



En Esta Edición

Citas Trascendentales

NG/ANG En Foco: "Estudiantes Búlgaros se gradúan del TEC"

Artículo Contribuido: "Tratando de hacer la diferencia"

Artículo del Mes: "El comienzo del pensamiento positivo"

Ética: "Disculpas legítimas"

Liderazgo: "¿Tiene usted coraje de liderazgo?"

Mejor Área de trabajo: "Inclusividad laboral"

Diversidad: "la diversidad es igual al respeto mutuo"

Mentor: "los hábitos son duros de acabar"

Sabiduría y Valor Añadido: "Los valores fcentrales"

Alimente el Pensamiento



Citas Trascendentales

Para mejorar su crecimiento personal y profesional

"El entusiasmo es el combustible que mueve la innovación y la inclusión el lubricante que suaviza los engranajes de la productividad" – G. Mustafa

"Al ser usted mismo, usted trae el mundo algo maravilloso que no estaba ahí antes" ~ Edwin Elliot

NG/ANG En Foco

"Estudiantes Búlgaros ENTRE LOS Graduandos del TEC"

Por Master Sgt. Mike R. Smith, I.G. Brown Training and Education Center

El Centro Paul H. Lankford, EPME, una división del Centro de Educación y Adiestramiento I.G. Brown, graduó sus primeros estudiantes Búlgaros en una ceremonia donde participó los líderes de la Guardia Nacional de Tennessee junto a invitados internacionales.

Dos miembros de la Fuerza Aérea de Bulgaria completaron la educación de liderazgo a través del programa de consorcio (partnership program) de la Guardia Nacional de Tennessee. Se acredita los esfuerzos entre el Centro Lankford EPME y la oficina del Secretario de la Fuerza Aérea (asuntos internacionales) y los oficiales de los cuarteles generales conjuntos del estado de Tennessee del programa de consorcio del estado el invitar a los primeros estudiantes en lo que los oficiales de ambas naciones esperan sea un esfuerzo duradero.



El Chief Master Sgt. Ronald C. Anderson, command chief master sergeant, del Continental U.S. North American Aerospace Defense Command Region, and 1st Air Force (Air Forces Northern), Tyndall Air Force Base, Fla., felicita a la sargento Yordanka S. Petrova-Angelova e la fuerza aérea Bu;gara, durante los actos de graduación de la Academia de Oficiales No-Comisionados y Airman Leadership School, en el Paul H. Lankford Enlisted PME Center, McGhee Tyson, TN.

"El Ala 134 de Reabastecimiento Aéreo de la Guardia Nacional Aérea de Tennessee, quienes son anfitriones del TEC, jugaron un rol importante en lograr este éxito," dijo el CMSgt Donlad E. Felch, Comandante del Centro Lankford EPME. La sargento Yordanka S. Petrova-Angelova, participó seis semanas en la Academia de Oficiales No-Comisionados (NCOA), y el Cabo (equivalente a Senior Airman en el

Airman's Creed

I am an American
Airman.

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

I am an American
Airman.
My mission is to fly,
fight, and win.
I am faithful to a
proud heritage,
A tradition of honor,
And a legacy of valor.

I am an American
Airman,
Guardian of freedom
and justice,
My nation's sword and
shield,
Its sentry and avenger.
I defend my country
with my life.

I am an American
Airman:
Wingman, Leader,
Warrior.
I will never leave an
airman behind,
I will never falter,
And I will not fail.

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

ANG/USAF) Stoyko V. Stoykov participó cinco semanas en la escuela de liderazgo (Airman Leadership School). “Si tuviese la oportunidad, lo haría otra vez” dijo el Cabo Stykov. “Las cosas que aprendimos aquí no son solamente palabras escritas, pero cosas que nos van a beneficiar toda la vida.”

Los dos estudiantes Búlgaros se graduaron junto a 334 miembros de la Fuerza Aérea activa, la Guardia Nacional Aérea, la Reserva de la Fuerza Aérea y la Guardia Costanera. El representante conjunto de defensa, de la Embajada de Bulgaria, Brig Gen Stefan Yanev estuvo presente en la ceremonia. Stoykov agradeció a ambas ramas militares la oportunidad de participar en esta academia y representar a su país.

El consorcio entre Tennessee y Bulgaria comenzó hace más de 20 años. Los gobernadores y ayudantes generales en todos los 54 estados y territorios utilizan sus guardia nacionales para construir relaciones en varias partes del globo a través de este programa. “Comenzó con un apretón de manos y esperamos que dure mucho tiempo,” dijo el Ayudante General de Tennessee, Maj Gen Terry Haston, (Army), quien ha viajado a Bulgaria en distintas ocasiones. El Centro Lankford EPME maneja el volumen mayor de educación militar profesional para enlistados en la Fuerza Aérea. Miles de miembros, incluyendo aquellos de Canadá – llegan al centro anualmente para estudiar y practicar la herencia de la Fuerza Aérea, el liderazgo y destrezas de administración y comunicación. “Es realmente bueno que puedan venir aquí, porque les lleva a comenzar en el tope,” dijo Haston. “Conozco calidad que esta academia provee.”

Comentario del editor: Habiendo tenido la oportunidad de presenciar este evento y conocer a los estudiantes Búlgaros, al igual que los activos y reservistas, puedo garantizar que el trabajo que se realiza en el TEC es grandioso. El profesionalismo es maravilloso y habla volúmenes de ellos y del ANG. Recomiendo a todos los Airmen y NCO's que asistan a sus escuelas en residencia. La experiencia es única. Un agradecimiento al Col Tim Cathcart, el Chief Donald Felch y todo el staff por su amabilidad durante mi visita.
Chief J. Mustafa



El State Command Chief Jorge Mustafa , de PR, (centro), se reunió con los estudiantes Búlgaros, Sargento Yordanka S. Petrova-Angelova, (derecha) y el Cabo Stoyko V. Stoykov (Izq), durante las ceremonia de graduación del NCOA/ALS el 15 de Agosto de 2013, en McGhee Tyson Air National Guard Base, Tenn.



Momento de Diversidad: La Sargento de la Fuerza Aérea Búlgara Yordanka S. Petrova-Angelova junto a los Airmen y compañeros de clase del NCOA/ALS durante la ceremonia de graduación en McGhee Tyson Air National Guard Base, Tenn., el 15 de agosto de, 2013.

Valores
Centrales de la
Fuerza Aérea

*Integridad
Primero*

*Servicio antes
que uno mismo*

*Excelencia en
todo lo que
hacemos*

Fechas
importantes

Día del
Trabajo(Observado el
primer lunes en
Septiembre)

Día nacional de los
Abuelos (Observado el
primer domingo luego
del día de trabajo)

Sept. 11: Día
patriótico. (En honor
a los que perdieron la
vida en los ataques
terroristas del 11 de
Sept. de 2001) Ley 12-
18-2001 (Se despliega
la bandera
Americana) Un
tributo a New York

Sept. 17: Día de la
Constitución / día de la
ciudadanía (Se
despliega la bandera
Americana)

Sept 19: POW / MIA
Recognition Day

Día del Native
American Indian
(Observado el 4to
viernes en Sept.)

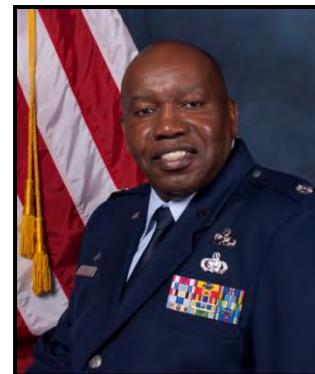
Artículo Contribuido

“Lt. Col. Anderson Neal, Jr., Tratando de Hacer la Diferencia”

Ganador del premio Roy Wilkins Renown Service Award NAACP para el ANG

*Por: Senior Airman John Hillier and Senior Airman Hannah Landeros,
188th Fighter Wing Public Affairs*

Por su larga carrera de servicio y tutoría para con otros, el Lt Col Anderson Neal, Jr., comandante del Grupo de Mantenimiento del ala de combate 188 en Fort Smith, Ark, recibió el premio Roy Wilkins Renown Service Award 2013 de parte de la asociación nacional para el Avance de la Gente de Color (NAACP) el 16 de Julio en su convención anula llevada a cabo en Orlando, Fl.



“La tutoría que el Lt Col Neal realiza es inmensa,” destacó la comandante del grupo de apoyo de misión de 188th, Lt Col Judith Mathewson. “El aconseja y ofrece mentoría a individuos alrededor de la base, no solamente aquellos con los que trabaja. El es un ejemplo, no solo para los Airmen afro-americano, pero para todos los miembros de la unidad. El hace los mismo para con aquellos que trabajan con él en el USDA—aconseja y ofrece mentoría a aquellos que quieren ser líderes.”

Este reconocimiento, nombrado luego de antiguo director del NAACP y aclamado abogado de derechos civiles, Roy Wilkins, el premio honra a los miembros militares y empleados civiles del Departamento de la Defensa que hayan contribuido significativamente a los derechos civiles y derechos humanos y exhiban altos valores en sus respectivos servicios. Neal fue galardonado con este premio durante el almuerzo de premiación de los Servicios Militares y Asuntos del veterano, en Orlando donde el NAACP reconoció a miembros militares y civiles por sus contribuciones a la igualdad de oportunidades, relaciones humanas y los veteranos Americanos. Neal es un líder de un hablar suave conocido por su forma peculiar y agradable y su cálida sonrisa. Estos mismos rasgos le sirvieron de igual manera en su carrera en el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, (USDA). Neal creció las granjas del este de Arkansas como parte de una familia de 11 hijos. Sus padres eran aparceros que tuvieron poca escolaridad, pero formaron en el y sus hermanos los valores del trabajo y la educación.

El orador principal en la actividad, el Lt Gen Stanley E. Clarke III, Director de la Guardia Nacional Aérea, proclamó que la diversidad es una necesidad militar y una posesión capital que logrará una fuerza militar más sólida. “En la Guardia Nacional y la milicia Estadounidense, hemos adoptado muchos de los principios que el NAACP lleva muy arraigados para poder construir una fuerza más diversa y sólida.” Dijo Clarke.

Mentoring

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

Los Guardias nacionales que han trabajado con Neal atestiguan sobre su deseo y disponibilidad para hacer conexiones y forjar relaciones con personas de distintos trasfondos. “Tuve la oportunidad de trabajar con el Lt Col Neal durante algunos asuntos de personal del grupo de mantenimiento y lo que observé de él que no tan solo es agradable, pero a través de su liderazgo estaba ofreciendo a sus Airmen buenos consejos y guías y demostrando ser entendedor de las crisis personales que algunos individuos estaban atravesando,” dijo Mathewson.

Ya fuere ayudando a los granjeros en Arkansas, o aconsejando a los Airmen en cómo avanzar sus carreras militares o trabajando para asegurarse de la igualdad de todos a su alrededor, el Lt Col Neal ha logrado construir puentes entre la gente y sus principios. “Cuando fui alistado, nuestro comandante siempre se paraba en el balcón del hangar y nunca le vi en los talleres o la rampa de vuelo,” dijo Neal. “Yo no quiero ser recordado de esa manera, yo estoy tratando de hacer la diferencia.”

Artículo Principal

“El Comienzo del Pensamiento Positivo”

Por: Michael Josephson

Soy un firme creyente en el poder del pensamiento positivo, que es título de un libro publicado en 1952 por el Dr. Norman Vincent Peale, un predicador y pastor controversial que popularizó la idea de que si puedes cambiar tus actitudes, puedes cambiar tu vida. El instaba a las personas a entrenarse conscientemente a ser optimistas y entusiásticos, a creer en ellos mismos a rechazar morar en pensamientos negativos y a visualizar el éxito. También enfatizaba vigorosamente el perdón, el agradecimiento y la construcción de su propio carácter.

¿Quién puede argumentar sobre esto? Aparentemente la comunidad psiquiátrica. Sus teorías evocaron críticas universales de psiquiatras, quienes llamaron sus consejos como blandos, simplistas, y posiblemente peligrosos. Ellos pensaban que, al final, aquellos que intentasen sus métodos terminarían desilusionados y pero que antes. El fue llamado un charlatán.

Me sorprendí descubrir que hasta el Dr. Martin Seligman, el padre del movimiento de la “Psicología Positiva” en 1998, cerca de medio siglo después del libro del Dr. Peale, vociferantemente buscó distinguir “el pensamiento positivo” de la “psicología positiva”. Este llamó el pensamiento positivo un una actividad “peligrosa y no probada”. Ciertamente estas son preocupaciones legítimas que algunas personas sean tan asimiladas por la “auto-hipnosis” del pensamiento positivo que estúpidamente y/o inocentemente ignoren los riesgos y denieguen realidades negativas demostradas, pero estas preocupaciones no están mejor documentadas que los reclamos del Dr. Peale. De hecho, el Dr. Seligman y sus colegas iniciaron estudios científicos para probar el inmenso valor de las actitudes positivas y el optimismo en producir felicidad y estado mental de bienestar.



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

Tal vez el Dr. Peale exageró sus teorías, pero, millones de personas creen que su mensaje les dio una nueva estrategia que los hizo más felices y exitosos. Ciertamente, el optimismo extremo puede ocultar los riesgos que tienen que ser considerados por la gente prudente, pero sospecho que son más las personas las que sufren por el negativismo que por el optimismo.

Hoy en día, yo encuentro las teorías del Dr. Peale atractivas y útiles:

- Si la vida te da limones, prepara limonada.
- La imaginación es la verdadera alfombra mágica.
- Es siempre muy temprano para acabar.
- El éxito consiste no en terminar batallas, pero en evitarlas. Un retir a tiempo es en sí una victoria.
- El problema con todos nosotros es que preferimos ser arruinados por los elogios que salvados por las críticas.

Ética y Carácter

“Disculpas Legítimas”

Por: Michael Josephson



Command Chief Master
Sgt. Mitchell Brush
Senior Enlisted Leader

“Lo siento”. Estas son palabras poderosas. Una disculpa legítima trabaja como una pomada sanadora sobre viejas heridas, disuelven el malestar de viejas rencillas y reparan relaciones averiadas.

Pero, una disculpa legítima envuelve mucho más que palabras expresando un penar; ellas requieren responsabilidad, arrepentimiento y remordimiento. Una disculpa responsable envuelve el reconocimiento sincero de que el que la ofrece ha hecho algo equivocado. “Lamento que tus sentimientos han sido heridos” es una falsa disculpa porque no acepta la responsabilidad personal. Una mejor forma sería decir: “Siento mucho haber herido tus sentimientos”. Otra forma, aún mejor, revelaría el entendimiento de lo que se hizo equivocadamente desde el punto de vista de la persona afectada. “Lamento haberte llamado una madre mala. Estaba hablando con coraje y te pido que me disculpes.” Dado a la tendencia humana natural de interpretar nuestras propias palabras y acciones en la forma más favorable para uno mismo, toma un gran esfuerzo consiente el ser responsable.

Una disculpa legítima demuestra remordimiento. Es más fácil disculpar a personas que nos han herido si creemos que han sufrido algún tipo de dolor en la forma de pena, remordimiento o vergüenza. La culpa auto-impuesta es una forma de penitencia o reparación que conduce al perdón. La responsabilidad y el remordimiento también deben de unirse al arrepentimiento – reconociendo que lo que hicimos estuvo mal y debemos acoplarlo con un compromiso creíble de no repetirlo. Sin ese compromiso, la disculpa es hueca. A ese efecto, disculpas repetidas por la misma conducta no tienen sentido y pueden ser hasta ofensivas. “Lo siento” no es una carta para salir de la cárcel que desligue a la gente de sus responsabilidades cuando estos repetidamente rompen sus promesas y vuelven a fallar. Toma tener carácter para dar y recibir una disculpa.

**“Me siento
honrado de tener
esta oportunidad de
representar a la
fuerza alistada”**

Liderazgo

“¿Tiene Usted Coraje de Liderazgo?” *Por Eric Harvey*



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

Como líder, usted necesita coraje para hacer lo que se tiene que hacer...hacer lo que sabe es lo correcto. Este coraje es sobre tener los nervios, el corazón y los pantalones en su sitio para hacer cosas que promuevan y respalden el progreso. He aquí unas estrategias importantes que cada líder debe de mantener en foco:

Aceptar Responsabilidad: Líderes valientes evitan las tentaciones de fijar culpas y enfocarse en el pasado. En vez, optan por enfocar su atención en el futuro...en maneras de resolver la situación como aparezcan. Si tiene el coraje de sacar palabras de culpabilidad de su vocabulario y aceptar responsabilidad para moverse adelante, hay un buen chance de que su equipo de trabajo siga su ejemplo. Cuando esto sucede, todos ganan.

Crear Cambio Positivo: Los cambios por los cuales usted lidera a su gente hoy tal vez no tengan efectos dramáticos en la historia de la humanidad, pero pueden tener impacto positivo en las vidas de los miembros de su equipo. Toma coraje para sacar a otros fuera de sus zonas confortables y hacia aguas desconocidas. Puede haber resistencia en cada punto del proceso. Por ende, usted tiene que mantenerse por lo menos un paso adelante – siempre enfocado en los resultados deseados. Abrase, adopte y acepte el cambio porque cuando usted deje de cambiar, usted dejara de mejorar.

Reclute y promueva a los Mejores: Cuando tenga una posición abierta, vea estos retos como una gran oportunidad. Rodearse de talento extraordinario no es solamente una parte importante de su trabajo – es también crítico para su éxito. Tiene la habilidad de hacer una tremenda diferencia en el contenido y rendimiento de su equipo. Tiene el coraje de reclutar fuerte para poder manejar suave...y disfrutar de los otros beneficios que vienen con esto.



Command Chief
James Hotaling,
ANG Command
Chief

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

Áreas de Enfoque Claves:

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

Mejor Lugar de Trabajo

“Inclusividad Laboral”

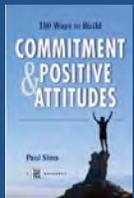
Por: Chief Jorge Mustafa

Uno de los actos degradantes en el área de trabajo está relacionado a la inclusividad. Los trabajadores, en todos los niveles, esperan ser valiosos para la organización y ser tratados con respeto y dignidad y ser incluidos en la suma total organizacional—esto es, los objetivos y metas, la toma de decisiones (hasta cierto punto), que se les escuche y se cuente con ellos y sentirse que importante y que son importantes. Pero, la realidad en estos días en muchos lugares que incluye el mundo laboral corporativo, el gobierno y la milicia es otra. La impresión más desgarradora que un trabajador puede sufrir es el sentir que él/ella están siendo excluidos. De súbito su líder y hasta los compañeros de trabajo dejan de reconocer su presencia, no les escuchan, apenas echan una mirada casual cuando estos están presentes y les ignoran totalmente—y lo peor de todo es que no saben por qué. Tratan de hablar con sus líderes y compañeros de trabajo para averiguar

Lectura Recomendada

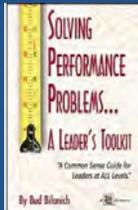
180 Ways to Build Commitment and Positive Attitudes by Paul Sims

<http://www.walkthetalk.com/180-ways-to-build-commitment-and-positive-attitudes.html>



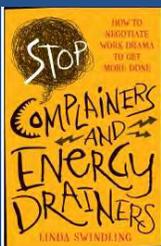
Solving Performance Problems: A Leader's Tool Kit - A Common Sense Guide for Leaders at ALL Levels by Bud Bilanich

<http://www.walkthetalk.com/solving-performance-problems-a-leaders-tool-kit.html>



Stop Complainers and Energy Drainers - How to Negotiate Work Drama to Get More Done - by Linda Swindling

<http://www.walkthetalk.com/stop-complains-and-energy-drainers-how-to-negotiate-work-drama-to-get-more-done.html>



qué pasa, pero estos evitan la conversación. Súbitamente se sienten excluidos y totalmente solos en un lugar de trabajo lleno de gente. ¿Suena familiar? Estudios han revelado que esta situación continúa sucediendo en todos los sectores laborales y que, en tiempos recientes, como resultado de los cambios sociales y económicos, ha empeorado. ¿Ahora, qué tan mala es esta situación y qué tanto afecta a los trabajadores y los objetivos de la organización?

Para comenzar, la situación es desmoralizante e inaceptable para todos los afectados y es un corto circuito que drena a la organización. Cuando la gente se siente excluida su moral, entusiasmo y productividad disminuyen. Se reportan a trabajar en un lugar con un ambiente hostil y peligroso—donde sus líderes tienen sus círculos internos de confianza, (combos), usualmente trabajadores que comparten trazos, ideas, estilos y cosas comunes con esos líderes y si el trabajador no está dentro de ese círculo de confianza, usualmente se convierte en víctima. Estudios revelan que en muchos lugares de trabajo con este tipo de situación, en el círculo de confianza interno los líderes apoderan ciertos miembros, por encima de todos, para que dirijan el lugar y les reporten lo que sucede y estos, usualmente careciendo de los trazos y habilidades de liderazgo, recurren al maltrato, intimidación, opresión y hasta discriminación. El resultado final es que los trabajadores se sienten intimidados y temerosos y la productividad sufre adversamente. La gran mayoría de las personas no pueden darse el lujo de perder sus trabajos, especialmente en estos tiempos difíciles, y temiendo venganza y la posibilidad de perder sus empleos, optan por callar ante esta adversidad y simplemente dejarse llevar con el flujo de eventos. Aquellos que deciden levantar su protesta en contra de la agresión usualmente terminan en problemas y hasta perdiendo sus empleos. Pero, ¿qué podemos hacer sobre esto? El maltrato no tiene cabida en ningún lugar. Los reinos de intimidación, el miedo y la adversidad no tienen cabida en ningún lugar. Prácticas de lideratos pobres y mediocres no tienen cabida en ningún lugar. Los círculos internos de confianza, aunque siempre han existido y muy posible seguirán existiendo, no pueden tomar las riendas de manejar la fuerza laboral. Los líderes tienen que lograr que cada miembro de su fuerza laboral se sienta incluido, valorizado y que son una parte valiosa de la organización. El objetivo final de la organización se beneficia cuando todos son parte del mismo equipo de trabajo.

Para sobrellevar esta adversidad, la mejor herramienta es la educación—asegurarse que todos conocen este malestar y cómo trabajar para erradicarlo. Las organizaciones tienen reglas que obedecen leyes federales que prohíben este tipo de cosas, y es necesario que la gente tome su postura contra esta opresión, sin importar las consecuencias. El maltrato laboral, malas actitudes y acciones del liderato, la exclusión y el discrimen se alimentan del miedo de la gente a tomar su postura y hacer algo para detenerlo y no se detendrá mientras se deje ocurrir. La gente teme perder sus empleos, pero no se dan cuenta que al mantenerse callados y dejarse llevar por el flujo de eventos, están perdiendo su dignidad y su honor convirtiéndose en esclavos de los poderosos errados. *“El entusiasmo es el combustible que mueve la innovación, y la inclusión el lubricante que suaviza los engranajes de la productividad”*. Con trabajadores entusiasmados, valorizados y apoderados, movemos a América y el mundo. ¿En que lado se encuentra usted en su mundo laboral el día de hoy?

Las Siete C's del carácter:

Consciencia

Compasión

Consideración

Confidencia

Control

Coraje

Competencia

Los Seis Pilares del Carácter

Confianza

Respeto

Responsabilidad

Imparcialidad

Bondad

Ciudadanía

Reflexión del Mes

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

Diversidad

“La Diversidad es Igual al Respeto Mútuo”

Comentario por Dawn A. Altmaier, 92nd Air Refueling Wing, Fairchild AFB, Wash

La instrucción de la Fuerza Aérea 36-7001, Diversidad, define diversidad como “...un compuesto de características individuales, experiencias y habilidades consistentes con los valores base y la misión de la Fuerza Aérea. La diversidad en la Fuerza Aérea incluye, pero no se limita a: experiencias de vida personales, trasfondo geográfico, trasfondo socio-económico, conocimiento cultural, trasfondo educativo, habilidades de lenguaje, habilidades físicas, perspectivas espirituales y filosóficas, edad, raza, etnicidad y género”.

Entonces, ¿por qué es importante la diversidad en la Fuerza Aérea? Es importante porque la Fuerza Aérea está basada en inclusión y respeto mutuo entre todo su personal. La naturaleza humana hace que sea natural para nosotros que gravitemos hacia persona que son como nosotros. Ya sea esa similitud por color de piel o mental, así como estar afiliados al mismo partido político, todos nos sentimos con otras personas con las que compartimos nuestras similitudes. A veces esta gravitación nos conduce, no intencionalmente a la exclusión y el rechazo conceptual o real. Ambos casos son degradantes para el éxito del equipo de trabajo.

Un equipo de trabajo es como el cuerpo humano. El cuerpo tiene varias partes individuales con funciones específicas que se necesitan las unas con las otras, así como nosotros, los miembros del equipo de la Fuerza Aérea, también tenemos habilidades bien específicas para poder funcionar efectivamente. Las distintas partes del cuerpo son extremadamente diversas, ellas operan independientemente y en unidad para logra el propósito más allá del objetivo de cualquier parte individual. Por ejemplo, usted va a cruzar la calle, sus ojos le dicen que es seguro, sus oídos escuchan por tráfico que se avecine, su corazón lleva sangre a los músculos y sus músculos mueven sus piernas adelante. Lo mismo ocurre con el equipo de la Fuerza Aérea; somos un equipo diverso que operamos individualmente para lograr un propósito más grande que nosotros mismos. Imagine que está desplegado a una base en una región distinta a lo que está acostumbrado. ¿Quiere usted que todos sean igual a usted, o quiere usted gente con perspectivas, ideas y experiencias distintas? La gente que creció en el campo tiene perspectivas diferentes a aquellos que crecieron en la ciudad. Aquellos que crecieron en el campo y son del tipo aventurero van a tener habilidades diferentes a aquellos que crecieron en la ciudad y son del tipo jugadores de video. Alguien de Montana va a tener diferentes experiencias que alguien de la Florida. Alguien del grupo de mantenimiento aéreo va a encarar retos diferentes que alguien del escuadrón de apoyo de la fuerza. Alguien nacido on los '60 va a tener diferentes experiencias de vida que alguien nacido en los '90's. Necesitamos estas diferencias para adaptarnos y sobrellevar los obstáculos que encararemos como equipo de trabajo.

Si no estuviésemos diversificados, ¿aprenderíamos algo nuevo? ¿Tuviésemos la habilidad de crear nuevas ideas? ¿Tendríamos la habilidad para sobrellevar retos



CMSgt Jorge Mustafa,
CCM/PRANG
 george.mustafa2@gmail.com
 Editor y Traductor
 Principal



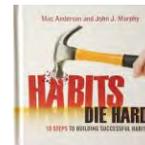
Ms. Cynthia Perez
 Especialista de
 Información NGB
 Editora y Traductora
 Asistente
 cynthia.perez@ang.af.mil

y obstáculos? Probablemente no. La próxima vez que se encuentre en un grupo de personas, dese a la tarea de conocer a alguien que es distinto a usted. Celebre su diversidad y utilícela para unir en vez de dividir. Somos todos miembros del equipo de trabajo de nuestra gran Fuerza Aérea y lo que usted trae a la lucha nos ayuda a prevalecer en un mundo rápidamente cambiante.

Mentoria y Desarrollo de la Fuerza

“Los Hábitos Son Duros de Acabar”

Por: Nicole Harvey Schoychid



He aquí alimento al pensamiento... *Cada cualificación para el éxito es adquirida a través de un hábito—y solamente nosotros podemos controlar los hábitos que adoptamos.*

Este conocimiento puede ser una píldora dura de tragar, pero es también bien emprendedor. Solamente nosotros decidimos mantener los malos hábitos o crear otros que sabemos son saludables para nosotros. Por ejemplo, se que si hago un poco de Yoga cada día, y lo convierto en un hábito, sería una persona más feliz y saludable. Pero, ¿lo hago? ¡NO! No importa que excusas yo cree, (no dormí bien, estoy ocupada, lo hago después...), la verdad es que son solo excusas y no me ayudan a moverme en una dirección positiva. ¡Suenan locuras que resista realizar cosas cuando se que me harán sentir mejor! Pero esto ocurre porque aún no son hábitos.

De Gracias y Aprecie

Tenemos siempre algo por lo que estar agradecidos. El aire que respiramos es un buen comienzo. Nuestra capacidad de pensar y relacionarnos los unos con los otros es un regalo para apreciar. Hasta los hábitos que tenemos, malos o buenos, existen por una razón positiva. Se supone que aprendamos de ellos. Sin contraste no tenemos contexto—y sin contexto el contenido no importa. ¿Que es arriba, si no entendemos lo que es abajo? ¿Qué es el bien, si no entendemos que es el mal? *Nuestros hábitos son lecciones disfrazadas.* Nos retan a crecer, a estar más consientes y a detenernos y olfatear las rosas. Cuando agradecemos y apreciamos, inmediatamente transcendemos toda la energía y emociones negativas que nos amarran. Trate esto: la próxima vez que reciba una factura en el correo, diga “Gracias”. Siéntase bien que tiene un buzón de correo y una dirección. No tema, resista, se preocupe o se enfade por la factura. Simplemente, apréciela. Similarmente haga lo mismo la próxima vez que se atrase su vuelo, que sea denegado un trabajo, o sea criticado por alguien que no sabe mejor. Reconozca que el mundo está lleno de estímulos y nosotros tenemos el poder de elegir como vamos a responder. Ponga atención a sus tendencias repetidas y hábitos y recuerde hacer una pausa antes de oprimir el botón (piloto automático) de contestar. No abanique el fuego del descontento con hostilidades y resistencia.

“A largo plazo, nosotros damos forma a nuestras vidas y a nosotros mismos. El proceso no acaba hasta que muramos. Y nuestras decisiones son al final nuestras responsabilidades” - Eleanor Roosevelt

Sabiduría y Valor Añadido

“Valores Centrales”

Por Chief Jorge Mustafa

Los cimientos sólidos de la vida y los negocios están fomentados por valores centrales inflexibles. Los valores centrales de la Fuerza Aérea instan una firme y sólida base para que todos los Airmen sigan. Estos valores centrales no solo funcionan para la Fuerza Aérea, pero para cada individuo en sus vidas personales y sus avientes sociales, culturales, religiosos y comunitarios también. Mirando también el Credo del Airman (Airman's Creed), encontramos una correlación entre tres puntos clave del credo y de los valores centrales, que son los cimientos de nuestros caracteres y comportamiento.

El credo establece tres puntos claves: no dejaré un Airman detrás, no claudicaré y no fallaré. Si examinamos el mensaje en el credo, yo creo que estos tres puntos son la esencia de todo el credo que se entrelazan con los valores centrales como explico a continuación.

No dejar a ningún Airman atrás = Servicio antes de uno mismo: Cuando convertimos este valor en un rasgo personal y una jornada moral, provereemos siempre lo mejor que podemos ofrecer. Destacaremos siempre el servicio y la misión antes que uno mismo, cuidaremos siempre a nuestra gente y por ende, no dejaremos a nadie atrás.

No claudicaremos = Integridad primero: En el momento que estemos apasionados por estar a la vanguardia de nuestras vidas, donde creamos en nosotros mismos y tengamos una base sólida de nuestros valores, lucharemos siempre por hacer las cosas correctas correctamente—nunca desfalleceremos o titubharemos en sostener la integridad primero en todo lo que hacemos y representamos. Cuando la gente tiene un fuerte sentido de la integridad, no claudicará ante el embate de la adversidad u oportunidades maliciosas que se presten para la ganancia fácil.

Nunca fallaré = Excelencia en todo lo que hacemos: Sostenemos una solida posición personal, profesional, moral y organizacional de que no fallaremos en proteger a nuestra Nación, organizaciones, nuestros Airmen, nuestras comunidades, nuestras familias y a nosotros mismos. Para lograr esto debemos de siempre sentirnos fuertemente apasionados en lograr el máximo de excelencia en todo lo que hacemos.

Cuando damos lo mejor de nosotros, cuando sostenemos servicio antes de uno mismo, hacemos las cosas con el más alto sentido de integridad y estamos apasionados por alcanzar la excelencia, no dejaremos nunca a nadie atrás, aún en la peor de las adversidades, nunca claudicaremos y nunca fallaremos a los objetivos ni a nuestras responsabilidades personales, profesionales, morales, éticas, comunitarias y organizacionales. Nadie puede lograr las cosas solo—todo lo que somos y representamos requiere un esfuerzo combinado de equipo. Y, para trabajar juntos es necesario sostener los más importantes creencias en los valores centrales comunes y en el dictamen de creencia (el credo), que nos define y nos guía a ser la Fuerza Aérea más poderosa del mundo.

Tus Valores definen tu
Carácter...

Alimento al Pensamiento

“Al ser usted mismo, ha traído algo maravilloso al mundo que antes no estaba” ~Edwin Elliot

“No olvides que la tierra se deleita al sentir tu pies descalzos, y los vientos les encanta jugar con tu pelo” ~Kahil Gibran

“De persona en persona, de momento en momento, cuando amamos cambiamos al mundo” ~Samahria Kaufman

“La llave al éxito en la vida es utilizar los buenos pensamientos de la gente sabia” ~Leo Tolstoy

“No hay sentido en tener pasión en la vida si no la usas. Eso es como llenar el tanque de su auto con el mejor combustible y no ir a ningún lado” ~Zig Ziglar

“Sus hijos se convertirán en lo que usted es; entonces, sea lo que usted quiera que ellos sean” ~David Bly

