



En Esta Edición

Citas Trascendentales

NG/ANG En Foco: "NAACP Reconoce a miembros de la Guardia Nacional"

Artículo Contribuido: "La profesión de las armas—una lección del Jenga"

Artículo del Mes: "Relaciones Tóxicas en el trabajo"

Ética: "Buena ética hace mejores relaciones"

Liderazgo: "¿Es usted un gerente o un líder?"

Mejor Área de trabajo: "Lo básico del reconocimiento"

Diversidad: "Como su empresa puede envolverse en la inclusividad"

Mentor: "Mejore la productividad con tutoría"

Sabiduría y Valor Añadido: "La historia de una mariposa"

Alimente el Pensamiento



Citas Trascendentales

Para mejorar su crecimiento personal y profesional

"No todo lo que se enfrenta puede ser cambiado, pero nada puede cambiar hasta que se enfrente" – James Baldwin

"Lo que se encuentra detrás de nosotros y lo que se encuentra en frente de nosotros son pequeñas cosas comparadas con lo que vive en nosotros"
~ Henry David Thoreau

NG/ANG En Foco

"NAACP Reconoce a Miembros de la Guardia Nacional dedicados a la Diversidad"

Por Master Sgt. Thomas Kielbasa, Guardia Nacional de la Florida

Miembros de la Guardia Nacional que han contribuido a promover y energizar el programa de diversidad entre soldados y Airmen y civiles fueron galardonados el 16 de julio por la organización NAACP durante su convención anual.

Durante el almuerzo de premiación de los Servicios Armados y Asuntos de Veteranos en Orlando, la Asociación Nacional para el Avance de las Personas de Color (NAACP) reconoció a miembros militares y civiles por su contribución a la igualdad de oportunidades, relaciones humanas y los veteranos Americanos.

El almuerzo fué también una oportunidad para los líderes del Departamento de la Defensa (DoD) poder resaltar la importancia de la diversidad entre hombres y mujeres – dentro y fuera del uniforme – quienes componen la agencia y los servicios militares. "Aunque tenemos una fuerza de todos voluntarios, la fuerza de combate de esta nación es hoy la mejor que hemos tenido," mencionó el director de manejo de diversidad e igualdad de condiciones del DoD, Clarence Johnson. "Una fuerza de alta calidad la ha hecho fuerte—pero una fuerza de alta calidad diversa la ha



El Director de la Guardia Nacional Aérea, Lt. Gen. Stanley E. Clarke III, Segundo de la izquierda, posa con los ganadores galardonados por el NAACP durante el almuerzo de los Servicios Militares y Asuntos de Veteranos en Orlando, Fla. el 16 de julio de 2013. Además en la foto están el Lt. Col. Anderson Neal Jr., izquierda, Maj. Nathlon Jackson, centro, Phyllis Brantley, and Col. Ondra Berry. (Foto por Master Sgt. Thomas Kielbasa)

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.”

hecho poderosa.” Johnson mencionó que para mayo de 2013, cerca del 30 por ciento de la fuerza militar activa está compuesta de minorías y cerca de 15 por ciento de mujeres.

Mencionó que el DoD continúa buscando más oportunidades para reflejar “la diversidad de América” en su organización – especialmente en los rangos superiores y cuerpo de civiles – el reconocimiento de “la mejor organización de derechos civiles en el mundo” es un testamento a los esfuerzos del DoD.

El orador principal invitado, Lt. Gen. Stanley E. Clarke III, director de la Guardia Nacional Aérea, dijo que la diversidad es una necesidad militar que hará a la Guardia Nacional y la milicia más poderosa. “En la Guardia Nacional y la milicia Estadounidense, hemos adoptado muchos de los principios que el NAACP más valora para construir una fuerza laboral más poderosa y diversa.” Clarke destacó que cerca del 26 por ciento de la Guardia Nacional está compuesta de minorías y 16 por ciento de mujeres. “Nuestro ambiente operacional de rápido cambio exige que tengamos un amplio banco de talento, experiencia y perspectivas para el logro de la misión.” “Los líderes en todos los niveles de cada organización deben comprometerse a desarrollar una fuerza laboral diversa que refleje lo mejor de esta nación y que contribuya a formar un ambiente que promueva la confianza, el respeto mutuo e incorpore las diferencias y las perspectivas.”

El ganador del premio de servicio meritorio, Col Ondra Berry, llamó a su premio “un reconocimiento de que la Guardia está haciendo esto correctamente y que lideramos el camino para otros en asuntos de diversidad.” El Col Berry, miembro de la Guardia Nacional Aérea, es el asesor especial al Jefe del Negociado de la Guardia Nacional en asuntos de diversidad, liderazgo e igualdad de oportunidades.

También fueron honrados en este evento el Jefe de diversidad y programas de énfasis especiales de la Guardia Nacional, Phyllis Brantley. A ella le fue presentado el premio de servicio distinguido “Benjamin L. Hooks Distinguished Service Award” por el director del NAACP, Roslyn Brock. Además recibieron el premio “Roy Wilkins Renowned Service Award”: Maj. Nathlon Jackson (Army National Guard); Lt. Col. Anderson Neal Jr. (Air National Guard); Charles Pimple (U.S. Army); Bonnie Pyett (U.S. Navy); First Sergeant Edward Parson (U.S. Marine Corps); Tech. Sgt. Candice Compton (U.S. Air Force); Gail Jackson (U.S. Coast Guard); and Michael Crosby (Defense Agencies). Finalmente, el Sargento de Primera Clase del US Army, Alywn Cashe, le fue otorgado el premio “Jesse Brown Distinguished Leadership Award” póstumamente. De igual manera otro Guardia Nacional que fue póstumamente honrado fue un oficial militar de Pensilvania que sirvió en la Guerra Civil. En cada mesa había un homenaje al Maj. Octavius V. Catto, quien falleció en combate en Philadelphia en 1871 defendiendo a los Afro-Americanos en su estación.

“Recomiendo que usted tome cuenta de los minutos, porque las horas se tomarán en cuentan por si solas” ~Lord Chesterfield

Valores
Centrales de la
Fuerza Aérea

*Integridad
Primero*

*Servicio antes
que uno mismo*

*Excelencia en
todo lo que
hacemos*

Fechas
importantes

Agosto 4: US Coast
Guard Day

Agosto 8: Senior
Citizens Day

Agosto 14: V.J. Day

Agosto 19: National
Aviation Day

Agosto 26: Women's
Equality Day
(Suffrage)

Agosto 21: Hawaii
Day

Friendship
Day (Celebrado el
primer domingo de
Agosto)

Artículo Contribuido

“La Profesión de las Armas—una lección de Jenga”

Por: Chief Master Sergeant Sean L. Strong,
Recruiting and Retention CFFM, Joint Base Andrews, MD

¿No está usted excediéndose? ¿Realmente importa? Esta es la actitud que algunos asumen cuando el asunto de cumplir con las costumbres y cortesías, vestimenta y apariencia es tocado. Algunos compañeros soldados y Airmen hasta llegan a incomodarse cuando les señalamos un bolsillo desabotonado o le decimos que se coloquen su gorro cuando están en el exterior o hasta cuando les sugerimos que necesitan un recorte de pelo. Algunos, en vez de agradecer que nos diéramos cuenta, simplemente se enfadan y se ofenden.

La verdad es que, mientras más tiempo pasamos en la Fuerza Aérea operacional, removidos de aquellos lugares que inicialmente “nos vistieron de azul”, mayor es el potencial de perder el filo de la disciplina personal. Es importante recordar que siendo Airmen no es tan solo un trabajo – estamos en la profesión de las armas. De cuando en vez necesitamos refrescar esa idea en nuestras mentes, considerar qué significa, y pensar cómo afecta el porqué hacemos lo que hacemos. La profesión de las armas tiene algunas similitudes con otras profesiones. Hemos comúnmente aceptado los estándares y expectativas, tal como los doctores y abogados hacen. Tomamos juramentos y tenemos cuerpos oficiales que gobiernan nuestras profesiones y enmarcan nuestras operaciones. Sin embargo, la profesión de las armas es también diferente. Ciertamente es que tenemos algunas similitudes, otras profesiones no comparten la profundidad de la gravedad del compromiso que hemos hecho. No hacemos lo que hacemos por ganancia monetaria, pero por la preservación de la nación y de aquellos que amamos. Ya sea en nuestra tierra, o en tierras lejanas, daremos nuestras vidas en la defensa de ser necesario. Aprendimos desde el primer día de nuestras carreras militares que las costumbres y cortesías, vestimenta y apariencia y todo el resto, todo desciende de un mismo lugar – la disciplina. La disciplina es un concepto que tuvimos que asimilar al momento de bajarnos de la guagua en Lackland AFB. En la profesión de las armas, la disciplina nos tan solo nuestra marca, pero también la cúspide de nuestras habilidades militares de combatir y ganar guerras. Esto no ha cambiado y no va nunca a cambiar. Pero, como he dicho anteriormente, nuestro filo puede comenzar a embotarse con el paso del tiempo y para mantenerlo afilado tomará una decisión y un compromiso consciente como Airmen de ser consistentes y con propósito honrar y mantener nuestras tradiciones.

Jenga es un juego familiar de mesa que muchos de nosotros conocemos. Mientras aseguramos las piezas, una sobre la otra, gradualmente moviendo las piezas subsiguientes un poco más distantes de la posición original resultará en un inevitable colapso. Esto sirve como un buen ejemplo de por qué nosotros en la fuerza alistada, y especialmente como SNCOs debemos de siempre mantenernos a propósito y asegurar que no estamos haciendo lo mismo – moviéndonos más lejos, poco a poco de esta disciplina, tradiciones y las raíces que nos hacen ser fuertes. Muchos de los que estuvieron antes de nosotros mantuvieron estos ideales y recordaban esto – nosotros pedimos el privilegio de hacer lo mismo

Mentoring

- M**odela – se el ejemplo
- E**nfatiza – la medida del involucramiento interpersonal y la bondad
- N**utre – actitudes de bondad con énfasis en el desarrollo y el entendimiento
- T**ransmite – paso-a-paso aprendiendo y corrigiendo los errores
- O**rganiza – un plan secuencial de lecciones con un objetivo de aprendizaje definido
- R**esponde – desarrollando un proceso de comunicación entre los dos
- I**nspira – motivando a una persona a ser mejor que antes
- N**etwork – presenta a otros aquello que también puede proveer sustento, información y recursos
- G**anancia – establece objetivos realistas y alcanzables

cuando fuimos voluntarios y nos pusimos este uniforme. Desde el Minuteman original 375 años atrás hasta hoy, cada soldado, Airman, marino naval, y marino de infantería, nuestros hermanos y hermanas en armas en esta gran profesión, han abrazado y aceptado estos ideales de la misma forma. Como aquellos en la profesión de armas, esperemos lo mejor de nosotros mismos y de otros. Mantengamos todos estos estándares e insistir en los mismo de nuestros colegas Airmen – no importa el rango.

Las generaciones futuras de Airmen dependen que nosotros preservemos y pasemos adelante unos cimientos sólidos donde ellos puedan construir sus carreras. No podemos prometer eso si permitimos que la apatía reine y como resultado perdamos el sentido personal del honor que recibimos al servir a nuestra nación y sus ciudadanos. Recuerde, un líder modela liderato. Por lo que, levántese y camine en alto porque este uniforme, y la disciplina personal que demanda y merece, le identifica a usted como parte de un cadre único y especial – los defensores disciplinados y determinados de esta nación.

Artículo Principal

“Relaciones Tóxicas en el Trabajo”

Por: Chief Jorge Mustafa

Las relaciones pueden volverse tóxicas dentro de una organización por muchas razones, y una atmósfera de intolerancia cultural es usualmente el causal. Esto puede ocurrir cuando la competencia, (entre departamentos o individuos), en el área de trabajo se intensifica al punto que las guerras en la oficina comienzan, llevando a una falta de confianza total dentro de la organización. Los líderes, en particular, tienen que prestar mucha atención a estas dinámicas inter-personales en el ecosistema guiado por tecnología de conectividad y colaboración de hoy en día. Sólidas relaciones interdepartamentales es más que simplemente llevarse bien – son esenciales para el diario éxito de la organización.

Los autores Chris Ernst y Donna Chrobot-Mason ofrecen tácticas para sobrellevar estos “choques de civilizaciones”, ya sea un conflicto entre dos equipos que no pueden verse la cara; un conflicto entre departamentos chocando como placas tectónicas; o un nivel de incivildad que sea tan extremo que afecte proyectos y carreras. Ernst es un miembro facultativo del Centro de Liderazgo Creativo. Chrobot-Mason es un profesor asociado de psicología en la Universidad de Cincinnati y director del Centro para el Liderazgo Organizacional. Adelante unos consejos seleccionados de su libro “Boundary Spanning Leadership”;

Cree una zona protegida: Los empleados necesitan un lugar seguro donde trabajar y hablar libremente si ser confrontados por otros.

Establezca una “zona neutral”: Este es un lugar que es bienvenido por todos los grupos divididos, evitando la ventaja para nadie.

Promueva construir comunidades: Lance recursos del Web donde miembros de todos los grupos puedan colaborar e innovar.



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



Command Chief Master
Sgt. Mitchell Brush
Senior Enlisted Leader

"I'm honored to
have this
opportunity to
represent the
enlisted force"

Cree un narrativo para el éxito: Cuando esté recapitulando su éxito, incluya a todos los miembros en la historia que esté contando. Esto demuestra que usted ha notado y apreciado sus esfuerzos.

Establezca objetivos grupales: Rete a los grupos con objetivos que no puedan ser logrados por una sola persona.

Cuatro maneras para cultivar la colaboración:

1. **Cree lugares atractivos:** un área de descanso común con monitor/TV de gran tamaño, un comedor común y otras áreas de uso común que sean agradables para lograr derrocar barreras y estimular el pensamiento crítico y la solución de problemas.
2. **Cree un directorio de la compañía** que incluya los perfiles personales y profesionales donde las personas puedan emerger y ser apreciadas para evitar que solamente algunos los miembros del equipo sean vistos como los "gurús".
3. **Construya redes de liderazgo:** promueva invitar al talento interno a ser oradores en las sesiones de liderazgo, celebre los logros y busque otras formas de agrupar a la gente e inspire apoderamiento de liderazgo.
4. **¡Salga!** Significa, salga de la oficina. Organice eventos de boliche, softball y otros esfuerzos para contribuir a dejar atrás por unos instantes la formalidad y lograr que sus empleados se unan y puedan sobrellevar sus diferencias.

Ética y Carácter

"Buena Ética Logra Mejores Relaciones"

Por: Michael Josephson

Aunque yo creo que buenas cosas tiende a pasarles a las personas que consistentemente escogen el alto camino, la correlación entre la ética y el éxito es cuestionable. Es bastante difícil promover sinceramente la ética apelando a los intereses personales. Más aún, cuando los intereses personales es la justificación que controla el comportamiento moral, el razonamiento moral es reemplazado por un pragmático análisis de costo-eficiencia que invita racionalización y condona el egoísmo. Cuando la gente es buena, amable, honesta y respetuosa solamente cuando hay una recompensa, u obedecen las reglas solamente cuando piensan que el riesgo del castigo es muy alto, el comportamiento ético es solamente una inversión. Juzgando por la cantidad de mentiras, trampas y otras conductas deshonorables allá afuera, no es generalmente considerado como una buena inversión.

Muy a menudo la honestidad y otras virtudes impiden, en vez de mejorar las oportunidades del éxito. Para aquellos que no sepan pagar consecuencias por su integridad, la ética simplemente cuesta más de lo que estos están dispuestos a pagar. Pero existe un beneficio devaluado del buen carácter, un beneficio que podemos promover de buena fe a nuestros hijos, estudiantes y empleados: la gente que lucha por ser buenos y decentes tienen mejores relaciones. Trazas como la honestidad, responsabilidad, compasión y respeto pueden ser vistos como lujos caros, pero son en realidad posesiones invaluableles en relación a construir relaciones prolongadas y gratificantes con nuestros conyugues, hijos, amigos y



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



Command Chief
James Hotaling,
ANG Command
Chief

“El destino nos ha colocado en estas posiciones. Nuestros Airmen esperan lo mejor de nosotros todos los días, y no les vamos a fallar”

Áreas de Enfoque Claves:

- Renovar nuestro compromiso con la profesión de las armas
- La salud de la Fuerza
- Reconocer y aprovechar nuestros logros

compañeros de trabajo. Para la mayoría de las personas, buenas relaciones marcadas por el amor, respeto y bondad son el mejor camino a la felicidad. Cuando pensamos en esto, es realmente un gran pago.

Liderazgo

“Es Usted un Gerente o un Líder”

Por: Andrew James

Hay una diferencia entre ser un jefe y ser un líder. ¿Cuál de estos es usted? La definición del diccionario Webster’s de un jefe incluye: una persona que ejerce control sobre otros y toma decisiones, usualmente la persona de más alto rango o autoridad, un supervisor, una persona que comanda en una forma dominante.

En contraste, la definición de un líder incluye: una persona que rige, guía, inspira, escolta, dirige, influencia, persuade y está en la delantera de otros. Tienen influencia, poder y autoridad sobre aquellos que guía. Se inclinan hacia un logro o resultado, están en la posición más alta y usualmente atraen a la gente hacia lo que se convierte en una visión común. La gente usualmente siguen a un líder porque quieren y no porque tienen.

Líderes influenciales, que lideran con gran ética, ya sean estos Presidentes, Reyes, CEO’s corporativos o líderes de escutismo, tienen ciertos criterios en común. Son apasionados sobre lo que hacen y lo que creen; son visionarios y pueden ver la escena grande, y son guiados internamente para atraer a la gente hacia lo que ellos creen – para que se suban al tren con ellos. Un jefe en un supermercado ve las góndolas que necesitan ser abarataadas de mercancía, la necesidad de hacer itinerarios para los empleados, puertas que necesitan ser reparadas, pisos que necesitan ser limpiados y el evento social de cierre de año que necesita ser planificado. Estos trabajan hacia estas metas acertando su cumplimiento, a veces en formas bien creativas. Un líder, por otro lado, en un supermercado ve también estas cosas, pero el o ella también siente júbilo por estar en el negocio, o por hacer ganancias de las necesidades de comestibles de las personas y como esas ganancias pueden ser invertidas otra vez en el negocio para hacerlo superior a otros similares. Ellos se preocupan por sus empleados, los inspiran sabiendo que estos son los embajadores de su tienda. Estos no tan solo ven donde está la tienda hoy, pero imaginan como se verá o como impactará la comunidad diez años en el futuro. Ya sean estos los dueños de la tienda o no, como sea estos hacen de la tienda como propia.

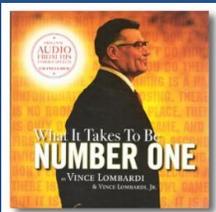
Con un buen líder, la gente usualmente se siente atraído o llamados hacia la misma visión. ¿Ha estado usted alguna vez en una tienda o restaurante donde ha sido tratado tan bien por los empleados que ha decidió regresar otra vez? No solamente recibió el mejor servicio, pero también encontró empleados apoderados por la visión de un verdadero líder. Buenos líderes usualmente desarrollan y motivan a otros líderes debajo de ellos. La gente que logra estar altamente motivados y cautivados por la visión se elevan al momento. Para los líderes, liderar es una forma de vida. Cuando liderazgo es espontáneamente requerido, verdaderos líderes surgen y suben al plato a batear, aunque sea para

Lectura Recomendada

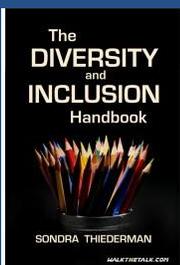
Paper Airplane
A Lesson for Flying
Outside the Box.
by Michael McMillan
<http://www.walkthetalk.com/gift-books-movies/teamwork-for-success/paper-airplane.html>



What It Takes to Be
Number One
by Vince Lombardi &
Vince Lombardi, Jr.
<http://www.walkthetalk.com/gift-books-movies/see-all/what-it-takes-to-be-number-one.html>



The Diversity and
Inclusion Handbook
by Sondra Thiederman
<http://www.walkthetalk.com/the-diversity-and-inclusion-handbook.html>



abrir una puerta. ¿Puede un jefe ser líder? Definitivamente.

"Liderazgo: El arte de lograr que otros hagan algo que usted quiere que se haga solamente porque es quiere hacerlo" -Dwight D. Eisenhower

Mejor Lugar de Trabajo

"Elementos Básicos del Reconocimiento"

Por: Eric Harvey

Algunas personas lo llaman "refuerzo positivo", otros "estrategia motivacional". De igual manera otros lo llaman "cortesía común" – una señal de aprecio. Pero, la mayoría de las personas se refieren a esto como "Reconocimiento". Esta es una de las herramientas más poderosas en el arsenal de cada gerente. He aquí algunas recomendaciones para su consideración:

- Recuerde que regalitos pueden hacer sus esfuerzos de reconocimiento gratos y memorables. Pero nada, (Y quiero decir NADA), puede reemplazar el viejo y probado mirar a los ojos y decir "Gracias".
- Recuerde la "Regla Platino": reconozca a otros de la forma que ellos deseen ser reconocidos. No asuma que estos aprecian las mismas formas de reconocer que usted. Un reconocimiento exitoso está en el ojo del que recibe, no en el que da.
- Celebre el éxito: Considere reuniones y adiestramientos con discusiones sobre la gente que han exhibido comportamiento positivo que en su organización son considerados importantes. ¿Quién se ha destacado recientemente? ¿Quién es un modelo en lo que se refiere al trabajo en equipo? ¿Quién ha hecho una contribución importante que merezca nuestro agradecimiento? Pregúntese esto regularmente y encontrará muchos ejemplos positivos.
- Puede aumentar el impacto de su reconocimiento al enlazar el desempeño a lo que requiere la escena grande de la organización.

Diversidad

"Cómo Puede su Organización Crear la Inclusión"

Por: Shirley Engelmeier

El drama del año pasado durante las elecciones nacionales envió un claro mensaje sobre la realidad de la inclusión. La evolución y llegada de un nuevo coro de voces previamente no reconocidas ciertamente ha formado la conversación política, pero también ha provisto un vistazo invaluable de la escena laboral de 2013 y el futuro. ¿Qué ha sucedido?

Individuos que han sido vistos usualmente como minorías están creciendo en número. La nueva mayoría es la antigua minoría. De hecho 35 de las mejores 50 áreas metro en América ahora tienen mayoría de minorías. Nuestros centros de

Las Siete C's del carácter:

Consciencia
 Compasión
 Consideración
 Confidencia
 Control
 Coraje
 Competencia

Los Seis Pilares del Carácter

Confianza
 Respeto
 Responsabilidad
 Imparcialidad
 Bondad
 Ciudadanía

Reflexión del Mes

“La formación final del carácter de una persona está en sus propias manos” ~Arne Frank

trabajo están convirtiéndose en globales – ya no estamos confinados por las paredes de un edificio, las fronteras de una ciudad, estado o de la nación. Nuestra fuerza laboral es más diversa que nunca en términos de etnicidad, edad, y perspectivas personales que todas estas diferencias reflejan. El aumento en diversidad conlleva un aumento en complejidad, que requiere mejores esfuerzos de inclusión. Buscar, escuchar y responder a las voces de todos nuestros constituyentes es más importante que nunca.

Mirando al Futuro: Para ser exitosos las organizaciones necesitan realizar el valor crítico de asegurarse que sus fuerzas laborales reflejan sus mercados. Así que, según consideramos qué tan lejos hemos llegado y a donde tenemos que llegar para valorar y aceptar la inclusión, he aquí algunas predicciones a corto plazo que pueden ayudar a las compañías a moldear y manejar sus estrategias.

- Habrá un despertar a la realidad de que las métricas de la representación están obsoletas. ¿A quién importa que tantas personas de diferentes etnicidades hay en la compañía? Lo que importa es cómo esas personas están logrando los resultados organizacionales.
- El control y comando se debilitarán. Es un mito que la persona con el mejor puesto tiene las mejores ideas o la contribución más valiosa para compartir. En 2013 los títulos importan menos. La innovación no tiene que provenir del que tiene el mejor título, pero proviene de la línea frontal de la organización.
- Los gerentes de nivel medio ganarán influencia a medida que las organizaciones se envuelvan en las prácticas de inclusividad. Estos son los individuos que van a hacer la diferencia en lo que se refiere a adoptar, implementar y moldear los comportamientos inclusivos.
- Veremos una creciente tendencia hacia los grupos de recursos laborales y redes de empleados, no tan solo como una forma para que la gente con trazas, intereses y trasfondos comunes puedan agruparse, pero como una forma para que la gente que no tienen esas trazas comunes puedan aprender sobre otros y utilizar lo que aprendan de forma que pueda impactar el fin común organizacional.
- Finalmente, habrá un aumento en el interés y conocimiento sobre la inclusividad como una estrategia empresarial. La inclusividad será valuada como un puente hacia los clientes, como un conducto para establecer lo que J. Walker Smith describió como una “economía de afinidad”.

Mentoría y Desarrollo de la Fuerza

“Aumente la Productividad del Empleado Con Entrenamiento”

Por: Cecile Peterkin

La productividad laboral es uno de esos tópicos que nunca está lejos de la mente de los dueños de negocios. Al final, si cierto es que una gran cantidad de atención es puesta hacia lo que se está logrando, el foco mayor es usualmente puesto en lo que se puede hacer para mejorar la productividad del empleado.



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

Una de las mejores opciones para mejorar la productividad del empleado es simple: entrenamiento. El entrenamiento de los empleados puede llevar a su empresa al mismo gran logro que los equipos deportivos ganadores de campeonatos. Piense en esto por un minuto. ¿Si está pensando en lo que puede hacer para aumentar la productividad de sus empleados, que sería un mejor modelo que un equipo deportivo – particularmente uno compuesto por estudiantes? Entrenando a sus empleados es sobre asegurarse que cada uno entiende las reglas del juego – lo que se necesita hacer para lograr las metas de los clientes mientras aseguramos que todos trabajan en conjunto para lograr el objetivo común. En otras palabras, lo que usted está haciendo para encontrar que aconsejando y dando tutorías a los miembros de su equipo, usted logrará:

1. Identificar las fortalezas y debilidades de todos en su equipo – y asegurarse de que sus empleados están trabajando en una posición donde puedan sobresalir.
2. Ayudar a cada miembro del equipo a aprender a trabajar más efectivamente entre estos.
3. Asegurarse de que los miembros de su equipo entiendan los objetivos por lo que están trabajando – y las tareas que se tienen que completar para lograr estos objetivos.
4. Determine estrategias más efectivas para respaldar a sus clientes.
5. Sepa que su equipo está trabajando juntos exitosamente.

Mientras más en conjunto su equipo trabaje para lograr los objetivos, mejor productividad verá en el ambiente laboral. Al asegurarse de que su equipo está trabajando en acorde, ya sea al entrenar a sus empleados que son nuevos o al enfocarse en aprender estrategias más avanzadas, usted verá los proyectos tomar forma, los objetivos cumplidos y su negocio mejorando.

Un mejoramiento en la productividad de sus empleados es una forma segura de saber que su equipo está trabajando en conjunto. Al entrenar a sus empleados y promover relaciones de Mentoría usted puede estar seguro que su equipo estará unido y todos se beneficiarán de las fortalezas de cada miembro del grupo. Así puede estar seguro que está ofreciendo a sus empleados un gran ambiente de trabajo donde pueden estar comprometidos a lograr los objetivos.

Sabiduría y Valor Añadido

“La Historia de una Mariposa ”

Un hombre encontró un capullo de una mariposa. Un día un pequeño orificio apareció. El se sentó a observar la mariposa por varias horas como trataba de salir del capullo forzando su cuerpo a través del pequeño hueco. Entonces se detuvo, como si pudiese más.

El hombre decidió ayudar a la mariposa. Tomó una tijera y cortó el remanente del capullo. La mariposa salió sin esfuerzo, pero tenía su cuerpo hinchado y sus alas arrugadas. El hombre continuó observando, esperando que en cualquier momento las alas se expandieran para poder sostener el cuerpo – pero, ¡nada pasó! De

hecho, la mariposa pasó el resto de sus días arrastrándose porque nunca pudo volar. Lo que el hombre, en su bondad y prisa no entendió: el capullo restrictivo y el esfuerzo requerido por la mariposa para salir a través de ese pequeño huco era la forma de forzar el fluido del cuerpo de la mariposa hacia las alas para que estas estuvieran listas para volar.

A veces los esfuerzos son lo que realmente y exactamente necesitamos en nuestras vidas. Atravesar la vida sin obstáculos nos estropea y nos puede lisiar. No seríamos lo fuerte que pudiésemos y nunca pudiésemos volar.

Alimente el Pensamiento

“Vele sus pensamientos, que se convierten en sus creencias. Vele sus creencias que se convierten en sus palabras. Vele sus palabras que se convierten en sus acciones. Vele sus acciones que se convierten en sus hábitos. Vele sus hábitos que se convierten en su carácter” ~Michael Josephson

“Las actitudes son verdaderamente contagiosas, y de vez en cuando debemos preguntarnos: ¿Es la mía digna de contagio?”
~Mac Anderson

“Tan pronto que el hombre no tomo su existencia por hecho, pero lo lleva como algo increíblemente misterioso, el pensamiento comienza”
~Albert Schweitzer

“La vida es un cambio. El crecimiento es opcional. Escoja sabiamente
~Karen Kaiser Clark

“Lo que queda detrás de nosotros y lo que está al frente de nosotros son cosas ínfimas comparadas con lo que vive dentro de nosotros” ~Henry David Thoreau

“Siga empujando hacia el frente. Una vez comience a moverse, mantenga el movimiento, no se detenga. Esta decisión, esta disciplina solamente puede dramáticamente aumentar la velocidad de cumplimiento de sus objetivos y aumentar su productividad” ~John Mason

“No tema tomar pequeños pasos. Hay algo poderoso sobre el momentum...no importa qué tan pequeño. Muchas veces lo imposible es simplemente lo que no se ha tratado.” ~John Mason

“Entienda que el derecho de escoger su propio camino es un privilegio sagrado. Utilícelo bien, viva en las posibilidades” ~Oprah Winfrey

“Siempre pensé porqué alguien no hizo algo sobre esto. Entonces me dí cuenta de que yo soy ese alguien” ~Lily Tomlin