



### En Esta Edición

Artículo sobresaliente de Diversidad: *"3 Enfoques no ortodoxos para volver a pensar y volver a imaginar estrategias de diversidad e inclusión después de las elecciones"*

Liderazgo: *"Tomando tiempo para reflexionar sobre el valor del liderazgo"*

Ética y Carácter: *"7 elementos de una ética de trabajo robusta"*

Mentor: *"Es una calle de dos vías: Cuatro maneras de mentoría beneficia al mentor"*

Inspiración: *"Papas, huevos y granos de café"*

Significado Especial: *"Año Nuevo"*

Alimente el Pensamiento



### Artículo Sobresaliente de Diversidad

## *"3 Enfoques no ortodoxos para volver a pensar y volver a imaginar estrategias de diversidad e inclusión después de las elecciones"*

Por: Cari E. Guittard

Si hay alguna lección que podamos extraer de la divisiva elección presidencial de Estados Unidos, es que tenemos que unirnos como un país. Si la gente apoyó a Trump o a Clinton, la retórica polarizadora y la política de identidad en ambos lados del pasillo han saturado tanto nuestra conciencia colectiva que somos menos inclusivos y más temerosos del futuro no sólo aquí en los EEUU sino alrededor del mundo. Los negocios no son inmunes al impacto. Y ninguna cantidad de entrenamiento o programas de diversidad e inclusividad cambiarán la sensación palpable de que estamos alejándonos unos de otros, en lugar de abrazar verdaderamente la diversidad y crear ambientes donde la gente se sienta incluida y valorada. Para los negocios, la diversidad es la parte fácil. Podemos reclutar y contratar a través de un espectro diverso y aún no lograr los resultados deseados de mayor retención, promoción y compromiso a través de nuestra fuerza de trabajo. La razón es simple: la inclusión es difícil de hacer y casi imposible de medir. Y sin embargo debemos esforzarnos por un ambiente empresarial verdaderamente diverso e inclusivo, ya que es una ventaja competitiva masiva en el corto y largo plazo para las empresas que lo hacen bien.

**La inclusión comienza y termina con escuchar y aprender para entonces liderar.** Grandes, inspiradores y duraderos líderes saben que el liderazgo comienza y termina con escuchar, algo que parecía ser escaso durante todo el ciclo de las elecciones presidenciales. Además de escuchar, nunca deben dejar de aprender o ajustarse en función de lo que han oído y absorbido. A partir de ahí, pueden conducir más efectivamente con el tiempo porque el verdadero liderazgo ocurre en los momentos. Escuchar y aprender deben ser continuos. Debemos tener presente este enfoque al considerar cómo re-imaginar D&I (Diversidad e Inclusión) en el contexto post-electoral, particularmente en el frente de escuchar y aprender.

El mes pasado trabajé con un cliente aquí en San Francisco y Los Ángeles en una serie de "Master Class" de D&I donde explorarían formas completamente nuevas de ver su enfoque de diversidad e inclusión como compañía. Con una compañía como esta, que trabaja con las compañías de tecnología de Silicon Valley y cuya fuerza de trabajo es principalmente Millennial, fue refrescante recibir una puerta abierta para el contenido que pudiera incluir, ya que no tenían ninguna

**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.

**Army Core Values**

Loyalty

Duty

Respect

Selfless Service

Honor

Integrity

Personal Courage

"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."

programación anterior de D&I como tantos otros. Comenzamos escuchando a su gente e involucrándonos en una serie de preguntas de tarea y diagnósticos cortos para que pudiéramos tener una idea clara de cómo se estaban sintiendo sobre los temas antes de comenzar. Es importante señalar que sus respuestas a todos fueron presentadas anónimamente y gestionadas por un tercero neutral fuera de la empresa; en este caso conduje estos esfuerzos, lo que permitió no sólo la divulgación completa y respuestas sinceras sino también una nueva perspectiva de lo que estábamos haciendo. A partir de ahí, aprendimos mucho sobre las piezas necesarias para iniciar el diálogo y el camino hacia adelante comenzó a surgir. Al pasar por este proceso, descubrí tres enfoques no ortodoxos esenciales que todos deberíamos considerar experimentar y aplicar en el futuro en 2017. La premisa inicial de estos enfoques pone al revés el pensamiento convencional sobre las estrategias de D&I al revés porque se centra primero en los niveles individuales y de equipo más que la organización y sus componentes externos. Creo firmemente que si involucras a las personas a nivel personal y les damos herramientas prácticas que pueden implementar en sus vidas profesionales y personales, el compromiso general y el impacto de cualquier nuevo esfuerzo será más duradero a largo plazo.

Dos advertencias rápidas para los enfoques a continuación: 1) Tenemos que alejarnos de viejos modos de pensar que todo lo que tenemos que hacer es tener otro "grupo" para que las personas pertenezcan a una empresa. Agrupar a las personas basadas en características discretas como el género, la nacionalidad, la orientación sexual, etc. sólo sirve para crear un sentido de "otro" y más exclusión y, 2) debemos centrarnos en el aprendizaje continuo y el descubrimiento en lugar de adiestramientos. Es una diferencia sutil pero que es importante tener en cuenta al decirle a la gente qué no hacer es la manera más segura de institucionalizar la resistencia y el resentimiento dentro y la organización.

**Tres Enfoques No Ortodoxos a Considerar para 2017**

• **Inculcar una mentalidad global** - Si usted es una empresa con sede en Estados Unidos, principalmente, con clientes centrados en los Estados Unidos -como mi cliente reciente- o un negocio global, los principios de The Global Mindset son universales y se aplican como una base práctica para el aprendizaje y Descubrimiento en el frente de D&I. El Najafi Global Mindset Institute, que fue fundado hace años por el Dr. Mansour Javidan en Thunderbird, es un mapa de las habilidades esenciales, conjunto de experiencias y mentalidad para el éxito en un ambiente intercultural. Es simple, directo y práctico. Lo incluyo en los cursos de posgrado que enseñé en la Hult International Business School sobre Diplomacia Corporativa y Negociaciones Internacionales, así como mi trabajo de Inteligencia de Género.

• **La Inteligencia Emocional, Colaborativa y de Género** - Después de haber establecido la Fundación Global Mindset y estar listo para profundizar en los niveles individuales y de equipo, las herramientas, diagnósticos y ejercicios en el espacio de la Inteligencia Colaborativa y Emocional así como el Género La inteligencia es crítica para exponer a la gente a una base regular. Gran parte del

## Valores Centrales de la Fuerza Aérea

*Integridad  
Primero*

*Servicio antes  
que uno mismo*

*Excelencia en  
todo lo que  
hacemos*

### Fechas importantes

Mes la calidad de  
vida. Mes nacional  
de la mentoría

Enero 1: Año nuevo

Enero 6: Epifanía  
(se celebra 12 días  
después de Navidad)

Enero 6: Día de los  
tres Santos Reyes  
(Hispano América)

Natalicio de Martin  
Luther King  
(observado el tercer  
lunes de enero)

Año nuevo Chino  
(celebrado le  
segunda luna nueva  
luego del solsticio de  
invierno)



ahora masivo Search Inside Yourself Leadership Institute (SIYLI) se basa en este enfoque por una razón. Cuantas más personas practiquen la colaboración eficaz y la comprensión, la modulación de la inteligencia emocional para su beneficio y el de otros, más duradero será el efecto en nuestros comportamientos día a día. También hay una investigación longitudinal sustancial que muestra ahora que los Millennials en particular necesitan desarrollar aún más las habilidades que su fluidez con la tecnología no les enseñó hace mucho tiempo - habilidades esenciales de afrontamiento y resiliencia o lo que la psicóloga Dr. Susan David en Harvard ha acuñado, agilidad. En el frente de la Inteligencia de Género usted necesita seguir a dos pioneros, Barbara Annis que inició estos esfuerzos hace más de dos décadas y ha escrito extensamente sobre los puntos ciegos entre hombres y mujeres en el trabajo, así como Mitch Shepherd, fundador de WiRL (Women in Real Life).

- **Influencia estratégica y valor cautivo:** Una vez que se establezca la mentalidad global y las bases de habilidades establecidas a nivel individual y de equipo, desde aquí se fomenta el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de influencia estratégica y valor cautivo, ambos esenciales para gestionar de manera efectiva las relaciones internamente y externamente a su organización a largo plazo. De los tres enfoques, este es el más difícil de involucrar a la gente porque es una experiencia que rara vez se enseña, rara vez dominada y sin embargo una que es crítica para crear un ambiente donde la gente realmente se sientan incluidos y valorados en el tiempo.

**Año Nuevo, Nuevos Enfoques - Redefiniendo Radicalmente D&I Avanzando.** Si alguna vez hubo un tiempo para la acción audaz y el pensamiento fresco sobre la diversidad y los esfuerzos de inclusión en los negocios – es ahora. El viejo pensamiento y los viejos modelos no funcionarán adelante y las compañías que consiguen este derecho no sólo tendrán una ventaja competitiva distintiva global pero en última instancia crearán un ambiente que la gente desea trabajar durante los años venideros. La inversión en tiempo, energía y recursos para conseguir este derecho y la invitación a pensamiento novedoso hará toda la diferencia. El trabajo comienza ahora y los negocios están en una posición única para tomar la iniciativa en esto, comenzando a establecer y difundir nuevas mejores prácticas para D&I. Y tal vez nuestro gobierno también podría aprender algo nuevo y seguir el liderazgo de los negocios. Sólo se puede esperar ...

Re: [http://www.huffingtonpost.com/cari-e-guittard/3-unorthodox-approaches-to\\_b\\_13336244.html?utm\\_hp\\_ref=diversity](http://www.huffingtonpost.com/cari-e-guittard/3-unorthodox-approaches-to_b_13336244.html?utm_hp_ref=diversity)

## Liderazgo

*"Tomando tiempo para reflexionar sobre el valor  
del liderazgo"* Por: De Gael O'Brien



¿Encuentra que tomar tiempo para la reflexión de liderazgo cae víctima de cualquier problema que tenga la voz más fuerte? Es irónico. Nuestro liderazgo es la máxima expresión de nuestra humanidad. Sin ella nuestra competencia tiene poco impacto. Así que en el espíritu de la planificación para

## Mentoría

**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

2016, aquí hay algunas ideas para apoyar un tiempo para la reflexión y la eficacia del liderazgo.

En el centro de una mayor eficacia del liderazgo está la capacidad de entender nuestro impacto en las personas (además de los eventos) y desarrollarlo constructivamente para profundizar la conexión con otros. Esta conexión alimenta la razón por la que la gente sigue a los líderes (más allá del hecho de que controlan los salarios y las oportunidades de ascenso). También es un conductor en el comportamiento ético o poco ético como muchos titulares en 2015 sobre el liderazgo y los problemas de la cultura demuestran. Al evaluar dónde fortalecer nuestro liderazgo, es más fácil comenzar donde la retroalimentación de un jefe, un compañero o un informe directo ha puesto de manifiesto brechas. En ausencia de eso, o retroalimentación positiva más allá de "buen trabajo", haciendo la siguiente pregunta de informes directos y otros ofrece una visión útil: "¿Qué le gustaría ver más o menos de mí en el próximo año para apoyar en tu trabajo?"

Si la pregunta se siente como innecesariamente "revolver el avispero" o añade a su sobrecarga, un recurso para aliviar la ansiedad es echar un vistazo a 'Gracias por la retroalimentación: La ciencia y el arte de recibir buenos comentarios' por Douglas Stone y Sheila Heen, coautores de 'Conversaciones Difíciles'. El libro ofrece un beneficio secundario de ayudar a los jefes a dar retroalimentación de manera más eficaz, así como tomar por sí mismos. Enmarcar el más o menos de la pregunta es parte de liderar por ejemplo. Se crea un contexto de querer fomentar un clima donde los mejores resultados se crean para el empleado, la empresa y todos los interesados. La pregunta envía un mensaje de que un buen liderazgo requiere vulnerabilidad al servicio de un crecimiento continuo. No sólo el crecimiento del jefe, como los empleados verán más adelante si comparte durante sus revisiones de rendimiento lo que le gustaría ver más o menos de cada uno de ellos. Hacer la pregunta reconoce que la relación no es sólo transaccional. Muestra que usted ve al empleado holísticamente, reconociendo las necesidades emocionales, así como profesionales en el trabajo.

En una entrevista realizada en noviembre en su investigación sobre creatividad, la profesora de Harvard Business School, Theresa Amabile, incluyó en su discusión sobre los elementos de una cultura de trabajo de alto rendimiento, la enorme diferencia cuando los empleados se sienten reconocidos como seres humanos y se sienten emocionalmente apoyados. Sabemos que la ausencia real o percibida del elemento humano en un lugar de trabajo hace titulares, como Amazon vio el verano pasado. Convierte a una empresa ya sus líderes en un cuento cauteloso.

Si el enfoque de un entorno de trabajo sólo en el producto, las personas que lo hacen es probable que tenga una relación más distante con los jefes. Si se siente inseguro para admitir un error o exposición al riesgo obteniendo ayuda amplia para corregirlo, el silencio se convierte en un escudo. Y los problemas éticos resultantes pueden torpedear el éxito de una empresa. Como los líderes de Volkswagen, por ejemplo, se recuperan del escándalo de las emisiones, tendrán mucho que hacer internamente con la forma en que cambian el clima de trabajo. Las investigaciones de Amabile y otros pueden ofrecer un punto de referencia útil.



Gen Joseph L. Lengyel  
Jefe del Buró de la  
Guardia Nacional

Como logremos hacer ganancias también puede deshumanizar el trabajo. La conexión de los líderes con los clientes se erosiona en proporción al enfoque en los beneficios a corto plazo. La crisis financiera de 2007/2008 y los continuos escándalos éticos como Volkswagen desacreditan el mito de poner a los clientes en primer lugar. Las decisiones que afectan a los intereses de la compañía contra el interés de los clientes afectan a los clientes. Se rompe una conexión humana. El resultado es la falta de respeto, una violación de la confianza y comportamiento antiético. En diciembre, JP Morgan Chase se convirtió en el último ejemplo. La compañía admitió haber cometido mal por dirigir incorrectamente a los clientes a sus propios fondos, que a menudo daban a los bancos tasas más altas y no revelaban a los clientes los conflictos. Hay un trabajo urgente por delante de todos nosotros para entender mejor cómo equilibrar el enfoque a corto y largo plazo y tomar decisiones que tratan a los clientes con dignidad. Está en el corazón de los líderes que ganan el derecho de ser seguidos, los empleados sienten que lo que hacen cuenta y los clientes no se ponen en riesgo.

Al presentar el mes pasado un programa sobre "Dignity, Wisdom & Tomorrow's Ethical Business Leaders" en la Universidad de Bentley, W. Michael Hoffman, Director Ejecutivo del Centro de Ética Empresarial, habló del potencial de los negocios para honrar a la humanidad. En su introducción de oradores Hoffman, también el Hieken Profesor de Negocios y Ética Profesional, dijo: "Si cuarenta años de estudio implacable de la ética empresarial nos ha demostrado algo, es que cuando uno reduce su visión del negocio como una simple búsqueda de beneficios, la corrupción y el peligro siguen ... y, por el contrario, cuando el negocio está infundido con ideas que honra a la humanidad, como la sabiduría y la dignidad, la capacidad de los negocios para contribuir al florecimiento social es colosal y un testimonio del genio humano".

Trabajar hacia eso crea un legado donde los líderes y otros prosperan.

Re: <http://business-ethics.com/2015/12/27/taking-time-to-reflect-on-the-value-of-leadership/>



Command Chief Master  
Sgt. Mitchell Brush  
Senior Enlisted Leader

## Ética y Carácter

### *"7 elementos de una ética de trabajo robusta"*

Por: Jacqueline Whitmore Colaborador



¿Alguna vez ha tratado de hacer negocios con alguien que no parecía tener placer en el trabajo, o le importaba? Tal vez usted no regresó a esta persona porque no le gustaba la forma en que fue tratado, o le faltaba confianza en ese negocio como tal. ¿Entonces, diseminó usted su mala experiencia a otros?

Cuando usted posee su propio negocio, la "mala prensa" como esta puede afectar su trasfondo y su reputación. La solución es fomentar y mantener una fuerte ética de trabajo. Una ética de trabajo fuerte te energiza a ti ya tus empleados para hacer

frente a tus desafíos de frente, ser tu mejor y mantenerte en la cima de tu juego. Aquí están los siete componentes clave de una ética de trabajo sólida.



Teniente General  
Lt. Gen. L. Scott Rice ,  
Director Guardia  
Nacional Aérea

1. **Profesionalismo:** ser profesional implica todo, desde cómo se viste y se presenta en el mundo de los negocios a la forma de tratar a los demás. El profesionalismo es una categoría tan amplia, de hecho, que básicamente abarca todos los demás elementos de una fuerte ética de trabajo.

2. **Respetuosidad:** Usted exhibe gracia bajo presión: No importa que tan apretado el plazo para cumplir o calentados los temperamentos, usted permanece siempre en su lugar y diplomático. Ya sea que esté atendiendo a un cliente, se reúna con un cliente o colabore con colegas, hace todo lo posible para respetar las opiniones de todos, especialmente bajo circunstancias delicadas. Esto demuestra que valoras el valor individual de las personas, así como sus contribuciones profesionales.

3. **Confiabilidad:** En usted se puede confiar para mantener sus promesas. Usted siempre está a tiempo y preparado para las reuniones, y entregar su trabajo según el calendario y en presupuesto. Su reputación de fiabilidad le precede porque ha demostrado con el tiempo que los clientes y los colegas pueden confiar en que usted haga todo lo que dice que hará. En un mundo incierto, sus clientes y colegas apreciarán la estabilidad que encarnas.

4. **Dedicación:** No se detiene hasta que el trabajo está hecho, y hecho bien. "Lo suficientemente bueno" no es lo suficientemente bueno para ti y tu equipo. Usted apunta a "excepcional" en todo lo que haces. Usted pone en las horas extra para hacer las cosas bien, dando atención a los detalles y la devoción a la excelencia. Su pasión demuestra lo duro que trabaja y los resultados que consigue.

5. **Determinación:** No dejes que los obstáculos te detengan, y con entusiasmo abraza desafíos como un escalador de montaña que asciende más y más alto hasta que se alcanza la cumbre. Usted sabe que su trabajo como empresario es resolver los problemas de sus clientes, y usted decide buscar continuamente respuestas mejores y más innovadoras. Con el propósito y la resiliencia, usted empuja adelante, no importa hasta dónde usted tiene que ir.

6. **Rendición de cuentas:** Usted toma responsabilidad personal por sus acciones y resultados en cada situación, y evita hacer excusas cuando las cosas no salen según lo planeado. Usted admite sus errores y los utiliza como experiencias de aprendizaje para que no vuelva a hacer los mismos. También espera que sus empleados cumplan con los mismos altos estándares y apoya a aquellos que aceptan la responsabilidad en lugar de culpar a los demás.

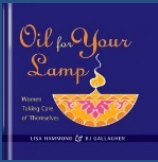
7. **Humildad:** Usted reconoce las contribuciones de todos, y comparte libremente el crédito por los logros. Usted muestra gratitud a los colegas que trabajan duro, y el aprecio a sus clientes leales. Tienen integridad sólida y está abierto a aprender de otros, incluso cuando enseñan a las personas a través de sus palabras, acciones y ejemplo. Y, mientras que usted toma siempre su trabajo seriamente, usted se esfuerza siempre mantener un sentido del humor sobre usted mismo.

Re: <https://www.entrepreneur.com/article/250114>

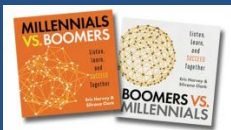


Command Chief  
Ronald C. Anderson,  
ANG Command  
Chief

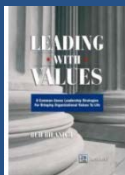
## Lectura Recomendada



**Oil for Your Lamp  
Women Taking Care of  
Themselves**  
by Lisa Hammond and  
BJ Gallagher  
<http://www.walkthetalk.com/oil-for-your-lamp.html>



**Millennials vs. Boomers  
... Boomers vs.  
Millennials**  
Listen, Learn and  
Succeed Together  
by Eric Harvey and  
Silvana Clark  
<http://www.walkthetalk.com/readership-solutions-best-sellers/millennials-vs-boomers-listen-learn-and-succeed-together.html>



**Leading With Values  
8 Common Sense  
Leadership Strategies  
for Bringing  
Organizational Values  
to Life**  
by Bub Bilanich  
<http://www.walkthetalk.com/readership-and-personal-development/leadership-development/ethics-and-values-alignment/leading-with-values.html>

## Mentoría y Desarrollo de la Fuerza

### *"Es una calle de dos vías: Cuatro maneras de mentoría beneficia al mentor"*

Por Alex Lyman, Huffington Post

A pesar de ser un joven profesional con una variedad de mentores muy necesarios para mí, me parece que convertirme en un mentor ha sido igualmente importante para mi crecimiento personal y profesional. A menudo me encuentro conectando con estudiantes de secundaria y universitarios en un nivel más relacionado, porque no era hace tanto tiempo que yo estaba en sus zapatos, y no pasará mucho tiempo antes de que ellos también, se conviertan en jóvenes profesionales.

Muchos profesionales ven la mentoría como una calle de un solo sentido. Los más experimentados toman el novato bajo su ala, sólo quizás con la recompensa de la satisfacción de ver a su pupilo crecer. Pero no estoy de acuerdo. La mentoría ofrece muchos beneficios de crecimiento fuera de simplemente sentirse bien acerca de ayudar a los demás.

**1) Las lecciones que enseña son un buen recordatorio para usted mismo:** Paso mucho tiempo construyendo la confianza en mis pupilos. Siendo alentador y de apoyo, no los dejo caer en la auto-charla negativa, una de las habilidades más importantes que puedo dar a los estudiantes que monitreo es la capacidad de creer en y ser amable con ellos mismos. Sin embargo, esa misma lección es algo en lo que todavía estoy trabajando. Por lo tanto, cada vez que recuerdo a los aprendices y sus buenas cualidades, trato de tomar un minuto para recordarme a mí mismo también. Ser amable y confiado en mí mismo es la mejor manera en que puedo ser un modelo a seguir para los demás, y al asumir la responsabilidad de la tutoría, me estoy recordando a mí mismo que debemos luchar por un estándar más alto.

Lo mismo ocurre con las habilidades profesionales, al igual que con las lecciones personales. Muchas instituciones educativas acatan la teoría de "Ver uno, hacer uno, enseñar uno", para prácticas óptimas de aprendizaje. En mi caso, me han enseñado ciertas habilidades, he trabajado para aplicarlas, y ahora estoy recibiendo el refuerzo de enseñar a otros. Nada puede ayudarlo a aprender mejor que enseñar un concepto a otra persona, porque tiene que saberlo dentro y fuera para transmitirlo a los demás.

**2) La mentoría te obliga a retroceder y ganar perspectiva:** Cuando un aprendiz llega a usted con una pregunta o un problema, es poco probable que pueda ofrecer el mejor consejo sin el beneficio de más contexto. Así que haces más preguntas y obtienes más claridad sobre la situación antes de contestar. Como una fiesta imparcial, usted tiene la ventaja de ser capaz de ver el cuadro completo, sin quedar atrapado en los detalles o las emociones que pueden obstaculizar a su pupilo. Debido a esto, usted puede ofrecer un consejo que es claro y sonido.

## 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 intensidad de nuestra creencia de que estamos correctos, no convierte nuestras opiniones en la verdad”*  
 ~Michael Josephson

Esta parte de la tutoría me ha desafiado a dar un paso atrás y ganar perspectiva sobre mi propia situación. Soy más consciente de los no-problemas e inseguridades que me impiden, y estoy más capacitado para trabajar con mis propios mentores y confiar en ellos, sabiendo que tienen una visión clara de mis metas y situación. Y también he encontrado que no es una mala idea tomar mi propio consejo de vez en cuando.

3) **Los pupilos te puede enseñar algo también:** Como mentor, usted está en una gran posición para dar un paso atrás y ver el panorama más amplio de la vida profesional de sus pupilos. Sin embargo, eso no lo convierte a usted en más sabio, mejor que, o más inteligente que su pupilo. De hecho, ellos absolutamente pueden enseñarle una cosa o dos. Un beneficio maravilloso de trabajar con estudiantes o profesionales más jóvenes es que estuvieron más recientemente en la escuela y pueden ayudarlo a mantenerse al día con la información más reciente, las mejores prácticas y las nuevas técnicas en su industria. Simplemente tiene que abandonar la jerarquía percibida, mantener una mente abierta y estar dispuesto a permitir que su sesión de mentoría funcione en ambos sentidos. La mayoría de los aprendices estarían más que felices de compartir lo que saben con su mentor, especialmente porque han recogido tanto de usted.

4) **La mentoría aumenta la capacidad de liderazgo:** Cuando usted da mentoría otros, usted gana habilidades críticas para mejorar como un líder. Aprende a sacar lo mejor de los demás, a reconocer las fortalezas y las debilidades, a ser diplomático mientras obtienes resultados, a dar buenos consejos y a ser solidarios, y lo más importante, a mirarse internamente para hacer cambios. Como mentor, usted es a la vez un líder y un modelo a seguir para otra persona, y ese papel crítico a menudo le empuja a esforzarse por más, a ser más útil y simplemente a ser la mejor versión de usted. Y si puede hacer eso trabajando con una persona, puede hacerlo con dos o tres personas, hasta grupos grandes y compañías enteras. Las habilidades que usted puede aprender inadvertidamente son aplicables en muchas situaciones de la vida y del profesional, y la confianza que usted gana como mentor es transferible al liderazgo en el lugar de trabajo. Las necesidades y objetivos son a menudo los mismos.

### Conclusión

Mientras que una relación de tutoría es en primer lugar y en primer lugar para beneficiar al aprendiz, el mentor tiene tanto como ganar experiencia, confianza y conocimiento. La tutoría puede ser tan beneficiosa como satisfactoria, siempre y cuando se tome el tiempo para reflexionar sobre su propia vida, y considere sus propias lecciones mientras toma el viaje en la tutoría.

Re: <http://chronicle.umbmentoring.org/four-ways-mentoring-benefits-mentor/>



## Contáctenos

Si tiene usted una historia inspiradora o artículo relacionado a los temas de esta publicación y le gustaría contribuir, o si tiene alguna idea o comentario que añada valor, por favor contáctenos:

Col Kerry Lovely  
Kerry.r.lovely.mil@mail.mil  
240-612-8392 (W)  
DSN 612-8392  
301-675-2931 (bb)

SMSgt Samantha Mitchell:  
samantha.l.mitchell28.mil@mail.mil  
240-612-7851 (w)  
757-771-6232 (c)

Command Chief (Ret) Jorge Mustafa:  
George.mustafa2@gmail.com  
787-525-0923 (mobile)

Chief Rose Mardula  
Wing HRA  
162d Wing AZANG  
Comm 520 295-6880  
DSN 844-6880  
rose.a.mardula.mil@mail.mil

## Inspiración

*"Papas, huevos y granos de café"*

*Autor desconocido*

Había una vez una hija que se quejó a su padre de que su vida era miserable y que ella no sabía cómo lo iba a hacer. Estaba cansada de luchar y luchar todo el tiempo. Parecía justo cuando un problema se resolvía, otro seguía pronto.

Su padre, un chef, la llevó a la cocina. Llenó tres vasijas con agua y las colocó en un fuego alto. Una vez que las tres ollas empezaron a hervir, colocó las papas en una olla, los huevos en la segunda olla y los granos de café molido en la tercera olla. Luego los dejó sentarse y hervir, sin decir una palabra a su hija. La hija, gimió e impacientemente esperó, preguntándose qué estaba haciendo. Después de veinte minutos apagó los quemadores. Sacó las papas de la olla y las puso en un tazón. Sacó los huevos y los puso en un recipiente. Luego sacó el café y lo puso en una taza. Se volvió hacia ella y preguntó. "Hija, ¿qué ves?", "Papas, huevos y café", respondió apresuradamente.

"Mira más cerca", dijo, "y toca las papas." Ella lo hizo y señaló que ellas eran suaves. Luego le pidió que tomara un huevo y lo rompiera. Después de sacar la cáscara, observó el huevo duro. Finalmente, le pidió que bebiera el café. Su aroma rico le trajo una sonrisa a la cara. "Padre, ¿qué significa esto?", preguntó.

A continuación, explicó que las papas, los huevos y los granos de café se habían enfrentado a la misma adversidad, el agua hirviendo. Sin embargo, cada uno reaccionó de manera diferente. La papa entró fuerte, dura e implacable, pero en agua hirviendo, se volvió suave y débil. El huevo era frágil, con la delgada capa externa protegiendo su interior líquido hasta que fue puesto en el agua hirviendo. Entonces el interior del huevo se hizo duro. Sin embargo, los granos de café molido eran únicos. Después de que fueron expuestos al agua hirviendo, cambiaron el agua y crearon algo nuevo.

-¿Qué eres? -le preguntó a su hija. "Cuando la adversidad llama a tu puerta, ¿cómo respondes? ¿Eres una papa, un huevo o un grano de café? "

Moral: En la vida, las cosas suceden a nuestro alrededor, las cosas nos pasan a nosotros, pero lo único que realmente importa es lo que sucede dentro de nosotros.

¿Cuál eres tú?

Re: <http://www.livin3.com/5-motivational-and-inspiring-short-stories>

## Significado Especial

### NOTA EDITORIAL

El material recopilado y utilizado para esta publicación es la propiedad intelectual de los autores citados. En algunas instancias parte de algún artículo ha tenido que ser editado, (resumido y/o parafraseado), por ser muy extenso, y en algunos casos un artículo puede contener información de varios recursos compilados por el editor de esta publicación para capturar la esencia y el mensaje relacionado al mismo para poder brindar la mejor información a nuestros lectores. Nos esforzamos por reconocer a todos los autores contribuyentes y los recursos utilizados dando así el crédito merecido por sus trabajos.

A nombre del equipo de editores, queremos extender nuestro más sincero agradecimiento a todos los autores contribuyentes por su excelente y usualmente inspirador trabajo que ha motivado parte de la importante información compartida en esta publicación. Reconocemos a todos nuestros autores contribuyentes y valorizamos su excelente y significativo trabajo.

Nos esforzamos para continuar ofreciendo el mejor material informativo de primera clase con la calidad, significado e importancia a todos nuestros lectores para su mejoramiento profesional y personal. Agradecemos todo el apoyo recibido de parte de nuestros lectores.

### FAIR USE NOTICE

This work may contain copyrighted material. Such material is made available for educational purposes only. This constitutes 'Fair Use' of any such copyrighted material as provided for in Title 17 U.S.C. section 107 of US Copyright Law.



**Feliz Año Nuevo a todos nuestros hombres y mujeres del Servicio en todas partes que no puedan estar con sus familias. Gracias por su servicio.**

*L&D Editor*

Re: <http://quotesgram.com/military-family-quotes-inspirational/>



## Alimento al Pensamiento

***"Las personas de carácter hacen lo correcto incluso si nadie lo hace, no porque piensen que va a cambiar el mundo, sino porque se niegan a ser cambiado por el mundo."*** ~ Michael Josephson

***"Casi todos los hombres pueden soportar la adversidad. Pero si quieres probar el carácter de un hombre, dale poder."*** ~ Abraham Lincoln

***"No se supone que los desafíos de la vida te paralizan: se supone que te ayudarán a descubrir quién eres."*** ~ Bernice Johnson Reagon

***"La luz hermosa nace de la oscuridad, así que la fe que brota del conflicto es a menudo la más fuerte y mejor".*** ~ Turnbull

***"Comprométete a asumir la responsabilidad total de todo lo que te sucede. Este cambio en el pensamiento tiene el poder de lanzarte al nivel de clase mundial más rápido que cualquier otra idea."*** ~ Steve Siebold

***"Todas las emociones negativas, especialmente la ira, dependen de tu habilidad para culpar a alguien o algo por algo en tu vida que estás descontento."***  
~ Brian Tracy

***"Determinamos si algo será una bendición o una maldición por la forma en que elegimos verla."*** ~ Kate Nowak

***"La pregunta esencial no es, '¿Qué tan ocupado estás?' PERO '¿En qué estás ocupado?'"*** ~ Oprah Winfrey

***"El verdadero descubrimiento no consiste en encontrar nuevos paisajes, sino en ver el mismo paisaje con nuevos ojos".*** ~ Marcel Proust

***"Pasa tu energía buscando soluciones, no excusas."*** ~ David Cottrell

