



FranklinCovey  
Organization Services

Stephen R. Covey

Presenta en vivo la magistral Conferencia de Liderazgo  
“DE LA EFECTIVIDAD A LA GRANDEZA”  
Basada en su reciente libro El 8vo. Hábito.

Autor de  
*Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*

**Stephen R.  
Covey**

---

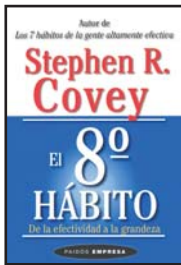
El **8<sup>o</sup>**  
**HÁBITO**

*De la efectividad a la grandeza*

---

PAIDÓS EMPRESA

*Capítulo 1*



## CAPÍTULO 1

### EL DOLOR

**E**scuche las quejas:

*“Estoy atascado en una rutina.”*

*“No tengo vida propia. Estoy quemado extenuado.”*

*“Nadie me valora o aprecia. Mi jefe no tiene la menor idea de todas las cosas que soy capaz de hacer.”*

*“No siento que le hago falta a nadie en particular ni en mi trabajo, ni a mi hijo adolescente o hijos mayores, ni a mis vecinos, ni a mi comunidad, ni a mi esposa excepto cuando hay que pagar las cuentas.”*

*“Me siento frustrado y desanimado.”*

*“No estoy ganando lo suficiente, ni siquiera para cubrir los gastos. Parece que nunca voy a lograr salir a flote.”*

*“Quizás no tengo lo que se necesita para lograr algo en la vida.”*

*“No estoy haciendo la diferencia.”*

*“Me siento vacío por dentro. Mi vida carece de sentido, algo me hace falta.”*

*“Estoy furioso. Tengo miedo. No puedo darme el lujo de perder mi trabajo.”*

*“Me siento solitario.”*

*“Estoy estresado; todo parece urgente.”*

*“Estoy manejado minuciosamente y me siento asfixiado.”*

*“Estoy enfermo de tanta política de hipocresía, besos de frente y estocadas por la espalda.”*

*“Estoy aburrido solo cumplo con mi trabajo. La mayor parte de mis satisfacciones vienen de fuera de mi empleo.”*

*“Estoy presionado a sacar los números. La presión para producir es increíble. Simplemente no tengo ni el tiempo ni los recursos para hacerlo todo.”*

*“Con una esposa que no me comprende y chicos que no escuchan ni obedecen, mi hogar no es mejor que mi trabajo.”*

*“No puedo cambiar las cosas.”*

Estas son algunas de las quejas de la gente en el trabajo literalmente, quejas de millones de padres de familia, trabajadores, servidores públicos, gerentes, profesionales y ejecutivos, alrededor de todo el mundo, que están luchando para salir a flote en la nueva realidad. La angustia es personal, y es profunda. Podrás

identificarte con algunas de estas declaraciones. Como dijo Karl Rogers una vez, “Lo que es tan personal es tan común”.

Desde luego, algunas personas *están* comprometidas, colaborando y energizados por su trabajo...pero éstos son muy pocos. Frecuentemente le pregunto a grandes audiencias, “¿Cuántos están de acuerdo en que la gran mayoría de la fuerza laboral de su organización posee mucho mas talento, inteligencia, capacidad y creatividad que la que es requerida y aun permitida por su trabajo actual? Una increíble mayoría de personas, levantan sus manos, y esto ocurre con grupos alrededor de todo el mundo. Cerca del mismo porcentaje reconoce que ellos están sometidos a presión para producir mas por menos. Piénselo. Las personas enfrentan una enorme presión por producir mas por menos en un mundo terriblemente complejo, sin embargo no se les permite usar una porción significativa de sus talentos e inteligencia.

No hay otra manera en que este dolor se manifieste de forma mas clara y práctica dentro de una organización que en su incapacidad para *enfocarse* y *ejecutar* sus prioridades principales. Utilizando lo que llamamos herramienta del Cociente de Ejecución<sup>1</sup> (xQ™ Execution Quotient), Harris Interactive, los creadores del “Harris Poll”, recientemente encuestaron a 23,000 empleados, de tiempo completo, dentro de *industrias clave*<sup>2</sup> y en áreas *funcionales clave*<sup>3</sup>, en los Estados Unidos. Considere algunos de sus hallazgos mas sorprendentes:

- Solo el 37 % de ellos dijeron que entendían claramente lo que sus organizaciones están tratando de lograr y el por qué.
- Solo 1 de cada 5 estaban entusiasmados con los objetivos de sus equipos y de sus organizaciones.
- Solo 1 de cada 5 trabajadores dijo que ellos tenían una línea clara de visión entre sus tareas y los objetivos de sus equipos y organizaciones.
- Solo la mitad de ellos estaban satisfechos con el trabajo logrado al final de una semana.
- Solo el 15% sentía que sus organizaciones les permitían ejecutar sus objetivos en su totalidad.
- Solo el 15% sentía que trabajaba en un ambiente de alta confianza.

---

<sup>1</sup> Para un resumen más detallado de los resultados del estudio de Harris Interactive sobre 23,000 trabajadores, gerentes y ejecutivos que participaron en el xQ, vea el Apéndice 6: Resultados del xQ.

<sup>2</sup> Las industrias clave incluían: hospitalidad/ervicios de comida, automotriz, banca/finanzas, publicidad/mercadeo, educación, salud, militar, administración publica/gobierno, comercio, servicios de tecnología y telecomunicaciones.

<sup>3</sup> Las áreas funcionales incluidas: contabilidad, asistencia administrativa/secretariado, profesionales de publicidad/mercadeo, ejecutivos de negocio, especialistas de computo, administración educativa, finanzas, gobierno, profesionales del cuidado de la salud, agentes/representantes de venta.

- Solo el 17 % sentía que la organización promovía una comunicación abierta respetuosa de las opiniones divergentes y que resulten en nuevas y mejores ideas.
- Solo el 10% sentía que su organización consideraba a su equipo humano responsable por los resultados.
- Solo el 20% creía completamente en la organización para la cual trabajaba.
- Solo el 13 % tenía una alta confianza y cooperación en relaciones de trabajo con otros equipos o departamentos.

Digamos que un equipo de futbol tuviese estos mismos puntajes, solamente cuatro de los once jugadores en el campo sabrían cual gol era de su equipo. Solamente a dos de los once les importaría. Solamente dos de los once sabrían que posición ellos debían jugar y sabrían exactamente lo que debían estar haciendo. Y todos, menos dos jugadores podrían, en cierto sentido, estar compitiendo contra los miembros de su propio equipo en vez de competir contra su oponente.

Esta información es seria. Esto concuerda con mi propia experiencia con personas en toda clase de organizaciones alrededor del mundo. A pesar de todas nuestras ventajas en tecnología, innovación de productos y mercados mundiales, la mayoría de las personas no están prosperando en las organizaciones donde trabajan. No están ni satisfechos ni motivados. Están frustrados. Ellos no tienen definido hacia dónde se dirige la organización ni cuáles son sus principales prioridades. Están estancados o distraídos. Peor aun, no sienten que pueden cambiar algo. ¿Puede imaginarse el costo organizacional y personal de no comprometer totalmente la pasión, el talento y la inteligencia de la fuerza laboral? ¡Es mucho mayor que todos los impuestos, cargos por intereses y costos laborales juntos!

### ¿Por qué el Habito 8?

El mundo ha cambiado profundamente desde que *Los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas* fue publicado en 1989. Los retos y complejidades que confrontamos en nuestras vidas personales y nuestras relaciones, con nuestras familias, en nuestras vidas profesionales y en nuestras organizaciones son de un orden y magnitud diferente. De hecho, muchos marcan el año 1989 , el año en que presenciamos la caída del Muro de Berlín, como el inicio de la Era de la Información, el nacimiento de una nueva realidad, un mar de cambio de increíble significado, realmente una nueva era.

Muchos han preguntado si los 7 Hábitos son todavía relevantes en la nueva realidad de hoy. Mi respuesta es siempre la misma: Entre mayor sea el cambio y mayor sea la dificultad del reto, mayor relevancia tienen los 7 Hábitos. Como ve, los 7 Hábitos tratan sobre cómo convertirse en una persona *altamente* efectiva. Ellos representan un marco *completo* de principios de carácter y efectividad humana universales y perdurables.

El ser *altamente efectivo* tanto para individuos como para organizaciones no es algo opcional en nuestro mundo actual...es el precio de entrada al campo de juego. Pero para sobrevivir, prosperar, innovar, sobresalir, liderar en esta nueva realidad se requiere que desarrollemos y lleguemos mas allá de la efectividad. El llamado y la necesidad de una nueva era es el lograr la plenitud. Es de *optimización apasionada, contribución significativa y grandeza*. Estas están en un plano o dimensión diferente. Son diferentes en clase así como *significado* y éxito son diferentes, en clase, no en grado. Alcanzando los mayores logros del ingenio y motivación humana, lo que podríamos llamar una voz, requiere un nuevo marco de mente, una nueva habilidad, un nuevo juego de habilidades...un nuevo hábito.

El Octavo Hábito, entonces, no trata de añadir un hábito mas a los 7, es uno que de alguna manera quedó olvidado. Se trata de mirar y aparejar el poder de una *tercera dimensión* a los 7 Hábitos que satisfaga el reto central de la nueva Era del Trabajador de Conocimiento. Este Hábito 8 es el de *Encontrar tu voz e inspirar a otros para encontrar la suya*.

### NUEVA REALIDAD DE LOS 7 HÁBITOS - EL 8avo. HABITO



Figura 1.1

El Hábito 8 representa el camino al enormemente prometedor lado de la realidad actual. Este se levanta en total contraste con la dolor y la frustración que he estado describiendo. De hecho, es una realidad eterna. Es el llamado del espíritu humano lleno de esperanza e inteligencia, flexible por naturaleza, sin límites en su potencial para servir al bien común. Esta voz también abarca el alma de las organizaciones que sobrevivirán, prosperarán e impactarán profundamente el futuro del mundo.

La voz tiene un *significado único personal*, significado que es revelado a medida que confrontamos nuestros mayores retos y que nos iguala a ellos.



Como se ilustra en la Figura 1.2, la voz encaja en el nexo del *talento* (sus dones y fortalezas naturales) , *pasión* (aquellas cosas que naturalmente te energizan, excitan, motivan e inspiran), *la necesidad* (incluyendo lo que el mundo necesita lo suficientemente como para pagarte por ello), y *conciencia* (esa pequeña y permanente voz interna que te aprueba lo que es correcto y te empuja a hacerlo). Cuando te entregas a un trabajo que toca tu talento y enciende tu pasión, que surge de una gran necesidad en el mundo y que te sientes empujado por tu conciencia a satisfacerla, allí está tu anhelo, tu llamado, tu código del alma. Existe un profundo, innato y casi indescriptible anhelo dentro de cada uno de nosotros por encontrar nuestro llamado en la vida. La explosión revolucionaria y exponencial del Internet es una de las manifestaciones modernas mas poderosas de esta verdad. Internet es quizás el símbolo perfecto del nuevo mundo de la economía de la Información del Trabajador de Conocimiento, y de los cambios dramáticos que han ocurrido. En su libro de 1999, Cluetrain Manifiesto, los autores Locke, Levine, Searls y Weinberger lo dice de esta manera:

Todos nosotros estamos encontrando nuestro llamado nuevamente. Aprendiendo a conversar unos con otros...Adentro, afuera, existe una conversación hoy en día que no ocurría para nada hace cinco años y que no era muy notable desde que la Revolución Industrial se inició. Ahora el planeta esta siendo recorrido a través de la Internet y los sitios Web a lo ancho del mundo. Esta conversación es tan vasta, tan multifacética, que tratar de descifrar su significado es inútil. Se trata de billones de años de esperanzas contenidas y temores y sueños codificados en hélices de doble serpenteo, un reflejo colectivo déja vu de nuestra perpleja especie. Algo antiguo, elemental, sagrado, algo muy, muy divertido que se desata en los cables y alambres del siglo veintiuno.

...existen millones y millones de hilos en esta conversación, pero al inicio y final del mismo existe un ser humano.

“Este ferviente deseo por la comunicación de la Web denota un anhelo tan intenso que solo puede interpretarse como algo espiritual. Un anhelo indica que algo esta faltando en nuestras vidas. Lo que esta faltando es el sonido de la voz humana. El señuelo espiritual de la Web es la promesa del regreso de la voz.”

En vez de seguir describiendo *el llamado o la voz*, déjeme ilustrarlo a través de una historia verdadera de un hombre. Cuando conocí a Muhammad Yunus, fundador del Grameen Bank, una organización excepcional establecida con el único propósito de extender el micro crédito a los más pobres entre los pobres en Bangladesh, le pregunté cuándo y cómo obtuvo él su visión. El dijo que no tenía ninguna visión cuando inició. El sencillamente vió a alguien en necesidad, trató de satisfacerla y la visión tomó cuerpo. La visión de Muhammad Yunus de un mundo libre de pobreza se inició con un evento en las calles de Bangladesh. Mientras lo entrevistaba para mi columna en Liderazgo, el compartió su historia conmigo:

*Todo comenzó hace veinticinco años. Estaba enseñando economía en una universidad en Bangladesh. El país estaba en medio de una hambruna. Me sentía muy mal. Aquí estaba yo enseñando las elegantes teorías de la economía en el aula de clases con el entusiasmo de un Doctor recién graduado de una universidad de Estados Unidos. Pero salía del aula de clases y veía esqueletos por todos lados, gente esperando la muerte.*

*Sentí que todo lo que había aprendido, todo lo que estaba enseñando, eran cuentos de fantasía, con ningún significado para las vidas de las personas. Así que comencé a investigar como vivían las personas alrededor del campus universitario. Deseaba encontrar la forma de ayudar, como un ser humano, para retrasar o detener la muerte, aunque fuese para una sola persona. Abandoné la visión de pájaro, que te permite ver las cosas desde las alturas, desde el cielo. Asumí una visión de gusano,*

*tratando de encontrar lo que fuese que estaba frente a mi, olfatearlo, tocarlo, ver si podía hacer algo al respecto.*

*Un incidente en particular me movió hacia una nueva dirección. Encontré a una mujer que estaba confeccionando banquillos de bambú. Después de una larga conversación, descubrí que ella solamente ganaba dos centavos cada día. No podía creer como alguien pudiera fabricar tan hermosos banquillos de bambú y sin embargo sacar tan diminuta ganancia. Ella me explicó que debido a que ella carecía del dinero para comprar el bambú para hacer los banquillos, ella tenía que pedir prestado del prestamista y el prestamista le exigía la condición de que tenía que venderle todo el producto a él solamente y al precio fijado por él.*

*Y eso explica lo de los dos centavos, ella estaba virtualmente haciendo trabajo forzado para esta persona. ¿Y cuánto costaba el bambú? Ella dijo, “Oh, alrededor de veinte centavos. Pero uno muy bueno, veinticinco centavos.” Pensé, “¿La gente sufre por veinte centavos, y no hay nada que alguien pueda hacer para ayudar?” Contendía conmigo mismo, si debía darle los veinte centavos, pero me vino otra idea, “crearé una lista de las personas que están necesitando esta cantidad de dinero”. Tomé a uno de mis estudiantes y recorrimos toda la villa durante varios días y terminé con una lista de cuarenta y dos personas con esa necesidad. Cuando sumé la cantidad total que ellos necesitaban, me llevé la mayor sorpresa de mi vida: ¡El total era de veintisiete dólares! Me sentí avergonzado de pertenecer a una sociedad que no podía proveer aunque fuese veintisiete dólares a cuarenta y dos seres humanos capacitados y trabajadores esforzados.*

*Para escapar de esa vergüenza, tome el dinero de mi propio bolsillo y lo di a mi estudiante. Le dije, “Toma este dinero y dale a las cuarenta y dos personas que hemos encontrado y diles que esto es un préstamo, pero que me lo pueden pagar cuando ellos puedan. Mientras tanto, ellos pueden vender sus productos donde sea que les den un mejor precio.”*

*Lo único necesario para que el mal triunfe es que los hombres buenos no hagan nada.*

Edmund Burke

*Después de recibir el dinero, ellos estaban entusiasmados. Y el ver ese entusiasmo me hizo reflexionar, “¿Qué hago ahora?” Pensé en la sucursal del banco localizada en el campus de la universidad y visité al gerente y le sugerí que él le prestara el dinero a las personas pobres que había encontrado en la villa. ¡El saltó hasta el cielo! “Usted esta loco. Es imposible. ¿Como podríamos prestarle dinero a la gente*



*pobre? Ellos no tienen garantía de crédito.” Le rogué y dije, “Por lo menos dele una oportunidades solamente una pequeña cantidad de dinero.” El dijo, “No, nuestros reglamentos no lo permiten. Ellos no pueden ofrecer garantía y tan pequeña cantidad no vale la pena prestar.” Me sugirió que fuera donde los altos funcionarios del banco en Bangladesh.*

*Acepté su sugerencia y fui a las personas más importantes en el sector bancario. Todos me dieron la misma respuesta. Finalmente, después de varios días de ir de aquí para allá y de allá para acá, me ofrecí como fiador: “Yo garantizaré el préstamo, firmaré lo que sea que usted quiera que firme, ustedes podrán darme el dinero y yo lo daré a las personas que yo quiera.”*

*Así fue el inicio. Ellos me advirtieron repetidamente que la gente pobre que recibían el dinero, jamás me lo pagarían. Yo dije, “tomaré el riesgo.” Y lo sorprendente fue que ellos me pagaron cada centavo. Me entusiasmé tanto que vine al gerente y le dije, “Mira lo pagaron todo, así que no hay problema.” Pero el dijo, “Oh, no ellos solamente te están probando. Pronto tomarán mas dinero y nunca te lo pagarán.” Así que les di más dinero y ellos me lo pagaron. Se lo conté nuevamente, pero él me contestó, “Bueno, tal vez lo puedas hacer en una villa, pero si lo haces en dos villas no funcionará.” Y yo lo hice rápidamente en dos villas y funcionó.*

*Así que se convirtió este asunto en una lucha entre el gerente del banco y sus colegas en las más altas posiciones y yo. Ellos seguían diciendo que tal vez una mayor cantidad de villas, probablemente cinco, demostraría que ellos estaban en lo cierto. Así que lo hice con cinco villas y solamente demostró que todos pagaban. Todavía no se rendían los del banco. Ellos dijeron, “Diez villas. Cincuenta villas. Cien villas.” De manera que se convirtió en una clase de competencia entre ellos y yo. Les presenté resultados que ellos no podían refutar porque era su dinero que yo estaba dando, pero ellos no lo aceptaban porque ellos habían sido enseñados a creer que la gente pobre no es confiable. Afortunadamente, yo no había sido enseñado de esta manera, de manera que podía creer lo que estaba viendo, tal como se revelaba ante mis ojos. Pero la mente y los ojos de los banqueros estaban vendados por el conocimiento que ellos tenían.*

*Finalmente, me vino el pensamiento, ¿Por qué estoy tratando de convencerlos a ellos? Yo estoy totalmente convencido que la gente pobre puede pedir dinero y pagarlo. ¿Por qué no establecemos un banco separado? Eso me emocionó, y redacté la propuesta y fui al Gobierno para obtener el permiso para establecer un banco. Me tomó dos años convencer al gobierno.*

*El 2 de Octubre de 1983, nos convertimos en un banco en regla e independiente. Y que emoción para*

*todos nosotros, ahora que teníamos nuestro propio banco y podíamos expandirnos todo lo que quisiéramos. ¡Y realmente nos expandimos!.*

*Cuando estamos inspirados por un gran propósito,  
un proyecto extraordinario, todos tus pensamientos rompen sus ataduras.  
Tu mente trasciende toda limitación, tu conocimiento se expande en toda  
dirección y te encuentras a ti mismo en un mundo nuevo, grandioso y maravilloso.*

El Yoga Sutras of Patanjali

El Grameen Bank ahora trabaja en más de 46,000 villas en Bangladesh, a través de 1,267 sucursales y con un personal de más de 12,000 personas. Ellos han prestado más de \$4.5 billones de dólares en préstamos de doce a quince dólares, promediando menos de \$200. Cada año ellos están prestando alrededor de medio billón de dólares. Ellos le prestan hasta a los pordioseros para ayudarles a salir de la miseria y comenzar a vender. Un préstamo para vivienda es de trescientos dólares. Estos son pequeños números para aquellos de nosotros que estamos en negocios. Pero piense en términos del impacto individual. Prestar \$500 millones anualmente requiere de 3.7 millones de personas, de los cuales el 96% son mujeres, para tomar una decisión que ellos podrían y deben tomar pasos para cambiar sus vidas y las vidas de sus familias: 3.7 millones de personas tuvieron que decidir que ellos eran capaces de crear un cambio: 3.7 millones de personas sobrevivieron las noches sin dormir para presentarse temblando, pero comprometidos a la mañana siguiente en la oficina del Banco Grameen. En el corazón de esta adquisición de poder resalta la mujer que escogió producir, ya sea individualmente y en grupos unidos sinérgicamente, para convertirse en empresarias independientes y seguras de sí mismas confeccionando productos desde sus propios hogares o vecindarios o patios hasta transformarse en personas económicamente estables y exitosas. Ellas *encontraron* su llamado.

A medida que he estudiado y entrevistado a algunos de los más grandes líderes mundiales, he notado que sus sentidos de visión y llamado han evolucionado paulatinamente. Estoy seguro que existen excepciones. Algunos podrían tener una visión de lo que es posible, saltarles repentinamente a su entendimiento. Pero generalmente hablando, encuentra que la visión viene a medida que las personas palpan la necesidad humana y responden a sus conciencias al tratar de suplir estas necesidades. Y cuando ellos satisfacen esas necesidades, ven otras, y satisfacen aquellas y así siguen y siguen. Poco a poco, ellos comienzan a generalizar este sentido de necesidad y comienzan a pensar en formas de institucionalizar sus esfuerzos de manera que sean sostenibles.

Muhammad Yunus es ejemplo de un hombre que hizo eso exactamente, palpó la necesidad humana y respondió al sentido de conciencia aplicando su talento y pasión para llenar esa necesidad primero de forma personal, luego desarrollando confianza y buscando soluciones creativas a los problemas y finalmente institucionalizando la capacidad para satisfacer las necesidades de la sociedad a través de una organización. El encontró su propia voz inspirando a otros a encontrar la suya. Ahora el movimiento de micro crédito se está movilizando a través del mundo.

*Pocos de nosotros podemos hacer grandes cosas, pero todos nosotros podemos hacer  
pequeñas cosas con gran amor.*

Madre Teresa

### **El Dolor - El Problema - La Solución**

He comenzado describiendo el dolor de la fuerza laboral. Lo sienten todas las personas de cada nivel de cada tipo de organización. Se siente en las familias, comunidades y en la sociedad en general.

El propósito de este libro es proporcionarle un mapa que le guiará desde tal dolor y frustración hacia la plenitud, relevancia, significado y contribución al paisaje de nuestros días no solamente en su trabajo y organización, pero también en su vida entera. En breve, le guiará a encontrar *su propio llamado*. Si usted así lo escoge, también le guiará a expandir su influencia, sin importar cual sea su posición inspirando a aquellos que le atañen, su equipo y su organización para encontrar sus llamados y aumentar de manera *abundante* su efectividad, crecimiento e impacto. Usted descubrirá que tal influencia y liderazgo viene por su propia *elección*, y no por posición o rango.

La mejor y frecuentemente la única forma de romper a través de la angustia hacia una solución duradera consiste primero en comprender el problema fundamental que está causando la angustia. En este caso, la mayor parte del problema está en el comportamiento que fluye de un paradigma o punto de vista de naturaleza humana incompleto o profundamente defectuoso que disminuye el sentido de auto-estima de la persona y ata sus talentos y potencial.

La solución al problema es como los avances más significativos en la historia human, surge de un desprendimiento de raíz de las viejas formas de pensar. La promesa de este libro es que si usted es paciente y paga el precio de comprender la raíz del problema y entonces señala el curso viviendo los principios universales y eternos envueltos en la solución presentada en este libro su influencia crecerá de forma sostenida desde adentro hacia afuera, usted encontrará su propia voz o llamado y podrá inspirar a

su equipo y a su organización para encontrar su propio llamado en un mundo dramáticamente cambiante.

El capítulo 1 ha sido brevemente tocado en cuanto a la dolorosa realidad.

El capítulo 2 identifica el problema central. Comprendiendo este intrincado y profundo problema arroja una profunda luz en los retos que enfrentamos personalmente, en nuestra familia, en nuestras relaciones de trabajo y en las organizaciones en donde pasamos mucho tiempo de nuestras vidas. Requerirá algo de esfuerzo mental, doce merecidas páginas. Pero la inversión de ahondar en el lado humano de lo que ha ocurrido en las organizaciones a lo largo del último siglo le dará un paradigma clave para el resto del libro y empezará a darle sabiduría, guía y poder para manejar con muchos de los retos personales y de relaciones significativos que tiene que enfrentar. De manera que mantenganse aquí, valdrá la pena.

El capítulo 3 le provee de una perspectiva general sobre la solución del 8avo. Hábito que se desenvuelve en el resto del libro y una sección breve sobre cómo obtener lo más que pueda de este libro.

#### **Película: Legado**

Antes de moverme hacia el próximo capítulo, quisiera invitarlo a mirar un corto de tres minutos llamado "Legado". Este ha sido presentado en cines alrededor de todos los Estados Unidos. Le dará algunos momentos para reflexionar en los elementos centrales de su llamado y en las cuatro necesidades humanas universales (vivir, amar, aprender y dejar un legado). Suavemente le comunicará el modelo o paradigma básico de este libro discutido en el siguiente capítulo, el modelo de la PERSONA COMO UN TODO.

En la mayoría de los capítulos de este libro me referiré a un corto de cine como este, que intenta enseñar la esencia del contenido de este capítulo. *Usted encontrará estos cortos - muchos de los cuáles ya han ganado prestigiosos reconocimientos nacionales e internacionales - en el DVD incluido con el libro.* Los cortos, algunos de la vida real y otros ficción, son poderosos y están cargados de emoción. Estoy convencido que ellos le posibilitarán para ver, sentir y comprender mejor este material. También creo que usted disfrutará y encontrará un tremendo valor en ellos. Si usted no está interesado en los cortos, está bien. Solo salte las referencias que se hacen a ellos y siga leyendo.

Ahora simplemente inserte el DVD en su reproductor DVD en la comodidad de su casa o en su unidad de DVD en su computadora y seleccione el corto llamado *Legado* del menu. ¡Que lo disfrute!