



DIVERSIDAD Y LIDERAZGO

SABIDURIA E INFORMACIÓN DESDE LA COMUNIDAD DE LOS HRA Y CCM
EN ESPAÑOL



Marzo 2017 Volumen 8 Núm. 3

En Esta Edición

Artículo sobresaliente de Diversidad: "Grandes Tendencias para el Lugar de Trabajo: Diversidad de empleados, Gestión del Cambio y Aprendizaje Auto dirigido"

Liderazgo : "La única característica que hace grandes líderes"

Ética y Carácter: "Ética a través de la autodisciplina: 10 consejos para el éxito"

Mentor: "Su carrera necesita a muchos mentores, no apenas uno"

Inspiración: "El obstáculo en nuestro camino"

Significado Especial: "El Nuevo Chief Master Sergeant of the Air Force habla"

Alimente el Pensamiento



Artículo Sobresaliente de Diversidad

"Importantes Tendencias para el Lugar de Trabajo en 2017: Diversidad de Empleados, Gestión del Cambio y Aprendizaje Auto dirigido"

Por Kim Bohr, Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, Fierce, Inc.

El año pasado sin duda ha sido un tiempo difícil para nuestro país, y su impacto se puede sentir tanto a nivel personal como profesional. Las organizaciones, con urgencia, tendrán que atender la creciente demanda de los empleados de ambientes de trabajo seguros e inclusivos y oportunidades que les permitan avanzar en sus propios términos. Ahora se necesitan líderes fuertes para manejar con éxito estas demandas en evolución y hacer la conexión con mejores resultados cuando se invierten en áreas como éstas. Mientras fuerzas externas impulsan la necesidad de la inclusión, los empleados están ganando un mayor interés en estar en el asiento del conductor de su propio aprendizaje. Estas dos fuerzas -la inclusión social y la inclinación hacia un aprendizaje más autónomo- serán importantes en el próximo año. Mientras miembros clave trabajan juntos este año para abordar los temas más apremiantes dentro de sus organizaciones, esto es lo que podemos esperar:

Diversidad e Inclusión Esfuerzos serán una prioridad. Fue un año desafiante para muchos, que puso de relieve problemas de diversidad e inclusión con una urgencia sin precedentes. A medida que avanzamos en este nuevo año, los líderes de la organización jugarán un papel crucial en la creación de unidad entre los empleados y los interesados por igual. Independientemente de sus opiniones políticas, es evidente que las creencias opuestas pueden crear separación en el lugar de trabajo, especialmente si las personas se sienten excluidas, marginadas o incluso temerosas. Un objetivo dentro de las organizaciones debe ser crear un ambiente donde todos los empleados puedan sentirse a gusto y capaces de entender diferentes perspectivas que existen, sin importar género, raza, generación, afiliación religiosa, o cualquier otro aspecto de la identidad. Los líderes necesitan tomar el control de esta conversación invitando a diferentes puntos de vista a la conversación en el lugar de trabajo de manera que los trabajadores se sientan valorados y escuchados, así como implementar programas de diversidad dirigidos a aumentar el compromiso de todos los empleados con la cooperación y la comprensión. También es importante que las organizaciones tengan un recurso de confianza y un proceso definido en el que individuos, que se sientan un poco incómodos, por cualquier razón, pueden obtener las herramientas necesarias para afrontar la cuestión directamente, ya sea directamente o a través del liderazgo de la empresa.

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.”

Para que estos esfuerzos sean auténticos y ejecutables, será importante que los líderes de todos los niveles entiendan la sensibilidad que tienen estas preocupaciones y la importancia del seguimiento de los temas procesables que vienen de estas conversaciones.

El liderazgo del cambio afectará a más miembros en todas las empresas. El cambio es inevitable. 2016 demostró que esto es cierto en todos los ámbitos. En el lugar de trabajo, esto puede ir desde el cambio de marca completa de una organización o simplemente conseguir un nuevo jefe. Históricamente, las organizaciones han concentrado en gran medida el entrenamiento del liderazgo en unos pocos selectos, mientras que subcontratan el papel de la gerencia del cambio a un solo equipo dentro de la compañía. No obstante, las aptitudes relacionadas con la transición y la adaptación al cambio son fundamentales en todos los niveles dentro de las empresas. Los datos muestran que casi dos tercios de todas las iniciativas de cambio fallan cuando son segregados a un pequeño equipo o individuos elegidos. Las organizaciones pueden adaptarse cambiando desde la visión de que la experiencia se encuentra en manos de un equipo singular a uno que ve las habilidades críticas como esenciales para que cada empleado dentro de una organización domine como la forma estándar de operar. Al cambiar a este punto de vista, inherentemente un mayor sentido de responsabilidad se crea a nivel individual. Además, la incorporación de liderazgo de cambio en todos los niveles dentro de la empresa se asegurará de que una organización está equipada para manejar cualquier cambio que viene a su manera ya que habrá mayor alineación entre las iniciativas de negocios y las contribuciones individuales. Este mayor nivel de rendición de cuentas permitirá que las cuestiones relacionadas con el cambio sean manejadas donde y cuando surjan, que pueden estar dentro de los departamentos, entre individuos o en toda la organización.

La demanda crecerá para el aprendizaje impulsado por los participantes: El último año también vio un aumento en los trabajadores del milenio que han influido en un mayor deseo de aprender a ser en gran parte participante. Dado que la nueva normalidad en el negocio consiste en hacer más con menos, este enfoque de aprendizaje crea flexibilidad y control para todas las generaciones de empleados sobre lo que están aprendiendo, cómo están aprendiendo y cómo se está implementando. También proporciona una salida para las organizaciones para reforzar la conexión y el impacto que los empleados tienen en el trabajo que hacen a la estrategia y las iniciativas que están en su lugar. Permitir que los empleados tengan más control sobre sus iniciativas de aprendizaje es un paso positivo hacia la acomodación de las preferencias y proporciona la oportunidad para una mayor participación personal, la diversidad generacional y la aceptación de otras perspectivas. Los líderes de la empresa pueden adaptarse a estas proyecciones mediante la implementación de programas de inclusión relevantes, la creación de oportunidades para el aprendizaje auto dirigido y la implementación de capacitación a nivel corporativo para manejar el cambio. La transparencia y un seguimiento coherente serán fundamentales para que exista la confianza y la alineación. El resultado de discusiones abiertas y honestas, ya sea con los compañeros de trabajo o entre el empleado y el jefe, son las piedras angulares de sentirse valorados y producir resultados reales.

Re: <http://hrdailyadvisor.blr.com/2017/01/30/top-2017-workplace-trends-employee-diversity-change-management-self-directed-learning/>

Valores Centrales de la Fuerza Aérea

Integridad Primero

Servicio antes que uno mismo

Excelencia en todo lo que hacemos

Fechas importantes para recordar en Marzo

Mes de la historia de
la mujer

Mes de
Concientización sobre
Ética

Marzo: Madre de
domingo (Inglaterra -
Un modelo para
nuestro Día de la
Madre) ~ (Celebrado
el cuarto domingo de
Cuaresma)

1 de marzo: Miércoles
de Ceniza

8 de marzo: Día
Internacional de la
Mujer

10 de marzo: Día de
Apreciación del
Empleado

16 de marzo: Ides de
marzo

17 de marzo: Día de
San Patricio



Liderazgo

"La única característica que hace grandes líderes"

LaRae Quy, 18 de enero de 2017



El FBI gasta mucho tiempo, esfuerzo y dinero en capacitar a los agentes para ser grandes líderes porque los agentes deben ser capaces de aterrizar en sus pies cuando se enfrentan con lo desconocido.

También necesitan saber cómo hacer que la gente confíe en ellos con sus vidas, perseverar cuando se enfrenta con la adversidad y siempre salir en el extremo correcto de un caso de terrorismo. Los grandes líderes entienden cómo seguir avanzando cuando los obstáculos amenazan su éxito. La única característica que hace que los agentes del FBI sean grandes líderes es la honestidad. La falta de sinceridad logrará un agente expulsado más rápido que cualquier otro error o transgresión. Es constantemente enfatizado en los agentes que siempre representan el FBI y que sus acciones son un reflejo de la organización. Al hacer de la honestidad un valor clave, el público entiende que puede confiar en los agentes para que hagan su trabajo.

Para los empresarios y dueños de negocios, encontrar ideas nuevas y únicas es esencial, pero la capacidad de ejecutar con éxito estas ideas es lo que separa a los soñadores de los grandes líderes. Cuando el dinero está apretado, los niveles de estrés salen a través de la azotea y el éxito instantáneo toma un largo tiempo en llegar, puede ser difícil tomar siempre el terreno moral más alto. La honestidad es más que simplemente admitir un error. También implica humildad, conciencia y una admirable habilidad para sentirse culpable cuando usted es menos que honesto en sus tratos con los demás. Aquí está una mirada más cercana a los tres componentes de la honestidad para entender mejor por qué la honestidad es la característica que hace que los grandes líderes:

1. Humildad: Recuerde que ser humilde no significa ser un idiota.

No debe sorprender a nadie que los estudios han confirmado que los líderes empresariales de empresas grandes y pequeñas que poseían la humildad como rasgo central fueron calificados como más éticos y dignos de confianza que sus homólogos, así como capaces de obtener un mejor compromiso de los empleados y el desempeño en el trabajo.

Si usted aspira a clasificarse entre los grandes líderes, debe ser humilde. Su negocio sólo tendrá éxito si su equipo puede unirse y resolver problemas. Al ser humilde y retroceder, está creando espacio para que otros puedan contribuir. A menos que seas intelectualmente humilde, no puedes aprender.

Cómo hacer que esto funcione para usted:

Mentoría

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

1. Comparta sus errores como momentos de enseñanza - por ser honesto y admitir sus propios errores, lo hace OK para que otros cometan un error también.
2. Participa en el diálogo, no en los debates - no te metas en tratar de probar tu punto de vista. En su lugar, use esto como una oportunidad para aprender sobre la forma en que otras personas piensan.
3. Olvídate de ser despreocupado - la humildad indica que tienes la suficiente confianza para hacer una declaración audaz y luego dar un paso atrás para ver si tenías razón.

2. Conciencia: Hay una cantidad asombrosa de investigación que vincula la conciencia con el éxito y los grandes líderes. Un estudio del Instituto Nacional de Salud Mental encontró que los hombres conscientes ganan salarios más altos. El Instituto Nacional sobre el Envejecimiento también encontró que la concienciación está vinculada a los ingresos y la satisfacción en el trabajo.

Mientras que otros rasgos como la extroversión pueden predecir los resultados en algunas situaciones, los estudios han encontrado que la conciencia tiene tanto impacto en el éxito de un líder como la extraversión.

Las personas conscientes tienden a ser más confiables y el rendimiento enfocado, rasgos que les ayudan a subir a la cima. Las personas conscientes se convierten en grandes líderes porque hacen ciertas cosas mejor que otras: son mejores en establecer metas, trabajar hacia él, y persistir cuando las cosas van mal.

Cómo hacer que funcione para usted:

1. Equilibrar las relaciones y el trabajo - las personas concienzudas son a menudo más orientadas a las tareas que orientadas a las personas, así que asegúrese de equilibrar las dos por igual.
2. Delegar con cuidado - las personas conscientes pueden hacer y entregar. Si uno se reporta a usted, resista la tentación de quemarlos sobrecargándolos con trabajo.
3. Proporcionar estructura - la gente de conciencia tienden a funcionar mejor cuando existen reglas claras, altos estándares éticos, y una visión claramente articulada.

3. La aceptación de la culpa: El rasgo de la personalidad de la “aceptación de la culpabilidad” se funda en los niveles sanos de culpabilidad de las personas. La culpa malsana parece más vergüenza; la vergüenza está sintiéndose mal sobre uno mismo mientras que la culpabilidad se siente mal sobre su comportamiento.

La capacidad de un líder para sentirse culpable por sus malas acciones ha sido encontrada como un predictor directo del éxito. Los investigadores encontraron que los estudiantes de MBA que obtuvieron calificaciones más altas en la aceptación de culpabilidad fueron calificados como líderes más eficaces por sus ex supervisores, compañeros y clientes.



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

"Somos ciudadanos-soldados y "Airmen" cuyas diversas culturas, experiencias y habilidades contribuyen a que nuestro equipo tenga éxito en todos los esfuerzos".

"Nuestra cultura inclusiva proporciona a todos los miembros un camino hacia el éxito y una oportunidad para alcanzar su pleno potencial".



Command Chief Master
Sgt. Mitchell Brush
Senior Enlisted Leader

"Estén emocionados y apasionados, necesito que estén emocionados por nuestro futuro, necesito que entrenen a la próxima generación, no los entrenen a sus estándares, entrenenlos a ser mejores que ustedes".

Los grandes líderes deben buscar a aquellos que son propensos a admitir su culpabilidad al contratar y promover su personal. Las personas que son honestos y anticipan que se sentirían mal por su comportamiento después de hacer algo malo son más capaces de llevarse bien y obtener resultados.

Cómo hacer que funcione para usted:

Como líder, a menudo se coloca en situaciones en las que está contratando o promoviendo un empleado. Pregunte estas cosas:

- Describa un momento en el que cometió un error en el trabajo.
- ¿Cómo se sintió cuando ocurrió esto?
- ¿Qué hiciste?
- ¿Qué aprendiste de la experiencia?

Nunca olvides que cuando haces de la honestidad un valor clave, generas la confianza que se necesita para hacerte verdaderamente un gran líder.

Re: <http://www.smartbrief.com/original/2017/01/one-characteristic-makes-great-leaders>

Ética y Carácter

"Ética a través de la autodisciplina: 10 consejos para el éxito"

Por Mark S. Putnam

Una vida auto disciplinada hace que el esfuerzo de una buena ética en el lugar de trabajo sea más alcanzable. La autodisciplina siempre ha sido uno de esos rasgos de carácter evasivos que tus padres, entrenadores o maestros han tratado de inculcar en ti durante el tiempo que puedas recordar. A veces lo tenías y otras veces no lo sabías. Para ayudarle a desarrollar la autodisciplina en el lugar de trabajo, considere los siguientes diez consejos:

1. Sólo hazlo. Conscientemente decide que realmente quieres ser alguien que practica la autodisciplina en tu actitud y ética. Deje que su deseo de alcanzar la autodisciplina le motive a tomar buenas decisiones. Dígase a sí mismo: "Voy a jugar según las reglas". Haga un compromiso personal para desarrollar a prueba de balas su código de conducta ética personal. De verdad debe quererlo. Mientras necesite intervención externa para mantenerse ético, no desarrollará autodisciplina.

2. Aprenda las reglas. Aclare lo que usted hará y no hará. Edúquese para no cometer errores ignorantes. Las reglas, políticas, reglamentos y procedimientos operativos estándar pueden ser abrumadores. Pero usted debe resolver que nunca tomará una decisión ética sin saber cuáles son las reglas. Pregúntele a su supervisor, consejero legal u oficina de ética que le ayudará. Se darán cuenta de que se tomó el tiempo para preguntar antes de saltar a una situación éticamente incierta.



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

**"Estoy dedicado a
cuidar de la gente"**



**Command Chief
Ronald C. Anderson,
ANG Command
Chief**

**"Lo que sea que el
éxito signifique para
usted, usted debe
tener un camino
claro para lograr ese
éxito, sin importar
cuál sea su
procedencia o cómo
usted se vea."**

3. Ser responsable. Acepte la responsabilidad de su comportamiento. No culpe a otros por sus desafortunadas acciones y decisiones. ¿Cuántas veces has visto un encubrimiento sólo empeorar una crisis ética? La medida de su control de daños personales debe ser: "Lo siento, asumo toda la responsabilidad de mis acciones y lo haré bien". Eso es lo que la mayoría de la gente quiere escuchar. Asumir la responsabilidad muestra honestidad de carácter, que es un producto raro y valioso en el lugar de trabajo.

4. Práctica. La autodisciplina es algo que puedes enseñarte a ti mismo. No importa cuán cuidadosamente planeas vivir una vida honesta y disciplinada, no saldrás de la puerta de salida sin realmente hacer algo. La autodisciplina no es un deporte de espectadores. Requiere numerosos ciclos de práctica, fracaso y éxito. Mire los obstáculos personales que ha superado en el pasado y dese cuenta de que hacer lo correcto requiere que salga y se levante.

5. Eliminar hábitos dañinos. Si tienden a estirar la verdad, ¡deténgalo! Si utiliza equipo de la empresa, suministros o instalaciones para uso personal, ¡pare! Si interpreta las políticas de la empresa para satisfacer sus necesidades, no lo haga más. La lista de hábitos de trabajo éticamente malos sigue y sigue. Todos tenemos un cierto ángulo, una estafa, o comportamiento semi-ético que empuja el límite. Sea lo que sea, ponga fin a los hábitos dañinos de inmediato.

6. Establecer y completar los objetivos. No hay nada más satisfactorio y gratificante que lograr una meta duramente ganada. Los objetivos éticos pueden ser: "Cuando me sienta tentado a estirar la verdad, seré factual". "Cuando esta persona me pone en una posición éticamente incómoda, voy a defender la verdad". El acto mismo de completar un objetivo le da poder y le da coraje para hacerlo una y otra vez.

7. Haz lo que dices que harás. Termina lo que empiezas. Concéntrate. No puede haber mayor medida de su carácter que la evidencia de que usted es (o no) un hombre o una mujer de su palabra. La fiabilidad es un activo inestimable en el lugar de trabajo. Muestra honestidad ética.

8. Ignore la presión de los compañeros. Es fácil ser ético sin la influencia negativa de los demás. Usted no puede escapar de los conflictos éticos con sus compañeros en el trabajo. Cada trabajo (independientemente de lo aislado) implica trabajar con otros. Incluso el ambiente más homogéneo tendrá algún nivel de diversidad moral y ética. La presión de los compañeros puede ser el reto más difícil para sus valores éticos personales. Debes aprender a seguir tus principios y tomar los golpes que vienen con él.

9. Haga actividades que mejoren su autodisciplina como hacer ejercicio, practicar deportes o practicar un instrumento musical. El hecho es, alcanzar la autodisciplina en un área de la vida se traducirá a otras áreas de la vida también. Lograr la autodisciplina en un área reprograma su mente para saber lo que se siente al decir "No" a la salida fácil.

Lectura Recomendada



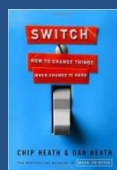
The Price of Admission: How America's Ruling Class Buys Its Way Into Elite Colleges – And Who Gets Left Outside the Gates. Golden, Daniel. New York: Three Rivers Press, 2007.

<https://www.buffalolib.org/vufind/Record/1696789/Rviews>



Riding the Waves of Innovation. Hampden-Turner, Charles and Fons Trompenaars. New York: McGraw Hill, 2010.

<https://www.amazon.com/Riding-Waves-Innovation-Harness-Creativity/dp/0071714766>



Switch: How to Change Things When It's Hard. Heath, Chip and Dan Heath. New York: Crown Business, 2010.

<https://www.amazon.com/Switch-Change-Things-When-Hard/dp/0385528752>

10. No te rindas. Los valores morales y éticos no son superficiales. Usted simplemente no puede alejarse de ellos cuando los tiempos se ponen difíciles. Muchas cosas en la vida son negociables, pero sus principios no lo son.

Las recompensas personales de construir fuerte carácter ético valen la pena el viaje. Los beneficios van mucho más allá de su negocio en el trabajo y trascenderán a todas las áreas de la vida.

Re: <http://www.globalethicsuniversity.com/articles/ethicsthroughdisc10tips.htm>

Mentoria y Desarrollo de la Fuerza



"Su carrera necesita a muchos mentores, no apenas uno"

Por: Dorie Clark, 19 de enero de 2017

En estos días todo el mundo sabe que encontrar un mentor es valioso. Pero cada vez es más raro que realmente tengamos uno. En un estudio a fondo de firmas de servicios profesionales, Thomas DeLong, profesor de Harvard Business School, descubrió: "Todos los que hablábamos con más de 40 años podían nombrar un mentor en su vida profesional, pero a menudo los jóvenes no podían". "Los profesionales jóvenes que se unen a una empresa hace 20 años podían contar con los socios que los trataban como protegidos". Hoy en día, la rotación de puestos de trabajo, los despidos y las crecientes presiones de fondo han llevado un hacha al "acuerdo implícito". La contestación no es renunciar a encontrar un mentor, sin embargo - es ampliar nuestra búsqueda.

Muchos profesionales han tenido éxito con la creación de grupos maestros, que son una mezcla curada de los compañeros que se reúnen regularmente para discutir los desafíos profesionales y se sostienen mutuamente responsables. Pero los arreglos menos formales - a veces llamado consejo de directores mentores, una junta directiva personal, o un gabinete de cocina - también pueden ser efectivos. La principal distinción entre encontrar "un mentor" y crear "un consejo de directores" es que hay menos presión para encontrar una persona que represente a su yo futuro ideal. Puede diversificar sus criterios de búsqueda y aprender de una variedad de personas. Esto también le permite mirar más allá de la noción clásica de un mentor como alguien que es más viejo y más sabio que usted. Los mentores pueden incluso ser nuestros Juniors - por décadas. Tome a Hank Phillippi Ryan, un periodista de investigación ganador de un Emmy que perfiló en mi libro *Reinventing You*. Ella lanzó una carrera lateral premiada como una autora de misterio después de ser inspirada por un empleado anterior de ella que había escrito una novela. "Estaba percolando en mi cabeza", me dijo. "Si ella puede escribir un libro, puedo escribir un libro." Para formar su propio consejo de directores de mentores - abastecido con un surtido de compañeros talentosos, de profesionales mayores, y de colegas menores - tenga estas preguntas en mente.

¿Qué, específicamente, quieres aprender? El primer paso en el desarrollo de su

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

"Cada 'Ahora-momento' es una oportunidad para cambiar no sólo el Futuro, sino también el Pasado".
~ Gordana Biernat

junta directiva es una autoevaluación rigurosa. ¿A dónde se dirige profesionalmente, y qué habilidades necesita para llegar allí? Si usted está planeando cambiar rol funcional - de ventas a recursos humanos, por ejemplo - usted puede desear buscar a un mentor con experiencia en ese campo. Del mismo modo, si tiene la intención de ascender en las filas de administración, debe encontrar un mentor con grandes habilidades de delegación o la capacidad de construir relaciones con empleados difíciles que podría ser valioso. Y no se olvide de las cualidades personales, además de las habilidades tácticas. El cambio más grande para usted profesionalmente puede cultivar más paciencia o más humildad; Usted puede buscar modelos a seguir en estas áreas también.

¿A quién más respetas? Una vez que haya desarrollado su lista de habilidades, escriba las personas que conoce y respete quién las posee. Piense ampliamente - podrían ser compañeros, altos líderes, o incluso (como el mentor de Phillippi Ryan) interinos o empleados junior. Una vez, cuando estaba dando una charla sobre la tutoría en un bufete de abogados prominente, un socio compartió que al principio de su carrera, su secretaria era su mentor, porque esa secretaria, que había estado en la firma durante décadas, entendió la política de la oficina y le enseñó a defenderse. También es útil lanzar una amplia red fuera de la oficina. En otro taller de orientación que realicé, un líder dijo que su maestro de yoga era un mentor porque la mujer le ayudó a recordarle sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida.

¿Cómo se puede organizar para pasar más tiempo con ellos? Identificar a su consejo de directores de mentoría es grande, pero es todo hipotético a menos que realmente haga un esfuerzo para pasar más tiempo aprendiendo de ellos. Para cada persona, piense cómo y cuándo creará tiempo para conectarse. Con algunos de los mentores, como compañeros de trabajo, las oportunidades pueden ser abundantes. Para otros - un profesor de escuela de posgrado o un ex compañero de trabajo que se trasladó a otra empresa - puede que tenga que pensar creativamente. ¿Podrías invitarlos a un almuerzo mensual? ¿Llamarlos periódicamente durante su viaje a casa? ¿Organizar para reunirse en una conferencia que ambos estarán asistiendo? Para cada persona, las oportunidades (y lo que se siente apropiado) serán diferentes. Haga una lista y escriba estrategias específicas.

¿Cómo puedes hacer la relación recíproca? Al igual que con cualquier mentor o patrocinador de la relación, usted necesita hacerse valioso en retorno. Para cada persona en su lista, piense qué habilidades o cualidades usted trae a la mesa y qué puede ofrecer. Por ejemplo, si eres experto en medios sociales, podrías ofrecerte a ayudar a un profesional senior a ajustar su perfil de LinkedIn (si él ha expresado el deseo de hacerlo). O usted puede tener habilidades fuera del trabajo que sus mentores valoran. Para que estas relaciones duren, es importante asegurarse de que son recíprocas. De esta manera, usted está aprendiendo el uno del otro en lugar de imponerse en el tiempo del otro (o preocuparse de que lo está haciendo).

El éxito profesional requiere una multitud de habilidades, conocimientos y habilidades, más de lo que podríamos esperar aprender por nuestra cuenta. Es por eso que los mentores que pueden ayudarnos a mejorar son tan críticos. Los

Desarrollando e involucrando a los diversos Airmen Estadounidenses

Prioridades del programa de ANG HRA:

1. Operacionalizar la diversidad en el ANG
2. Apoyo al desarrollo y tutoría de Airmen
3. Asesorar al liderazgo con el manejo de la fuerza

HRA Enlace de página de SharePoint (se requiere CAC):

<https://cs3.eis.af.mil/sites/OO-ED-AN-65/HRA/SitePages/Cautio-n-Home.aspx>

DEOMI Link:

<https://www.deomi.org/index.cfm>

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
Comm: 240.612.7851
DSN: 612.7851
Mil Cell: 757.771.6232

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

mentores arquetípicos -profesionales bienhechores y conocidos- son escasos en estos días. Al actualizar nuestras nociones de mentoría y construir un consejo de directores, podemos beneficiarnos del conocimiento de los colegas con talento a nuestro alrededor.

Re: <https://hbr.org/2017/01/your-career-needs-many-mentors-not-just-one>

Inspiración

"El obstáculo en nuestro camino"

Autor desconocido

Había una vez un rey muy rico y curioso. Este rey tenía una enorme roca colocada en medio de una carretera. Luego se escondió cerca para ver si alguien trataría de quitar la gigantesca roca de la carretera.

Los primeros que pasaron fueron algunos de los más ricos comerciantes y cortesanos del rey. En lugar de moverla, simplemente caminaron alrededor de ella. Unos pocos culparon al Rey por no mantener las carreteras. Ninguno de ellos intentó mover la roca.

Finalmente llegó un campesino. Sus brazos estaban llenos de verduras. Cuando llegó cerca de la roca, en lugar de simplemente caminar alrededor de ella como los demás, el campesino bajó su carga e intentó mover la piedra a un lado de la carretera. Tomó mucho esfuerzo, pero finalmente tuvo éxito. El campesino recogió su carga y estaba listo para seguir su camino cuando divisó un bolso que yacía en el camino donde había estado la roca. El campesino abrió el bolso. El monedero estaba lleno de monedas de oro y una nota del rey. La nota del rey decía que el oro de la cartera era una recompensa por mover la roca del camino.

El rey mostró al campesino lo que muchos de nosotros nunca entendemos: cada obstáculo representa una oportunidad para mejorar nuestra condición.

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

Significado Especial

"El Nuevo Chief Master Sergeant of the Air Force habla"

*Por: Stephen Losey, 19 de febrero de 2017
(Editado para longitud)*

El nuevo líder de la Fuerza Aérea, el principal sargento mayor de la Fuerza Aérea, Kaleth Wright, no se deshace de las palabras cuando habla de sus duros primeros días en el servicio.

"Yo era un Airman bastante malo, honestamente", dijo Wright en una entrevista el 15 de febrero en su nueva oficina, aún vacía, en el Pentágono. "Solía tener muchos problemas, me reportaron mucho. Llegar a trabajar tarde, no pagar mis cuentas, ripostar, y era un poco irresponsable. Solía pelear mucho



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.

cuando yo era un chico joven.” Pero Wright tuvo la suerte de atraer la atención de un duro sargento que lo tomó bajo su ala, lo enderezó y se convirtió en una figura paterna para él. Los ejemplos que el Sargento Maestre Joe Winbush le presentó, inspiró el propio estilo de liderazgo de Wright y su deseo de ayudar a otros jóvenes Airmen a encontrar su talento. Y ahora, como el décimo octavo sargento mayor de la Fuerza Aérea, Wright tiene la oportunidad de ayudar a formar a todos los rangos alistados para el bien. Wright se hizo cargo el 17 de febrero como el nuevo CMSAF, en la ceremonia de jubilación de su predecesor, el Chief James Cody. Wright fue anteriormente el sargento mayor de comando de las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos en Europa y de las Fuerzas Aéreas de los EE.UU., Africa, con sede en la Base Aérea de Ramstein en Alemania. Él viene de un profesión en la división médico-dental y se fué desplegado para apoyar la Operación Tempestad del Desierto y Afganistán.

Wright se unió a la Fuerza Aérea en 1989 - pero no era el camino en el que se había imaginado. A pesar de que su ciudad natal de Columbus, Georgia, es una ciudad del ejército que es el hogar de Fort Benning, no procede de una familia militar o tienen ningún deseo de seguir una carrera en las fuerzas armadas. Pero Wright tuvo que abandonar la Universidad Estatal de Winston-Salem en Carolina del Norte después de menos de un año porque no tenía suficiente dinero para quedarse en la escuela. Volvió a casa para reflexionar sobre su futuro, dijo. "Estaba descansando en el sofá, rodé, mi cartera cayó y golpeó el suelo, una cosa se cayó: era una tarjeta de reclutamiento de la Fuerza Aérea", dijo Wright. "Miré hacia abajo y dije: 'Oye, me uniré a la Fuerza Aérea'. Llamé a un reclutador y dos meses después estuve en San Antonio. Fue como un presagio. No fue un buen ajuste al principio, ya que entró en lo que él llamó "cosas de chico travieso de 19-20 años de edad. Ese tipo de cosas que en la Fuerza Aérea de hoy, no durará mucho tiempo haciéndolas". Pero durante los primeros pocos años equivocados de Wright en la Base de la Fuerza Aérea Pope en Carolina del Norte, Winbush lo notó y lo tomó bajo su ala. "Ese fue el comienzo de mi 180", dijo Wright. Un día, después de que Wright estuviera en la Fuerza Aérea durante unos tres años, Winbush le entregó a Wright una solicitud para unirse a la guardia de honor de la base. Wright se lo devolvió y dijo que no estaba interesado. "Él lo devolvió - con algunas palabras escogidas", dijo Wright. "Así que tuve que limpiar mi acto un poco. Mi uniforme solía ser realmente de mala calidad. Yo no estaba realmente en servir. Pero unirme a la guardia de honor de la base me dio una perspectiva diferente.” Wright trabajó su camino hasta el equipo dirigente, y recuerda vívidamente el día que tuvo que presentar una bandera a la viuda de un Airman durante un funeral. "Recuerdo el segundo que cambió mi vida totalmente, cuando presenté esta bandera e hice contacto visual", dijo Wright. "Tienes que decir esta declaración enlatada: "En nombre del presidente de los Estados Unidos y de esta nación agradecida." Hice contacto visual con el cónyuge. Ella lloró, y en ese momento, me dije, 'Hey hombre, tienes que reconciliar tu vida. Tienes que tomar en serio tu vida y tu carrera". El recién centrado Wright comenzó a trabajar más duro, ganando premios, volviendo a la escuela, y prestando más atención a la forma en que se veía y la forma en que hablaba. Winbush "fue muy duro para mí", pero justo, dijo Wright. "A pesar de que era un especialista dental, se parecía más a un suboficial de mantenimiento. Un montón de maldiciones, un montón de lecciones difíciles de aprender.



Siempre me decía lo que necesitaba oír, no lo que quería oír”. A veces, el duro amor de Winbush incluía dejar que Wright se callera y cometiera errores. Y cuando Wright se equivocó, sin saberlo, Winbush hablaba con su primer sargento o comandante, no para sacar a Wright de la trampa, sino para pedir a sus jefes que no renunciaran al joven Airman. "Diría, darle lo que se merece, carta de consejo, carta de reprimenda", dijo Wright. "Pero él les aseguraba, 'Estoy trabajando en él, lo conseguí.' A este día, él todavía es duro conmigo. Si no hubiera sido por él, no creo que lo hubiera logrado en la Fuerza Aérea, y ciertamente no creo que hubiera llegado a donde estoy hoy”.

Leer el artículo completo: <https://www.airforcetimes.com/articles/your-new-chief-master-sergeant-of-the-air-force-talks-promotions-enlisted-pilots-dwell-time-and-more>

Alimento al Pensamiento

"Así como su coche funciona más suavemente y requiere menos energía para ir más rápido y más lejos cuando las ruedas están en alineación perfecta, usted funciona mejor cuando sus pensamientos, sensaciones, emociones, metas y valores están en equilibrio."

~ Brian Tracy

"Nuestro mayor peligro en la vida es permitir que las cosas urgentes eliminen lo importante" ~ Charles E. Hummel

"Nunca dudes de que un pequeño grupo de personas comprometidas pueda cambiar el mundo". ~ Margaret Mead

"El éxito no es final, el fracaso no es fatal: es el coraje de continuar lo que cuenta". ~ Winston Churchill

"Cuando te ves a ti mismo como tranquilo, positivo, veraz y poseído de alto carácter, te comportas con mayor fuerza. Otras personas te respetan más. Te sientes controlado de ti mismo y de la situación." ~ Brian Tracy

"Estamos todos juntos en esto; No estamos casi tan bien como creemos que somos y otros no están tan equivocados como nos gustaría creer." ~ Pat Bailey

"La gente te inspira, o te escurren, escógelas sabiamente." ~ Hans F. Hansen

"El que cada mañana planea las transacciones para el día y sigue ese plan, lleva un hilo que lo guiará a través del laberinto de la vida más ocupada."

~ Victor Hugo

"El optimismo es una estrategia para hacer un futuro mejor. Porque a menos que creas que el futuro puede ser mejor, es poco probable intensificar y asumir la responsabilidad de hacerlo así." ~ Noam Chomsky