Las cosas importantes rara vez son urgentes, y las cosas urgentes rara vez son importantes.”

9.3 El Cuadrante II y el liderazgo comunitario

El trabajo comunitario suele estar dominado por el Cuadrante I: problemas urgentes, conflictos inmediatos, demandas externas. Sin embargo, el verdadero impacto social se construye en el Cuadrante II, a través de:

- Formación de líderes
- Construcción de confianza
- Planeación estratégica
- Prevención de conflictos
- Fortalecimiento organizativo

Este hábito invita a los líderes comunitarios a **invertir tiempo en procesos invisibles pero fundamentales**, aunque no generen resultados inmediatos.

9.4 Disciplina, delegación y confianza

Poner primero lo primero también implica aprender a **delegar efectivamente**. Covey distingue entre delegar tareas y delegar responsabilidades.

“La delegación efectiva es el indicador más claro de la administración efectiva.”

En el contexto comunitario, delegar responsabilidades fortalece la participación y evita la concentración del poder en una sola persona.

9.5 Ejemplo del Hábito 3 en el diplomado





Un equipo prioriza reuniones de diagnóstico comunitario y formación interna antes de organizar eventos públicos. Aunque estas actividades no son visibles de inmediato, fortalecen la base del proyecto y previenen conflictos futuros.

10. Hábito 4: Pensar en ganar/ganar

Ética del beneficio mutuo y construcción del bien común

Con el cuarto hábito comienza la **victoria pública**, es decir, el paso hacia relaciones efectivas basadas en la interdependencia. Covey sostiene que el éxito individual carece de sentido si se logra a costa de los demás.

“Ganar/ganar no es una técnica; es una filosofía total de las interacciones humanas.”

10.1 Mentalidad de abundancia vs. mentalidad de escasez

Covey distingue entre:

- **Mentalidad de escasez:** la creencia de que los recursos son limitados y alguien debe perder para que otro gane.
- **Mentalidad de abundancia:** la convicción de que existen suficientes oportunidades para todos.

En contextos comunitarios, la mentalidad de escasez genera conflictos, fragmentación y competencia interna. La mentalidad de abundancia fomenta cooperación y alianzas.

10.2 Seis paradigmas de interacción

Covey describe seis formas de relacionarse:

1. Ganar/Ganar
2. Ganar/Perder
3. Perder/Ganar
4. Perder/Perder
5. Ganar
6. Ganar/Ganar o no hay trato

El liderazgo comunitario efectivo se construye desde el paradigma **ganar/ganar o no hay trato**, que prioriza la dignidad y el respeto mutuo.

10.3 Ganar/Ganar y liderazgo ético

Pensar ganar/ganar no significa evitar el conflicto, sino **abordarlo desde la equidad y el bien común**. Covey enfatiza que este hábito requiere carácter, madurez emocional y compromiso con principios.

“Ganar/ganar se basa en el carácter, no en la personalidad.”

10.4 Aplicación en alianzas comunitarias

En proyectos comunitarios, este hábito se traduce en:

- Diseñar proyectos que beneficien a todos los actores.
- Evitar relaciones clientelares.





- Construir acuerdos claros y justos con instituciones.

10.5 Ejemplo del Hábito 4 en el diplomado

Un proyecto comunitario se diseña de manera que la comunidad obtenga beneficios reales, mientras que la institución aliada fortalece su legitimidad social. Ambas partes ganan y se establece una relación de largo plazo.

Los hábitos 3 y 4 permiten traducir el liderazgo personal en **acción estratégica y relaciones éticas**. Sin administración personal y sin una mentalidad de beneficio mutuo, el liderazgo comunitario pierde efectividad y legitimidad.

11. Hábito 5: Procurar primero comprender y después ser comprendido

La comunicación como fundamento del liderazgo social

Stephen R. Covey afirma que la mayoría de los problemas en las relaciones humanas no se originan en la mala intención, sino en la **incapacidad de comprender verdaderamente al otro**. El quinto hábito se sitúa en el centro de la victoria pública, porque sin comprensión no puede existir cooperación auténtica.

“Si yo tuviera que resumir en una sola frase el principio más importante que he aprendido en el campo de las relaciones humanas, diría: procure primero comprender, y después ser comprendido.”
— Stephen R. Covey

11.1 Los niveles de la escucha

Covey identifica distintos niveles de escucha, que van desde los más superficiales hasta los más profundos:

1. **Escucha ignorante:** no se presta atención real.
2. **Escucha fingida:** se aparenta escuchar.
3. **Escucha selectiva:** se escucha solo lo que interesa.
4. **Escucha atenta:** se presta atención, pero desde el propio marco.
5. **Escucha empática:** se comprende desde el marco de referencia del otro.

La **escucha empática** es la base del liderazgo comunitario, porque permite comprender necesidades, miedos, aspiraciones y conflictos desde la experiencia real de las personas.

11.2 Comprender no es estar de acuerdo

Covey aclara que comprender no significa justificar ni aceptar todas las posturas, sino **entenderlas profundamente** antes de emitir juicios o proponer soluciones.

“La esencia de la comunicación empática es escuchar con la intención de comprender, no de responder.”

En contextos comunitarios, este principio es fundamental para evitar intervenciones impositivas y para construir procesos participativos reales.



11.3 La cuenta bancaria emocional

Un concepto central asociado a este hábito es el de la **cuenta bancaria emocional**, que representa el nivel de confianza existente en una relación. Cada interacción puede ser:

- Un **depósito** (respeto, escucha, coherencia).
- Un **retiro** (crítica, imposición, incongruencia).

El liderazgo comunitario sostenible se construye a través de **depósitos constantes de confianza**, especialmente en contextos donde existe desconfianza histórica hacia instituciones o liderazgos.

11.4 Comunicación y participación ciudadana

En procesos comunitarios, la falta de escucha suele generar:

- Resistencia social.
- Conflictos internos.
- Deslegitimación del liderazgo.

El quinto hábito permite pasar de la comunicación vertical a la **comunicación horizontal**, donde las personas se sienten reconocidas como sujetos con voz propia.

11.5 Ejemplo del Hábito 5 en el diplomado

Antes de diseñar una intervención comunitaria, un equipo del diplomado realiza entrevistas y diálogos abiertos con vecinos para comprender sus necesidades reales. A partir de esta escucha, el proyecto se redefine para responder a las prioridades expresadas por la comunidad.

12. Hábito 6: Sinergizar

Diversidad, cooperación e innovación comunitaria

El sexto hábito representa el punto culminante de la victoria pública. Sinergizar significa **crear soluciones superiores** a partir de la integración de diferencias. No se trata de compromisos mínimos, sino de resultados nuevos y mejores.

“La sinergia es el resultado de valorar, respetar y aprovechar las diferencias.”
— Stephen R. Covey

12.1 La diversidad como fortaleza

Covey sostiene que la diversidad —de experiencias, ideas, culturas y capacidades— no es un obstáculo, sino una fuente de riqueza. Sin embargo, solo se convierte en fortaleza cuando existe:

- Respeto mutuo.
- Comunicación empática.
- Compromiso con el bien común.

En liderazgo comunitario, la diversidad es una realidad permanente: edades, géneros, trayectorias, intereses. La sinergia permite transformar esta diversidad en **capital social**.

12.2 Del conflicto a la creatividad





Covey redefine el conflicto como una oportunidad para la innovación. Cuando se manejan adecuadamente las diferencias, emergen soluciones que ningún individuo podría haber generado por sí solo.

“Cuando dos personas con ideas opuestas buscan sinceramente una tercera alternativa mejor, se produce la sinergia.”

Este enfoque resulta clave para contextos comunitarios donde existen tensiones históricas o intereses diversos.

12.3 Condiciones para la sinergia

La sinergia no surge espontáneamente. Requiere:

- Alta confianza (hábito 5).
- Mentalidad ganar/ganar (hábito 4).
- Claridad de propósito (hábito 2).

Por ello, los hábitos se refuerzan mutuamente y deben entenderse como un sistema integrado.

12.4 Sinergia y trabajo en equipo comunitario

En el diplomado, la sinergia se refleja en el trabajo de equipos conformados por personas de distintas colonias y perfiles. Cuando se aprovechan estas diferencias, los proyectos se enriquecen y adquieren mayor impacto social.

12.5 Ejemplo del Hábito 6 en el diplomado

Un equipo integra a jóvenes, líderes vecinales y profesionistas. Las distintas perspectivas generan inicialmente desacuerdos, pero mediante diálogo y respeto se construye una propuesta comunitaria innovadora que responde mejor a las necesidades del territorio.

Los hábitos 5 y 6 consolidan el liderazgo comunitario como un **proceso relacional**, basado en la escucha, la confianza y la cooperación. Sin comunicación empática y sin sinergia, los proyectos comunitarios carecen de legitimidad y sostenibilidad.

13. Hábito 7: Afilar la sierra

Renovación personal y sostenibilidad del liderazgo comunitario

El séptimo hábito es el hábito de la **renovación continua**. Covey lo presenta no como un complemento opcional, sino como el elemento que **hace posible la permanencia de todos los demás hábitos**. Sin renovación, incluso los líderes más comprometidos terminan agotados, frustrados o desconectados de su propósito.

“Afilar la sierra es preservar y aumentar el mayor activo que tenemos: nosotros mismos.”
— Stephen R. Covey





Este hábito resulta especialmente relevante para el liderazgo comunitario, donde el desgaste emocional, la sobrecarga de responsabilidades y la frustración ante procesos lentos o conflictivos son frecuentes.

13.1 El equilibrio P/CP aplicado al liderazgo social

Covey retoma aquí el principio del **equilibrio entre Producción (P) y Capacidad de Producción (CP)**. En términos comunitarios, la producción son los proyectos, actividades y resultados visibles; la capacidad de producción son las personas, las relaciones y la energía que sostienen esos resultados. Cuando los liderazgos comunitarios se enfocan únicamente en la acción y descuidan la renovación, se produce:

- Desgaste emocional
- Conflictos internos
- Pérdida de sentido
- Abandono de procesos

Afilarse la sierra significa **invertir conscientemente en la capacidad humana y colectiva** que permite sostener el trabajo social en el tiempo.

13.2 Las cuatro dimensiones de la renovación

Covey identifica cuatro dimensiones interdependientes en las que debe darse la renovación:

a) Dimensión física

Incluye el cuidado del cuerpo, la salud y la energía vital. Para líderes comunitarios, esto implica reconocer que el autocuidado **no es egoísmo**, sino una responsabilidad ética con la comunidad.

b) Dimensión mental

Se refiere al aprendizaje continuo, la reflexión y el desarrollo de habilidades. El diplomado mismo es una expresión de esta dimensión, al fortalecer la capacidad analítica y estratégica de los participantes.

c) Dimensión social/emocional

Está vinculada con las relaciones, la confianza y la colaboración. La práctica constante de los hábitos 4, 5 y 6 fortalece esta dimensión.

d) Dimensión espiritual

No necesariamente religiosa, sino relacionada con el sentido, los valores y el propósito. Covey sostiene que sin esta dimensión, el liderazgo pierde profundidad y coherencia.

“La renovación equilibrada en estas cuatro dimensiones crea una espiral ascendente de crecimiento y efectividad.”

13.3 El desgaste del liderazgo comunitario

Covey advierte que muchas personas bien intencionadas abandonan el liderazgo porque nunca aprendieron a **renovarse de manera consciente**. En contextos comunitarios, este desgaste se manifiesta en:

- Liderazgos agotados
- Centralización excesiva de responsabilidades
- Falta de relevo generacional
- Conflictos interpersonales





El séptimo hábito invita a **institucionalizar la renovación**, no dejarla a la improvisación.

13.4 Ejemplo del Hábito 7 en el diplomado

Un equipo del diplomado incorpora espacios periódicos de evaluación, reflexión y autocuidado. Reconocen los logros, ajustan estrategias y cuidan las relaciones internas, lo que les permite sostener el proyecto más allá del diplomado.

14. Integración del modelo de los 7 hábitos

Un sistema, no una lista

Covey insiste en que los siete hábitos no deben entenderse como técnicas aisladas, sino como un **sistema integrado de desarrollo humano**. Cada hábito refuerza a los demás y todos se sostienen mutuamente.

- Los hábitos 1, 2 y 3 construyen la **base del carácter**.
- Los hábitos 4, 5 y 6 hacen posible la **interdependencia efectiva**.
- El hábito 7 asegura la **sostenibilidad del proceso**.

“Los siete hábitos son hábitos de efectividad porque se basan en principios que producen resultados duraderos.”

15. Los 7 hábitos como base del proyecto comunitario

En el contexto del Diplomado Internacional en Liderazgo Comunitario, los siete hábitos se convierten en un **marco ético y operativo** para el diseño y desarrollo de proyectos comunitarios:

- La **proactividad** impulsa la acción ciudadana.
- El **fin en mente** da sentido y dirección.
- La **priorización** permite avanzar estratégicamente.
- El **ganar/ganar** construye alianzas legítimas.
- La **escucha empática** fortalece la participación.
- La **sinergia** genera innovación social.
- La **renovación** sostiene el liderazgo en el tiempo.

Este enfoque permite que los proyectos del diplomado no sean solo ejercicios académicos, sino **procesos reales de transformación social**.

16. Cierre general de la Lectura 1

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva ofrecen mucho más que un modelo de desarrollo personal; propone una **forma de ejercer el liderazgo basada en principios universales**, plenamente aplicable al ámbito comunitario.

Covey nos recuerda que:

- El cambio social comienza en la persona.





- El liderazgo auténtico se basa en el carácter.
- La efectividad verdadera es sostenible, ética y colectiva.

Este texto constituye la **base conceptual del Diplomado**, y será retomado de manera transversal en:

- El manual de proyectos comunitarios
- El trabajo en equipos
- La evaluación del liderazgo personal y colectivo

