

Todos somos necesarios.



Resumen del Plan Estratégico

1 de julio, 2021 - 30 de junio, 2023



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.

Plan Estratégico: 2021-2023



Reseña	2
Carta de la Directora de Affinity Mentoring.	
Cronología del Plan Estratégico	3
La progresión del trabajo del equipo para recopilar datos, comentarios y construir el plan estratégico para tres años.	
Comunidad	4
Dar oportunidad y prioridad a la comunidad para determinar y apoyar el futuro.	
Datos	5
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.	
Equidad	6
Asegurar que la equidad sea la base de todos los aspectos del trabajo y la toma de decisiones.	
Sostenibilidad Financiera	7
Garantizar una sostenibilidad financiera variada y consistente para garantizar la coherencia y el seguimiento de toda la programación.	
Crecimiento	8
Aumentar la capacidad de programación basada en las relaciones escolares y el apoyo de la comunidad.	

Reseña

Habiendo celebrado recientemente el termino de mi primer año como Directora Ejecutiva en Affinity Mentoring, estoy emocionada y honrada de presentarles, junta con nuestra Junta Directiva y el equipo de Affinity, un plan estratégico bien investigado, basado en evidencia, altamente innovadoro y impulsado por la comunidad.

Al asumir este papel durante la pandemia y pasar todo el primer año casi completamente virtual, se necesitó una gran intencionalidad para recordar planificar más que la próxima ronda de nómina o la próxima semana de programación. Sin embargo, seguimos recordándonos que un día esta vida pandémica terminará y las organizaciones y comunidades que no la habían planificado sufrirían.

Inicialmente sentimos una sensación de desconcierto en nuestro espacio organizativo de prosperar en lugar de sobrevivir después de un año tan difícil, pero después de echar un vistazo, no es tan sorprendente después de todo.

- ▶ Nuestro equipo talentoso, a pesar de todo, logró mucho este año gracias a su determinación, pasión por los estudiantes y la fuerza de voluntad para poder continuar brindando apoyo socioemocional a los estudiantes.
- ▶ La creatividad y el crecimiento que ha demostrado la Junta Directiva y la experiencia que comparten con nosotros infunden un sentido de confianza, apoyo y fortaleza.
- ▶ Estamos rodeados y animados por una comunidad sobresaliente que brinda apoyo, comentarios, ideas y ánimo.
- ▶ Y, sobre todo, los estudiantes y las familias con los que tenemos el privilegio de trabajar junto a ellos han superado obstáculos aparentemente insuperables este año.

Mi gratitud y honor por poder ser parte de este proceso, esta organización y esta comunidad de Affinity Mentoring son los únicos sentimientos que se pueden comparar con la emoción y la energía que siento mirando hacia adelante a través de la lente de este plan estratégico y viendo dónde nos dirigimos. Esperamos que a leer esto se sienta tan emocionado por el futuro como nosotros y pueda encontrar un lugar donde sienta que encaja; está invitado a unirse a nosotros en los próximos años.

Le agradecemos su apoyo, invitamos sus ideas, sugerencias y su rendición de cuentas, y esperamos apoyar a los estudiantes, las familias y las emparejas de mentores para que prosperen ahora y en el futuro.

Atentamente,



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

Cronología del Plan Estratégico

2019

FEB 2019: Affinity casi duplica la campaña de donaciones de fin de año con respecto al año anterior.

OCT 2019: Recibe el “Nonprofit Technical Assistance Grant” para contratar a Kennari Consulting para crear planes de desarrollo y desarrollo de capacidades.

ABR 2019: La gala anual se renueva para estar más centrada en la misión e incluir más historias de impacto, estudiantes y mentores. El evento pasa a llamarse Mejores Juntos.

OCT 2019: La Junta Directiva (JD) se somete a una evaluación integral y crea un plan procesable.

2020

MAY 2020: JD contrata a una nueva directora ejecutiva, Cassandra Kiger.

JUL 2020: JD crea Comités de Finanzas, Gobernanza y Ejecutivos.

SEP 2020: El personal y la JD comienzan el proceso de planificación estratégica.

OCT 2020: Crea el nuevo evento de recaudación de fondos Cuentos y Comida, el primer evento bilingüe de recaudación de fondos de Affinity.

JUN 2020: Finalización exitosa del plan estratégico 2016-2019.

AUG 2020: Las donaciones mensuales recurrentes continúan aumentando anualmente y mantienen una alta tasa de retención de donantes.

OCT 2020: GLPS solicita el programa de mentores de la escuela intermedia.

2021

ENE 2021: El personal co-crea la nueva misión y visión de Affinity para reflejar con mayor precisión el trabajo de la organización, con la aprobación de la JD.

FEB 2021: Por tercer año consecutivo, Affinity supera las metas de donaciones de fin de año.

JUN 2021: El personal crea los Comités de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), Eventos y Desarrollo de Donantes.

ENE 2021: Se lanza el Proyecto para Escuchar a la Comunidad (PEC) en inglés y español. Los datos recopilados informan la planificación estratégica.

JUN 2021: El equipo de desarrollo crea un plan de avance integral para respaldar el crecimiento y la expansión de Affinity. JD revisa en detalle el plan estratégico propuesto y los presupuestos que lo acompañan y los aprueba con pleno voto de confianza.

2022

Comunidad

Dar oportunidad y prioridad a la comunidad para determinar y apoyar el futuro.



1. Identificar faltas en las asociaciones corporativas con ciertas comunidades, como:

- ▶ Negro, Indígena y Personas de Color (BIPOC por sus siglas en inglés),
- ▶ Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y asexuales (LGBTQIA), y
- ▶ Pequeñas empresas y/o empresas propiedad de personas BIPOC

2. 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.

- ▶ Planificar, construir e implementar un comité asesor con padres y aprendices
- ▶ Difundir el Proyecto para Escuchar a la Comunidad (en inglés y español)
- ▶ Conectar con alumnos de Affinity Mentoring
- ▶ Aumentar los socios y la red dentro de Wyoming y sus alrededores
- ▶ Desarrollar conexiones con instituciones de educación superior locales

3. Agregar miembros clave de la comunidad a la junta directiva y los comités para representar mejor nuestras áreas de servicio en nuestro crecimiento futuro, como:

- ▶ Propietarios de negocios de personas BIPOC,
- ▶ Mentores y/o alumnos de las escuelas, y
- ▶ Líderes educativos



“Ahora estoy en un buen lugar para retribuir a mi comunidad y, por lo tanto, cuando escuché sobre Affinity Mentoring, supe que a través de esta organización finalmente podría apoyar a alguien a través de la mentoría como antes.”

Juan Mascorro-Guerrero
Mentor en el SWCC



Equidad

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



1. Desarrollar un plan de apoyo público y acciones de seguimiento para grupos de personas en nuestras áreas de servicio que a menudo son desestimadas o inseguras en nuestra comunidad (i.e. comunidades de inmigrantes, LGBTQIA y BIPOC).

- ▶ Diseño, planificación e implementación de capacitación y desarrollo de la Junta
- ▶ Incluir socios comunitarios en el enfoque y la capacitación de equidad
- ▶ Plan de apoyo público para LGBTQIA y acciones de seguimiento

2. Construir un equipo interno desde la Junta Directiva y los empleados para la diversidad e inclusión.

- ▶ Revisar la accesibilidad en todos los niveles organizacionales (programación, administrativo, Junta Directiva, etc.) para tener mayor inclusión
- ▶ Proporcionar todos los materiales y eventos en inglés y español
- ▶ Mejorar los estándares de equidad y proporcionar salarios que alcanzan para vivir y que reflejen el valor para todos los empleados

3. 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

4. Conectando la mentoría con la fuerza laboral diversa y futura.

- ▶ Análisis del director de las necesidades de entrenamiento para mentores sobre temas del DEI e implementación de planes para el entrenamiento



“La ayuda con su lectura y segunda lengua, ya que inglés no es mi primer lengua, no me siento capacitada para ayudarles apropiadamente. Creo que ellos han improvisado demasiado bien con la ayuda de sus mentores.”

Padre de un estudiante en nuestro programa



Sostenibilidad Financiera

Garantizar una sostenibilidad financiera variada y consistente para garantizar la coherencia y el seguimiento de toda la programación.



1. Crear un Comité de Retención de Donantes Importantes/Donantes.

- ▶ Centrarse en la retención de donantes y la administración de donantes
- ▶ Continuar diversificando la base de donantes
- ▶ Ampliar el programa de donaciones mensuales

2. Crear un Comité de Eventos para apoyar y aumentar los ingresos en los eventos anuales de recaudación de fondos.

- ▶ Continuar diversificando la base de donantes
- ▶ Repetir y expandir el evento de recaudación de fondos comunitario Cuentos y Comida

3. Crear y utilizar un Plan de Avance Anual.

- ▶ Incorporar estratégicamente las habilidades, los talentos y la conexión de los miembros de la Junta para el crecimiento y la sostenibilidad
- ▶ Brindar oportunidades para que las empresas más pequeñas se conviertan en socios de la comunidad

4. Explorar las fuentes nuevas de ingresos generadoras.

- ▶ Aplicar para hablar en conferencias y dirigir talleres
- ▶ Iniciar el proceso de trabajo de consulta



“Admiro la forma en que todos ustedes en Affinity no solo han podido seguir con su trabajo, sino también tener éxito como organización sin fines de lucro durante este momento difícil. Es más importante ahora que nunca que las organizaciones sin fines de lucro continúen haciendo el trabajo que ustedes hacen. Con la escuela siendo tan diferente este año para los estudiantes, nunca podremos saber por completo el impacto que tendrá en su futuro, tener un adulto que se preocupe constantemente.”

Donante Anónimo



Crecimiento

Aumentar la capacidad de programación basada en las relaciones escolares y el apoyo de la comunidad.



1. Construir y lanzar la Programación de Mentoría para la Escuela Intermedia Godfrey-Lee.

- ▶ Poner a prueba el Comité Directivo de Mentoría de la Escuela Intermedia
- ▶ 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
- ▶ Lanzar el sitio de mentoría en la Escuela Intermedia de Godfrey-Lee

2. Programación de Mentoría para la Escuela Primaria Godfrey Lee.

- ▶ Incrementar la mentoría desde el sitio de ECC en la Escuela Primaria GLPS



“La educación es la clave para la autosuficiencia y el descubrimiento, y el personal de la Escuela Intermedia Lee cree que cada estudiante merece una educación desafiante, de apoyo y sensitivo a las necesidades individuales de cada estudiante. Apoyar a Affinity Mentoring permite que la Escuela Intermedia Lee proporcione un programa basado en la investigación que creará relaciones y mejorará los resultados para una población estudiantil hispana, de bajos ingresos y el 90% de los estudiantes reciben almuerzos gratis o reducidos.”

Jim Jensen

Director de la Escuela Intermedia Godfrey-Lee



Todos somos necesarios.



818 Butterworth St SW | Grand Rapids, MI 49504
616.209.8435 | info@affinitymentoring.org