



FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN ÉTICA 2023 • GUÍA PARA LÍDERES

Expresar nuestros valores

Hacer lo correcto | Respetar a los demás | Desempeñarse con excelencia



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

LOCKHEED MARTIN 

Estimado líder:

La ética tiene que ver con la integridad comercial y nuestro compromiso de hacer lo correcto, respetar a los demás y desempeñarnos con excelencia.

Practicar cómo expresar esos valores sustenta nuestro entorno comercial ético. Nuestro compromiso ayuda a atraer y retener una fuerza laboral diversa, mantener una cadena de suministro sólida y satisfacer las necesidades de nuestros clientes para cumplir con sus misiones.

Esta Guía para líderes lo ayudará a facilitar una sesión de formación con su equipo. Analicen y practiquen las técnicas de Expresar nuestros valores para decir lo que piensan y actuar cuando sea necesario.

Asegúrele a su equipo que usted está disponible para ayudar a resolver los problemas. Recuerde, no tiene que saber todas las respuestas: solo sepa cuándo pedir ayuda.

Gracias por liderar el camino al ser un ejemplo de la excelencia personal.



Leo S. Mackay
Vicepresidente ejecutivo superior
Ética y Garantía Empresarial

FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN ÉTICA 2023

Fomente el análisis sobre cómo decir lo que piensa de manera eficaz.

Técnicas para Expresar nuestros valores (VOV)



Hacer preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hablar con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformular el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denunciar las infracciones

Si ve algo, diga algo

GUÍA DE INICIO RÁPIDO PARA LÍDERES

- Haga clic en *Introducción* para ver el mensaje de Jim Taiclet y una descripción general de las técnicas para VOV.
- Seleccione** el primero de los dos a tres casos del **Menú de casos** para verlo con su grupo.
- Reproduzca la Parte I**, luego haga clic en *Análisis* para continuar.
- Analice** las dos preguntas presentadas.
- Haga clic en *Continuar* para **Reproducir la Parte II**.
- Concluya** el caso analizando "¿Cómo debería terminar la situación?"
- Comparta** el comentario de Cierre del líder.
- Regrese** al *Menú de casos* y repita lo mismo hasta completar de dos a tres casos.
- Acredite** la Formación de sensibilización ética 2023 en Atlas Learning.

Técnicas para VOV



Hacer preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hablar con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformular el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denunciar las infracciones

Si ve algo, diga algo

LISTA DE CASOS	PROBLEMAS CLAVE	PERSONAJES
Caso 1: Pagamos nosotros Michael Williamson	Regalos y hospitalidad; preocupaciones de liderazgo; trata de personas	Gary, Michael, Yanna, Martin, Naomi
Caso 2: Reseña de cinco estrellas Gregg Bauer	Conflicto de intereses; horario híbrido/flexible; denunciar malas conductas	Jenny, Michael, Frank, Sharon
Caso 3: Espíritu de equipo Paula Hartley	Falsificación de documentos; preocupaciones de liderazgo; conflicto de intereses personales	Emily, Peter, Aaron, Summer
Caso 4: Hace mucho calor John Clark	Integridad del programa; habilidades interpersonales; calidad de fabricación	Rocki, Jason, Faye, Joe, Bobo
Caso 5: Con compromisos Robert Lightfoot	Conflicto de intereses; manipulación de contratos/licitaciones; preocupaciones de liderazgo	Michael, Sabrina, Olivia, Rhomeyn, Sharon
Caso 6: Sin tiempo suficiente Jay Malave	Sesgo/discriminación por edad; falsificación de documentos; redes sociales/LMPI	Jeff, Mahedi, Aja, Te, Ronnie

CASO 1 "Pagamos nosotros"

PROBLEMAS: REGALOS Y HOSPITALIDAD; PREOCUPACIONES DE LIDERAZGO; TRATA DE PERSONAS



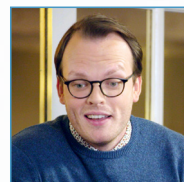
Gary
Director de programa de LM



Michael
Ingeniero de software de LM



Yanna
Personal del hotel



Martin
CEO de EuroCrypto



Naomi
Ingeniera de software de EuroCrypto

Resumen
Gary y Michael visitan a un proveedor potencial fuera de los Estados Unidos para revisar una nueva tecnología para un programa importante. Se enfrentan a algunos desafíos durante la visita.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Martin** es un proveedor potencial y ofrece obsequios y hospitalidad a Gary y Michael.
- A **Michael** le preocupa que aceptar regalos y hospitalidad infrinja la política.
- **Gary** está bajo presión por asegurar un contrato con EuroCrypto y no quiere ofender a **Martin**.
- **Gary** se molesta cuando **Michael** cuestiona repetidamente si aceptar los regalos o no.
- La situación laboral de **Yanna** no está clara. Parece estar trabajando muchas horas en muchas funciones mientras atiende a los niños.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Michael **hace preguntas** sobre los regalos y la hospitalidad.
- Gary necesita **respetar a los demás**, especialmente a Michael, y escuchar cuando Michael **reformula el problema** para él.
- Gary podría **hablar con otros** para recibir orientación sobre cómo abordar la hospitalidad que se ofrece.
- Michael **obtiene datos** haciendo una llamada para pedir orientación sobre cómo manejar la situación.
- Michael y Gary acuerdan **hablar** con Asuntos Legales e **informar** sus inquietudes sobre Yanna.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Michael hace muchas cosas bien. Incluso cuando Gary es impaciente, Michael sigue sus instintos y sigue buscando respuestas. Las reglas sobre aceptar regalos son complicadas y pueden variar según su función. Conozca las reglas consultando las *Normas internacionales de hospitalidad en CPS-008* antes de viajar. En esta situación, probablemente sea mejor rechazar los regalos y la hospitalidad. Gary también debe tener cuidado de no hacer un compromiso no autorizado con el proveedor sin la debida delegación. No deje que la presión nubla su juicio.

El respeto a los derechos humanos es un compromiso que se aplica a todos los empleados. Si no está seguro de qué hacer en una situación en la que sospecha que hay trata de personas, informe de inmediato a su gerente, a Recursos Humanos o al asesor legal.

Lo más importante: Recuerde, los valores de LM son globales sin importar en qué parte del mundo esté haciendo negocios.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Lideramos con integridad*
 CPS-008: *Regalos, hospitalidad, otras cortesías comerciales y patrocinio*
 CPS-113: *Adquisición de bienes y servicios*
 CPS-021: *Buen ciudadano corporativo y Respeto a los derechos humanos*
 CPS-734: *Lucha contra la trata de personas*



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

CASO 2 "Reseña de cinco estrellas"

PROBLEMAS: CONFLICTO DE INTERESES; HORARIO HÍBRIDO/FLEXIBLE; DENUNCIAR MALAS CONDUCTAS



Jenny
Ingeniera de software



Michael
Ingeniero de software



Frank
Ingeniero de software



Sharon
Gerente superior

Resumen
Jenny tiene un segundo empleo. Su horario de trabajo irregular está teniendo un impacto negativo en el equipo.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Jenny** está priorizando su segundo trabajo y se retrasa en completar sus asignaciones de trabajo.
- **Michael** está frustrado por la falta de apoyo de Jenny y por que se le pida que él explique los retrasos.
- **Jenny** está aprovechando el horario flexible e ignorando la necesidad del equipo de recibir sus entregas.
- **Frank** cuestiona a **Michael** pero no le ofrece apoyo para ayudar a resolver la situación.
- **Sharon** espera entregas a tiempo, sin excusas, y es brusca con **Michael**.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Michael **reformula el problema** para ayudar a Jenny a comprender el impacto negativo que está generando.
- Frank **le hace preguntas** a Michael pero necesita abordarlas con Jenny.
- Michael **hace preguntas** cuando ve a Jenny trabajando en el código de LM en un restaurante.
- Michael **obtiene datos** e **informa inquietudes** sobre el desempeño de Jenny a Sharon.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Jenny está dejando que su segundo empleo afecte su trabajo. Ella ignora las preocupaciones de Michael. Cuando Michael intenta hablar con Sharon, ella asume que está poniendo excusas. Más tarde, cuando se encuentran en su oficina, Sharon se toma el tiempo de escuchar y reconocer las preocupaciones de Michael. Sharon maneja la preocupación reuniéndose con Jenny para establecer expectativas sobre horarios de trabajo flexibles, pago por tiempo y presentación de una declaración de conflicto de intereses. Jenny también debe tener cuidado de proteger a LMPI cuando trabaja en un espacio público. Michael advierte a Jenny sobre ser "despedida en el acto" por un cobro incorrecto. Si bien eso puede ser exagerado, todos somos responsables de cobrar la mano de obra precisa. Asegúrese de seguir las políticas de registro de mano de obra específicas de su empresa.

Lo más importante: Jenny no usa Chat GPT de los recursos de LM o para el negocio de LM, pero debe conocer las preocupaciones y los desafíos legales, éticos y de seguridad que surgen con las nuevas herramientas y capacidades. Como líder, anime a su equipo a hablar con usted sobre sus preocupaciones y luego comprométase a tomar medidas para ayudar a resolverlas. Como miembros del equipo, cuando vean algo, digan algo.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Cobramos con precisión los gastos laborales y otros gastos*
 CRX-014: *Conflicto de intereses individuales*
 CPS-718: *Divulgaciones al gobierno de los Estados Unidos*
 CRX-015: *Protección de información sensible*

CASO 3 "Espíritu de equipo"

PROBLEMAS: FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS; PREOCUPACIONES DE LIDERAZGO; CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES



Emily
Técnica



Peter
Líder de equipo



Aaron
Técnico superior



Summer
Gerente

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Aaron** está resentido porque **Peter** fue ascendido en lugar de él, pero es un miembro comprometido del equipo.
- **Emily** es sarcástica con **Peter** sobre el cronograma de entrega acelerado.
- **Aaron** y **Emily** descubren un problema con dos partes que deben arreglarse.
- **Peter** está bajo presión por entregar a tiempo en su nueva función como líder.
- **Summer** es la mentora de **Peter**, pero no hace lo suficiente para resolver los problemas que enfrenta.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Summer **reformula el problema** con Peter sobre el compromiso del equipo.
- Peter necesita **hacer preguntas** en lugar de hacer suposiciones e ignorar los aportes del equipo.
- Emily y Aaron **obtienen datos** e **informan sus inquietudes** a Summer.
- Summer **le hace preguntas** a Peter para obtener información sobre cómo las piezas pasan el control de calidad.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

Resumen

Peter le da al equipo una fecha límite irrazonable para una entrega importante y luego cuestiona la lealtad y el compromiso de su equipo.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Peter siente la presión de hacer entregas en su nueva función. Summer alienta a Peter a que confíe en su equipo, pero Peter descarta los aportes de los demás y no pide ayuda al equipo ni a Summer cuando hay un retraso. El uso no autorizado de Peter del sello de calidad de su hermana es una clara infracción de la política y tendrá un impacto negativo en su trabajo. La hermana de Peter también tendrá que dar cuenta de su papel en el incidente.

Lo más importante: Cuando se enfrente a desafíos, comprométase con su equipo y líder para obtener ayuda. Estamos comprometidos a proporcionar productos seguros y confiables. Poner en riesgo la calidad y los valores para cumplir con un plazo nunca es aceptable y, por lo general, crea más problemas de los que resuelve.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Lideramos con integridad*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial*

CPS-002: *Calidad, éxito de la misión y seguridad del sistema*

CRX-014: *Conflictos de intereses individuales*

CPS-718: *Divulgaciones al gobierno de los Estados Unidos*

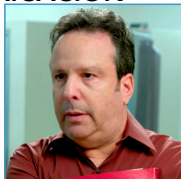
CASO 4 "Hace mucho calor"

PROBLEMAS: INTEGRIDAD DEL PROGRAMA; HABILIDADES INTERPERSONALES;
CALIDAD DE FABRICACIÓN



Rocki

Ingeniera de software



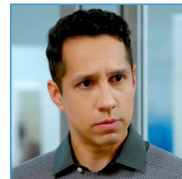
Jason

Ingeniero de software



Faye

Líder de equipo



Joe

Ingeniero de software



Bobo

Compañero de trabajo

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Rocki** usa el código fuente abierto de GitHub para el sensor de temperatura sin seguir los protocolos de prueba normales.
- **Jason** no se siente cómodo con el nivel de pruebas que se realizan con el código de software de GitHub.
- **Faye** es irrespetuosa y ve a **Jason** como un obstáculo para la finalización en tiempo y forma del proyecto.
- **Joe** es nuevo en el equipo. Inicialmente, **Joe** no cuestiona la viabilidad del software hasta que escucha más lo que dice **Jason**.
- **Bobo** comienza a notar problemas con la CPU y exige que **Jason** tome medidas para solucionar los problemas del software.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Jason **hace preguntas** sobre la viabilidad del software y trata de **reformular el problema** de su confiabilidad.
- Faye debería **hablar con los demás** y considerar las preocupaciones de Jason en lugar de tratar de silenciarlo.
- Joe debe **obtener datos** para garantizar que se sigan los procesos de prueba del sistema para el software de fuente abierta.
- Bobo debe **hacer preguntas** y ayudar a resolver el problema en lugar de exigirle a Jason que lo solucione.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

Resumen

Rocki usa un software de código abierto de GitHub sin realizar pruebas completas. Rocki deja la empresa y es reemplazada por Joe. El software puede estar causando otras fallas del sistema.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Extraer el código fuente de fuentes externas es claramente diferente a reutilizar un código fuente de LM de los repositorios de software de LM. Si bien GitHub es una herramienta de software que se usa ampliamente en LM para administrar el software, Rocki usa el repositorio público externo de GitHub. Independientemente de dónde se origine el código fuente, es esencial garantizar la integridad del sistema a través de nuestros procesos de prueba del sistema.

El uso de software de código abierto, sin evaluar completamente las implicaciones y garantizar la integridad de las pruebas del sistema, puede ser riesgoso. El software libre/de código abierto (FOSS) es prolífico en LM y es esencial para nuestra estrategia de brindar lo mejor del mundo comercial "digital" a nuestros clientes, incluidos nuestros clientes de defensa.

Lo más importante: A medida que continuamos aumentando el uso de FOSS, asegúrese de seguir nuestros procesos tanto para evaluar el software candidato como para probar nuestros sistemas para alcanzar el nivel de calidad e integridad que le debemos a nuestros clientes.

Gobernanza

Valores de LM: *Hacer lo correcto, respetar a los demás, desempeñarse con excelencia*

Código de conducta de LM: *Adoptamos medidas*

CPS-002: *Calidad, éxito de la misión y seguridad del sistema*

IRM-001: *Cumplimiento del acuerdo de licencia de software*

CASO 5 "Con compromisos"

PROBLEMAS: CONFLICTO DE INTERESES; MANIPULACIÓN DE CONTRATOS/LICITACIONES; PREOCUPACIONES DE LIDERAZGO



Michael
Director de programa de LM



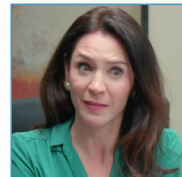
Sabrina
Gerente de contratos de Swiftlee



Olivia
Ingeniera de software de LM



Rhomeyn
Líder de abastecimiento de LM



Sharon
Gerente superior

Resumen
Michael aún puede tener la propiedad y un conflicto de intereses con un proveedor clave. Olivia y Rhomeyn intentan determinar si los nuevos requisitos provienen del cliente o de Michael.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- La gerente de contratos de Swiftlee, **Sabrina**, parece estar ayudando a **Michael** a dirigir más negocios a Swiftlee.
- **Michael** se muestra desdenoso cuando se le pregunta si sigue trabajando para su antiguo empleador, Swiftlee.
- **Olivia** y **Rhomeyn** no obtienen respuestas claras sobre el origen de los cambios del nuevo contrato.
- **Michael** manda sin explicaciones a **Olivia** y **Rhomeyn** a la reunión de clientes para explicar los cambios.
- **Michael** le pide a **Olivia** que envíe suministros de oficina a Swiftlee, dando a entender que es la dirección de su casa.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Rhomeyn **hace preguntas** para determinar el origen de los cambios en la interfaz de usuario.
- Olivia y Rhomeyn **hablan** sobre sus sospechas sobre Michael y **obtienen datos**.
- Michael debe **hablar** con el cliente y su equipo sobre los cambios contractuales.
- Olivia y Rhomeyn deben **denunciar las infracciones** si no obtienen respuestas sobre Swiftlee.
- Sharon **obtiene datos** y toma las medidas necesarias para resolver el problema.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Michael se beneficia al dirigir negocios a Swiftlee. No ha revelado su conflicto de intereses ni se ha recusado de interactuar con Swiftlee. Olivia y Rhomeyn intentan obtener respuestas y finalmente informan sus preocupaciones a Sharon. Las acciones de Michael no solo son deshonestas, sino que también están dañando la relación de la empresa con nuestro cliente. Incluso si no hubiera un conflicto de intereses, Michael está violando la política al ordenar a un proveedor que haga cambios en el alcance y el cronograma cuando aparentemente no tiene delegación de autoridad para hacerlo.

Lo más importante: Los empleados son responsables de actuar de manera justa e imparcial en todas las transacciones comerciales y anteponer los intereses de Lockheed Martin a los intereses personales. Si realiza negocios con otros en nombre de Lockheed Martin, debe estar libre de cualquier influencia real o potencial que pueda surgir de consideraciones o relaciones personales. Envíe una declaración de conflicto de intereses real o potencial utilizando la [herramienta COIN](https://coin.global.lmco.com/) en línea. (<https://coin.global.lmco.com/>)

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Lideramos con integridad*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial*

CRX-014: *Conflictos de intereses (conflictos de intereses personales y organizacionales)*

LMAP 0.410: *Principios básicos de adquisiciones (secciones 2.0 y 8.0)*

CASO 6 "Sin tiempo suficiente"

PROBLEMAS: SESGO/DISCRIMINACIÓN POR EDAD; FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS; REDES SOCIALES/LMPI



Jeff
Gerente



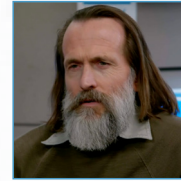
Mahedi
Principiante



Aja
Principiante



Te
Personal superior



Ronnie
Compañero de trabajo

Resumen
Jeff es un líder persuasivo que favorece a los empleados que se inician en su equipo y espera lealtad. Te se siente excluida a pesar de que tiene conocimientos y experiencia para ofrecer.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- Las acciones de **Jeff** favorecen a su personal principiante y excluyen a **Te**, miembro superior del equipo.
- La publicación de Mahedi en redes sociales sobre una cena de equipo y la victoria de un nuevo programa puede revelar LMPI.
- **Mahedi** falsifica documentos iniciando sesión en la computadora de **Jeff** y completando la formación de **Jeff** sobre el cumplimiento.
- **Jeff** infringió la política al darle a **Mahedi** su información de inicio de sesión y contraseña.
- **Te** completa una tarea de última hora antes de la cena, pero no se le reconoce su esfuerzo.
- **Te** es reacia a decir lo que piensa, temerosa de las repercusiones a medida que se acerca la jubilación.

¿Qué técnicas para VOV podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Ronnie cuenta los comentarios negativos que escuchó sobre Te y podría **reformular el problema** para ayudar a Te a adoptar medidas.
- Te **hace preguntas** y trata de **reformular el problema** con Jeff, pero es ineficaz sin citar **hechos y datos**.
- Jeff debería **hablar con los demás** sobre su estilo de liderazgo y cómo su favoritismo está afectando al equipo.
- Aja **habla con** Mahedi sobre las preocupaciones de Te y trata de **reformular el problema** para decidir qué hacer.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo debería terminar la situación?"

Cierre del líder

Los comentarios y el comportamiento de Jeff no se alinean con el compromiso de LM con la diversidad y la inclusión. Da el ejemplo equivocado y crea un ambiente de trabajo en el que Te queda excluida. Jeff está fallando como líder; sus comentarios podrían ser percibidos como sexismo o discriminación por edad. El equipo lucha por equilibrar la lealtad a Jeff y nuestros valores fundamentales de respetar a los demás y hacer lo correcto. Los líderes marcan la pauta al fomentar un entorno de trabajo positivo e inclusivo. Aja hace lo correcto al hablar y comunicarse con Ética para hablar sobre el entorno laboral. Ética se compromete a proteger la confidencialidad al brindar orientación o investigar malas conductas.

Lo más importante: Un ambiente de trabajo inclusivo donde los talentos de todos los empleados sean reconocidos y valorados es responsabilidad de todos. Podemos hacer nuestra parte haciéndonos responsables unos a otros y adoptando medidas cuando vemos algo malo.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Tenemos tolerancia cero para la discriminación*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial*

CPS-003: *No discriminación e igualdad de oportunidades de empleo*

CRX-253: *Redes sociales*

CPS-037: *Uso adecuado de los recursos de cómputo e información*

CIERRE DE LA SESIÓN

Líderes

Recuerde a todos en su sesión que **obtengan crédito** por haber completado la formación.

En línea

Visite Atlas Learning para acreditar la [formación de sensibilización ética 2023](https://atlaslearning.com/formation-de-sensibilizacion-etica-2023).
(tiny.lmco.com/EAT23)

Crédito manual

Para los pocos sitios que no usan Atlas para certificar la formación, comuníquese con su oficial de ética local o con la oficina de ética corporativa para recibir orientación: corporate.ethics@lmco.com.

Información sobre el cobro

Los líderes proporcionarán la indicación de cobro de tiempo a los participantes según sea necesario.

Técnicas para VOV



Hacer preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hablar con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformular el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denunciar las infracciones

Si ve algo, diga algo