



CMSgt Jorge Mustafa y Ms. Cynthia Perez

LA GUARDIA NACIONAL AÉREA

DIVERSIDAD Y LIDERAZGO

SABIDURIA E INFORMACIÓN DESDE LA COMUNIDAD DE LOS HRA Y CCM

EN ESPAÑOL



Junio 2013 Volumen 4 Núm. 6

En Esta Edición

Citas Trascendentales

NG/ANG En Foco: "Guardia Nacional de Missouri anfitriones de visitantes de América Central"

Artículo del Mes: "Cuatro maneras para ser una fuerza del bien en el mundo"

Ética: "Verifique antes de actuar"

Liderazgo: "Convierta un buen trabajador en un excelente administrador"

Mentor: "Los secretos de un equipo de trabajo efectivo"

Diversidad: "Manejo de la diversidad expone la inteligencia oculta de los empleados"

Mejor Práctica: "Añadiendo valor a la generación joven"

Mejor Área de trabajo: "Comunicación efectiva"

Sabiduría y Valor Añadido: "Dando consejos"

Alimente el Pensamiento



Citas Trascendentales

Para mejorar su crecimiento personal y profesional

"Cada pensamiento es una semilla. Si siembra manzanas silvestres, no espere recoger deliciosas manzanas doradas" ~Bill Meyer

"La imaginación lo es todo. Es el avance de las próximas atracciones de la vida" ~Albert Einstein

NG/ANG En Foco

"La Guardia Nacional de Missouri anfitriones de visitantes de América Central"

Por: Nathan Dampf, Missouri National Guard

El programa de Asociados del Estado (State Partnership), de la Guardia Nacional de Missouri y la Policía de carreteras de Missouri fueron anfitriones de cinco Panameños y cinco Costarricenses para un curso de operación de vehículos en el centro de entrenamiento Ike Skelton en Jefferson City.

El curso de manejo instruyó fundamentos de manejo de aplicación de ley, técnicas de manejo defensiva, maniobras evasivas y técnicas de respuesta de emergencias en carretera que estos participantes internacionales llevarán de regreso y aplicarán en sus respectivos países. "Costa Rica desea desarrollar un curso similar a este," dijo Francisco Vargas, oficial de la policía nacional de Costa Rica. "Tomar este curso será un pilar para poder construir este tipo de curso en Costa Rica. Es importante enfatizar la necesidad de un curso como este, y como ayudará a los pueblos que servimos."

Las Policías Nacionales de Panamá y Costa Rica se conectaron con la patrulla de carreteras de Missouri a través del Programa de Asociados del Estado de la Guardia Nacional de Missouri. La asociación del estado se enorgullece en lograr



El oficial Francisco Vargas de la policía nacional de Costa Rica se prepara para tomar el curso de manejo de la Patrulla de Carreteras de Missouri como parte del programa de asociados del estado de la Guardia Nacional de Missouri en Mayo 8 de 2013. El patrullero estatal de Missouri Bruce Baker dirigió a Vargas a través del curso, ayudado por el Teniente primero Todd Cantwell de la Guardia Nacional Aérea, quien le sirvió de intérprete. (Missouri National Guard foto por Nathan Dampf).

Airman's Creed

I am an American
Airman.

I am a warrior.
I have answered my
nation's call.

I am an American
Airman.

My mission is to fly,
fight, and win.

I am faithful to a
proud heritage,
A tradition of honor,
And a legacy of valor.

I am an American
Airman,

Guardian of freedom
and justice,

My nation's sword and
shield,

Its sentry and avenger.

I defend my country
with my life.

I am an American
Airman:

Wingman, Leader,
Warrior.

I will never leave an
airman behind,

I will never falter,
And I will not fail.

“Este Boletín Informativo del DoD es una publicación autorizada para los miembros del Departamento de la Defensa. El contenido del boletín Diversidad y Liderazgo no necesariamente constituye la opinión y/o perspectiva de, o está endosado por, el Gobierno de los Estados Unidos, el Departamento de la Defensa, o La Guardia Nacional Aérea.”

este tipo de conexión y permitir a los asociados internacionales trabajar con los recursos de Missouri, tal como la patrulla de carreteras, según dijo la Teniente-Coronel Rebecca Segovia, directora del programa. Este programa proveyó intérpretes para trabajar con los instructores de la Patrulla de Carreteras y los estudiantes internacionales.

La Guardia Nacional de Missouri oficialmente se convirtió en el asociado de estado de Panamá en 1996 y desde ese entonces ha conducido más de 26 despliegues de ultramar en misiones de colaboración y más de 67 eventos del Programa de Asociados del Estado.

“Trata a la gente como si estos fuesen lo que merecen ser y los ayudarás a convertirse en lo que ellos son capaces de ser” – Goethe

Artículo Principal

“Cuatro Maneras de ser una Fuerza del Bien en el Mundo”

por: Dr. Shelley Prevost

Usted se encuentra en una posición de hacer mucho más bien del que piensa; comenzando dentro de su compañía. Como muchos de ustedes, yo estoy todavía recuperándome de los eventos en Connecticut hace unas semanas. Lo que vi desarrollarse fue casi suficiente para convertir al Director de la Felicidad en un rebelde. Pero, en vez de optar por rebeldía, de hecho, me siento convencida, más fuerte que nunca para hacer el bien en el mundo. Y, reafirmando este cometido personal tengo un reto para todos los líderes.



Ustedes están en una posición única para afectar muchas vidas—vidas que ustedes ni tan siquiera saben cómo impactan. Cuando tratan a un empleado con respeto y amabilidad, están apoderando a esa persona a tratar a sus hijos con respeto y a ser más amable con su pareja o vecino. Esto paga más adelante, por eso, *use su poder para el bien*. He aquí como:

1. **De a otros algo en que creer.** Inspirar a otros no es magia, pero tampoco es tan fácil. Para inspirar a otros, usted debe de creer en algo primero. Hable del llamado de su vida. ¿Cuál es su propósito, causa y creencias? Mientras más hable sobre eso, mucho más inspirará a otros a encontrar los suyos. Y, cuando ellos lo hagan, estará usted entre los más grandes ganadores.
2. **Construya una comunidad que se preocupen y se cuiden entre ellos.** No solamente construya una cultura corporativa, construya una comunidad donde se formen relaciones y la gente se cuiden los unos a los otros genuinamente. Usted hará un impacto si es serio en honrar la humanidad de sus empleados. Cuando usted entiende que la gente son seres humanos primero y trabajadores segundo, usted está valorizándolos. Consecuentemente, ellos se unirán a su ejército y atravesarán paredes por usted.
3. **Diga “Gracias” genuinamente.** La gratitud es una de los aspectos de liderazgo más poderosos y poco estimados. De hecho, los empleados

**Valores
Centrales de la
Fuerza Aérea**

*Integridad
Primero*

*Servicio antes
que uno mismo*

*Excelencia en
todo lo que
hacemos*

**Fechas
importantes**

Junio 3: Cancer
Survivor's Day

Junio 6: D-Day
(Display U.S. Flag)

Junio 12:
Philippines
Independence Day

Junio 14: Flag Day
(Display the U.S.
Flag)

Día de los Padres
(Observado el tercer
domingo en Junio)

Junio 28:
Gettysburg Civil
War Heritage Day

clasifican el aprecio extremadamente alto entre los incentivos.

- Agradezca a ese empleado que trabaja consecutivamente por 16 horas al día. Dígaselo.
 - Aprece las ideas de otros y dígaselo.
 - ¿Está agradecido de que alguien cree en sus sueños? Dígale “Gracias.”
4. Encuentre el bien. Recientemente, Tony Tjan, el CEO de la firma “Cueball” una firma de Venture Capital, habló sobre el optimismo en una entrevista con el *New York Times*. Dijo: Cuando alguien le presente una idea, trate de esperar por lo menos 24 segundos antes de criticarla. Si puede hacer eso, puede entonces esperar 24 minutos. Entonces, si usted se convierte en un Maestro Zen del optimismo, usted puede esperar un día, y utilizar ese tiempo pensando como en la realidad ese algo pudiere trabajar.

Encontrar la bondad, lo bueno en algo no es siempre fácil—algunas ideas son flojas, algunos trabajos malos, algunas personas malas—pero usualmente existe una pizca del bien en todo. Nótelo y hable sobre ello. Es asombroso qué tan rápido esto replantea—para ver la posibilidad en vez de la responsabilidad—y eso se regará, apoderando a otros a ver el bien también. Trátelo.

Ética y Carácter

“¡Verifique, Antes de Actuar!”

Por: Eric Harvey

Verifique “la honradez” de las decisiones y las actividades planificadas antes de implementarlas. Utilice las preguntas abajo, (o algunas similares provistas por su organización), como su prueba de validez. Contestar “no” en una o más de estas sugerirá la necesidad de desarrollar una estrategia alterna, o buscar consejo y ayuda de otras fuentes apropiadas:

LA PRUEBA DE ACCIÓN ÉTICA

- A. ¿Es legal?
- B. ¿Cumple con las guías y las reglas?
- C. ¿Está en sincronía con nuestros valores organizacionales?
- D. ¿Estaré cómodo y libre de culpa si lo hago?
- E. ¿Equipara nuestros compromisos y garantías?
- F. ¿Lo haría por mi familia y amigos?
- G. ¿Estaría de acuerdo con alguien haciéndome eso a mí?
- H. ¿Lo haría la persona más ética que conozco?

Dirija correcto...Dirija bien

“No debe nunca de temer por lo que usted hace, cuando lo que hace es lo correcto”~Rosa Parks

Mentoring

Modela – se el ejemplo

Enfatiza – la medida del involucramiento interpersonal y la bondad

Nutre – actitudes de bondad con énfasis en el desarrollo y el entendimiento

Transmite – paso-a-paso aprendiendo y corrigiendo los errores

Organiza – un plan secuencial de lecciones con un objetivo de aprendizaje definido

Responde – desarrollando un proceso de comunicación entre los dos

Inspira – motivando a una persona a ser mejor que antes

Network – presenta a otros aquello que también puede proveer sustento, información y recursos

Ganancia – establece objetivos realistas y alcanzables

Liderazgo

“Convierta a un Buen Trabajador en un Gran Administrador: 6 Pasos”

Por: Paul Spiegelman

Es noble promover desde adentro, pero irresponsable si es sin la preparación. He aquí lo que debe hacer.

Estoy seguro que le sonará familiar. Usted tiene un buen empleado, que trabaja fuerte y está listo para más responsabilidad. Por eso le convierte en supervisor, administrador o líder de otros, y usted está contento con ello. “Felicitaciones, es usted ahora un administrador,” dice usted con toda sinceridad.

Pero entonces, vive usted para lamentarlo y se da cuenta que no fue que el individuo hizo algo malo, pero que fue usted quien olvidó algo: ayudar a sembrar el cimiento para ese que ese nuevo administrador pudiese ser exitoso. Usted no le entrenó para poder convertirse en un administrador. Recuerdo, hace años atrás cuando mi equipo y yo estábamos buscando supervisores para el Centro de Llamadas de Beryl. Naturalmente pensé que habíamos encontrado personas que habían sobresalido contestando teléfonos y manejando clientes, y les promovimos a nuevas posiciones de consejeros. Un par de años más tarde, cuando la productividad sufría, escuché un refrán común de los altos líderes: “el problema está en los supervisores del centro de llamadas.” Ellos sugirieron que debía de prescindir de todo ese grupo y comenzar de nuevo con un grupo fresco.

Un grupo nuevo sonó bien, pero yo sabía que no era la solución. Los supervisores no eran el problema; era yo. Yo fallé en dar a esos empleados promovidos las herramientas y adiestramientos necesarios para ser exitosos. En vez de mirarlos a ellos, yo necesitaba mirarme en el espejo, al igual que todo el alto liderazgo. Por eso, reté al liderazgo a invertir la energía y tiempo necesario para ofrecer a los supervisores del centro de llamadas el adiestramiento que necesitaban—y obtuvimos grandes resultados. Es noble tratar de promover desde adentro, pero irresponsable el promover sin la preparación adecuada. En algunos casos usted tal vez no tenga los recursos disponibles para adiestrar a sus próximos líderes, y cuando eso pasa, está de hecho obligado a buscar afuera de la empresa. O, tal vez, contrate a alguien que pueda adiestrar a su próxima generación de líderes.

Si usted se va a comprometer a adelantar las carreras de sus mejores empleados, y una de esas oportunidades los mueve a posiciones de liderazgo por vez primera, debe de siempre hacer lo siguiente:

- Asígnele un tutor por un periodo de tiempo.
- Invierta en su adiestramiento interno o externo.
- Guíelos en cómo ser un ejemplo para otros.
- Enséñeles la diferencia entre administración y liderazgo.
- Comuníquese con ellos a menudo para ayudarlos a manejar nuevas situaciones que ellos enfrenten.
- Asegúrese que les guste y disfruten sus nuevos roles.



Gen Frank J. Grass
Jefe del Buró de la
Guardia Nacional

Las Siete C's del carácter:

Consciencia
Compasión
Consideración
Confidencia
Control
Coraje
Competencia

Los Seis Pilares del Carácter

Confianza
Respeto
Responsabilidad
Imparcialidad
Bondad
Ciudadanía

Recuerde, administradores y supervisores intermedios tienen tremenda influencia, y usted no debe desestimar la importancia de sus roles. Equipe y apodere a los empleados que promueva, y le pagará grandes dividendos en el futuro.

Mentoría y Desarrollo de la Fuerza

“Secretos para un Equipo de Trabajo Altamente Efectivo”

por: *Manny Ramos*

¿Quiere saber los secretos para crear un equipo de trabajo efectivo—uno que sea todo sobre trabajo en equipo? Los más efectivos equipos se nutren en lo que hace a cada miembro único y lo que los motiva, según Cathy Rodgers, consultora corporativa sobre equipos de trabajo y presidenta del área de comercio del Colegio de Estudios de Ciencias Sociales de la Universidad de Phoenix en campus de Jersey City. He aquí sus sugerencias en cómo mejorar sus resultados cuando trabaja en algún equipo:

1. Haga un esfuerzo en comunicarse mejor. Los más productivos miembros de un equipo efectivo escuchan mucho. “Realmente escuchando,” dice Rodgers “es estar realmente oyendo lo que la gente dice, opuesto a estar pensando en miles de otras cosas y no prestando atención a quien habla.” Una mejor comunicación es de gran ayuda cuando surgen conflictos que deben de ser resueltos entre los miembros del equipo.
2. Averigüe qué motiva a cada persona. Cuando delega o discute trabajo cara a cara, es importante encontrar la conexión entre las tareas y los objetivos personales de los miembros del equipo. “El error que cometemos como seres humanos es asumir que lo que nos guía y motiva, también guía y motiva a todos los demás,” dice Rodgers, “y no es cierto.” La motivación de un miembro del equipo, por ejemplo, pudiese ser completar un proyecto por debajo del presupuesto. Otro miembro pudiese desear hacer la diferencia en la compañía o para un cliente.
3. Aproveche los recursos individuales. Si usted asigna tareas de acuerdo a las personalidades y fortalezas, usted terminará con mejores resultados que si los asigna por otros factores. Piense en los puntos de fortaleza de cada miembro en términos de de su personalidad y como sus mentes piensan, no necesariamente que tan buenos son en cualquier otra habilidad,” aconseja Rodgers. Algunas personas son visionarias y llenas de ideas, pero no son buenos enfocándose en los detalles para lograr que las cosas pasen. Otros son buenos en plantar un pie en frente del otro hasta que el trabajo esté terminado. Usted necesita ambos tipos, explica Rodgers, y ellos deben de tener tareas asignadas compatibles con sus fortalezas.
4. Haga su parte en levantar la moral. Rodgers cree que los miembros del equipo trabajan mejor cuando son estos reconocidos, especialmente por el líder. Sin embargo, es también bueno cuando los compañeros de trabajo son generosos con cumplidos, ya que casi todos trabajan más fuerte cuando sienten que sus esfuerzos son reconocidos y apreciados.

***“No permita que sus errores le definan, permita que le guíe.
Mañana es un nuevo día” -Michael Josephson***

Diversidad

“El Manejo de la Diversidad Expone la Inteligencia Oculta de los Empleados”

Por: James Surowiecki



Teniente General
Lt. Gen. Stanley E.
Clarke III, Director
Guardia Nacional Aérea

Reflexión del Mes

“A menudo subestimamos el poder de tocar, de una sonrisa, de una palabra amable, de escuchar a otros, de un cumplido honesto, o de un pequeño acto de cuidado, los que tienen el potencial de transformar una vida” ~Leo F. Buscaglia

El manejo de la diversidad, de acuerdo con el autor James Surowiecki, tiene dos obstáculos principales; sobrellevar la tendencia natural de asociarse con personas similares y la necesidad de desarrollar la confianza. Por eso es tan difícil lograr diferentes formas de pensamiento en las organizaciones. Surowiecki presentó estos puntos clave de manejo de diversidad de su libro “The Wisdom of Crowds” en el festival de innovación de Diversity, Inc. La audiencia notó la relación entre innovación, éxito empresarial y las culturas que fomentan ideas y opiniones de gente de diferente procedencia. El discutió como la inteligencia combinada de un grupo diverso de individuos frecuentemente presenta soluciones más innovadoras y viables que las de un individuo solo o de un grupo de individuos homogéneos, aun de aquellos con un alto nivel de IQ.

Por ejemplo, él notó que cuando un competidor de un show se le dá la oportunidad a consultar al público para la contestación correcta, la audiencia acierta un 91 por ciento del tiempo. La razón que la sabiduría de las masas funciona—y porqué es especialmente valioso en grandes organizaciones—es porque provee acceso a una base de diverso conocimiento silente y sobrelleva obstáculos burocráticos, tal como acaparamiento de información y disrupción del flujo de información. Pero Surowiecki estipuló; El grupo tiene que ser diverso para que todos puedan cometer distintos tipos de errores. “los problemas surgen cuando el grupo es homogéneo—es ahí cuando se toman decisiones pobres. La diversidad es fundamental en ese sentido.”

En contra de las masas; Lograr este tipo de diversidad es un reto para los líderes administradores de diversidad, y va en contra de la naturaleza humana, dijo Surowiecki. “nosotros nos gusta trabajar con personas que son como nosotros y con quienes estamos de acuerdo. Es más fácil; es más suave y funciona bien,” él dijo, notando que “tenemos que sobrellevar eso. Las mejores decisiones no surgen de un consenso rápido.”

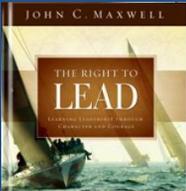
La clave fundamental es encontrar confort en los desacuerdos. Tiene que existir una confianza establecida entre los individuos—i.e. entre empleados y supervisores—para que la gente pueda tener conversaciones candidas y presentar sus opiniones. “No es fácil lograr que la gente diga lo que piensan,” dice Surowiecki. “Estamos preocupados por lo que otros piensan de nosotros. No queremos aparentar estar muy lejos del centro.” La diversidad hace más fácil a la gente a pensar por ellos mismos,” dice Surowiecki. Señaló que las multitudes son más sabias cuando la gente actúa lo más individuales posible, lo que promueve la independencia teniendo diversos puntos de vista. “Es esta la razón por la cual tener defensores de diversidad es realmente valioso. Necesitamos gente que realmente empujen esto, que puedan anticipar los beneficios de la diversidad y recordarnos porque sí importa”

Lectura Recomendada

The Right To Lead
Learning Leadership
Through Character and
Courage

by John C Maxwell

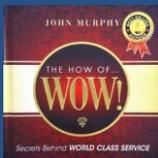
<http://www.walkthetalk.com/the-right-to-lead.html>



The How of Wow

by John Murphy

<http://www.walkthetalk.com/the-how-of-wow.html>

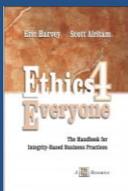


Ethics4Everyone

The Handbook for
Integrity-Based Business
Practices

by Eric Harvey and Scott Airitam

<http://www.walkthetalk.com/ethics4everyone.html>



Mejore Prácticas

“Servicio Comunitario: Añadiendo Valor a las Generaciones Jóvenes a través de Actividades Interactivas”

Uno de las encomiendas más importantes para el ANG y todos los Airmen es realizar actividades comunitarias para ayudar a los ciudadanos. Es un deber organizacional y una necesidad personal, y ese es el caso del Chief Jorge Mustafa.

El Chief Mustafa, el State Command Chief de Puerto Rico, un Airman tradicional y gerente retirado de la industria de utilidades eléctricas de la isla, ha estado llevando este tipo de tutoría añadiendo valor a las generaciones jóvenes mientras persigue su pasa tiempos y pasión de una vida—el modelismo en escala.

Chief Mustafa es un talentoso y experto maestro modelista con sobre 45 años de experiencia. El ha estado construyendo réplicas en escala de aviones, barcos, autos y todo lo que se pueda armar desde temprana edad. “Yo construyo y súper-detallado cualquier modelo que llegue a mi banco de trabajo,” dice él. “Es una actividad relajante que me permite mantener estas habilidades al día mientras produzco asombrosas réplicas de los aparatos reales,” añadió. En el año 2003 Chief Mustafa fundó el capítulo local de la Sociedad Internacional de Modelistas en Escala, (IPMS por sus siglas en inglés). Esta organización envuelve el modelismo en escala a través de todo el mundo y promueve este tipo de arte plástico. Chief Mustafa dirigió el capítulo por cinco años hasta convertirse en el coordinador regional de los capítulos afiliados que se encuentran fuera del continente. El capítulo local realiza varias actividades al año en donde se instituyó un programa de IPMS nacional llamado, “Make N Take”, ármalo y llévatelo.

Con este programa el capítulo establece una mesa especial durante las actividades donde se ofrece tutoría a niños y adultos jóvenes, bajo la tutela de sus padres, en actividades manuales y de concentración mental de cómo construir un modelo en escala que se les provee libre de costo. Se provee un modelo de fácil ensamblaje que no requiere pegamento y un modelista experimentado se sienta con ellos y les ayuda e instruye como ensamblar el modelo. Al final del día los niños y niñas se llevan a casa el modelo que ellos ensamblaron. “Es una experiencia formidable poder dar tutoría a estos niños en algo que nunca han hecho y verlos como comienzan a desarrollar las tan necesitadas habilidades manuales que se han



Chief Jorge Mustafa en el taller de su casa.



Modelo ganador; diorama de un DeHavilland Beaver escala 1/24 con motor electrico, luces , sonido y efectos especiales que ganó el primer lugar en las competencias nacionales IPMS en Virginia Beach en el 2008.



CMSgt Jorge Mustafa,
CCM/PRANG

george.mustafa2@gmail.com

Editor y Traductor
Principal



Ms. Cynthia Perez
Especialista de
Información NGB
Editora y Traductora
Asistente

cynthia.perez@ang.af.mil

perdido en medio del flujo de la autopista de la información,” dijo el Chief Mustafa. “Este es una actividad de valor añadido bien importante para una comunidad de niños, niñas y adultos jóvenes que tanto necesitan recibir tutoría en las habilidades básicas y los valores morales/éticos que les podemos ofrecer,” añadió. “Yo creo que todos y cada uno de nosotros en el ANG posee talentos y habilidades únicos y especiales que debemos tener que enseñar a las generaciones jóvenes,” añadió, “Es lo correcto por hacer y nos provee una gran oportunidad de desarrollar y abarcar la diversidad de la gente y del pensamiento.”



Uno de los miembros jóvenes del grupo, enseñando a un niño visitante el arte del modelismo en escala en el programa Make 'N Take de IPMS durante una exhibición en el 2012.

El Chief Mustafa ha ganado numerosos premios con sus obras maestras en escala, y al momento ha ganado 10 premios nacionales que le han obtenido reconocimiento internacional. Su trabajo ha sido publicado en diferentes revistas de modelismo y en diferentes lugares del Web dedicados al modelismo en los Estados Unidos, Gran Bretaña y otros países Europeos, donde es bien conocido y altamente respetado. *“Es un humilde honor ser reconocido y respetado en el mundo del modelismo en escala,”* aseguró Mustafa.

Añadir valor a nuestras comunidades locales en cualquier forma que podamos no es tan solo una tarea provechosa, pero también un deber tutorial. Ofrecemos tutoría a las generaciones jóvenes simplemente siendo el ejemplo, y tan solo toma alcanzar hacia ellos con actividades que promueven y forman habilidades y carácter, sirviendo de ejemplo promoviendo mejores relaciones abarcando la diversidad al derredor nuestro. Debemos continuar desarrollando actividades que promuevan las mejores prácticas y que puedan impactar positivamente la comunidad que servimos.

“Nadie puede hacerlo todo; pero todos pueden hacer algo. ¿Está usted haciendo lo que puede? El mundo necesita que todos hagan su parte”

-Michael Josephson

Mejor Lugar de Trabajo

“Consejos Oportunos para la Comunicación Efectiva”

Por; Eric Harvey

Para los líderes...

No mate al mensajero. Si quiere una organización saludable con comunicación abierta, es importante que usted recompense a su gente por mantenerlo a usted informado. Usted quiere alentar a otros a que le traigan las malas nuevas porque

usted no puede corregir lo que no sabe que está roto. Jefes listos les gusta tener mucha información—lo bueno, lo malo y lo feo. Mientras más personas se comunican bien con usted—y con cada cual—mejor puede usted mantenerse adelante a los acontecimientos.

Para Todos...

No rumore (Don't gossip). Cada organización tiene su red de comunicación informal—usualmente llamada “*The Grapevine*”. Esta puede ser utilizada efectivamente para escuchar y averiguar que están haciendo otros, pero trate por todos medios de evitar añadir información a este lugar, que puede retornar y hacerle daño grandemente.

No diga algo que no quiere que se repita. No importa si usted juramenta a alguien en secreto—indudablemente ellos pensarán, “bueno, no creo que haga daño si solo se lo digo a mi mejor amigo,” lo que rompería la confidencialidad. Es la naturaleza humana. Por eso, antes de compartir sus pensamientos, sentimientos o información sensitiva con otros, solo asuma que será repetida tarde o temprano.

Sabiduría y Valor Añadido

“Dando Consejo”

Por; Michael Josephson

Observaciones sobre el consejo: 1) Proverbio: “Para ser exitoso es seguir el consejo que le da a otros.” ¿Porqué somos mucho más listos, sensibles y fuertes cuando estamos lidiando con los problemas de otros?



2) Samuel Coleridge: “Los consejos son como la nieve; mientras más suave cae, más tiempo mora sobre nosotros y más profundiza en nuestras mentes.” Dar consejos que no sean recibidos como críticas requiere tacto, sincronización y un tono de apoyo.

3) Samuel Coleridge: “La mayor parte de las personas que piden consejos a otros, han ya resuelto actuar como a ellos les parezca.” Muchas personas realmente no están buscando consejo; ellos quieren afirmación. Ellos quieren que usted apruebe lo que ellos hicieron o van a hacer. Saul Bellow dijo, “Cuando estamos buscando un consejo, realmente estamos buscando un cómplice.”

¿Cuál es su mejor consejo sobre consejos? ¿Cuándo le ha trabajado y cuando le ha fallado? Piense en eso.

“El optimismo es la fe que le llevará al éxito, nada puede hacerse sin confianza y esperanza” – Helen Keller

Alimente el Pensamiento

“A menudo subestimamos el poder de tocar, de una sonrisa, de una palabra amable, de escuchar a otros, de un cumplido honesto, o de un pequeño acto de cuidado, los que tienen el potencial de transformar una vida” ~Leo F. Buscaglia

“Toma coraje el forzarse a llegar a lugares que nunca ha estado antes...para probar sus límites...para atravesar barreras. Y llegó e; día que el riesgo que tomó de mantenerse en su lugar seguro resultó más doloroso que el riesgo de florecer” ~Anais Nin

“No permita que otros le definan. No permita que su pasado le confine. Hágase cargo de su vida con confianza y determinación y verá que no hay límites en lo que puede lograr o ser” -Michael Josephson

“las personas de carácter hacen las cosas correctas aunque otros no lo hagan, no porque piensen que cambiarán al mundo, pero porque se rehúsan a ser cambiados por el mundo” -Michael Josephson

“Toma coraje el pararse y hablar; pero toma también coraje el sentarse y escuchar” – Winston Churchill

*“Los líderes establecen la visión para el futuro y crean las estrategias para lograrlo: ellos causan cambio. Ellos motivan e inspiran a otros a continuar en la dirección correcta, y ellos, junto al resto, se sacrifican para llegar allá”
— John Kotter*

*“No debe usted de temer por lo que hace, cuando lo que hace es lo correcto”
-Rosa Parks*

“la gente crece a través de experiencias si ellos encaran la vida honesta y valientemente” — Eleanor Roosevelt

“El final para una oruga es el principio de una mariposa. Con o sin su consentimiento, todo cambia. ¡Vaya con eso! ¡Haga lo mejor de eso! Y siempre recuerde que lo mejor está por venir” — Michael Josephson

“Antes de ser usted un líder, el éxito es su propio crecimiento. Cuando usted se convierte en líder, el éxito es crecer a otros” — Jack Welch

“el perdón no cambia el pasado, pero si engrandece el futuro” ~Paul Boese

“Toma una persona disciplinada para escuchar las ideologías que son diferentes a las propias” ~Dorothy Fuldheim

¿El Valor de la diversidad?
Invaluable...