

Todos somos necesarios.



Proyecto para Escuchar a la Comunidad

Enero 2021



Misión



Facilitar el crecimiento equitativo en lo académico, las habilidades socioemocionales y la autoestima a través de relaciones de mentoría mutuamente beneficiosas. Creemos en cultivar un espacio valiente que amplifica las voces de los jóvenes agentes de cambio en una comunidad diversa e inclusiva.

Visión



Una organización sin fines de lucro dirigente en promover un clima de pertenencia conjunto con los jóvenes, la familia y la comunidad.

Este informe es un resumen del Proyecto para Escuchar a la Comunidad 2021 de Affinity Mentoring. No incluye todas las metas, objetivos o preguntas de la encuesta. Esto no debe distribuirse ni reproducirse sin el permiso de Affinity Mentoring. Nuestro Plan Estratégico completo aprobado por la junta directiva para 2021-2024 se publicará en julio de 2021.

Proyecto para Escuchar a la Comunidad



Affinity Mentoring es una organización en Grand Rapids y Wyoming que apoya a los jóvenes a conectarse con mentores. Los mentores son más que tutores; ayudan a los estudiantes con la tarea, hablan sobre cosas que son importantes para los estudiantes, escuchan muy bien y son amigos adultos seguros. Queremos ser excelentes en el trabajo que hacemos y hacer el trabajo que es importante para la comunidad. Por eso solicitamos comentarios.

Los resultados de esta encuesta se utilizarán para ayudarnos a escuchar bien las necesidades de la comunidad, y cómo la comunidad quiere que usemos nuestros recursos.

Reseña 2
Carta de la Directora de Affinity Mentoring

Comunidad + Crecimiento 3
Dar oportunidad y prioridad a la comunidad para determinar y apoyar el futuro.

Equidad 4
Asegurar que la equidad sea la base de todos los aspectos del trabajo y la toma de decisiones.

Toma de Decisiones 5
Crear un ciclo regular de comentario público sobre nuestro trabajo y dar poder a la comunidad para hablar sobre hacia dónde dirigimos nuestros recursos.

El Proceso para Repasar Comentarios 6
Estamos comprometidos con la transparencia, el comentario y el seguimiento. Revisamos todos los comentarios; sin embargo, eso no significa necesariamente que hagamos los cambios solicitados de inmediato.

Metodología + Infraestructura 7
Ninguna recopilación de datos es imparcial y se deben tomar medidas activas para reducir y limitar que el líder del proyecto no crea preguntas provocativas y no busque solo los resultados que quiere.

Limitaciones + Futura 8
Este proyecto no es perfecto y tenemos innumerables formas para crecer; seguiremos intentando mejorar a medida que recopilemos comentarios futuros.

Reseña

Al lanzar nuestras declaraciones de misión y visión actualizadas en enero de 2021, nos dimos cuenta de que necesitábamos ser responsables activamente de estas declaraciones abriéndonos a comentarios, críticas e ideas de maneras nuevas y regulares. No podemos cumplir con nuestra misión y visión sin escuchar a los miembros de nuestra comunidad.

Mientras soñamos hasta después de estos días de pandemia, anticipando nuevos desafíos y oportunidades, lanzamos una nueva Proyecto para Escuchar a la Comunidad como un paso para crear un ciclo regular de comentario público sobre nuestro trabajo y dar poder a la comunidad para hablar hacia dónde dirigimos nuestros recursos y cuáles proyectos priorizaremos.

- ▶ En tres semanas recibimos casi 100 respuestas públicas;
- ▶ 22% de los cuales eran de familias con estudiantes que reciben mentoría; y
- ▶ 34% de los cuales eran de mentores actuales o pasados.

Reconocemos y valoramos que la simple recopilación de datos de encuestas públicas no es suficiente y se usa regularmente para dar credibilidad a las organizaciones mientras continúan con sus propias agendas y/o para tomar de los miembros de la comunidad su sabiduría y experiencia adquirida sin reconocimiento ni compensación.

Por lo tanto, nos comprometemos con los siguientes estándares y lo invitamos a decirnos si no nos hacemos responsables de ellos:

- ▶ Tomar todos los comentarios en serio;
- ▶ Revisar todos los comentarios de manera equitativa, prestando la máxima atención a las ideas y opiniones de las personas más directamente afectadas por nuestro trabajo;
- ▶ Ver todos los comentarios y experiencias como válidos y verdaderos, nunca desestimar a alguien porque tenga una experiencia diferente a la de otra persona o incluso a la mayoría;
- ▶ Encontrar oportunidades de manera constante y regular para ajustar y dirigir nuestra programación según lo solicite la comunidad;
- ▶ Emparejar regularmente nuestra propia explicación de nuestro trabajo con la evaluación de nuestro trabajo por parte de la comunidad, incluida la crítica;
- ▶ Trabajar para evitar explotar la sabiduría y el talento de la comunidad sin compensación al ser claros sobre el uso de la investigación, cómo afectará a la comunidad, qué pretendemos hacer con los datos y ofrecer compensación por la experiencia siempre que sea posible;
- ▶ Nunca asumir que somos expertos en la experiencia de vida de otra persona, sino permitir que cada persona sea experta en su propia experiencia.

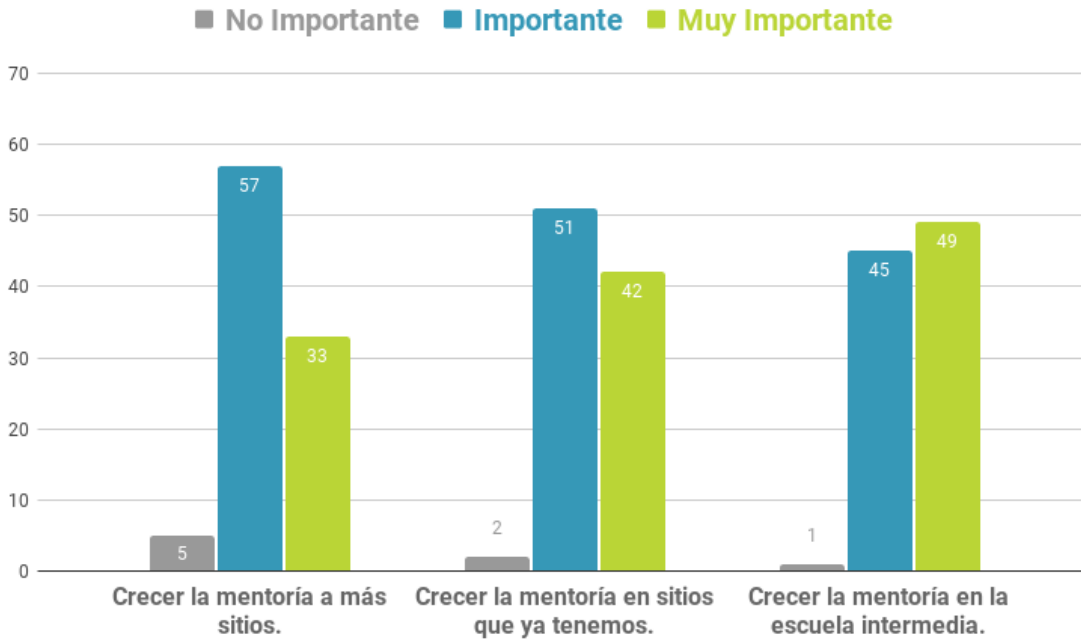
Estamos agradecidos por nuestra comunidad y nos sentimos honrados de poder asociarnos con organizaciones, miembros de la comunidad, escuelas, familias y estudiantes hacia un futuro más equitativo para los jóvenes.

Cassandra Kiger, Directora Ejecutiva
ckiger@affinitymentoring.org | 616.209.8435

Comunidad + Crecimiento

Dar oportunidad y prioridad para que la comunidad determine y apoye el futuro de Affinity Mentoring.*

- ▶ El 98% de los encuestados cree que el trabajo de Affinity es importante para nuestra comunidad.
- ▶ El 79% de los encuestados cree que Affinity está cumpliendo su propósito (ver misión y visión)



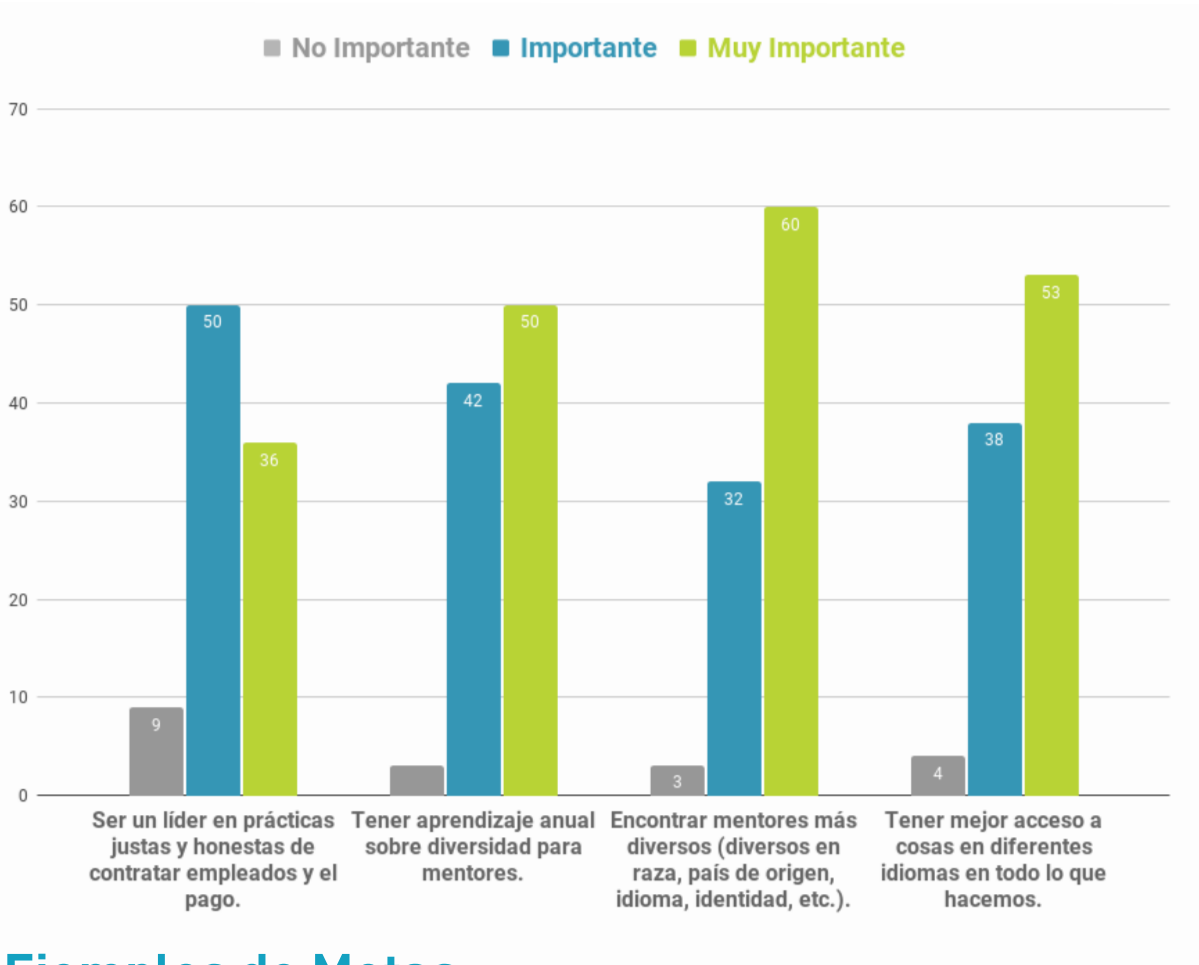
Ejemplos de Metas

- ▶ Garantizar una sostenibilidad financiera variada y consistente para garantizar la coherencia y el seguimiento de toda la programación.
- ▶ Aumentar la capacidad de programación basada en las relaciones escolares y el apoyo de la comunidad (como vecindarios locales, instituciones de educación superior y organizaciones).
- ▶ Poner a prueba el Comité Directivo de Mentoría de la Escuela Intermedia y lanzar una campaña de comunicación para entender las necesidades específicas de los estudiantes de la escuela intermedia y la necesidad socioemocional después de COVID-19.
- ▶ Agregar miembros clave de la comunidad a la junta directiva y los comités (propietarios de negocios de personas BIPOC, mentores y/o ex alumnos de las escuelas, líderes educativos) para representar mejor nuestras áreas de servicio en nuestro crecimiento futuro.

**Indica un pilar en el próximo Plan Estratégico de Affinity para julio de 2021 - junio de 2024. Nuestro Plan Estratégico completo y aprobado por la junta directiva se publicará en julio de 2021.*

Equidad

Asegurar que la equidad sea la base de todos los aspectos del trabajo y la toma de decisiones en Affinity Mentoring.*



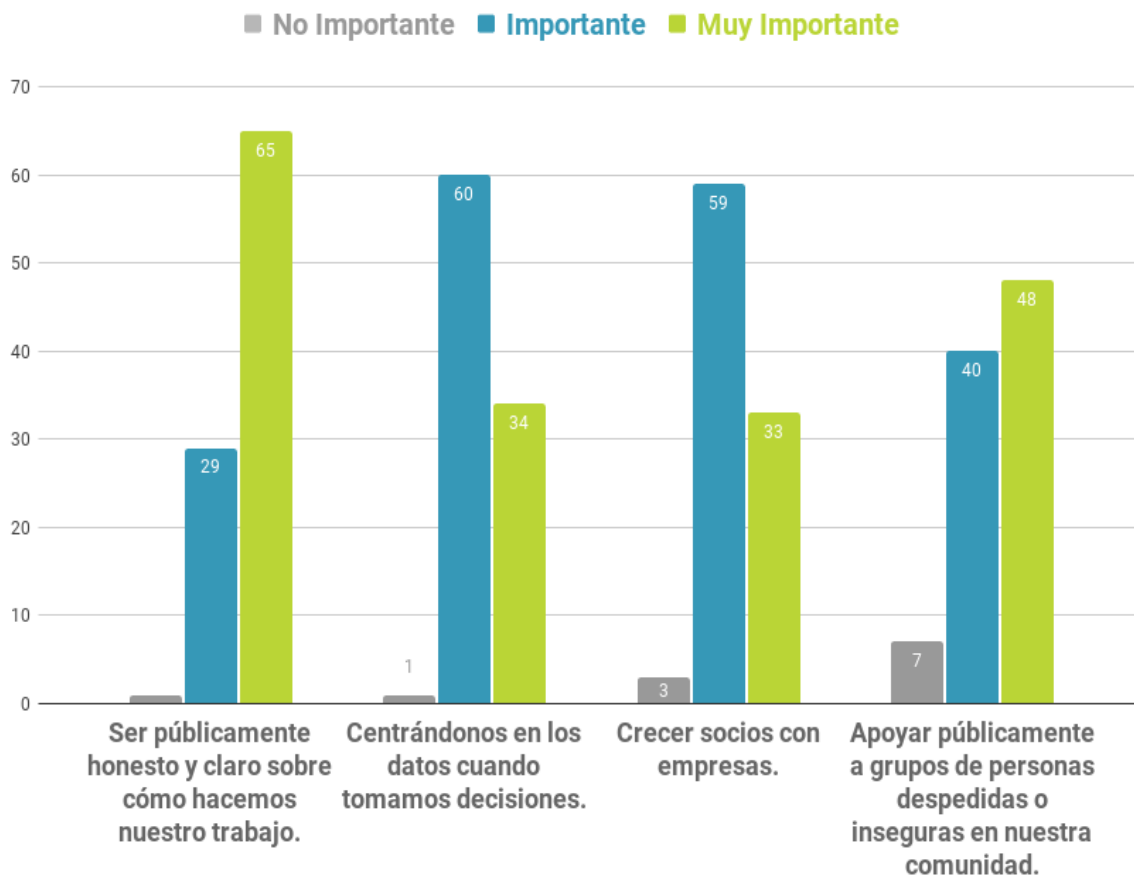
Ejemplos de Metas

- ▶ Mejorar los estándares de equidad y proporcionar salarios que alcanzan para vivir y que reflejen el valor para todos los empleados.
- ▶ Construir un equipo interno desde la junta directiva y los empleados para la diversidad e inclusión.
- ▶ Proporcionar todos los materiales y eventos en inglés y español.
- ▶ Ampliar la práctica/crecimiento acerca de la diversidad e inclusión para los mentores.
- ▶ Revisar la accesibilidad en todos los niveles organizacionales (programación, administrativo, junta directiva, etc.) para tener mayor inclusión.

**Indica un pilar en el próximo Plan Estratégico de Affinity para julio de 2021 - junio de 2024. Nuestro Plan Estratégico completo y aprobado por la junta directiva se publicará en julio de 2021.*

Toma de Decisiones

Crear un ciclo regular de comentario público sobre nuestro trabajo y dar poder a la comunidad para hablar sobre hacia dónde dirigimos nuestros recursos y cuales proyectos priorizaremos.*



Ejemplos de Metas

- ▶ Mejorar los procedimientos/datos /automatización para tener un nuevo sistema de datos para agilizar y reducir los costos administrativos mientras se asegura la calidad de la programación.
- ▶ Fuerte enfoque en mejorar y utilizar datos para la toma de decisiones.
- ▶ Identificar faltas en las asociaciones corporativas con ciertas comunidades (i.e. pequeñas empresas y/o empresas propiedad de personas BIPOC).
- ▶ Desarrollar un plan de apoyo público y acciones de seguimiento para grupos de personas en nuestras áreas de servicio que a menudo son despedidas o inseguras en nuestra comunidad (i.e. comunidades de inmigrantes, LGBTQIA y negros).

**Indica un pilar en el próximo Plan Estratégico de Affinity para julio de 2021 - junio de 2024. Nuestro Plan Estratégico completo y aprobado por la junta directiva se publicará en julio de 2021.*

Limitaciones + Futura

Este proyecto no es perfecto y tenemos innumerables formas para crecer; seguiremos intentando mejorar a medida que recopilamos comentarios futuros.

Todas las respuestas se solicitaron digitalmente, a través de listas de correo electrónico, redes sociales (LinkedIn y Facebook), correos electrónicos a socios de la comunidad e individuos, y contactos directos por correo electrónico y mensajes de texto a las familias.

- ▶ Cuando la pandemia ya no sea un factor de riesgo en la recopilación de datos, también recopilaremos respuestas en persona.

La encuesta solo estaba disponible en inglés y español.

- ▶ Continuaremos buscando recursos para expandir nuestro acceso a idiomas.

Esta fue la primera vez que recopilamos comentarios públicos de esta manera, y la comunidad no lo conocía bien.

- ▶ En el futuro, podremos hacer referencia a esta encuesta, así como elaborar un plan completo de comunicaciones internas y externas.

No pudimos compensar a todos los encuestados, por lo que aumentamos el riesgo de explotación.

- ▶ Consideraremos y estaremos abiertos a otras opciones para evitar retirar el conocimiento y la experiencia de la comunidad sin compensación.

¿Comentarios, preguntas o sugerencias? Contacto:

Cassandra Kiger, Directora Ejecutiva de Affinity Mentoring

- ▶ ckiger@affinitymentoring.org
- ▶ 616.209.8435
- ▶ Se habla español

