



REPORTE ANUAL 2025- 2026

OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN



PRINCE WILLIAM
— VIRGINIA —



ÍNDICE

Misión y visión de la Oficina de Equidad e Inclusión	3
Carta de la directora de EI y su equipo	4
Políticas de EI a nivel del Condado	5
Prioridades de la Oficina y puntos de referencia	6
Análisis del Crecimiento de la Diversidad en el Condado	7
Instantáneas de Iniciativas	
1. Información del Condado	8
2. Desarrollo de Liderazgo	13
3. Reconocimientos de Impacto	19
4. Grupos de Recursos para Empleados y Colaboraciones Comunitarias	25
Reconocimiento de liderazgo	36

Muchas perspectivas, UN Prince William

Visión

El Gobierno del Condado de Prince William es una comunidad equitativa e inclusiva que evalúa sus políticas, programas y prácticas usando perspectivas de equidad, donde cada persona tiene una oportunidad justa y equitativa de disfrutar todos los beneficios sociales y/o económicos de la vida comunitaria, al darles voz, reducir y/o mitigar disparidades, y reformar las condiciones que han frenado su progreso.



Misión

La Oficina de Equidad e Inclusión sirve al gobierno del condado de Prince William en colaboración con todos los departamentos y la comunidad para ofrecer liderazgo, orientación y coordinación en los esfuerzos continuos de la organización hacia la construcción de una cultura efectiva, receptiva y colaborativa para nuestra fuerza laboral y comunidad, mientras trabajamos juntos para hacer del condado de Prince William una comunidad preferida.

Honrando Nuestro Proceso: Un Mensaje de la Directora de Equidad e Inclusión

Queridos colegas y socios comunitarios,

Al reflexionar sobre los logros de este año, quiero expresar mi sincero agradecimiento a cada uno de ustedes por su dedicación a promover la equidad y la inclusión en toda nuestra organización. Gracias a su compromiso, colaboración y propósito compartido, hemos fortalecido la base de un gobierno del Condado que se esfuerza por ser realmente centrado en las personas, tanto en sus prácticas como en las interacciones diarias con la comunidad y entre nosotros.

Gracias por participar en este trabajo con creatividad y apertura, aportando ideas innovadoras, ofreciendo retroalimentación honesta y constructiva, y mostrando una determinación constante frente a desafíos complejos. Estas cualidades han ayudado a cultivar una cultura donde la equidad no solo es un valor, sino una práctica activa incorporada en políticas, programas y en la forma en que atendemos a nuestros residentes.

Al prepararme para jubilarme este año, lo hago con plena confianza en el futuro de esta organización. El condado de Prince William ha demostrado un compromiso significativo con la implementación de mejores prácticas y la creación de un entorno donde las personas y las comunidades pueden prosperar.

La dedicación mostrada por cada departamento asegura que este trabajo no solo continuará, sino que ampliará su impacto, empoderando a otras jurisdicciones locales a aprender de nosotros y seguir el camino que hemos forjado juntos.

Ha sido un honor profundo servir junto a ustedes. Gracias por su colaboración, su liderazgo y su firme compromiso con la construcción de un condado de Prince William inclusivo y equitativo.

Con profundo agradecimiento,
Maria



Maria D. Burgos

Directora de Equidad e Inclusión

Políticas de EI a nivel del Condado

Política de equidad e inclusión: N.º 2450-OEM/EI-000-1 | Vigente a partir del 1 de julio de 2022

“ El Condado de Prince William está comprometido a construir y mantener una fuerza laboral equitativa, diversa e inclusiva para servir a la comunidad. Por eso, el Gobierno del Condado de Prince William evalúa sus políticas, programas y prácticas de manera continua mediante marcadores del índice de inclusión y un enfoque de equidad con perspectiva de interseccionalidad.

Somos una organización donde cada persona aporta una diversidad de perspectivas y tiene acceso igualitario y oportunidades equitativas para unir su voz en la eliminación de barreras y en la reforma de condiciones que dificultan el progreso hacia la justicia y la equidad.

El Condado está comprometido a crear servicios y oportunidades equitativas e inclusivas para una participación significativa de la comunidad, de manera que cada residente, negocio y visitante pueda disfrutar de todos los beneficios sociales y económicos de la vida comunitaria.[



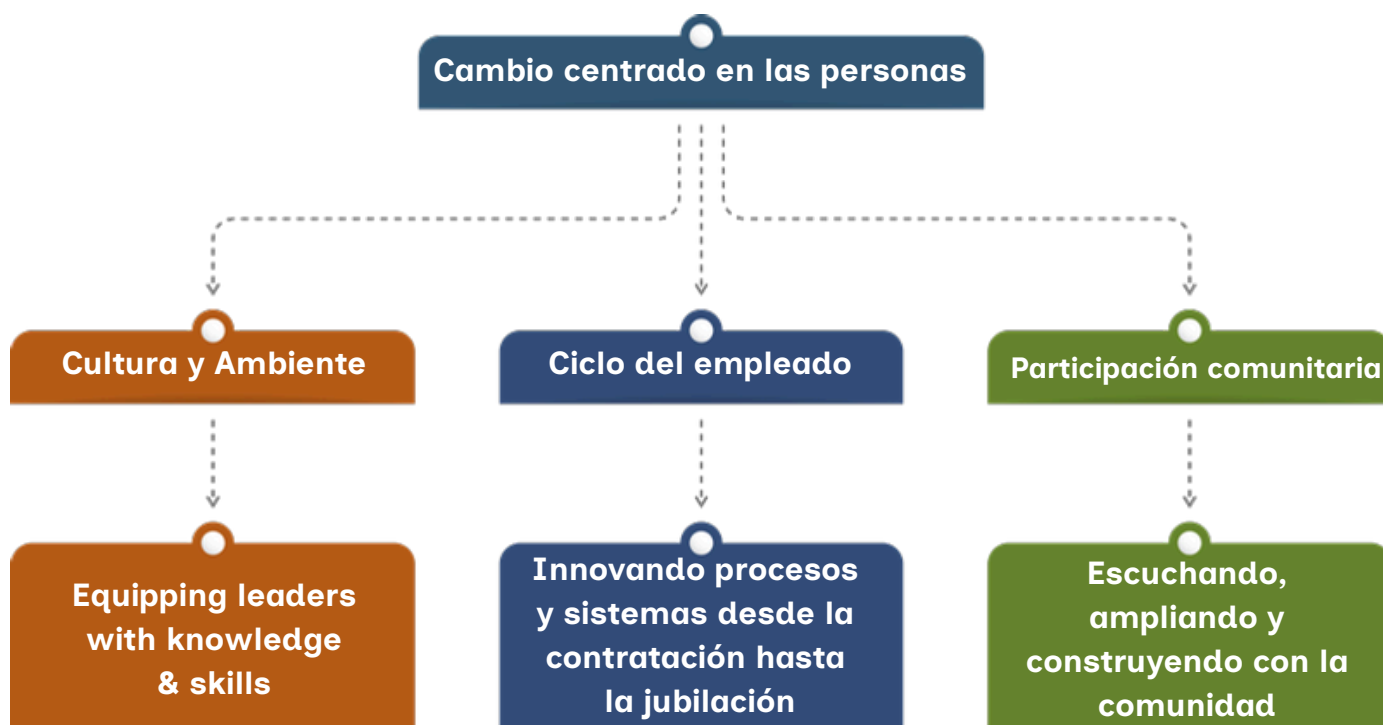
Nuestra oficina pone esta política en práctica enfocándose en **mejorar la cultura y el ambiente laboral**, la **infraestructura para empleados** (procesos de las personas a lo largo del ciclo de vida del empleado) y la **participación comunitaria**.

Fomentamos un lugar de trabajo inclusivo, aseguramos el acceso equitativo a oportunidades desde la contratación hasta la jubilación, y apoyamos la innovación en los caminos de participación para residentes, negocios y visitantes. Estos esfuerzos reflejan el compromiso del condado con una comunidad sostenible, equitativa e inclusiva para todos.



Prioridades y Referencias

La Oficina de Equidad e Inclusión ha organizado su trabajo en torno a tres prioridades clave para impulsar el plan estratégico del Condado con un enfoque centrado en las personas sobre el cambio:



Referentes para el Progreso

Como condado, estamos comprometidos con el monitoreo regular y a largo plazo del compromiso laboral, la cultura organizacional, la innovación centrada en las personas y la participación comunitaria. Usamos las siguientes herramientas para medir el progreso y guiar la mejora continua:

- **Encuesta GLINT:** Realizada cada mayo, esta encuesta mide el compromiso de los empleados y realiza un seguimiento de indicadores clave relacionados con nuestra cultura laboral interna.
- **Herramienta EISA:** La Evaluación de Impacto de Equidad es el marco del condado para diseñar y evaluar nuevas políticas y procedimientos operativos estándar, así como programas comunitarios, para asegurarnos de considerar la equidad, el acceso y el impacto integral.
- **Encuesta Comunitaria:** Cada primavera, evaluamos la participación de la comunidad a través de una encuesta que captura una amplia gama de indicadores, incluyendo las necesidades de la comunidad y la calidad de las experiencias de servicio al cliente.

Estas herramientas nos permiten hacer un seguimiento del impacto de nuestra Oficina y mejorar continuamente.



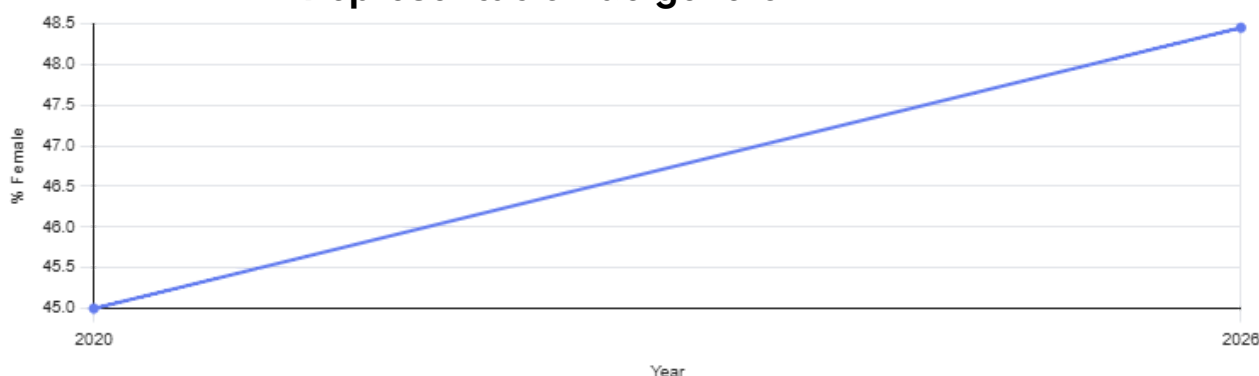
Análisis del crecimiento de la diversidad en todo el condado

Descripción general del crecimiento de la fuerza laboral

Crecimiento total de la fuerza laboral (2020 → 2026)

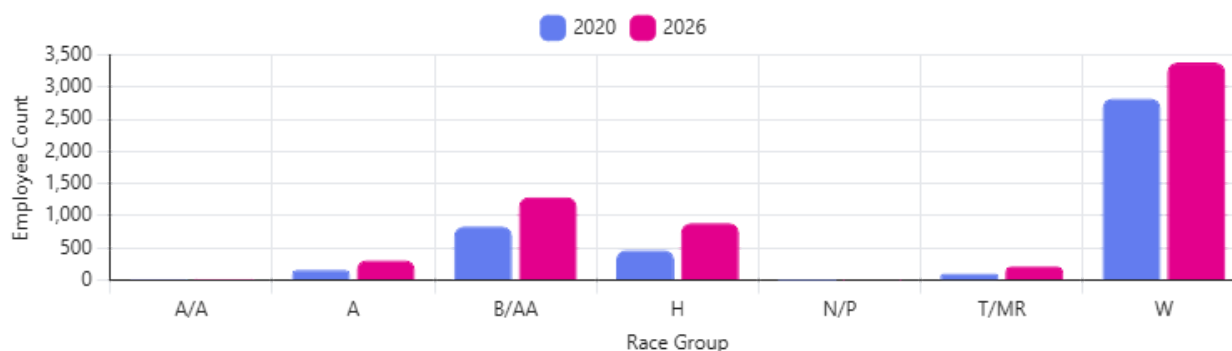
- 2020: 4.317 empleados
- 2026: 6.659 empleados
- Crecimiento significativo de la plantilla: +2.342 empleados (+54%)

Representación de género



La representación femenina aumentó del 45% al 48,45%. Variación: +3,45 puntos porcentuales (aumento relativo del 7,7%). Esto indica un incremento constante en la representación femenina, a pesar del considerable crecimiento de la fuerza laboral.

Tabla comparativa de distribución racial



La representación de personas negras y latinas aumentó del 37% al 49,26%, lo que representa un incremento de 12,26 puntos porcentuales. Este aumento es significativo e indica un progreso importante hacia una fuerza laboral más representativa. La fuerza laboral del condado tiende a alinearse mejor con la población de la comunidad.





INSTANTÁNEA DE LA INICIATIVA N.º 1

Resumen de las perspectivas sobre equidad e
inclusión para 2025

Resumen de las perspectivas sobre equidad e inclusión para 2025

Resumen ejecutivo

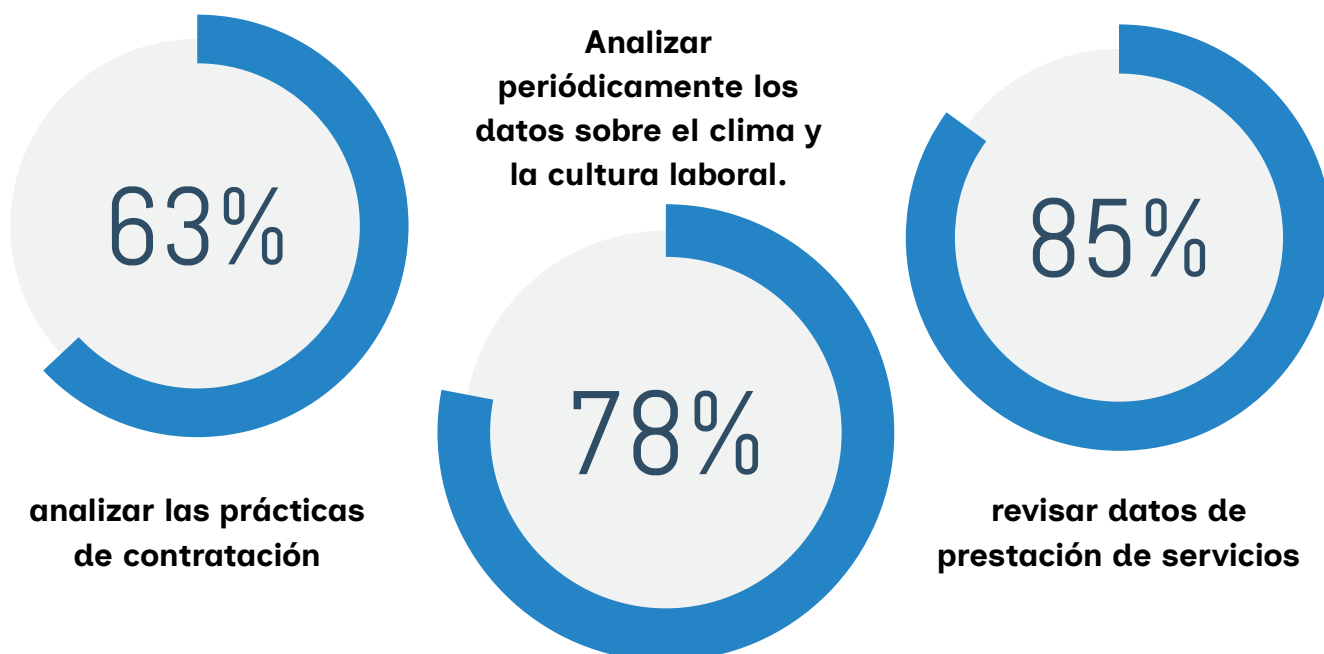
El informe "Perspectivas sobre Equidad e Inclusión 2025" muestra el progreso de los departamentos del Condado de Prince William hacia un entorno laboral equitativo, basado en datos e inclusivo. Entre los aspectos más destacados se incluyen una sólida toma de decisiones basada en datos, una mayor seguridad psicológica y la participación en el desarrollo del liderazgo. Sin embargo, se identifican áreas que requieren mejoras, como la infraestructura de acceso lingüístico, un uso más amplio de la Evaluación de Impacto en la Equidad (EISA) y una mejor comunicación y transparencia. El análisis combina datos cuantitativos y narrativas cualitativas para una comprensión integral de los avances y las áreas que requieren mejoras específicas.



Puntos fuertes clave

A. Fuerte adopción de prácticas basadas en datos

Los departamentos siguen integrando datos en la toma de decisiones, al:



Los departamentos describen formas concretas en las que están aplicando estos conocimientos; por ejemplo, perfeccionando los procesos de reclutamiento, diseñando programas que respondan a las necesidades de la comunidad y mejorando las operaciones internas mediante estrategias de participación basadas en la inteligencia global (GLINT).

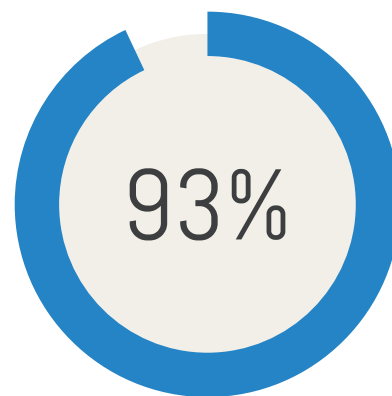
Resumen de las perspectivas sobre equidad e inclusión para 2025



Puntos fuertes clave

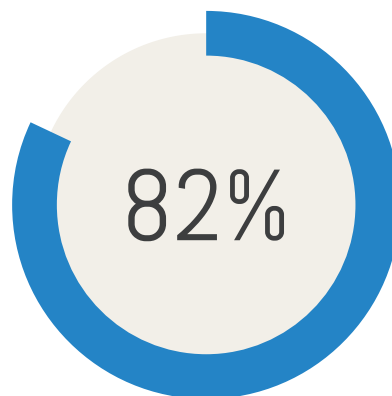
B. Crecimiento en seguridad psicológica y bienestar cultural

Un considerable 93 % de los departamentos afirma haber tomado medidas activas para aumentar la seguridad psicológica. Desde estructuras de apoyo entre compañeros hasta comités de bienestar y portales para que el personal exprese sus opiniones, los departamentos están invirtiendo en canales de comunicación y prácticas de equipo que fomentan la confianza, la transparencia y la colaboración.



C. Compromiso con el desarrollo del liderazgo

Con un 82 % de los departamentos que informan haber participado en grupos de liderazgo sobre equidad e inclusión o programas relacionados, los equipos de liderazgo están cada vez más dotados de las competencias necesarias para integrar los principios de equidad en las operaciones diarias y la planificación a largo plazo.



D. Oficina de Gestión del Desempeño (OPM)

Bajo la dirección del Director de Desempeño (CPO, por sus siglas en inglés), Chris Watkins, la creación de esta oficina permite al Condado avanzar en un enfoque sistémico para la medición y la rendición de cuentas, garantizando que el Plan Estratégico 2025-2028 no solo se evalúe por su éxito operativo, sino también por su impacto en los residentes y la fuerza laboral.

E. Oficina de Gestión de la Transformación (TMO)

Dirigida por la Directora de Transformación (CTO), Mandi Moseley, la Oficina de Gestión de la Transformación (TMO) colabora con diversos departamentos para convertir ideas innovadoras en estrategias prácticas. Su objetivo principal es abordar desafíos complejos y optimizar los flujos de trabajo para lograr resultados significativos. Aprovechando la experiencia del condado y utilizando herramientas eficaces, la TMO ofrece estructura y apoyo para iniciativas esenciales. El enfoque se centra en fomentar la colaboración, implementar soluciones prácticas y garantizar un cambio sostenible que trascienda los proyectos individuales.

Resumen de las perspectivas sobre equidad e inclusión para 2025

Oportunidades de crecimiento

A. Fortalecimiento de la infraestructura para el acceso lingüístico

- El 33% de los departamentos cuenta con un coordinador de acceso lingüístico designado, lo que revela una brecha estructural que afecta la coherencia y la sostenibilidad. Las oportunidades incluyen:
- Establecer o designar un coordinador de acceso lingüístico
- Formalización de los procedimientos de traducción e interpretación
- Garantizar un acceso estandarizado en todos los departamentos y áreas de servicio.

B. Ampliación del uso de la Evaluación de Impacto en la Equidad (EISA)

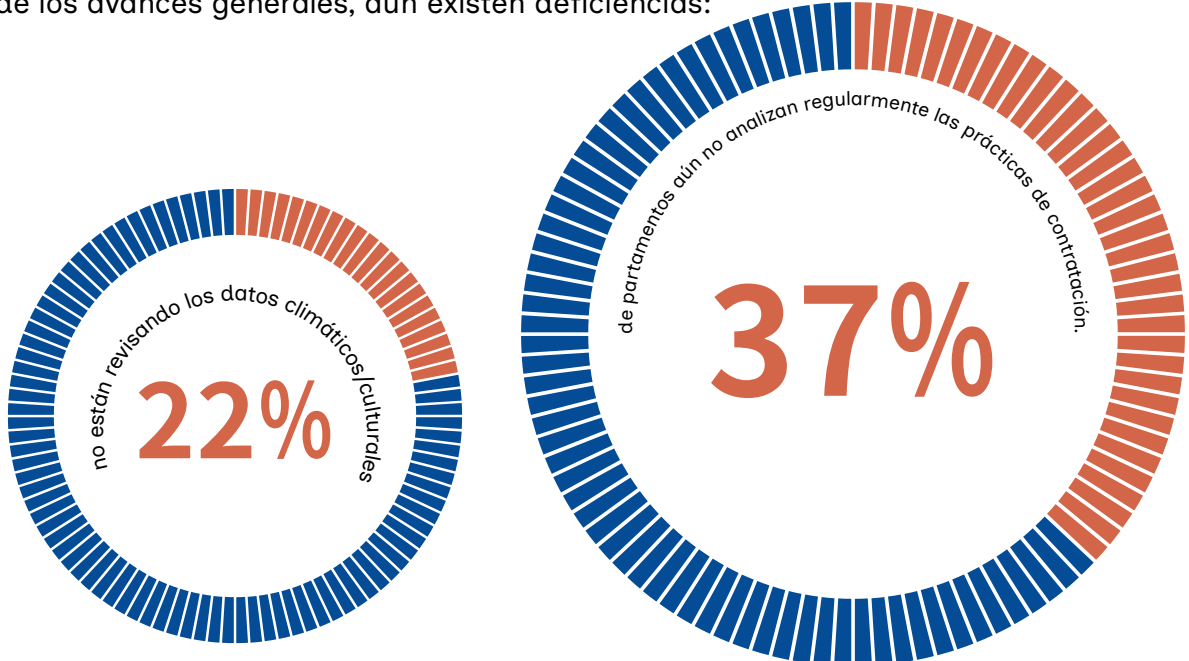
Aunque el 41% de los departamentos han presentado un proyecto para su revisión conforme a la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EISA, por sus siglas en inglés), es necesaria una mayor adopción para garantizar que las principales políticas, programas y decisiones operativas se sometan a una revisión sistemática de equidad.

C. Mejora de la comunicación y la transparencia cultural

Si bien muchos departamentos describen iniciativas de comunicación significativas, el 26% no se comunica regularmente sobre el clima y la cultura organizacional. Garantizar una comunicación constante y sistemática en toda la organización puede fomentar una mayor alineación y un entendimiento compartido.

D. Mayor uso de datos en la contratación y el trabajo climático

A pesar de los avances generales, aún existen deficiencias:



Cerrar estas brechas contribuirá a una toma de decisiones más equitativa e informada.

Resumen de las perspectivas sobre equidad e inclusión para 2025

Temas que surgen de las narrativas departamentales

El análisis cualitativo muestra varios temas predominantes que se reflejan en los comentarios del personal y la dirección:

Enfoque en el personal, la dinámica de equipo y el liderazgo: Términos recurrentes como personal, liderazgo y equipo ponen de relieve una cultura profundamente centrada en las personas, las relaciones y la responsabilidad compartida.

Compromiso con la mejora continua: El uso frecuente de términos como mejorar, resultados y encuesta refleja el compromiso de los departamentos con el aprendizaje y el progreso organizacional.

La prestación de servicios y el impacto en la comunidad como prioridades centrales: Términos como servicio, comunidad y programa enfatizan la importancia de los resultados orientados al público en el trabajo relacionado con la equidad.

Deseo de mayor estructura en la comunicación y transparencia en los procesos. Palabras como "más", "áreas" y "mejorar" indican un deseo constante entre el personal de obtener claridad, transparencia y procesos consistentes.

El informe "Perspectivas sobre Equidad e Inclusión 2025" demuestra que la fuerza laboral del condado se basa cada vez más en datos, se centra en las personas y está comprometida con la inclusión. La alta adopción de prácticas de seguridad psicológica y el desarrollo del liderazgo indican cambios culturales que se están afianzando en todos los departamentos. Las oportunidades identificadas, en particular en torno a la coordinación del acceso lingüístico, el uso ampliado de EISA y la mejora de las prácticas de datos, ofrecen una vía para seguir progresando en 2026.

En conjunto, estas observaciones indican que el condado de Prince William está avanzando hacia su visión de un gobierno equitativo e inclusivo que sirva a su diversa comunidad y la refleje.





INSTANTÁNEA DE LA INICIATIVA N.º 2

Programas y cursos de desarrollo de
liderazgo ofrecidos

Instantánea de la iniciativa 2:

Cohortes de desarrollo de liderazgo

Objetivo del programa de formación de líderes de EI

La cohorte de liderazgo EI 2025-2026 ofreció una experiencia de desarrollo de liderazgo estructurada y basada en la investigación, centrada en la toma de decisiones equitativa, la seguridad psicológica, la humildad cultural y las prácticas de mitigación de sesgos. Esta iniciativa busca empoderar a los líderes para fomentar una mayor autorreflexión, promover la colaboración, impulsar un diálogo inclusivo y potenciar el liderazgo en todos los niveles de sus departamentos y equipos.



Impacto del programa

Más de 550 líderes del condado han participado en el programa. Durante el último año, los participantes reportaron un aumento significativo en su confianza y comprensión sobre el liderazgo equitativo. Casi todos calificaron sus conocimientos más positivamente después del programa (generalmente pasando de 2-3 a 4-5).

Puntos fuertes del programa identificados por los participantes

Las respuestas a la encuesta destacaron varios elementos que recibieron elogios de forma constante:

- Facilitación de alta calidad y un entorno psicológicamente seguro.
- Herramientas prácticas y útiles para su uso inmediato en el lugar de trabajo.
- Oportunidades para la vulnerabilidad, la reflexión y la colaboración interdepartamental.
- Fuerte alineación con las expectativas y valores del liderazgo del condado.
- Estructura de cohortes que crea un lenguaje común en toda la organización.

Algunos calificaron la experiencia de "valiosa", "impactante", "transformadora" y "esencial para la cultura del condado".

Instantánea de la iniciativa 2:

Cohortes de desarrollo de liderazgo

Cómo aplicaron las estrategias los participantes



Aplicación del aprendizaje en el lugar de trabajo

Los participantes describieron la adopción de nuevas prácticas de liderazgo equitativas, entre las que se incluyen:

- Reducir la subjetividad en la contratación y las evaluaciones.
- Utilizando criterios y materiales de entrevista estructurados
- Aplicación de herramientas de seguridad psicológica
- Participar en una toma de decisiones más reflexiva y meditada.
- Cuestionar activamente las suposiciones y los prejuicios personales.
- Aumentar la transparencia y la comunicación.
- Fomentar el sentido de pertenencia y la inclusión dentro de los equipos.

Estas prácticas reflejan el progreso alcanzado en todo el condado en la puesta en práctica de la inclusión en todos los departamentos.



Instantánea de la iniciativa 2:

Cohortes de desarrollo de liderazgo

Estos grupos están contribuyendo directamente a una cultura organizacional más equitativa y centrada en las personas.

Temas extraídos de las recomendaciones de los participantes

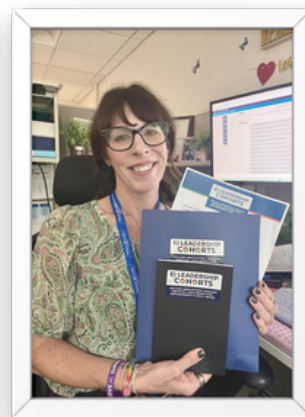
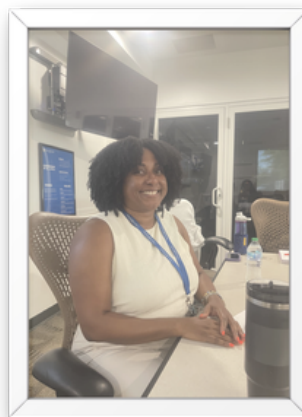
Las recomendaciones más destacadas incluyeron:

- Sesiones más frecuentes (cada dos meses en lugar de mensualmente)
- Más práctica: juegos de rol, análisis de escenarios y retroalimentación entre compañeros.
- Mayor énfasis en las conversaciones difíciles, los prejuicios de los demás, el poder organizacional y la equidad salarial.
- Mantener el énfasis en la seguridad psicológica.
- Ampliar la disponibilidad o hacer que el programa sea obligatorio para todos los líderes.

Resultados del programa

En conjunto, los datos de la encuesta indican lo siguiente:

- Importantes avances en la capacidad de liderazgo inclusivo.
- Mayor alineación con los objetivos de DEI del condado.
- Mejora interfuncional en la concienciación, la toma de decisiones y la comunicación.
- Fortalecimiento de la cultura de seguridad psicológica en todos los departamentos.
- Alto valor percibido y disposición para seguir progresando.



El premio al liderazgo "Digging Deeper"

El premio Digging Deeper o “Profundizando” reconoce a los participantes de nuestros programas de desarrollo de liderazgo que inspiran momentos reveladores y motivan a otros a crecer como líderes. Este premio distingue a quienes van más allá de la interacción superficial, compartiendo ideas, historias y perspectivas que enriquecen el diálogo e impulsan la transformación cultural. Gracias a su compromiso con la equidad, el diálogo abierto y el aprendizaje continuo, encarnan los principios del liderazgo inclusivo y sientan las bases para un cambio significativo.



Radha Adams

Depto. de Bomberos y Rescate



Robert Moreau

Depto. de Bomberos y Rescate



Clay Morris

Depto. de Obras Públicas



Jonathan Newell

Depto. de Bomberos y Rescate



Michael Paige

Depto. de Servicios Sociales



Ronald Peterson

Oficina de Servicios de Adquisiciones

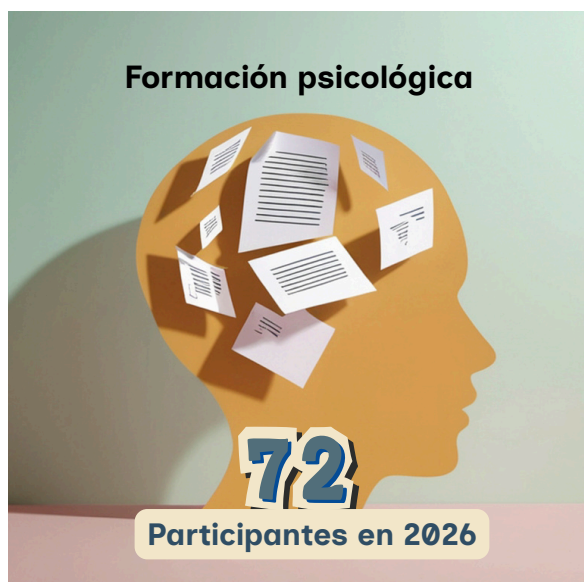


Nathan Yates

Depto. de Bomberos y Rescate

Instantánea de la iniciativa 2:

Sesiones de desarrollo de liderazgo



La transición de prácticas centradas en el cliente a prácticas centradas en las personas requiere una comprensión más profunda de la experiencia humana en su totalidad, tanto dentro como fuera de la organización. La formación psicológica mejora la inteligencia emocional y las habilidades comunicativas de los empleados, fomentando la equidad, la inclusión y la concienciación sobre los prejuicios. Promueve una cultura de empatía y confianza, a la vez que fortalece la resiliencia y el bienestar del personal. Estas capacitaciones empoderan a los empleados y a las organizaciones para innovar y servir a las comunidades con mayor compasión y eficacia.

“Las organizaciones centradas en las personas prosperan cuando un liderazgo consciente se une a la comprensión psicológica: uno da estabilidad al líder, el otro empodera a las personas. Juntos, crean culturas donde la claridad, la compasión y la conexión impulsan un cambio significativo.” – M. Burgos

Al priorizar estas prácticas centradas en las personas, las organizaciones pueden alinear mejor sus valores con las necesidades de su personal y las comunidades a las que sirven. Este enfoque no solo fomenta el crecimiento individual, sino que también fortalece los esfuerzos colectivos para lograr un cambio sostenible y de gran impacto. A medida que las empresas se adaptan a estos paradigmas en constante evolución, se vuelven más ágiles y receptivas, creando un entorno donde todos se sienten valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos. De esta manera, las prácticas centradas en las personas sientan las bases para un futuro en el que las empresas no solo tengan éxito, sino que también sean promotoras del bien social y la responsabilidad ética.





IMPACT
AWARDS

INSTANTÁNEA DE LA INICIATIVA N.º 3

Reconocimientos por el impacto

"La verdadera equidad se logra cuando nuestra responsabilidad interna impulsa el progreso compartido, creando un impacto visible y duradero en cada rincón de la comunidad a la que servimos." M. Burgos



Instantánea de la iniciativa 3:

Demostrando nuestro impacto – Plan estratégico para el período fiscal 2025–2028



Prince William County
STRATEGIC PLAN
A Community of Choice

En la administración local, un plan estratégico sin métricas es simplemente una colección de buenas intenciones. Al integrar Indicadores Clave de Desempeño (KPI) y Declaraciones de Impacto, los objetivos de alto nivel pueden transformarse en un marco transparente para una gobernanza eficaz.

Agradecimientos especiales a:

- Kaye Wallace-Sharp**, Coordinadora del Plan Estratégico, por liderar la implementación exitosa del Plan Estratégico con Equipos de Metas Estratégicas dedicados, compuestos por directores de departamento, gerentes y personal, que ejemplifican el compromiso del Condado con el liderazgo y la colaboración en todos los niveles de la organización.
- Chris Watkins**, Director de Desempeño, por garantizar que todos los KPI y las declaraciones de impacto sirvan como el motor basado en datos que traduce los objetivos de las políticas en una realidad tangible para todas las partes interesadas.

El papel de los KPIs: Medir el proceso

Los KPIs proporcionan los datos cuantificables necesarios para monitorear la eficiencia operativa y el progreso interno. Responden a la pregunta básica: "¿Estamos haciendo lo que dijimos que haríamos?"

- Responsabilidad basada en datos: Los KPIs evitan un seguimiento vago. Ofrecen hitos objetivos para que el personal y los miembros del consejo evalúen el desempeño.
- Agilidad operativa: Los datos en tiempo real muestran exactamente dónde se están estancando los programas. Esto permite a los gerentes reasignar recursos o ajustar tácticas antes de que un proyecto fracase.
- Justificación de recursos: Las métricas concretas muestran exactamente a dónde se destina el dinero de los impuestos municipales. Esto proporciona evidencia clara para respaldar las solicitudes de presupuesto anual.

El Papel de los Informes de Impacto: Verificando el Resultado

Mientras que un KPI mide acciones internas (por ejemplo, millas de carretera pavimentadas o número de reuniones comunitarias realizadas), un informe de impacto captura el resultado humano externo. Responde a la pregunta pública final: "¿Por qué esto es importante para el residente?"

- Humanizando los Datos: Los informes de impacto traducen cifras frías en cambios reales en la estabilidad económica, la seguridad pública o el bienestar de los residentes.
- Validando la Efectividad: Un gobierno puede cumplir el 100% de sus KPIs operativos pero aún así no lograr avances en la equidad estructural. Los informes de impacto verifican que las acciones municipales realmente estén generando progreso en la comunidad.
- Construyendo Confianza Pública: Los residentes rara vez se conectan con datos burocráticos. Lo hacen cuando se presentan declaraciones claras que muestran cómo los servicios públicos mejoran directamente su vida diaria.

Instantánea de la iniciativa 3:

Mostrando nuestro impacto



Nos complace presentar el primer Premio al Impacto del Condado de Prince William, que reconoce a los departamentos y agencias por sus contribuciones a las prácticas centradas en las personas. Estos premios reconocen a los equipos que han logrado un cambio sistémico significativo con resultados medibles y participación comunitaria. Al comenzar nuestro tercer año de promoción de la inclusión a través de prácticas equitativas, estos premios destacan los esfuerzos transformadores dentro de nuestra organización.

Galardonados con el Premio al Impacto del Condado de Prince William 2025



Oficina de Servicios para Jóvenes: El equipo de Right Step abordó la falta de una respuesta equitativa y adecuada a la edad para los jóvenes involucrados en delitos menores. Su modelo ofrece un enfoque centrado en la persona. Garantiza que los jóvenes y sus familias sean participantes activos en lugar de sujetos pasivos. Tres beneficios clave: para las víctimas, les brinda la oportunidad de ser escuchadas y encontrar la paz; para los infractores, fomenta la responsabilidad genuina y el crecimiento personal, reduciendo la probabilidad de reincidencia; y para las comunidades, promueve la confianza y la cohesión al abordar conjuntamente las causas profundas del daño. En general, la justicia restaurativa ofrece una vía humana y eficaz para involucrar a las personas de manera justa, segura y significativa.



Oficina de Seguridad Comunitaria: Coordinación avanzada a nivel de condado, reduciendo superposiciones y brechas en los sistemas de seguridad pública y salud. Los esfuerzos clave incluyen: la convocatoria de ocho agencias para crear un modelo de coordinación comunitaria; el lanzamiento del Equipo de Revisión de Muertes por Violencia Doméstica (DVFRT) para mejoras sistémicas; el fortalecimiento de la asociación REACT entre la Policía y los Bomberos/Servicios Médicos de Emergencia; la colaboración con el Distrito de Salud de Prince William en la Evaluación de Salud Comunitaria (CHA) para obtener retroalimentación de la comunidad; la organización del Retiro de Expertos en Datos para desarrollar capacidades de datos; y el inicio del Simposio de Innovaciones en Seguridad Comunitaria para compartir estrategias y fomentar la colaboración. Estas iniciativas han mejorado la alineación interdepartamental, reducido las redundancias, mejorado la planificación proactiva y construido una infraestructura de seguridad sostenible y centrada en la comunidad.

Instantánea de la iniciativa 3:

Premios al Impacto en la Equidad



Galardonados con el Premio al Impacto del Condado de Prince William 2025



División de Servicios para Personas sin Hogar: El número de personas sin hogar aumentó un 29 % entre 2024 y 2025 (en comparación con el 22 % entre 2023 y 2024). Una de las prioridades del CoC en los últimos años ha sido mejorar y ampliar los servicios de asistencia en la calle. El CoC ha trabajado para aumentar la financiación, la capacidad del personal, las iniciativas de defensa y las alianzas con las partes interesadas de la comunidad para mejorar los servicios de asistencia y comprender mejor las necesidades de las personas sin hogar. Este aumento es indicativo del éxito de estos esfuerzos, así como del éxito de la metodología mejorada del recuento PIT. El recuento de personas sin hogar de 2025 representa el mayor número registrado por el CoC desde 2018.



Departamento de Bibliotecas: Se implementaron dos iniciativas vinculadas: el Comité de Defensa del Personal y el Portal de Voces del Personal. Estas iniciativas buscan que cada empleado tenga voz en la configuración de la cultura, las políticas y los servicios del lugar de trabajo. Desde su lanzamiento, más del 70 % del personal ha utilizado el portal para enviar comentarios sobre temas como la cultura laboral, la capacitación y la seguridad. En conjunto, estos esfuerzos eliminan las barreras de comunicación y promueven un entorno inclusivo donde las aportaciones del personal guían el crecimiento organizacional.



Oficina de Servicios de Riesgo y Bienestar: Esta oficina ofrece programas personalizados que se adaptan a la cultura y las necesidades específicas de cada agencia. Han creado "kits de bienestar" que incluyen materiales y una actividad para grupos que desean organizar sus propios programas y solo necesitan apoyo. Se organizan clases de ejercicio físico y ferias de bienestar en las instalaciones para el personal de campo y los trabajadores por turnos que no pueden participar en las actividades programadas regularmente. La oferta, tanto en línea como presencial, abarca siete pilares del bienestar, con una variedad de programas que incluyen los intereses y necesidades de todos los empleados: Movimiento, Nutrición, Salud, Estrés, Actividades sociales, Sueño y Finanzas.

Instantánea de la iniciativa 3:

Premios al Impacto en la Equidad



Galardonados con el Premio al Impacto del Condado de Prince William 2025



Departamento de Bibliotecas: Nombrada como una de las principales innovadoras de 2025 por el Consejo de Bibliotecas Urbanas (ULC) en la categoría de Promoción y Sensibilización, en reconocimiento a su originalidad, éxito y replicabilidad. La campaña alcanzó más de 3,2 millones de visualizaciones en Facebook, se extendió a Instagram, X, Threads y YouTube, e incluyó un vídeo de tomas graciosas con 90 000 visualizaciones. Aumentó la participación, especialmente entre la Generación Z, y reposicionó a la Biblioteca Pública de Prince William (PWPL) como un recurso moderno e inclusivo para jóvenes, dando a conocer servicios como tecnología, educación y programas comunitarios. La iniciativa proporcionó un modelo de alcance escalable y culturalmente relevante que mejoró la participación de grupos desfavorecidos e influyó en las estrategias internas.



Centro de Detención para Adultos del Condado de Prince William:

Este centro ofrece más de 77 programas con el apoyo de más de 250 voluntarios, centrados en la preparación para el examen GED, la formación profesional y el desarrollo de habilidades para la vida, con el fin de mejorar la empleabilidad y reducir las desigualdades educativas. En 2025, un promedio de 174 reclusos participaron mensualmente, con excelentes resultados académicos, incluyendo 13 graduados del GED. La participación de la comunidad contribuyó significativamente, con 1746,5 horas de voluntariado dedicadas a los esfuerzos de rehabilitación.



Capitán Nakia Baskerville: El capitán Baskerville ha desarrollado planes de sucesión para futuros instructores y personal de la Oficina de Salud y Seguridad. Estos planes incluyen descripciones detalladas de puestos, materiales esenciales y oportunidades de mentoría. Imparte sesiones de preparación para ascensos a teniente y capitán. Además, utiliza la tecnología para difundir información y recursos, como seminarios web grabados, publicaciones en SharePoint que destacan oportunidades de aprendizaje y un sitio web dedicado a documentar la historia de los bomberos afroamericanos en el Departamento de Bomberos de Dallas (DFR).

Instantánea de la iniciativa 3:

Premios al Impacto en la Equidad



Galardonados con el Premio al Impacto del Condado de Prince William 2025



Agencia del Área para el Envejecimiento: La simulación de la pobreza, dirigida por el Dr. Guy DeWeever, sitúa a los participantes en el papel de personas y familias que viven en la pobreza. Esta simulación transforma vidas en tiempo real. Los participantes afirman salir del evento transformados por lo vivido y conmovidos al darse cuenta de que esta es la realidad de muchas personas con las que podrían entrar en contacto. Algunos incluso recuerdan haber estado en esa situación y reconocen lo que han superado para llegar a donde están ahora. Este trabajo mejora la interacción de los empleados con nuestros ciudadanos y con la sociedad en general.



Departamento de Servicios Comunitarios: El Equipo de Bienestar y Prevención supervisa la Coalición de Prevención del Gran Prince William, integrada por miembros de la comunidad, organizaciones sin fines de lucro y agencias gubernamentales. Su enfoque se basa en la participación comunitaria, garantizando la difusión efectiva de estrategias de prevención basadas en datos. En sus esfuerzos, ejemplifican el modelo ideal de colaboración.



Oficina del Secretario del Tribunal de Circuito: Más de 520 residentes han utilizado los servicios móviles de la Oficina del Secretario del Tribunal de Circuito (SOW, por sus siglas en inglés), de los cuales el 18 % los conoció a través de referencias o eventos, y el 4 % regresó para recibir servicios en otras ubicaciones. Esto refleja una alta satisfacción de los residentes, ya que tienen acceso a múltiples servicios en un solo lugar. SOW opera fuera del horario habitual para facilitar el acceso y, en 2026, lanzó un programa piloto de atención fuera del horario habitual entre semana para beneficiar a quienes no pueden acudir durante el horario estándar. Esta iniciativa mejora la flexibilidad y demuestra un enfoque moderno y centrado en la comunidad para la prestación de servicios judiciales.

"Nuestro compromiso con la equidad es la base de nuestro servicio. Al transformar nuestras prácticas, garantizamos que nuestro lugar de trabajo refleje nuestros valores y que nuestra comunidad construya su futuro en conjunto." - M. Burgos



INSTANTÁNEA DE LA INICIATIVA N.º 5

Grupos de recursos para empleados



La voz de los empleados: Un mensaje de la coordinadora de los grupos de recursos para empleados

Estimados colegas y socios comunitarios:

Al reflexionar sobre mi primer año como Coordinadora de Marketing y Comunicaciones de Equidad e Inclusión, agradezco la oportunidad de contribuir a un trabajo que tiene un impacto tan significativo en los empleados y las comunidades a las que servimos. Este año ha sido de aprendizaje, fortalecimiento de relaciones y crecimiento, y ha reforzado mi convicción de que crear espacios donde los empleados se sientan conectados y valorados es esencial para el éxito de una organización.

Cuando me incorporé a la Oficina de Equidad e Inclusión, mi objetivo era fomentar el conocimiento y la participación en los Grupos de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés) conectando a los empleados a través de experiencias compartidas. A lo largo del año, colaboré con los líderes de los ERG para mejorar la comunicación, la visibilidad y la participación entre los empleados del condado.

De cara al futuro, mi objetivo es aprovechar este impulso fortaleciendo la participación de los grupos de recursos para empleados (ERG), desarrollando recursos de apoyo, fomentando la colaboración y creando oportunidades de aprendizaje. Asimismo, planeo seguir apoyando a los líderes de los ERG para que amplíen sus programas y su impacto dentro de la organización.

Ante todo, agradezco a los empleados que me han recibido con los brazos abiertos, han compartido sus perspectivas y me han confiado este trabajo. Su compromiso, creatividad y disposición para construir comunidad han hecho que mi primer año sea gratificante e inspirador. Me entusiasma continuar este camino y contribuir a crear un entorno laboral donde cada empleado se sienta parte de la empresa, su voz sea valorada y sus aportaciones sean importantes.

Con agradecimiento,
Kala



Kala Washington

Coordinadora de Comunicaciones,
Marketing y Grupos de Empleados,
Oficina de Equidad e Inclusión

Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad



Los Grupos de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés) desempeñan un papel fundamental en el fomento de un entorno laboral inclusivo y solidario. Su impacto se puede observar en varias áreas clave, entre ellas:

- **Creación de comunidad:** Fomentar un sentimiento de pertenencia y compañerismo entre los empleados que comparten antecedentes similares.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecemos capacitación, mentoría y oportunidades para establecer contactos con el fin de mejorar las habilidades y apoyar el avance profesional.
- **Sensibilización y educación:** Promover la comprensión de los problemas específicos de cada grupo demográfico para fomentar la inclusión.
- **Dar forma a la cultura empresarial:** Promover políticas de diversidad e inclusión que contribuyan a un ambiente de trabajo positivo.
- **Compromiso y retención de empleados:** Aumentar el compromiso conlleva una mayor satisfacción laboral y menores tasas de rotación.
- **Diversidad de perspectivas:** Presentar puntos de vista variados que inspiren soluciones innovadoras y mejoren el rendimiento general.
- **Oportunidades para establecer contactos y recibir mentoría:** Facilitar las conexiones entre empleados de diferentes departamentos para el crecimiento profesional y la interacción social.
- **Éxito organizacional:** Mejorar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez impulsa el éxito general de la organización.

En 2026, nuestro principal objetivo seguirá siendo capacitar a los líderes de los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés), proporcionándoles las habilidades y herramientas necesarias para establecer y mantener estos grupos de manera eficaz, garantizando que aporten recursos valiosos tanto a los miembros individuales como a la organización en su conjunto.

Juntos, a través de los Grupos de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés), estamos dando forma a un gobierno del condado que refleje la comunidad a la que servimos y garantice que cada empleado tenga voz.

Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad

Los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) son grupos voluntarios, impulsados por los propios empleados, que se forman en torno a características, experiencias de vida o intereses compartidos. Proporcionan un sentido de comunidad y pertenencia, a la vez que ofrecen a los empleados una plataforma para compartir sus perspectivas y promover activamente los valores del condado de diversidad, equidad e inclusión.

El propósito de los ERG es:

- Crear redes de apoyo para empleados con experiencias compartidas.
- Crear espacios seguros para el diálogo abierto y la colaboración.
- Dar voz a quienes contribuyen al crecimiento y la innovación de la organización.
- Apoyar los objetivos de equidad e inclusión del condado garantizando que todos los empleados tengan oportunidades para prosperar.

Los grupos de recursos para empleados (ERG) tienen su origen en la Política de Equidad e Inclusión del Condado, que enfatiza:

- Diversidad de perspectivas: Valorar las habilidades, los conocimientos y los rasgos culturales únicos de cada persona que enriquecen el pensamiento organizacional.
- Dimensiones de la cultura: Reconocer tanto los rasgos heredados (como la edad, el género, la etnia o la nacionalidad) como las experiencias adquiridas (como el idioma, las habilidades técnicas o las experiencias de vida) que dan forma a la manera en que las personas ven el mundo.
- Igualdad: Garantizar el acceso equitativo a las oportunidades y los recursos para todos.
- Equidad: Reconocer que no todos parten del mismo punto y adaptarse para garantizar la imparcialidad y la justicia.
- Inclusión: Involucrar activamente a los empleados para que todos tengan voz y voto y acceso a los recursos.

La Oficina de Equidad e Inclusión apoya a los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) como parte de sus tres prioridades clave:

1. Cultura y clima organizacional: Fomentar relaciones positivas y un sentido de pertenencia entre los empleados.
2. Infraestructura organizativa: Apoyar políticas justas y equitativas a lo largo de todo el ciclo de vida del empleado (contratación, promoción, retención, evaluación y desarrollo profesional).
3. Participación y servicios comunitarios: Colaborar con la comunidad para identificar necesidades, recursos y activos que reflejen la diversidad del condado de Prince William.

¿Quién puede participar?

Los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) están abiertos a cualquier empleado, independientemente de si se identifica con un grupo en particular o si decide participar como aliado. Los aliados desempeñan un papel fundamental en el fomento de la equidad y la inclusión, aprendiendo de las experiencias de los demás y ayudando a dar voz a la diversidad.

Instantánea de la iniciativa 5:

Capacitación en liderazgo para grupos de recursos para empleados y la comunidad



ALCANCE Y SECUENCIA

- Evaluación de necesidades del ERG: Gobernanza y liderazgo
- Estrategias de comunicación
- Formación y desarrollo en planificación de eventos
- Recursos y herramientas
- Patrocinio y apoyo
- Carrera profesional y comunidad
- Seguimiento de resultados
- Estudios de caso y testimonios

HABILIDADES DE LIDERAZGO DEL COPRESIDENTE DE ERG

Dirigir un Grupo de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés) requiere un conjunto único de habilidades que fomenten la inclusión, la colaboración y un liderazgo eficaz. Estas son las habilidades esenciales necesarias para este rol:

- 1. Liderazgo y facilitación:** Capacidad para liderar equipos diversos, guiar debates y garantizar que todas las voces sean escuchadas. El liderazgo también implica motivar a los miembros para que participen activamente y contribuyan.
- 2. Habilidades de comunicación:** Sólidas habilidades de comunicación verbal y escrita para articular objetivos, compartir novedades y promover eficazmente las actividades de los grupos de recursos para empleados (ERG) en toda la organización.
- 3. Competencia cultural:** La comprensión y la sensibilidad hacia los diferentes orígenes y experiencias culturales permiten a los líderes de los grupos de recursos para empleados (ERG) fomentar un entorno inclusivo.
- 4. Resolución de conflictos:** Habilidades para gestionar y resolver los conflictos que puedan surgir dentro del grupo, promoviendo un diálogo constructivo y manteniendo un ambiente positivo.
- 5. Planificación estratégica:** Capacidad para desarrollar e implementar planes estratégicos que alineen los objetivos del ERG con las metas organizacionales, garantizando resultados medibles.
- 6. Habilidades para establecer redes de contactos:** Crear relaciones con otros grupos de recursos para empleados (ERG), partes interesadas y líderes para mejorar la visibilidad y el apoyo a las iniciativas del grupo.

Instantánea de la iniciativa 5:

Capacitación en liderazgo para grupos de recursos para empleados y la comunidad

Dirigir un Grupo de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés) requiere un conjunto único de habilidades que fomenten la inclusión, la colaboración y un liderazgo eficaz. Estas son las habilidades esenciales necesarias para este rol:

7. Planificación y organización de eventos: Competencia en la coordinación de eventos, talleres y programas que fomenten la cohesión comunitaria y la educación dentro del grupo.

8. Gestión presupuestaria: Habilidades para gestionar los aspectos financieros del ERG, incluidas las propuestas de financiación y la asignación de presupuestos para eventos e iniciativas.

9. Análisis de datos: Capacidad para recopilar y analizar comentarios y métricas relacionadas con las actividades de los grupos de recursos para empleados (ERG), utilizando esta información para orientar las mejoras e informar sobre el progreso a las partes interesadas.

10. Empatía y escucha activa: Cultivar un entorno de apoyo mostrándose accesible, empático y abierto a los comentarios de los miembros.

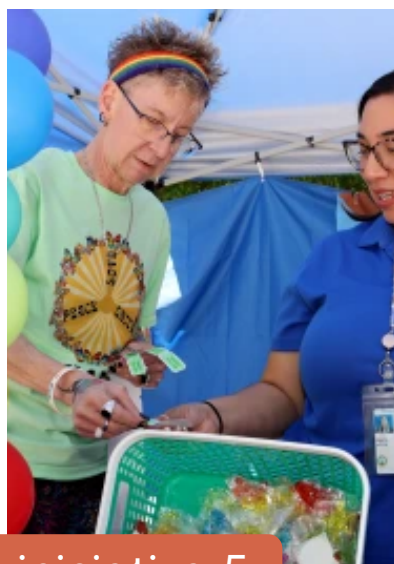
11. Defensa de intereses: Colaborar con el liderazgo y el departamento de recursos humanos para defender las necesidades e inquietudes de los miembros del grupo de recursos para empleados (ERG), fomentando una cultura de inclusión.

12. Gestión del cambio: Comprender cómo gestionar y liderar el cambio dentro de la organización de manera eficaz, especialmente en lo que respecta a las iniciativas de diversidad e inclusión.

Al desarrollar estas habilidades, una persona puede liderar con éxito los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés), promover un sentido de pertenencia, fomentar la participación de los empleados e impulsar iniciativas de diversidad dentro de la organización.



Un agradecimiento especial al grupo consultor *CTR Factor*. El programa de capacitación anual exploró cinco áreas clave de impacto y 25 factores críticos de éxito para mejorar la participación y satisfacción de los miembros de una base de empleados diversa a través de programas de desarrollo profesional, mentoría y ascenso, de modo que puedan contribuir de manera más efectiva a los resultados financieros.



Instantánea de la iniciativa 5:
¡Grupos de recursos para empleados y la
comunidad en constante movimiento!



Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad

EMPLOYEE

PWC Resource Groups

GATHER | CELEBRATE | AFFIRM | INSPIRE CHANGE

Como el primer Grupo de Recursos para Empleados del Condado de Prince William, **PWC Proud** siguió marcando la pauta en cuanto a la participación de los empleados y la creación de comunidad. Creado para apoyar a los empleados LGBTQIA+ y sus aliados, el grupo mantiene su compromiso de crear una cultura laboral donde todos los empleados se sientan respetados, valorados y con la libertad de ser ellos mismos en el trabajo.

En febrero, PWC Proud organizó su primer evento «Sip. Paint. Love.», que brindó a los empleados la oportunidad de conectar en un ambiente acogedor y creativo, fomentando conversaciones significativas y el fortalecimiento de las relaciones. El evento tuvo una excelente acogida y reflejó el compromiso del grupo de crear oportunidades atractivas que promuevan la inclusión y el sentido de pertenencia en toda la organización.

El grupo también organizó con éxito su tercera celebración anual del Día del Orgullo en junio. El evento reunió a empleados, líderes y miembros de la comunidad.



Los miembros reconocen y celebran las contribuciones de la comunidad LGBTQIA+. Mediante oportunidades educativas, actividades de participación de los empleados y un apoyo visible a la inclusión, el Día del Orgullo sigue siendo una demostración significativa del compromiso del Condado de Prince William de cultivar un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado y apoyado.

Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad



El Grupo de Recursos para Empleados con Discapacidad (**Disability ERG**) mantiene su compromiso de apoyar a los empleados con discapacidades y promover la accesibilidad en todo el gobierno del condado de Prince William. El grupo sirve como recurso para empleados con discapacidades, cuidadores, aliados y cualquier persona interesada en contribuir a crear un entorno laboral más inclusivo.

Durante el último año, el Grupo de Recursos para Empleados con Discapacidad (Disability ERG) se ha centrado en fortalecer su base y mejorar el apoyo a los empleados. El grupo busca sensibilizar sobre la inclusión de las personas con discapacidad y facilitar conversaciones para eliminar las barreras en el lugar de trabajo. Mediante la captación de personal y la difusión, se aseguran de que los empleados conozcan los recursos disponibles. El grupo también está desarrollando una página de recursos específica en PWConnects con información sobre accesibilidad y herramientas de apoyo.



De cara al futuro, el Grupo de Recursos para Empleados con Discapacidad (Disability ERG) seguirá creando alianzas en toda la organización, a la vez que identifica oportunidades para promover la accesibilidad, la sensibilización y la inclusión. Mediante la creación de espacios para la formación, el diálogo y el apoyo, el grupo busca garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de tener éxito y contribuir plenamente al Gobierno del Condado de Prince William.

Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad



El grupo de recursos para empleados **H.U.E.S. (Salud, Unidad, Empoderamiento y Éxito)** se consolidó este año como uno de los grupos de recursos para empleados más activos y visibles del condado. Creado para apoyar a los empleados negros y afroamericanos, promoviendo la salud, la unidad, el empoderamiento y el éxito, el grupo rápidamente logró una fuerte presencia en toda la organización a través de sus programas y actividades de participación comunitaria.

Desde su fundación, H.U.E.S. ha organizado eventos mensuales bajo su iniciativa «Rolling to Juneteenth». Estas reuniones han brindado a los empleados la oportunidad de conectar, establecer contactos y participar en conversaciones significativas, celebrando la cultura, la historia y los logros de la comunidad afroamericana. La iniciativa ha contribuido a generar impulso y conciencia de cara a uno de los eventos más importantes del grupo: el Festival Juneteenth & Me.



El festival representa un hito importante no solo para H.U.E.S., sino para todo el condado de Prince William. Gracias a su liderazgo y dedicación, el grupo ha demostrado el impacto que las iniciativas impulsadas por los empleados pueden tener para fortalecer los lazos comunitarios y promover la conciencia cultural. De cara al futuro, H.U.E.S. planea seguir impulsando este crecimiento mediante programas educativos, oportunidades para establecer contactos y eventos comunitarios que beneficien tanto a empleados como a residentes.

Instantánea de la iniciativa 5:

Grupos de recursos para empleados y la comunidad



Latino Voices es el grupo de recursos para empleados más reciente del condado, lo que representa un hito importante en el compromiso continuo del condado de Prince William de fomentar un entorno laboral inclusivo y representativo. Creado para apoyar a los empleados latinos y sus aliados, el grupo busca promover la conciencia cultural, el desarrollo profesional, la creación de redes de contactos y la participación comunitaria.

El grupo celebró su reunión inaugural en marzo de 2026, reuniendo a empleados de toda la organización que comparten un interés común en celebrar las culturas latinas y fortalecer los lazos dentro de la plantilla. Aunque aún se encuentra en sus primeras etapas, Latino Voices ya ha generado entusiasmo y participación entre los empleados interesados en contribuir a definir la dirección y las prioridades futuras del grupo.



De cara al futuro, Latino Voices planea su primera celebración del Día de la Herencia Hispana para Amigos y Familiares en octubre. El evento estará abierto a los empleados del condado, sus familias y miembros de la comunidad en general, brindando la oportunidad de celebrar la herencia, las tradiciones y las contribuciones hispanas, a la vez que fortalece las relaciones entre el gobierno del condado de Prince William y las comunidades a las que sirve. Como primer evento público importante del grupo, representa un emocionante paso adelante y una sólida base para el crecimiento futuro.

Gracias a nuestros líderes



Expresamos nuestro agradecimiento a la Junta de Supervisores del Condado y al Ejecutivo del Condado, Christopher Shorter, por su continuo apoyo y liderazgo. Su respaldo ha sido fundamental para ayudarnos a fomentar un entorno laboral y una comunidad más receptivos, inclusivos y eficaces para los empleados y residentes del Condado.

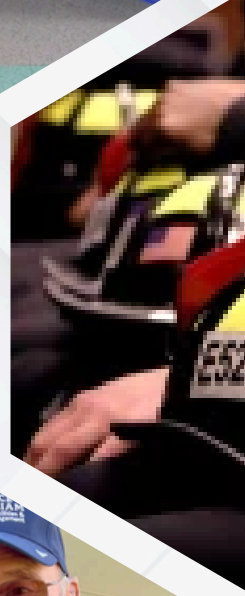
Este trabajo se ve reforzado por su compromiso de mejorar la forma en que servimos tanto a nuestros empleados como a la comunidad en general. Agradecemos la oportunidad de seguir construyendo sobre esta base en colaboración con los líderes del condado.

Primera fila (de izquierda a derecha)

Andrea O. Bailey | Supervisora del Distrito de Potomac
 Deshundra L. Jefferson | Presidenta General
 Yesli Vega | Supervisora del Distrito de Coles
 Jeannie LaCroix | Supervisora del Distrito de Woodbridge

Fila trasera de izquierda a derecha

Tom Gordy | Supervisor del distrito de Brentsville
 George Stewart | Supervisor del Distrito de Gainesville
 Kenny A. Boddye | Supervisor del Distrito de Occoquan
 Victor S. Angry | Supervisor del distrito de Neabsco



2025-2026 ANNUAL REPORT

OFFICE OF EQUITY AND INCLUSION



PRINCE WILLIAM
— VIRGINIA —