

2011-2012



Guardia Nacional Aérea

REPORTE ANUAL SOBRE DIVERSIDAD

Nuestra Visión...

Nuestra Acción...Nuestro Coraje

El Director, Guardia Nacional Aérea



El ANG reconoce que las operaciones militares de hoy se ejecutan en ambientes complejos, inciertos y de rápidos cambios. Los hombres y mujeres representativos de la población de los Estados Unidos, con talentos, experiencias y procedencias diferentes son necesarios para responder a nuevas y emergentes amenazas. Para acaparar estas diferencias de manera que puedan mejorar la efectividad operacional, las iniciativas de diversidad son necesarias para nuestro éxito presente y futuro. Debemos reclutar, retener y desarrollar nuestros Airmen y civiles para ganar la guerra de talentos. La estrategia puede ser resumida en tres palabras: **Visión, Acción y Coraje.**

La “nueva norma” es resistir pensar sobre diversidad como cumplimiento guiado y aceptarlo como algo esencial para el combate. Aunque los comandantes están a cargo de dirigir esta iniciativa, cada Airman y civil es un líder emergente que comparte la responsabilidad de que el talento individual sea reconocido y aplicado al cumplimiento de la misión. La colaboración de nuevas ideas y de la “diversidad de pensamiento” en los programas de desarrollo de liderazgo crearán un ambiente donde todas las contribuciones sean valorizadas y respetadas. Este nuevo paradigma de innovación y franqueza nos llevará a aumentar la sinergia de la fuerza total y la fuerza conjunta, al igual que alcanzar eficiencias sin precedente, ahorros, y el éxito en general de la misión. Los Altos Líderes, Comandantes y Sargentos de Comando en todos los niveles de la Guardia Nacional Aérea, miembros del Sistema de Planificación Estratégica, (SPS), y el Comité de Diversidad del ANG, (ANGDC), están comprometidos en involucrarse con todos los 54 estados y territorios para “Operacionalizar la Diversidad” a través del desarrollo de una estructura sustentable que institucionalizaría esta prácticas y las convertiría en una parte natural de nuestras operaciones.

Mi reto a todos los líderes del ANG es este: Crear una estructura organizacional donde la diversidad sea vista como un multiplicador de combate que nos ayude a lograr y exceder los objetivos de la misión. Esta iniciativa cultural incluye: (a) establecer los cimientos para un liderato de diversidad efectivo en acuerdo con el Departamento de la Defensa (DoD), los valores centrales de la Fuerza Aérea y la visión estratégica; (b) desarrollar líderes visionarios representativos de América que dirigirán efectivamente una fuerza laboral diversa para maximizar la efectividad de la misión; (c) ligar esta nueva visión de diversidad a los resultados deseados a través de políticas y métricas y aclarar qué cosas debemos de hacer para alcanzar esos objetivos. Aprovechando la diversidad como un recurso de estrategia militar vital requiere **visión, acción y coraje** de parte del liderato en cada nivel de la organización. Sin embargo, sin el compromiso del liderato para fundar el respeto por la diversidad como un valor central, el tan necesitado cambio cultural no se logrará.



Visión, Acción y Coraje...

“Les reto a considerar la diversidad, no tan solo como una estrategia vital, pero como una necesidad operacional.” — Lt Gen Harry M. “Bud” Wyatt, Director, Guardia Nacional Aérea

Acercas del ANG

El ANG es un componente de la Reserva de la Fuerza Aérea y el componente aéreo de la Guardia Nacional.

Como un componente de la Reserva de la Fuerza Aérea, el ANG – junto al componente hermano de la reserva aérea, la Reserva de la Fuerza Aérea – está encargado, bajo la Constitución a “proveer unidades entrenadas y personas cualificadas disponibles para servicio activo en las fuerzas armadas, en tiempos de guerra o de emergencia nacional, y en cualquier otro momento que la seguridad nacional así lo requiera, para llenar las necesidades d las Fuerzas Armadas cuando más unidades y personas sean necesarias de los que ya existen en los componentes regulares.”

Como el componente aéreo de la Guardia Nacional, el ANG sirve a los Gobernadores de los 54 estados y territorios. Bajo las leyes estatales y las provisiones del Código de los Estados Unidos, el ANG está también responsabilizado a proteger la vida y propiedad durante las operaciones domésticas.

La Diversidad e Inclusión En el ANG

Visión del ANG: El ANG enfrentará los retos del siglo 21 formando su futuro proactivamente con Airmen adaptables y listos para el combate.

Visión de Diversidad: Lograr una cultura organizacional donde la diversidad sea valorizada como la preparación del personal y multiplicador de combate que son críticos para el recurso de la misión.

Declaración de la Misión de Diversidad: Crear y sostener una organización dedicada a la efectividad de la misión, valorizando y asegurando que cada individuo tenga la oportunidad y los medios para alcanzar su máximo potencial.



Nuestro Compromiso

CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Está comprobado que la organización más efectiva es una organización diversa. Organizaciones que se nutren de diversas perspectivas, realizan decisiones que contribuyen a solidificar sus equipos y crear ambientes de trabajos unidos.

Mientras que los líderes están a cargo de dirigir esta iniciativa, cada Airman y civil comparten la responsabilidad fundamental de promover e implantar la diversidad del pensamiento y retar los paradigmas tradicionales de “hacer las cosas de la manera que siempre se han hecho”. Simultáneamente, el programa de desarrollo de líderes creará un ambiente de innovación donde todas las contribuciones serán valoradas y respetadas.

El Alto Liderato del ANG y los miembros del Comité Timón para el Sistema de Planificación Estratégico, ([Strategic Planning System Steering Committee \(SPS SC\)](#)), se encuentran comprometidos a trabajar con cada estado y territorio para desarrollar una estructura cultural viable, basada en méritos que institucionalice la diversidad y la convierta en una parte natural de las operaciones del ANG.



“Para sostener nuestra misión en un ambiente incierto, conectado a recursos en decadencia, *“Operacionalizar la Diversidad”* nos solo es utilizar ventajosamente las experiencias, atributos y características de una fuerza laboral diversa, pero también utilizar sabiamente la tecnología, la innovación y nuestra fuerza organizacional.”

— Col Shirley S. Raguindin
Oficial en Jefe de Diversidad



ESTRATEGIA DIVERSIDAD & INCLUSIÓN INTEGRADOS

La estrategia del ANG establece las expectativas y conduce las iniciativas y oportunidades para nuestros Airmen, civiles y sus familias al igual que a las comunidades que servimos. La Diversidad e Inclusión son parte integral de nuestra misión estratégica y un componente clave de nuestros valores fundamentales (Core Values).

El Comité del Concilio de Liderazgo de Diversidad del ANG, regido por el Director del ANG, determina la estrategia y encausa la dirección para la diversidad e inclusión. Las operaciones de diversidad en el ANG, en conjunto con los directores del ANGRC y los Altos Líderes del campo, implementan esta estrategia. Sin embargo, es a los niveles de campo que la estrategia toma vida a través del compromiso y entusiasmo de nuestra gente.

“La Diversidad es global, estratégica y una imperativa de la misión.”



—Maj Gen Joseph Balskus
Ex Asistente Ayudante General de la Guardia Nacional de la Florida
Ex Director del ANG SPS SC

Objetivos Mayores (3-5 Años)

Promover y Sostener el Compromiso del Liderato para Alineamiento, Responsabilidad e Integridad

Establecer Métricas y Medidas para la Fuerza Laboral y el Manejo de la Fuerza

Hacer Disponibles a Tiempo Programas para el Desarrollo Profesional, Consejería de Carreras y Tutoría Inclusiva para Retener y Desarrollar a una Fuerza Diversa y Talentosa

Desarrollar e Implementar Políticas y Procedimientos para la integración de Trabajo-Vida y/o Calidad de Vida

Desarrollar e Implementar Diversidad e Inclusión en Liderato, Educación y Adiestramientos

Implementar un Mensaje Claro, Conciso y Consistente y una Robusta Comunicación Estratégica

Desarrollar un Plan de Mercadeo e Innovación para el Compromiso Estratégico y el Alcance a la Comunidad

Los Programas de Reclutamiento y Retención Tienen Medidas Visibles y Proveen Datos sobre la poca representación en las Comunidades que Servimos



Aire, Espacio, y Ciberespacio

Diversidad Global

MEJORANDO LA DISPONIBILIDAD Y OPERACIONES DE LA MISION

- ◆ Regularmente los Líderes del Alto Mando se reúnen para integrar las sinergias de la Fuerzas Totales y Conjuntas a través de una ampliada colaboración trimestral, (USAF, Comité de Diversidad del ANG, Comité Ejecutivo Conjunto de Diversidad de los Estados y/o los Concilios de Diversidad de la Alas).
- ◆ Los Comités de Diversidad a través de todo el ANG están compuestos por individuos de distintos trasfondos operacionales. En adición de trabajar con líderes de alto mando y los Consejeros de Recursos Humanos, (HRA's), en el desarrollo de las políticas del ANG, los comités también revisan guías en la integración de vida y trabajo de asuntos de calidad de vida.
- ◆ Se combinan tecnologías existentes y emergentes para compartir conocimiento y generar un cambio de cultura que promueve la diversidad del pensamiento. Se utilizan foros seguros y los medios de interacción sociales para generar ahorros de costo y aumentar la colaboración en cada directorado y función del ANG.
- ◆ Se persiguen alianzas estratégicas con cada directorado del ANG y la Junta de Jefes de Estado Mayor a través de la iniciativa del "Centro de Excelencia" del ANG. Se reconocen y proveen incentivos para el cambio y el compromiso; enlazados a las expectativas de rendimiento.
- ◆ Múltiples iniciativas de adiestramiento de Liderazgo de Diversidad e Inclusión; desarrollar e implementar a través de todo el ANG educación y módulos de aprendizaje de diversidad e inclusión y diseñar instrucción para los variados niveles de la iniciativa de diversidad de los 54 estados y territorios y el Distrito de Columbia.



MEJORANDO LAS CAPACIDADES DE TOMA DE DECISIONES DEL ALTO MANDO A TRAVÉS DE LA VISIBILIDAD DE DATOS

La Consola de Medidas y Métricas: Correlaciona medidas claves de desempeño con la composición laboral y el manejo de datos de la fuerza . Los HRA's utilizan el sistema de datos laborales que están alineados con la arquitectura empresarial del DoD para aconsejar a los altos dirigentes a nivel de estados y unidades.

Desarrollar Comunicación Estratégica de tiempo real a través de todo el ANG con el uso del Comité Guía del Sistema de Planificación Estratégica, (SPS SC), el Reporte de Actividad Semanal, (WAR), del Centro de Preparación de la Guardia Nacional Aérea, (ANGRC), las publicaciones mensuales del ANG “Liderazgo y Diversidad” y “HRA vector.”

ELABORANDO EL ENVOLVIMIENTO DE LOS INTERESADOS Y LAS RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Asociarse con Reclutamiento y Retención: Crear un ambiente inclusivo con nuevas estrategias de reclutamiento y retención apuntando a grupos sin precedente en cada comunidad, especialmente aquellos con menos acceso, con respecto a los cambios demográficos y tendencias en desarrollo.



“Existe un llamado a la grandeza en la Guardia nacional. El reto frente a nosotros es real y transparente como el cristal. El mundo está cambiando, nuestra misión evolucionando, y la gente que dirigimos está cambiando. Una respuesta proactiva a estos cambios demanda un nuevo pensar que sea inclusivo, y que valore a todos nuestros Soldados, Airmen y Civiles.”

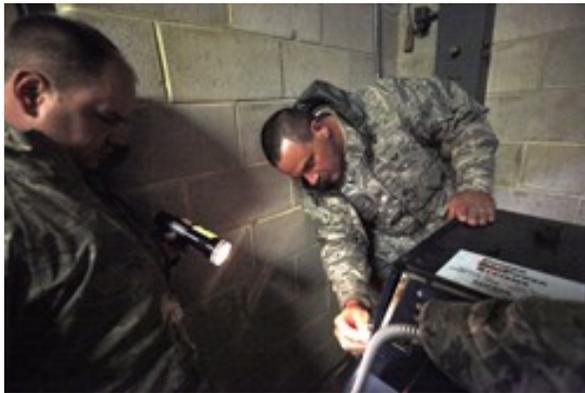
—Col Ondra L. Berry

Asistente Especial al Jefe del Buró de la Guardia Nacional, en asuntos de Diversidad



Historias de la Guardia: Reconociendo la Diversidad en Nuestras Misiones

Electricistas de la unidad de la Guardia Nacional Aérea de New Jersey ayudan a que la luz brille



BRICK, N.J. (11/8/12) - El SSgt Carl Hilpl de la unidad del ANG de New Jersey se encuentra con el resto del equipo de electricistas en el Centro Médico "Ocean Country" en Brick, NJ. La temperatura ha decrecido a 33 grados y la lluvia se está convirtiendo en nieve. La

tormenta Athena estará pronto depositando nieve, lluvia, altos vientos y alto oleaje en un área ya devastada por el Huracán Sandy. Este es décimo día de la movilización del NG de NJ por el Huracán Sandy.

Aviones C-27J de la Guardia Nacional Aérea Ayudan a traer potencia eléctrica a New York



Tres aviones C-27J Spartans aguardan en el aeropuerto de Canton, Ohio el 3 de noviembre de 2012, para cargar equipo de misión críticos en respaldo al relevo de

desastre del Huracán Sandy. Aviones de carga de las unidades del NG de Maryland, Mississippi, y Ohio transportaron generadores eléctricos para ser utilizados en el área de New York. (Foto del NG por TSgt David Speicher)

La Guardia Nacional Asiste al Vuelo Final del Transbordador Endeavour



KENNEDY SPACE CENTER, Fla. - Miembros de la Guardia Nacional Aérea de Illinois, New York y Virginia estaban disponibles para el lanzamiento final del Transbordador Endeavor de la NASA el 16 de mayo, para proveer asistencia

de primera línea de servicios médicos y rescate de emergencia en el caso de un incidente, según dijo el Col Joe Maslar de la Fuerza Aérea. (Historia por el TSgt Johnathon Orrell)

La Guardia Nacional Aérea de Louisiana Ayuda en Haití



El Pvt. Mario Marin, De la Fuerza de Defensa de Belize, opera una sierra circular, mientras el Capt Domingo Cal, BDF, (al centro), y el Especialista Robert Page observan el lugar de construcción de una escuela en Upper Poteau, Haití

el 4 de junio. 58 soldados de la reserva del 716th, se unieron con los ingenieros de Belize en Haití para ayudar a construir dos clínicas médicas, una escuela y una facilidad de letrinas como parte del grupo de apoyo "Bon Voizen", que significa, "El Buen Vecino". El grupo de apoyo desplegó ingenieros y profesionales médicos militares en Haití para entrenamiento y para proveer servicios humanitarios, que incluían el manejo de tres clínicas médicas y una clínica dental entre abril 28 y junio 25 en el departamento de Artibonite. El grupo de apoyo "Bon Voizen" en New Horizons, Haití 2011, es una operación conjunta en el extranjero de interacción humanitaria bajo el comando de la Guardia Nacional de Louisiana y patrocinado por el Comando Sur Estadounidense, y conducido por el Comando Sur del Ejército.

La Guardia Nacional Aérea de Alaska Lleva a Cabo Tres Misiones de Búsqueda y Rescate en Tres Días



Un helicóptero HH-60 Pave Hawk de I ANG de Alaska vuela sobre Alaska en un ejercicio de entrenamiento de invierno . (Foto por MSgt Sean Mitchell, Alaska ANG)

La Guardia Nacional Aérea de New York Apoya Misiones Científicas en Antártica



STRATTON AIR NATIONAL GUARD BASE, Scotia, N.Y. - La unidad 109th de Carga Aérea del ANG de New York comienza su respaldo anual para con la Fundación Nacional de Ciencia en Antártica con aviones C-130 equipados con esquís se dirigen a la Antártica el martes y miércoles.

Dos aviones saldrán en una misión de cinco días y 11,000- millas a la Antártica en cada día. Un total de seis LC-130 equipados con esquís estarán en el hielo durante el periodo o de octubre a febrero. Estos aviones darán asistencia a las investigaciones de la Fundación en la Antártica llevando suministros y personal a distintos campamentos a través del continente en la estación del Polo Sur.

Los Pilotos de C-130 de la Guardia Nacional Aérea de Illinois Apoyan Misiones de Carga Aérea en Afganistán



El 1st Lt Brian Rezac, piloto de un C-130H asignado al 455th de las Fuerzas Expedicionarias Aéreas en la base Bagram en Afganistán, vuela miles de comidas Halal a los sobrevivientes de las inundaciones Paquistanas como parte de misiones de relevo humanitarias en agosto 1. Inundaciones

traídas por lluvia torrencial en Pakistán han devastado a cientos de miles. Rezac es un nativo de Peoria, Ill. (Foto U.S. Air Force SSgt Christopher Boitz)

El Escuadrón 120th de Fuerzas de Seguridad, apoyando la Operación “Enduring Freedom”



Miembros del grupo de Fuerzas de Seguridad del Ala 120th se despiden de sus colegas Airmen mientras el avión civil que los desplegaría levantaba vuelo cerca de la rampa

del Ala de Combate 120th el 23 de dic. de 2012. Los guardias nacionales de Montana salieron para un despliegue de 179-días a una localización frontal en respaldo a la operación Enduring Freedom. (Foto del National Guard por SMSgt Eric Peterson)

Supervisión y Mando

Comité de Diversidad de la Fuerza Aérea (Air Force Diversity Committee (AFDC))

Dirigido por SAF/MR, Honorable Daniel B. Ginsberg

El objetivo del Comité de Diversidad de la Fuerza Aérea es proveer guía y recomendaciones sobre asuntos de la política de diversidad y las perspectivas de supervisión a largo plazo. Áreas de interés especial incluye planificación estratégica de desarrollo de políticas, liderazgo y manejo de diversidad, conferencias y cumbres, medición de rendimiento, (que incluye análisis y evaluación) y alcance.



“Demostrando el compromiso del Alto Mando, hemos tenido participación desde el Director de Jefes Conjuntos, (Chairman of Joint Chiefs), el Secretario y el Jefe de Estado Mayor, (Chief of Staff), de la Fuerza Aérea, además de sesenta líderes de alto mando de los comandos principales y el Pentágono. Ellos fueron retados a promover la diversidad dentro de sus esferas de influencia. La Guardia Nacional Aérea han sido campeones en este esfuerzo y crearon una posición de diversidad que se reporta directamente al director del ANG.”

Mensaje del Honorable Daniel B. Ginsberg, Subsecretario de la Fuerza Aérea para Personal y Asuntos de la Reserva al sub comité sobre personal y el comité de las Fuerzas Armadas del Senado de los Estados Unidos — Mayo 11, 2011

Comité de Diversidad de la Guardia Nacional Aérea (ANGDC)

Dirigido por el Lt Gen Harry M. “Bud” Wyatt

Visión: Crear una cultura organizacional donde la diversidad sea valorada como desarrollo del personal, multiplicador de combate, contingente a alto desempeño. El resultado deseado es asegurar que cada individuo tenga la oportunidad y los medios para alcanzar su máximo potencial. Este comité, que representa a todos los miembros de la Guardia Nacional Aérea, está compuesto por miembros militares tradicionales, y a tiempo completo, civiles, y miembros de estado mayor. Todas las acciones son aprobadas y endosadas por el Director, ANG.



“Estoy entusiasmado sobre movernos del estado de planificación en 2011 al estado de ejecución. Es hora de rastrear las métricas y demostrar cómo hemos progresado en nuestras estrategias y objetivos.”

—Lt Gen Harry M. “Bud” Wyatt
Director, Guardia Nacional Aérea



“Las diversas discusiones y opiniones expresadas durante las reuniones del concilio reafirman qué tanto nos queda por hacer. Esto no es sobre etnicidad, es mucho más grande que eso. Es sobre un cambio cultural que puede ayudar a reducir los suicidios, asaltos sexuales y otros desafortunados retos que encaramos en la actualidad. Al final, el ANG, en su totalidad, se beneficiaría considerablemente.”

—Sr. Richard Rico
Director de Personal, ANGRC



Concilio Ejecutivo Conjunto de Diversidad (*Joint Diversity Executive Council (JDEC)*)

Dirigido por el General de Brigada William Burks, Ayudante General de Nevada

El JDEC provee consejería al Jefe del buró de la Guardia Nacional y otros líderes sobre un amplio campo de asuntos relacionados a la diversidad e igualdad de oportunidades dentro de la Guardia Nacional. El concilio también asiste en la identificación de mejores prácticas del sector privado que contribuyan a un enfoque proactivo hacia reclutar, desarrollar, retener y promover una fuerza laboral diversa y adaptar esas prácticas a recomendaciones que sean aplicables a la estructura militar y civil de la Guardia Nacional.



“Mi experiencia sirviendo en al JDEC ha sido bien educativa; permitiéndome ver la pasión que el Alto Liderato a integrar la diversidad e inclusión a través de toda la Guardia Nacional. El concilio es un ejemplo principal de cómo las diferencias coordinadas pueden producir resultados satisfactorios.”

—TSgt Mona Johnson
Miembro del Concilio JDEC

El Plan Estratégico de la Fuerza Aérea (*Air Force Strategic Roadmap*)



El Plan Estratégico Sobre Diversidad de la Fuerza Aérea es un plan de acción para la Fuerza Aérea que sustenta directamente los objetivos de diversidad de la orden Ejecutiva Presidencial (EO) 13583, *El Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión de la Oficina de Manejo de Personal del Gobierno de 2011*; *La Estrategia Militar Nacional de 2011*; *El Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión del Departamento de la Defensa 2012-2017*; La Directiva de Política de la Fuerza Aérea (AFPD) 36-70, *Diversidad*, y la Instrucción de la Fuerza Aérea (AFI) 36-7001, *Diversidad*. El AF/A1D está encargado con la responsabilidad de asistir a toda la Fuerza Aérea en la ejecución de esta ruta a la diversidad.

Políticas, Planes, e Instrucciones

Orden Ejecutiva Presidencial (EO) 13583 de 2011

Establece una iniciativa coordinada a través de todo el Gobierno para promover la Diversidad e Inclusión en todo la Fuerza Laboral Federal.

El Reporte de la Comisión de Líderes Militares sobre Diversidad de 2011

El Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión de la Oficina de Manejo de Personal del Gobierno de 2011

La Estrategia Militar Nacional de 2011; El Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión del Departamento de la Defensa 2012-2017

El Plan Estratégico Sobre Diversidad de la Fuerza Aérea

La Directiva de Política de la Fuerza Aérea (AFPD) 36-70, *Diversidad*

La Instrucción de la Fuerza Aérea (AFI) 36-7001, *Diversidad*

La Instrucción de la Guardia Nacional Aérea (ANGI) 36-2110, El Programa de los Asesores de Recursos Humanos, (“The Human Resource Advisor Program”)



“En la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, la Diversidad es una necesidad militar y una parte integral de sus Valores Centrales; Integridad Primero, Servicio Antes que Uno Mismo y Excelencia en Todo lo que Hacemos, que es lo que los define como Airmen. Aspiramos en grande y logramos excelencia en la misión gracias a nuestra diversidad.”

—Dr. Jarris Louis Taylor Jr.
Subsecretario Adjunto de la Fuerza Aérea para la Integración Estratégica de la Diversidad. (Deputy Assistant Secretary of the Air Force), Oficina del Subsecretario de la Fuerza Aérea para Asuntos de Personal y la Reserva, Washington, D.C.

Mejorando La Operación y la Disponibilidad de la Misión



Todos los miembros de nuestra organización merecen las mismas oportunidades para tener éxito y convertirse en los mejores Airmen Americanos que sea posible. Nuestros objetivos deben ser aquellos que creen un ambiente laboral que asegure que obtenemos lo mejor de cada miembro utilizando efectivamente la energía y talento de cada individuo para lograr la misión de nuestra organización.

Para crear ese ambiente, proveemos adiestramiento de diversidad para aumentar conciencia de nuestras diferencias y promover una cultura de aceptación.

Adiestrando al Liderato

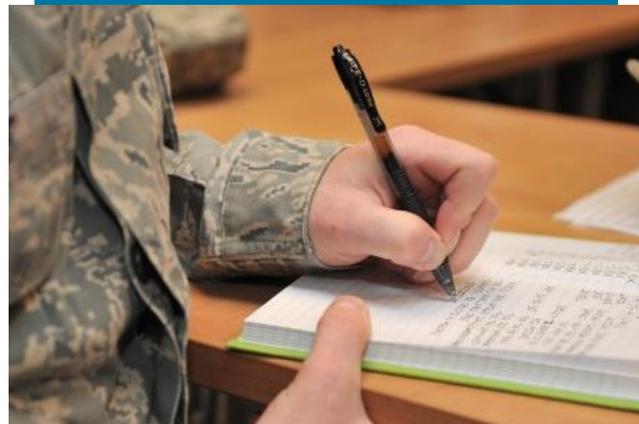
ADIESTRAMIENTO TRIMESTRAL DEL ALTO LIDERAZGO DE LA REGIÓN NACIONAL DE LA CAPITAL (NCR)

- ◆ El Curso de Desarrollo de Comandantes (CDC) entrenó más de 200 Comandantes y Oficiales de Campo en emplear la diversidad como una estrategia de liderazgo.
- ◆ El Curso de Desarrollo Intermedio (IDC) entrenó a más de 200 Oficiales de Grado de Compañía y líderes emergentes en diversidad e inclusión, e identificó distintos recursos disponibles para ellos.
- ◆ El Curso Ejecutivo de Sargentos Mayores (CEC) adiestró a más de 150 nuevos Sargentos Mayores en tendencias de diversidad emergentes y su rol en el desarrollo deliberado de una fuerza diversa.
- ◆ Los informes de los Cuarteles Generales de Fuerzas Conjuntas del Estado del ANGRC adiestró sobre 240 altos líderes en la iniciativa de diversidad y desarrollo de políticas.



“No existen Airmen’s de líneas de montaje o cortadores de galletas – nuestra búsqueda de perfección y cumplimiento de la misión es guiada por nuestra diversidad.”

-CMSgt (Ret) Christopher Muncy
Ex Sargento Mayor de Comando del ANG



PROGRAMA DE RETO DE LIDERAZGO (LCP)

El programa de adiestramiento y desarrollo de **LCP** se concentra en habilidades que exploran conceptos en reconocer y capitalizar lo que cada individuo contribuye a la misión. El adiestramiento ofrece una avanzado entendimiento de la dinámica humana y provee una vista real del liderato, el individuo, y cómo estos se adaptan. Además también explora y desarrolla la diversidad de pensamiento a través de varias actividades de trabajo en equipo.

DETALLES:

- ◆ Se han ofrecido sobre 181 seminarios a través del ANG y la clasificación promedio para el adiestramiento se mantiene en 4.9 de 5.0 como “valor añadido a los participantes.”
- ◆ 95% de los participantes sostienen que aún, un año después, utilizan los conceptos que aprendieron.
- ◆ La demanda por el LCP se mantiene a niveles record que exceden la disponibilidad y es continuamente solicitado por los Ayudantes Generales y altos líderes.
- ◆ Para fines del 2012, 42 de los 50 estados, 2 de los 4 territorios y el Distrito de Columbia, (vs un total de 34 en 2011), recibieron por lo menos una de las clases del LCP.



“Para que el ANG pueda completamente maximizar los beneficios de la diversidad; debemos entender, apreciar y valorizar nuestras diferencias. Hacer esto le permitirá a cada uno de nuestros Airmen realizar su verdadero potencial.”

—CMSgt Denise M. Jelinski-Hall
Líder Alistado Mayor del NGB

ENLACES DEL WEB PARA SITIOS SOBRE DIVERSIDAD: (Los nombres en Inglés para fácil identificación)

[A Leader's Guide to Diversity](#)
[Air Force Diversity Website](#)
[ANG Diversity SharePoint Website](#)
[ANG Diversity Demographics](#)
[ANG Diversity Operations](#)
[ANG Human Resource Advisors \(HRAs\)](#)
[ANG Leadership and Diversity News](#)
[ARNG Diversity](#)
[Army National Guard Resilience Program](#)
[Defense Equal Opportunity Management Institute \(DEOMI\)](#)
[Diversity Executive](#)
[Diversity Inc.](#)
[DoD Office of Diversity Management](#)
[Laws Governing Diversity Policies](#)
[Military Leadership Diversity Commission \(MLDC\)](#)
[National Guard Web Page](#)
[NGB Joint Diversity Executive Council \(JDEC\)](#)
[NGB Diversity Best Practices – Attracting and Recruiting a Diverse Workforce](#)
[NGB Diversity Best Practices – Leadership Commitment](#)
[NGB Diversity Best Practices – Newsletters](#)
[NGB Diversity Best Practices – Strategic Communications](#)
[NGB Diversity Best Practices – Strategies](#)
[State Joint Diversity Councils](#)
[State Equal Employment Managers \(SEEMs\)](#)
[US Census Data by Zip Code](#)
[Women in Combat Study](#)

“LIDERAZGO Y DIVERSIDAD” El Boletín Informativo Mensual: Aumentando Conciencia y Compromiso Estratégico



En noviembre de 2010 el boletín informativo “Liderazgo y Diversidad” comenzó como una colaboración de los entonces Asesores de Recursos Humanos de Estado (SHRA), CMSgt Jorge Mustafa PRANG, CMSgt David Eddy MIANG, and CMSgt Michael Brady RIANG, (todos miembros tradicionales de la fuerza). Este boletín informativo mensual primordialmente publica artículos sobre diversidad, liderazgo y tutoría. La publicación fue originalmente concebida como un medio para exaltar y promover actividades del grupo e HRA’s del ANG en sus estados y alas, pero al pasar del tiempo ha tomado un rol mucho más importante. Este boletín informativo mensual continúa siendo publicado por estos Sargentos Mayores, que ahora sirven todos como Sargentos Mayores de Comando de Estado. “Liderazgo y Diversidad” se distribuye nacionalmente como una mejor práctica de diversidad en la Guardia nacional.

GUARDIA NACIONAL DE KANSAS : Construyendo Fuerza Diversa Luego de Dos Cierres (BRAC’s) Consecutivos



Luego de encarar el cierre de dos bases (BRAC’s) consecutivos, el compuesto de personal de el ala 184 de inteligencia ha decaído a un mero 78%. Para aumentar la fuerza en esa unidad, el Comandante, Col John Hernández consideró todas las ideas sobre la mesa. El Mayor José Salcido, quien trabaja también como policía en la comunidad local, revisó las estrategias de Contra Insurgencia Estadounidense, y aplicó los principios de involucramiento de la comunidad en las actividades de la unidad. El 184th entonces aumentó su involucramiento en el alcance a la comunidad. La participación en estos eventos ayudó a levantar conciencia sobre la misión de la unidad y proveyó a la juventud del área oportunidades alternas a estar en gangas o en uso de drogas. Subsecuentemente, la fuerza laboral de la unidad aumentó más de 93% en menos de dos años. . [Ctrl/Click aquí para ver el video](#)

GUARDIA NACIONAL DE CAROLINA DEL NORTE : Programa de Desarrollo de Líderes Emergentes

El Sargento Mayor, (CMSgt) Slavatore Pecorella, antiguo Consultor de Recursos Humanos del Estado (HRA), convenciendo a sus líderes inició un programa de desarrollo en la Guardia Nacional de Carolina del Norte, que ofrecía a miembros de la unidad la oportunidad para desarrollar habilidades claves. El Programa de Líderes Emergentes de NC provee a los Airmen con oportunidades para ganar confianza y desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación críticos. El programa aumentó la visibilidad de Airmen jóvenes hacia una audiencia de líderes claves, muchos de los cuales no estaban consientes del talento disponible de no haber sido por esta nueva iniciativa.



CMSgt Sal Pecorella

[Ctrl/Click aquí para ver el video](#)



“La Diversidad es una estrategia imperante que mejora y sostiene nuestra misión en el ANG, la gente y el futuro.”

—Brig Gen R. Scott Williams
Comandante del ANG Readiness
Center

GUARDIA NACIONAL DE ALASKA : Operacionalizando la Diversidad A Través de la Visibilidad de los Datos de la Fuerza Laboral

La Guardia Nacional de Alaska – El Ala 176, utiliza el Sistema Inteligente de Comando de Recursos Humanos (CHRIS) para proveer visibilidad de datos a los altos líderes para que entiendan como comparan los datos demográficos corrientes de la fuerza laboral con la fuerza laboral disponible en la comunidad que les rodea. Esto permite a los reclutadores y altos líderes a identificar áreas geográficas no exploradas y a poder expandir la búsqueda de talento y habilidades para la organización.



Brig Gen Charles Foster

[Ctrl/Click aquí para ver el video](#)

HACIA EL FUTURO

El ANG continuará desarrollando su programa de diversidad haciendo énfasis en implementar los planes estratégicos y colaborando con las partes interesadas y las agencias de respaldo. Para enfrentar los retos del futuro, el ANG aumentará el enlace con altos líderes, coordinará nuevas recomendaciones de la Comisión Militar de Líderes y Diversidad y aumentará la visibilidad de las oportunidades de alcance.

Diversidad en el ANG Mejores Prácticas

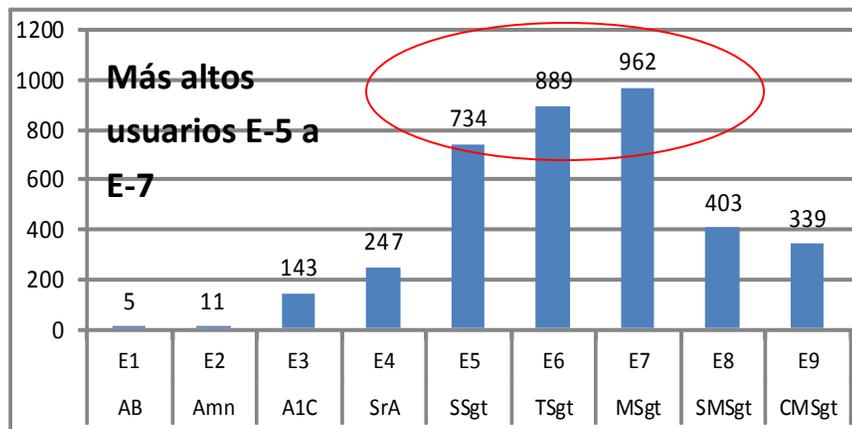
MEDIOS SOCIALES SEGUROS – Diversidad de Pensamiento y Colaboración

El ANG estableció colaboración activa e intercambio de conocimientos en los portales del AF, en “Share Point” y en “milBook” con enfoque en asuntos de diversidad, tópicos y demográficos de la fuerza laboral con tendencias históricas. La tecnología Web 2.0 es una plataforma de red de colaboración social “segura” que provee intercambio de conocimiento para un ambiente inclusivo. Ayudó a establecer un aumento significativo en grupos de colaboración en línea para diferentes funciones en el ANG. El uso de redes sociales seguras ha mejorado los procesos de comunicación, resultando en grupos mejor informados, aumento en la productividad. Esto crea nuevas oportunidades de comunicación, no tan solo para la fuerza laboral joven, quienes están profundamente envueltos en estas redes sociales, pero también para nuestros emergentes y altos líderes para que conozcan como conectarse con la generación “Mileniana”, quienes forman ya el 50% de la fuerza de hoy.

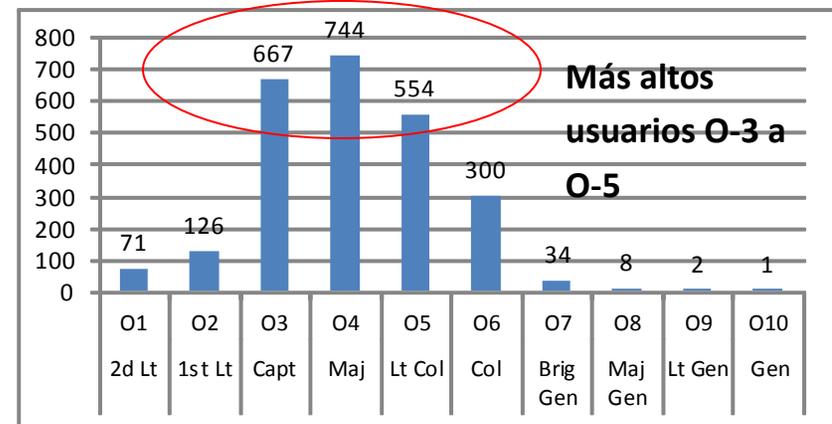
En el 2012 el ANG fue reconocido como un de los 12 mejores en el Premio de Innovación “milBook” del DoD utilizando el sitio de colaboración seguro a través del DoD para lograr la misión.

Los recursos de estas redes sociales están creando comunidades virtuales que alcanzan a todas las empresas. Hemos visto un aumento significativo en el uso de grupos de colaboración por líderes emergentes, no solamente en nuestra red, pero en todos los lugares, incluyendo unidades de la Guardia Nacional del Ejército, Operaciones de Emergencia, Concilio de Consejería de Campo de Alistados (EFAC), Plataformas de Información de Operaciones para los Pilotos, Mantenimiento y Mejores Prácticas del NGB.

Usuarios Alistados de MilBook (a Dic 2012)



Usuarios Oficiales Comisionados de MilBook (a Dic 2012)



Transparencia

Mejorando la Capacidad

de Toma de Decisiones de los Altos Líderes

A Través de la Visibilidad de Datos

El ANG continúa desarrollando y manteniendo una fuerza diversa, representativa de la variada población a través de la Nación fundamentada en nuestra arquitectura basada en la comunidad. Las tendencias y los datos demográficos de la fuerza laboral del ANG incluyen el Censo, La Categoría de Estatus de los Miembros, Información Generacional, Competencias Culturales y de Idiomas Extranjeros, Educación y PME, Raza y Etnicidad, Género, Acciones y Disponibilidad Mundial. Estos documentos pueden ser encontrados en el [ANG Diversity Demographics milBook page](#) (pulse aquí).

Nuestra **Visión** es crear una cultura organizacional donde la diversidad sea valorizada como crítica para el personal, la disponibilidad y el éxito de la misión. Al hacer esto, aseguramos que cada individual tenga la oportunidad y los medios para alcanzar su máximo potencial. La figura de retrato de alcance del programa de diversidad del ANG que se muestra a continuación es un ejemplo de cómo medimos nuestro progreso.

El plan Estratégico de Diversidad del ANG es monitoreado mensualmente por el Comité de Diversidad del ANG, y administrado por el Director de la guardia Nacional Aérea. Según anticipamos retos fiscales debido a las medidas de presupuesto. Continuamos en búsqueda de nuevas formas para lograr todos los requerimientos de nuestra misión en 2013 y más allá.

Instantánea de Logros de Diversidad e Inclusion en el ANG
(a 30 Sep 2012)

	Objetivos Principales	Fechas Límite 2011-15	FY12-Q1 Estatus
1	Supervisión y Gobernabilidad (DoD, AFDC, JDEC, ANGDC)	En Camino	
2	NGB/CF Estrategia de Diversidad & Claridad de Mensajes	FY11-Q3	
3	Envolvimiento de Alcances y Alcances de la Comunidad	FY12	
4	Datos demográficos de ANG y Análisis de Tendencias la Fuerza Laboral del ANG	FY12	
5	Adiestramientos (LCP, Yellow Ribbon, 4 Lenses, DADT)	FY12-Q4	
6	Medidas y Métricas del Plan Estratégico de Diversidad Multi-Año	FY12-Q1	
7	Comité de Diversidad del (Afilaciones y membresía)	FY12-Q3	
8	Presupuesto	FY13 - 15	

Claves de Progreso

- Totalmente Operacional y/o Aprobado por DANG
- Draft Completado y/o Pendiente de aprobación del DANG; En camino, puede cumplir
- Iniciado pero no completo: Muestra Progreso
- Iniciado, No Progreso o No Iniciado

Pero toma **Coraje** para realizar una visión y convertir planes en acción. La tabla muestra las predicciones y apreciaciones del Plan Estratégico del ANGDC y proveen un resumen de progreso en las ocho (8) metas establecidas. En el 2012, el ANGDC obtuvo logros significantes que incluyó innovaciones en las mejores prácticas de diversidad a través de los sistemas y la tecnología, lo que mejoró la disponibilidad de la misión.

Pronósticos y Valoración del Plan Estratégico del Comité de Diversidad del ANG (ANGDC) (al 30 Dic. 12)

	Objetivos Principales	Dec 2012	Pronóstico del FY 2013
1	Compromiso del Liderato		
2	Manejo de la Fuerza laboral y la fuerza		
3	Desarrollo Profesional, Consejería de Carreras y programas de Tutoría		
4	Procedimientos y Políticas		
5	Educación y Adiestramiento del Liderato en Diversidad e Inclusión		
6	Comunicaciones Estratégicas		
7	Envolvimiento Estrategico y Alcance de la Comunidad		
8	Reclutamiento y Retención		

Claves de Progreso

-  Totalmente Operacional y/o Aprobado por DANG
-  Draft Completado y/o Pendiente de aprobación del DANG; En camino, puede cumplir
-  Iniciado pero no completo: Muestra Progreso
-  Iniciado, No Progreso o No Iniciado

**Comisión Militar de Liderazgo de Diversidad (MLDC)
Progreso de la Guardia Nacional Aérea (al 30 Dic 12)**

Rec #	Resumen de Recomendaciones	Estatus
1	Adoptar la definición de Diversidad de I DoD	Completado 2011
2	Adiestramiento de diversidad en liderazgo	En marcha desde 2009
3	Carta de políticas y estrategia de diversidad	Completado 2011
4	Mejor entendimiento a través de comunicación estratégica	En marcha
5	Cambios al T10 USC, Sec 113 Change (Metricas, Reporte Anual, encuentro de SECDEF con CNGB)	Requiere Legislación
6	Campaña de mercadeo del ANG a juventud en riesgo	En marcha (STARBASE)
7	Obtener lista primaria de candidatos cualificados para las academias	En marcha
8	Optimizar la habilidad de los Airman para realizar selecciones de carreras informados	En marcha
9	Eliminar "políticas de Exclusión de Combate" * [*Note: SECDEF lifted ban on women in combat Jan 2013]	En marcha
10	Crear grupo de estudio y guía preparatoria KSAs para altos líderes	En marcha
11	Guías para preceptos de juntas de promoción en asignaciones fuera de las normas	Se comenzó revisión inicial
12	DACOWITS: Retencion y brecha de Géneros	En Marcha
13	Monitoreo Regionales/Culturales, de pericias en Lenguaje y pericia Civiles	Se comenzó revisión inicial
14	Mejorar el Pers & Fin Sys para TFI, Retencion	En marcha 3-1 LRP
15	Recursos de CNGB para estructura de Diversidad Orgn	En marcha
16	Vigilancia/Respaldo a las métricas de D&I, Alineación con el DoD	En marcha
17	Datos del NGB Data para medidas reportadas al Congreso	En marcha
18	Análisis anual de demografía laboral	En proceso desde 2011
19	Instituir mecanismo para medir responsabilidades	No ha comenzado
20	Revisar el T10 USC para requerir Reporte Anual sobre la reserva disponible para posiciones de General de 3-, 4-estrellas	Requiere legislación

¿Qué es el MLDC?

La Comisión Militar de Liderato de Diversidad, (Military Leadership Diversity Commission (MLDC)), fue establecida en el 2009 bajo el Acta de Autorización de Seguridad Nacional para revisar el nivel de diversidad dentro de los rangos del liderato de la milicia Estadounidense. El MLDC creó un reporte final de un estudio de 18 meses que fue divulgado el 14 de marzo de 2011. Este incluye 20 recomendaciones de diversidad para el Departamento de la Defensa (DoD) y el Departamento de Seguridad de la Patria (Homeland Security). Las recomendaciones están basadas en dos objetivos primordiales y relacionados: (1) Que los servicios de defensa desarrollen sistemáticamente el liderato demográficamente diverso que refleje el público que sirve y las fuerzas que dirige; y (2) Que los servicios persigan un acercamiento más amplio a la diversidad que incluya un rango de trasfondos, habilidades y atributos personales que son necesarios para mejorar el desempeño militar.

Basado en la más reciente reunión trimestral del ANGDC en diciembre de 2012, el ANG reportó 30% de las recomendaciones del MLDC en verde, u operacionales y predijo un rango de terminación de 40% para fines del 2014.

El ANGDC y el JDEC del CNGB proveen análisis estadísticos periódicos y reportes sobre las recomendaciones del MLDC al Grupo de Trabajo del Diversidad del DoD, que incluye la remoción del Acta de Exclusión de Combate. Durante una conferencia de prensa reciente, el Secretario de la Defensa, Honorable Leon E. Panetta y el Director del Estado Mayor Conjunto, General Martin E. Dempsey, anunciaron el inminente final de la regla de exclusión de combate para las mujeres. "Una de mis prioridades como secretario de la defensa ha sido remover tantas barreras como sea posible para que gente talentosa y cualificada tengan la habilidad de servir a nuestro país en uniforme", mencionó Panetta. El cambio en la regla rendirá sin efecto una política del Pentágono de 1994 que prohibía a las mujeres de servir directamente en unidades terrestres.

Construyendo el Compromiso de los Participantes Interesados y el Alcance a la Comunidad

Estamos envueltos con las disciplinas de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM) para atraer y aprovechar el mejor talento que nuestro país tiene que ofrecer. Según continúa cambiando la población demográfica de la Nación, el ANG se esforzará para adaptarse a esos cambios para asegurar que tendremos las destrezas y habilidades requeridas disponibles para conducir nuestro éxito.

El ANG mantiene relaciones con distintos grupos diversos para promover conciencia de oportunidades dentro de la organización. Participamos en distintos eventos claves a través del año y tenemos aumentada participación militar y alcance en esos eventos para asegurar compromisos sostenidos con influencias claves.



Alcance a Escala Nacional

Entendiendo desde hace mucho tiempo que el rango de deserción escolar tiene un impacto negativo en la calidad y diversidad de la fuerza trabajadora Estadounidense, la Guardia Nacional patrocina distintos programas para ayudar positivamente a mantener jóvenes en riesgo comprometidos y en las escuelas.



STARBASE, (Base Estelar) es un programa de aprendizaje de actividad manual y mental (hands-on, mind-on) con aplicaciones de mundo real STEM. El programa combina actividades de aprendizaje y tutoría en un ambiente de apoyo tipo escolar, para jóvenes en riesgo en transición de escuela elemental a escuela intermedia.

STARBASE extiende el impacto positivo del ANG a los estudiantes que aprenden a como el uso de la ciencia, matemáticas, ingeniería y tecnología será relevante en sus carreras futuras. El modelo de rol militar refuerza la importancia de la educación, trabajo en equipo, establecer metas y la disciplina propia.

Programa “ChalleNGe” (Reto a la Juventud)

La misión del programa de la Guardia Nacional de Reto a la Juventud (Youth ChalleNGe) es intervenir en las vidas de desertores escolares de 16 a 18 años de edad. El programa apunta a producir graduados con los valores, destrezas de vida, educación y disciplina propia necesarios para ser ciudadanos productivos. Las actividades de servicio comunitario vislumbra la entrega propia a otros y les ayudan a entender que su tiempo y talentos son un recurso muy necesario en sus comunidades. Eso, combinado con actividades físicas rigurosas, les provee aprendizaje práctico y una responsabilidad continuada para la toma de decisiones individual y grupal. En el 2011 el participante número 100,000 del programa challeNGE , se graduó de este programa.





ALCANCE NACIONAL

Conferencia de Imagen Nacional. En abril, el entonces General de Brigada Joseph Balskus sirvió como Orador Principal Invitado para este evento. El Sr. Richard Rico sirvió como el Anfitrión Principal y Presentador. El Premio al Servicio Meritorio de IMAGE, Inc. fue presentado por Sylvia Chavez-Metoyer, Presidente de IMAGE, Inc., a la Sargento Mayor (CMSgt) Rachel Ramos, Asesora de Recursos Humanos del Estado de Hawaii, durante el almuerzo de premiación del DoD el 28 de abril en Orlando, FL.

Almuerzo de Premiación Militar del Concilio Federal Asiático-Pacífico (FAPAC). La General de Brigada Deborah McManus, Asistente Ayudante General de Alaska, sirvió como Oradora Principal Invitada. Su presentación se enfocó en las decisiones para lograr el éxito militar. El General de Brigada Jim Chow sirvió como Co-Presidente. Durante la conferencia, la Coronel Shirly Raguindin participó en una discusión de panel para colaborar con altos líderes de los servicios civiles federales y militares. El Premio al Servicio Meritorio del FAPAC fue presentado por el Dr. Kin Wong, Presidente de FAPAC a la Sargento Técnica (TSgt) Janine Obando, especialista de Oportunidades de Igualdad en el Empleo (EEO) del Florida ANG durante el almuerzo de Premiación Militar en mayo.

Foro del DoD de Liderato Asiático-Pacífico (APA). El General de brigada Brian Neal, antiguo Comandante del ANGRC, sirvió como Orador Invitado del DoD y participó en el panel de discusión del Pentágono.

Red de Empleados de Gobierno Asiático-Pacífico (AAGEN). En junio el Honorable, Tammy Duckworth, entonces Sub-Secretario de la Administración de Veteranos, sirvió como Orador Invitado para esta conferencia en el Pentágono. El Secretario Duckworth, piloto del ARNG, sirvió en Iraq.

Almuerzo de Premiación de Alto Sustento del “Historically Black College and University” (HBCU) . En junio el Mayor General Garry Dean aceptó el premio a nombre del USAF al ser reconocido como al más alto sustento del HBCU en un esfuerzo para fomentar y atraer talentos en Ciencia, tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) a nivel nacional.

Conferencia de la Sociedad de Empleados de Gobierno Indio-Americanos (SAIGE). En junio, el Teniente General (Lt Gen) Harry Wyatt, Director del ANG, sirvió como orador para la ceremonia de apertura, enfatizando el valor de los Indio-Americanos/Nativo-Americanos en servicio en el gobierno. El General Wyatt aceptó el premio Organizacional SAIGE a nombre del General McKinley, CNGB.

Asociación Nacional para el Avance de Personas de Color (NAACP). En la 37ma Cena Anual de los Servicios Amados y Asuntos de Veterano en julio, el Coronel Ondra Berry recibió el Premio de Servicio Meritorio del NAACP y fue reconocido por el CSAF, General Norton Schwarz por sus logros.

Conferencia de Mujeres Empleadas Federales (FEW). En julio la Teniente Coronel Judith Mathewson recibió el Premio al Mérito de parte del Capitan Ken Barrett, USN, Director Diputado de Diversidad e Igualdad de Oportunidades del DoD durante esta conferencia llevada a cabo en Philadelphia, PA.

Convención del grupo Incorporado Tuskegee Airmen. En agosto el General Kraig McKinley, CNGB, sirvió como el orador Invitado en esta convención y reflexionó en el legado de los Tuskegee Airmen.

Ceremonia de Premiación de Negros en el Gobierno, (Blacks in Government (BIG)). En agosto el Premio al Mérito de BIG fue presentado al Teniente Coronel Alfred Nicholson del ANGRC durante la 34va Ceremonia Anual de Premiación.

Almuerzo y Simposio Anual de Latina Nacional. En septiembre el Premio al Merito de Latina Style fue presentado al Mayor José Salcido por el Sr. Robert Bard, Presidente y CEO de la revista Latina Style.



PREMIO CONCILIO DE DIVERSIDAD

En octubre 4 de 2012, la Asociación de Concilios de Diversidad reconoció a la Junta Conjunta Ejecutiva de Diversidad del Buró de la Guardia Nacional (NGBJDEC), como uno de los mejores 25 concilios durante su cena de Premiación de Honores en Arlington, VA. El NGB JDEC calificó como el 14vo entre todos por sus contribuciones y logros sobresalientes que han conducido el proceso de diversidad de la organización.



ASESORES DE RECURSOS HUMANOS DEL ANG (HUMAN RESOURCE ADVISORS (HRAs))

Los **Asesores de Recursos Humanos** del ANG están encargados a contribuir a mejorar la disponibilidad de la misión a través de análisis estadísticos y utilizando los resultados de estos análisis a llevar a cabo adiestramientos, promover la tutoría, comunicar información programática, y reportar resultados a los altos líderes de la organización. Estrategias efectivas incluye; participar en el desarrollo deliberado de los Airmen desde apego hasta posiciones de liderazgo, con énfasis en lograr y mantener un balance representativo de todos los grupos de miembros, y aumentar el rango de retención del personal de mayor calidad.

Ganadores del Premio de Legado de los HRA incluyen:

CMSgt Lori Ashness, Rhode Island
 CMSgt Steve Campos, Minnesota (Ret),
 CMSgt David Eddy, Michigan
 CMSgt Norman Gilcrest, Arkansas
 CMSgt Marcelle Leis, New York
 CMSgt Daniel Quinn, NGB (Ret)

Premio Anual de los HRA incluyen:

SMSgt Jennifer Reecy, 114th FW, South Dakota HRA del Año
 CMSgt Jorge R. Mustafa, JFHQ, Puerto Rico, HRA del Estado del Año
 SMSgt Danny Miranda, 105AW, New York HRA del de su Ala del Año

Ganadores de Premios Regionales incluyen:

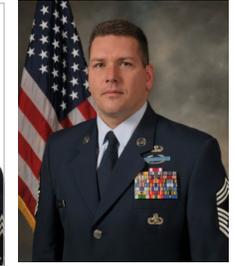
Region 1 Estado – CMSgt George Lussier, JFHQ, California
 Ala – CMSgt William Yockell, 176 WG, Alaska
 Region 2 Estado – CMSgt Michael Rye, JFHQ, Iowa
 Ala– CMSgt Chad Gibson, 128th ARW, Wisconsin
 Region 3 Estado – CMSgt James Moseley, JFHQ, Alabama
 Ala– SMSgt Gary Anderson, 165 AW, Georgia
 Region 4 Estado – CMSgt Stacey Miller, JFHQ, Pennsylvania
 Ala – SMSgt Kimberly Holloway, 192 FW, Virginia
 Region 5 Estado – CMSgt Michael Brady, JFHQ, Rhode Island
 Ala – SMSgt June Kelly, 177th FW, New Jersey



CMSgt Michael Brady



CMSgt David Eddy



CMSgt Chad Gibson



CMSgt Kimberly Holloway



SMSgt June Kelly



CMSgt Marcelle Leis



CMSgt Jorge Mustafa



“No hay una coalición más grande de fuerza, que aprovechar la fuerza de nuestra diversidad. Es el cimiento estratégico del conocimiento cultural, diplomacia y relevante liderazgo mundial.”

—CMSgt Alvin J. Nall, Jr.
 Gerente del Programa de HRA



SMSgt Jennifer Reecy



CMSgt William Yockell

Comité de Diversidad de la Guardia Nacional Aérea

Brig Gen Scott Williams - ANGR/CC
 Brig Gen Braden Sakai - 154 WG/CC
 Brig Gen Jon Kelk - ATAG, SPS-SC (CA)
 Mr. Richard Rico - ANGR/DS
 Col Mary Burrus - NGB/A1
 Col Tim Cathcart - TEC/CC
 Col Shirley Raguindin - NGB/CF
 Col John Joseph - NGB/JA
 COL Susan Niemetz - NGB/J1-TN
 Col Trevor Noel - OH ANG/DS
 Col Marie Wauters - NGB/RS
 Col Arthur Wunder - NGB/A6

 Col Brett Wyrick - NGB/SG
 Ms. Phyllis Brantley - NGB/DIV
 Ms. Caren Foard - NGB/HR
 Ms. Brenda DeCruise - NGB/J1-T5
 Dr. Claude Tanoë - NGB/A6

Lt Col Alfred Nicholson - NGB/HC
 Lt Col Judith Mathewson - NGB/EO
 Lt Col Susanne Hiscock - NGB/CF
 LTC Alfranda Durr - ARNG CSO
 Capt Celeste Snyder - 162 FW
 Capt Carl Thompson - 175 WG
 CMSgt Timothy Daiker - ANGR/CCM
 CMSgt Ronald Bowe - WVANG CCM, EFAC
 Chair
 CMSgt Constantine Acostar - 113 WG
 CMSgt Scott Green - 107 AW
 CMSgt Alvin Nall - NGB/CF
 CMSgt William Yockell - 176 WG
 CMSgt Anthony Stovall - 169 FW
 Ms. Cameo Hoffert - NGB/CF
 MSgt Carlos Alicea - 102 IW
 A1C Amanda Feyen - 113 WG



Brig Gen James Witham
Sub Director, ANG



Brig Gen Braden Sakai
Comandante de Ala



Col Mary Burrus
Directora de Personal



Col Tim Cathcart
Comandante, TEC



Capt Carl Thompson
Oficial de Inteligencia



Capt Celeste Snyder
Oficial de Educación



CMSgt Ronald Bowe
Director CCM, EFAC



MSgt Carlos Alicea
Consejero Igualdad



Ms. Cameo Hoffert
Analista de Personal y

Operaciones de Diversidad del Air National Guard

NGB/CFD 3501 Fetchet Ave

Joint Base Andrews — Military Naval Air Facility, MD 20762

Oficial en Jefe de Diversidad — Col Shirley S. Raguindin

Administrador de Programa de HRA — CMSgt Alvin J. Nall, Jr.

Analista de Programas y Administración — Ms. Cameo D. Hoffert

- Ms. Cameo D. Hoffert

Editora, Reporte de Diversidad del ANG

