

RELACIONES HUMANAS EFECTIVAS

LECCIÓN 2: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LAS RELACIONES EFECTIVAS

“La fuerza misma de una relación reside en que en ella se cuenta con otro punto de vista.”

Stephen Covey



EL DESAFÍO DE RELACIONARSE

Ante el reto de tratar con las personas, muchas desearían solo tener que trabajar con máquinas, materias primas o resolver situaciones relacionadas con el dinero. La realidad es que no existe alternativa: es necesario aprender a convivir, corregir, motivar y negociar con otros.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LAS RELACIONES EFECTIVAS

1. Modificar uno de los factores de una relación, la cambia por completo.

Se puede alterar la calidad, frecuencia y efectividad del vínculo si se modifica la forma de relacionarse, ya que el fruto de una relación es consecuencia de la suma de las actuaciones de los involucrados. Si una persona cambia su modo de actuar (que es el único sobre el que tiene control), la relación se modificará; ni siquiera implica cambiar la manera de ser sino de actuar.

Aplicar este punto requiere **entender que no se tiene el derecho de cambiar la forma de ser de los demás ni la capacidad para lograrlo**. Cada vez que se intenta cambiar a la otra persona, el mensaje que recibe es el desagrado por su manera de ser o comportarse, generando que se cierre y se resista a cambiar. Por ello, en vez de intentar cambiar al otro, **el enfoque de las relaciones debe estar en actuar, responder y comunicarse de la manera adecuada en cada relación y contexto**. De lo contrario sólo habrá frustración y se dañará la relación.

Si en una relación la otra parte incumple constantemente sus compromisos y no asume su responsabilidad por ello, se debe modificar la manera de relacionarse y generar acuerdos, en vez de gritar o discutir. Algunas alternativas prácticas son:

- Después de cada acuerdo enviar a la persona un correo electrónico especificando los puntos del acuerdo e incluyendo que ante la posibilidad de incumplimiento se debe informar de inmediato.
- Decidir no alzar la voz e intentar un método más amigable.
- Delegar el seguimiento a los acuerdos a un subordinado.
- Asegurarse a la hora de hacer los convenios que la otra persona se sienta cómoda con su compromiso, lo cual aumentará las posibilidades de cumplimiento.



2. Las diferencias entre las personas pueden ser una gran ventaja.

Si se quiere potencializar a un equipo de trabajo, se deben validar las diferencias, ello implica romper con creencias que consideran a lo diferente como dañino, un error y una amenaza. Este tipo de pensamiento muchas veces se origina en las tradiciones y tipo de crianza que tienden a separar a las personas según su religión, raza, lugar de formación y nivel social o económico. En el fondo esta actitud encierra ceguera de los márgenes de error o quizás un ego gigantesco. En la naturaleza la suma de distintos produce vida y en la energía el encuentro de los opuestos genera movimiento. Lo mismo ocurre con las relaciones humanas, por ello **es conveniente valorar las diferencias, entender que representan una posibilidad de crecimiento, nuevas alternativas, perspectivas interesantes, mejoras e innovación.** De no hacerlo, lo único que se generará serán conflictos.

SI SE DESEA LOGRAR CAMBIOS EN UNA RELACIÓN, BASTARÁ CON MODIFICAR LA FORMA DE RELACIONARSE Y CONCEBIR A LAS DIFERENCIAS COMO UNA VENTAJA.

