



COMMUNITIES OF OPPORTUNITY

Informe de la Evaluación 2015 – 2021



Imagen de la portada de Othellobration © 2018 por Danielle Elliott. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	8
¿QUÉ ES COO?	10
LA TEORÍA DEL CAMBIO DE COO	10
ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN DE COO.....	11
EL ENFOQUE DE COO PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS COMUNIDADES.....	15
¿CÓMO EVALUAMOS A COO?	18
PLAN DE EVALUACIÓN Y PARÁMETROS.....	18
RECURSOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS	21
¿CÓMO ES QUE COO HA PROGRESADO EN TEMAS DE EQUIDAD?.....	23
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	23
¿QUÉ DESAFÍOS EXPERIMENTÓ COO?.....	57
COVID-19	57
DINÁMICAS DE LA COLABORACIÓN COMUNITARIA	58
PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN	58
REQUISITOS DE REPORTE.....	59
REFLEXIONES	60
APORTES.....	60
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	65
LIMITACIONES EN LA EVALUACIÓN.....	69
CONCLUSIÓN	71
RESUMEN.....	71
CONCLUSIÓN	72
AGRADECIMIENTOS.....	73
APÉNDICE A: LISTA DE ACRÓNIMOS*	74
APÉNDICE B: PRINCIPALES INDICADORES DE COO: COLABORADORES COMUNITARIOS	75
APÉNDICE C: MEDIDAS DEL DESEMPEÑO	81
APÉNDICE D: COLABORADORES DEL GRUPO DE ASESORES DE LA EVALUACIÓN	83
REFERENCIAS.....	84

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué es COO?

Descripción general: Comunidades de Oportunidad (COO, por sus siglas en inglés) es una cooperación pública y privada entre el condado de King y la Fundación Seattle que comenzó en el 2014 y se expandió en el 2016 con los fondos de los impuestos para Best Starts for Kids. COO es una estrategia de inversión de Best Starts for Kids, la cual ha fomentado las condiciones en la comunidad para crear oportunidades equitativas entre niños, jóvenes y familias. Este informe resume la evaluación de los hallazgos del 2015 al 2021.

Misión de COO: Crear mayor equidad racial, social, económica y en salud en el condado de King al invertir en soluciones impulsadas por la comunidad y en alianzas.

Estrategias de inversión de COO:

- 1. Colaboraciones comunitarias:** COO invirtió en nueve sitios locales y colaboraciones culturales comunitarias al apoyar los esfuerzos de colaboración durante varios años para mejorar los resultados y las oportunidades para las comunidades que experimentan las mayores inequidades en el condado de King.
- 2. Cambios en los sistemas y políticas:** El Departamento de Salud Pública de Seattle y el Condado de King en alianza con la Fundación de Seattle invirtieron en 107 iniciativas, la mayoría impulsadas por la comunidad y en un lapso de dos años, para transformar sistemas y políticas de forma que la equidad pueda continuar avanzando.
- 3. Comunidad de aprendizaje:** COO invirtió en un enfoque basado en la comunidad para desarrollar capacidades que ayuden a las organizaciones a fortalecer las conexiones comunitarias y así progresar en los proyectos impulsados por la comunidad.

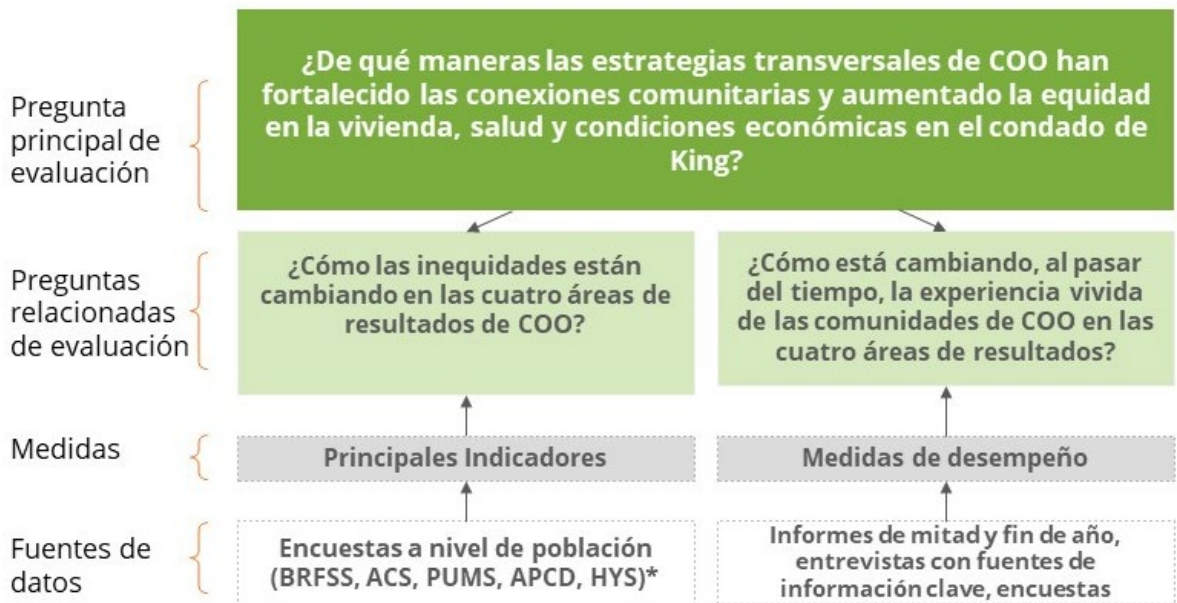
Enfoque de COO para el empoderamiento de las comunidades:

Para crear cambios en las políticas, los sistemas y el entorno (PSE, por sus siglas en inglés), COO apoyó los esfuerzos para construir y expandir el poder existente en las comunidades. Los colaboradores de COO (ej. agencias participando en una o más de las estrategias de inversión de COO) sostuvieron eventos en la comunidad, educaron y movilizó a miembros de la comunidad, desarrollaron líderes con el fin de fortalecer el poder de la comunidad.



¿Cómo evaluamos a COO?

Este informe cubre la evaluación de las actividades del 2015 al 2021.



¿Cómo es que COO ha progresado en los temas de equidad?

El empoderamiento de la comunidad

COO apoyó a sus colaboradores para fortalecer el poder existente en las comunidades. Estos colaboradores se dieron cuenta que la duración, el nivel y la flexibilidad del financiamiento de COO ayuda a generar este poder. Específicamente, el financiamiento por varios años por parte de COO permitió que los colaboradores contrataran personal y fue lo suficientemente flexible para cubrir los costos administrativos y las actividades para empoderar a la comunidad. COO, principalmente a través de las Comunidades de Aprendizaje, proveyó oportunidades para que los colaboradores pudieran expandir sus capacidades y crear conexiones en la comunidad y empoderarlas. Desde 2018, los colaboradores de COO han desarrollado 451 nuevas colaboraciones, 1,119 nuevas conexiones y 2,095 nuevos líderes.

El desarrollo de la comunidad y la propiedad de la tierra

Los colaboradores de COO incrementaron el involucramiento de la comunidad en el desarrollo y administración de espacios en los vecindarios que experimentan niveles altos de gentrificación y desplazamiento. Los miembros de la comunidad en Central District, Rainier Valley y White Center participaron en el diseño de propiedades que quedaron en sus manos. Los colaboradores de COO, a través de las estrategias de inversión, fortalecieron la capacidad y el liderazgo de la comunidad para el desarrollo y la administración equitativa de la tierra. La Comunidad de Aprendizaje proporcionó varios recursos y oportunidades, incluyendo dos grupos de Círculos de Aprendizaje (Learning Circle cohorts)¹ y un proyecto piloto de zonas comerciales viables financieramente (The Commercial Affordability pilot)².

Vivienda

Los colaboradores de COO mejoraron las oportunidades de vivienda para los residentes del condado de King al incrementar el acceso a la vivienda de bajo costo y minimizando el desplazamiento de sus habitantes, negocios, comercios y comunidades culturales. Los colaboradores de COO generaron cambios PSE que incrementaron la protección a los inquilinos a nivel estatal y local, financiamiento y desarrollo de viviendas de bajo costo y acceso a recursos de vivienda culturalmente apropiados.

Salud

¹ Los círculos de aprendizaje se reunieron con los líderes de la comunidad varios meses para construir capacidades y relaciones que sirvieran para afrontar asuntos tales como el desarrollo impulsado por la propia comunidad.

² El Proyecto piloto de zonas comerciales viables financieramente apoyó 4 proyectos comerciales y ayudó a desarrollar herramientas para que pequeñas empresas y organizaciones incrementaran el desarrollo y propiedad comunitarios:

Los colaboradores de COO mejoraron las oportunidades de salud en el condado de King usando diversas estrategias, que incluyeron incrementar el acceso a alimentos saludables y culturalmente apropiados en las escuelas y las comunidades. Los colaboradores también mejoraron el acceso a la atención médica culturalmente adecuada. Finalmente, los colaboradores mejoraron la salud de la comunidad y la seguridad al realizar cambios PSE relacionados con acciones contra el cambio climático y la reforma de las fuerzas policíacas.

Oportunidades económicas

Los colaboradores de COO han mejorado las oportunidades económicas al apoyar a pequeños emprendedores, negocios, comercios pues se incrementaron las protecciones para los trabajadores y deudores, expandiendo apoyos a familias de bajos ingresos y proporcionando oportunidades de desarrollo para la fuerza laboral, especialmente para inmigrantes, refugiados y personas jóvenes de color.

Aprovechamiento de los fondos

Los colaboradores de COO aprovecharon los recursos y sus conexiones para expandir el alcance y sustentabilidad de su trabajo. Recibieron decenas de millones de fondos adicionales para construir y sostener el impulso hacia los cambios PSE. Estos apoyos incluyeron soporte financiero para desarrollar y expandir el desarrollo comunitario, las oportunidades de tenencia de la tierra, proporcionar apoyos por la pandemia de COVID e incrementar el acceso a tecnologías digitales, entre otros.

¿Qué desafíos experimentó COO?

La pandemia de COVID-19, la cual se presentó casi a la mitad del ciclo financiero, representó el mayor desafío para COO. Requirió que todos los colaboradores hicieran cambios al plan de trabajo y a su enfoque. Algunas asociaciones comunitarias también batallaron y sufrieron conflictos cuando todavía no se había establecida la confianza entre las agencias líderes y los demás colaboradores. COO sufrió desafíos para asegurar que los procesos administrativos, como los contratos, se alinearan a los principios de equidad raciales y económicos. Además, algunos colaboradores de COO reportaron que los extensos y detallados requisitos para elaborar los informes de evaluación les resultó complejo y complicados.

Aportes y oportunidades

Conclusión 1: Invertir en el trabajo impulsado por la comunidad que involucre varias estrategias y comunidades que respalden los beneficios medibles en la equidad.

Conclusión 2: La inversión a largo plazo para fortalecer el empoderamiento de las comunidades es una forma convincente de apoyar los cambios PSE.

Conclusión 3: La Comunidad de Aprendizaje que es la estrategia de inversión de COO que apoya a las organizaciones a construir capacidades y conexiones, es un modelo efectivo de cómo las agencias de financiamiento pueden apoyar a sus colaboradores más allá de solo proveer recursos financieros.

Conclusión 4: COO ayuda al progreso en temas de equidad al contribuir con cambios al panorama de financiamiento regional.

Oportunidad 1: COO puede promover la equidad al apoyar el desarrollo y mantenimiento continuo de colaboraciones comunitarias equitativas y productivas.

Oportunidad 2: El liderazgo de COO, que incluye al Grupo de Gobernanza y al personal en posiciones de liderazgo en el Departamento de Salud Pública de Seattle y el Condado de King y la Fundación Seattle, puede expandir su alcance y el impacto de COO invitando a más patrocinadores y otros interesados a apoyar el trabajo de COO.

Oportunidad 3: El liderazgo de COO puede promover temas de equidad al examinar sus propios sistemas y prácticas para adecuarse cada vez más con los principios equitativos económicos y raciales.

Oportunidad 4: COO puede promover los temas de equidad al invertir en las capacidades de los miembros de COO y construir su poder narrativo.

Oportunidad 5: COO puede promover la equidad al expandir el ámbito y alcance de la Comunidad de Aprendizaje y apoyar que estas se repliquen en iniciativas de equidad similares.

Conclusión

La evaluación de las actividades del 2015 - 2021 mostró el éxito de apoyar avances impulsados por la comunidad en temas de equidad racial, social y económica. La información ilustra las formas en cómo las colaboraciones mejoraron las oportunidades para muchos de los habitantes del condado de King y sus experiencias de vida. La información también muestra cómo COO puede continuar el crecimiento y de estos éxitos y desarrollarlos para expandir su alcance e impactar a las comunidades del condado de King de ahora en adelante.



Del evento Diversidad en la Tecnología © 2018. Todos los derechos reservados.

INTRODUCCIÓN

Comunidades de Oportunidad (COO) comenzó en el 2014 como una asociación pública y privada entre el condado de King y la Fundación Seattle. Usando la información del Departamento de Salud Pública de Seattle y del Condado de King (PHSKC), esta alianza estuvo encaminada a abordar las inequidades raciales y económicas en las regiones del condado más afectadas. La información mostró resultados niveles de salud más bajos en las áreas con menores ingresos económico del condado y con mayores concentraciones de personas de color e inmigrantes y refugiados. En el 2016, COO se transformó en una alianza pública privada comunitaria singular, con fondos provenientes del impuesto de Best Starts for Kids. Siendo una iniciativa aprobada por los electores del condado de King, Best Starts for Kids, apoya a todos los niños del condado de King a que conozcan su potencial para tener una vida saludable, estar seguros, desarrollarse y alcanzar su felicidad. COO es una estrategia de inversión de Best Starts for Kids, que promueve condiciones comunitarias que permitan crear oportunidades en niños, jóvenes y sus familias. La misión de COO es crear mayor equidad racial, social, económica en el condado de King a través de la inversión en soluciones impulsadas por la comunidad y sus alianzas.

El contexto cultural general ha cambiado dramáticamente desde que COO comenzó en el 2014. Dos elecciones presidenciales polémicas, una pandemia global que amplificó el sentimiento antiasiático, protestas nacionales en contra del racismo y la violencia contra

la raza negra, el movimiento #MeToo, el empeoramiento de los efectos del cambio climático y las inequidades económicas persistentes, y como estos, muchos otros eventos que han alterado drásticamente el panorama en donde COO trabaja. Por ejemplo, las protestas nacionales y locales por justicia racial, atrajeron la atención hacia cómo las inequidades raciales persistentes afectan la salud y el bienestar de las personas de color, y en particular de las personas negras y morenas. Las protestas despertaron un enfoque renovado en la necesidad de un cambio estructural liderado por las comunidades más impactadas. En el condado de King, las protestas y el llamado a invertir en las comunidades generaron cambios como el desarrollo del programa de planeación participativa del presupuesto participativo en la Oficina de Derechos Civiles de Seattle y la declaración [del racismo como una crisis de salud pública](#) por parte del condado de King y el PHSKC. Conforme COO continúa apoyando a los colaboradores de la comunidad para movilizar y trabajar hacia los cambios de las políticas, sistemas y el entorno (PSE, por sus siglas en inglés), lo hace dentro de un contexto cultural que presenta un nivel diferente de conciencia y compromiso hacia este esfuerzo.

Este informe resume los hallazgos de la evaluación cualitativa y cuantitativa del 2015 al 2021 como respuesta a la siguiente pregunta general de evaluación:

**Pregunta de
Evaluación**

¿De qué maneras las estrategias transversales de COO han fortalecido las conexiones comunitarias y aumentado la equidad en la vivienda, salud y condiciones económicas en el condado de King?

El informe concluye con las reflexiones sobre las fortalezas y oportunidades de crecimiento de COO en el próximo ciclo de implementación después de la renovación de la recaudación del impuesto Best Starts for Kids en el 2021.



Del evento Resiliencia de las Personas Indígenas, Historias de COVID-19 © 2022 por Whitney Johnson.

¿QUÉ ES COO?

La teoría del cambio de COO

COO apoya a sus colaboradores a crear cambios en las **políticas, sistemas y el entorno (PSE)** que causen un progreso en la equidad

COO tiene como objetivo incrementar la equidad racial, de salud, social y económica al implementar tres estrategias de inversión: colaboraciones comunitarias, cambios en los sistemas y las políticas y una comunidad de aprendizaje. A través de estas inversiones, COO se esfuerza por aumentar la capacidad de sus colaboradores³ y comunidades para crear cambios en las políticas, los sistemas y el entorno (PSE). Los cambios en las políticas incluyen cambios a las leyes, ordenanzas, regulaciones y reglas. Los cambios en los sistemas incluyen cambios a las instituciones, organizaciones o comunidades. Los cambios al entorno incluyen cambios económicos, sociales o físicos en un vecindario o una región. Los cambios PSE pueden contribuir a una mayor equidad en las cuatro áreas de resultado de COO: conexiones en la comunidad, vivienda, salud, y oportunidades económicas. La figura 1 ilustra las conexiones entre estas partes en la Teoría del Cambio de COO.

³ En este reporte, se refiere a “colaboraciones de COO” a las agencias o colaboraciones que participan en cuando menos una de las tres estrategias de inversión de COO.



Figura 1. La teoría del cambio de COO

Estrategias de inversión de COO

COO apoyó a un grupo diverso de nuevos y existentes colaboradores y proyectos. COO proporcionó financiamiento y otros recursos para que los colaboradores pudieran construir nuevas conexiones y aprovechar el trabajo que COO realizó para asegurar fondos adicionales, ampliando el alcance y la sostenibilidad de su trabajo. Sin la intención de ser el único medio para obtener financiamiento para los proyectos, COO quiso contribuir a la confluencia de recursos y esfuerzos regionales para lograr que la equidad racial, social y económica progresara.

Colaboraciones comunitarias

La inversión en las colaboraciones comunitarias se enfoca en fortalecer aquellos esfuerzos, soluciones y colaboraciones impulsadas por la comunidad que logran progreso en la equidad de las comunidades geográficas y culturales más impactadas por la inequidad estructural. COO comenzó con el entendido de que los cambios PSE sostenibles y transformacionales suceden con el esfuerzo y liderazgo de muchas personas y organizaciones trabajando juntas. Después de revisar los indicadores de salud poblacional y bienestar a lo largo de los diferentes vecindarios del condado de King- que

incluyeron expectativa de vida, experiencias adversas en la niñez y obesidad-COO reconoció la fuerte conexión entre las inequidades raciales y el lugar. Para abordar estas iniquidades, COO comenzó la inversión en colaboraciones con la comunidad. Las colaboraciones comunitarias incluyen diversas organizaciones y líderes enfocados en estas comunidades geográficas y culturales y que trabajan en colaboración para progresar la equidad.

En el 2015, COO invirtió en tres colaboraciones comunitarias basadas en el lugar

1. Rainier Valley
2. SeaTac/Tukwila
3. White Center

En el 2018, COO expandió sus inversiones a seis nuevas colaboraciones comunitarias basadas en el lugar y en lo cultural:

1. Umoja: Replantando raíces, reconstruyendo comunidad –enfocado en la comunidad afroamericana y negra en el vecindario Central District de Seattle
2. Comunidad Latina de Vashon – enfocados en las comunidades latinas en la isla de Vashon, el sur del condado de King y el sur de las áreas no incorporadas del condado de King
3. Desarrollo Colaborativo de la Comunidad de Kent
4. Seattle Urban Native Nonprofits (SUNN)
5. Valle de Snoqualmie– Una Comunidad de Apoyo para Todos (SCFA, por sus siglas en inglés)
6. Coalición para el Empoderamiento Económico para las Población Transgénero (TEEC, por sus siglas en inglés)

Cambios en los Sistemas y las Políticas

Con fondos de la Fundación Seattle, COO comenzó sus inversiones en la estrategia para cambiar los sistemas y las políticas (SPC, por sus siglas en inglés) en el 2014. Estas inversiones, en su mayoría de dos años, respaldan los esfuerzos impulsados y comprometidos para transformar los sistemas y las políticas para progresar en temas de equidad. Al contar con fondos adicionales para esta estrategia provenientes de una fundación privada, los colaboradores de los SPC, a diferencia de aquellos para la estrategia de colaboración comunitaria financiada por el condado de King, se cuenta con más flexibilidad para involucrarse en actividades relacionadas con la defensoría de ciertas políticas. Como tal, la estrategia de COO intenta:

1. Incrementar que tan rápida es la habilidad de las comunidades para informar, mejorar y guiar la implementación de políticas y sistemas;
2. Apoyar los esfuerzos de la comunidad con el fin de informar, mejorar o guiar la implementación de sistemas y políticas específicos que mejoren las conexiones con la comunidad, las oportunidades económicas, de salud o vivienda; y
3. Incrementar conexiones, relaciones y colaboraciones entre los colaboradores del SPC involucrados en el trabajo de cambio de PSE.

Desde el 2014, la estrategia del SPC a través de seis procesos competitivos de RFP (proceso para requerir propuestas) ha proporcionado 107 apoyos económicos. En 2020, COO, y en particular el Grupo de Gobernanza liderado por la comunidad, reconoció el precio que la doble pandemia de COVID-19 y el racismo estaban teniendo en las comunidades de color y en las organizaciones y coaliciones trabajando con temas de equidad racial, económica y de salud. En respuesta, el condado de King y la Fundación Seattle crearon dos programas de apoyos económicos temporales dentro de la estrategia del SPC. El primero fue el apoyo económico de Resiliencia y Respuesta contra COVID-19. Estos fondos apoyaron la respuesta inmediata para la recuperación a largo plazo del COVID 19 de 16 organizaciones de la comunidad y coaliciones desde el punto de vista de equidad racial. Reconociendo el impacto específico del racismo en las personas negras y en la limitada e histórica inversión filantrópica para las organizaciones y comunidades lideradas por personas negras el segundo apoyo económico apoyó los esfuerzos de cambio en las políticas de equidad al igual que aquellos impulsadas por la comunidad de siete organizaciones lideradas por personas negras.

Comunidad de Aprendizaje

La Comunidad de Aprendizaje utiliza un enfoque basado en la comunidad para la construcción de capacidades que apoyen aquellas organizaciones que se encargan de fortalecer conexiones comunitarias y desarrollar proyectos dirigidos por las comunidades. Lanzada en 2019, la Comunidad de Aprendizaje ofrece recursos y oportunidades gratuitos a todas las agencias enfocadas en la comunidad del condado de King que trabajan hacia una justicia social y racial. Estas ofertas representan una oportunidad para todas las organizaciones en el condado de beneficiarse del trabajo de COO y confrontar las raíces de la inequidad. Vea el Cuadro 1 que contiene una lista de las actividades y ofertas de la Comunidad de Aprendizaje.

El enfoque de las Comunidades de Aprendizaje para construir capacidades difiere de un enfoque tradicional de varias formas. Primero, la Comunidad de Aprendizaje provee oportunidades de aprendizaje compartidas dirigidas a incrementar no solo habilidades y conocimiento, sino también mejorar las relaciones y oportunidades de colaboración para organizaciones enfocadas en la comunidad. Como se describe en el Cuadro 1, estos

incluyen ofertas como grupos de aprendizaje para iguales y capacitaciones de múltiples grupos. El enfoque y la escala de las ofertas de la Comunidad de Aprendizaje también se desvían de los enfoques de asistencia técnica más tradicionales. Por ejemplo, la Comunidad de Aprendizaje, como COO en general, prioriza un enfoque de la equidad racial y el desarrollo comunitario. Una de sus ofertas fue un grupo de aprendizaje de iguales sobre el desarrollo impulsado por la comunidad y el cuidado de la tierra. Este grupo contó con 12 representantes de organizaciones dirigidas por personas de bajos recursos y también de personas negras, indígenas y de Color (BIPOC, por sus siglas en inglés) que se reunieron mensualmente durante nueve meses para desarrollar sus habilidades y proyectos relacionados con el desarrollo impulsado por la comunidad. Después de este ciclo de aprendizaje con el grupo piloto inicial, las Comunidades de Aprendizaje implementaron un segundo ciclo que aprovechó el trabajo inicial.

El enfoque comunitario de las Comunidades de Aprendizaje también incluye su nivel de respuesta para las comunidades; ofrece nuevos recursos y oportunidades basadas en peticiones directas y retroalimentación de los participantes. Finalmente, los capacitadores, consultores y facilitadores que proveen muchas de estas ofertas son representantes y están integrados cultural y geográficamente en las comunidades que COO tiene como prioridad. Muchas de las actividades de las Comunidades de Aprendizaje de COO amplifican y enaltecen a los líderes y a las estrategias de los colaboradores que COO financia.

Cuadro 1. Actividades de las Comunidades de Aprendizaje

Actividades de las Comunidades de Aprendizaje	Descripción	Ejemplo
Capacitaciones de múltiples grupos	Entrenamientos en persona y en línea para múltiples grupos.	Talleres de modelos lógicos, colaboraciones efectivas y facilitación equitativa.
Grupos de aprendizaje de iguales	Círculos de aprendizaje para líderes de la comunidad impartidos durante varios meses para abordar un problema, en donde los miembros comparten y profundizan sus conocimientos, habilidades, relaciones y capacidades.	Equipo de administración de bienes raíces comunitarios Puget Sound Sage (CREST), un grupo de 9 meses que trató temas sobre desarrollo impulsado por la comunidad y protección de la tierra

Entrenamientos individualizados	Sesiones de entrenamiento individualizado para trabajar en escenarios, desafíos y oportunidades específicos.	Capacitaciones de desarrollo equitativo, liderazgo, organizacional y finanzas
Asistencia Técnica	Cuando sea necesaria, usualmente una sola reunión para el personal del PHSKC y algunos asesores para apoyar a los colaboradores de COO con preguntas y problemas emergentes	Consultas <i>ad hoc</i> con el personal de Communities Count para discutir preguntas relacionadas con la evaluación
Pequeños Apoyos económicos para construir capacidades	Pequeños apoyos económicos de una sola ocasión otorgados a los colaboradores de COO para apoyar sus participación o el pago de un evento, oportunidad o recurso único para el desarrollo de capacidades	Pequeños apoyos económicos para colaboradores: \$20,000 otorgados a los colaboradores d COO para apoyar infraestructura y relaciones de colaboración

El Enfoque de COO para el Empoderamiento de las Comunidades

La misión de COO es apoyar soluciones y asociaciones impulsadas por la comunidad para aumentar la equidad racial, social, de salud y económica en el condado de King. En este contexto, “impulsado por la comunidad” se refiere a “un enfoque hacia la transformación social y para el desarrollo que enfatiza la percepción, el liderazgo y la propiedad de las personas que viven y experimentan problemas a nivel comunitario, y su trabajo para crear un cambio duradero en los sistemas y las causas fundamentales que subyacen a los problemas críticos que buscan abordar”. Para lograr esta misión, COO apoya los esfuerzos para desarrollar el poder de la comunidad, generalmente invirtiendo en el poder existente en las comunidades y apoyando su

El Poder de la Comunidad

es la habilidad de que las comunidades más impactadas por la inequidad trabajen en conjunto para establecer agendas, cambiar el discurso público, incrementen las oportunidades de la comunidad para ser sus propios dueños y trabajar hacia un cambio significativo.

crecimiento. Esto se demuestra con el diseño impulsado por la comunidad de COO, la gobernanza de COO por parte de los miembros de la comunidad y sus inversiones continuas para construir y fortalecer el poder existente en las comunidades.

Influencia en la comunidad de COO

- **Grupo de Gobernanza:** en el 2014, el Departamento de Salud Pública de Seattle y el Condado de King y la Fundación Seattle se comprometieron a tener una comunidad diseñada en conjunto al asociarse con un pequeño grupo de líderes comunitarios para dar forma a todo, desde los resultados esperados y las áreas de resultados hasta su proceso de concesión de apoyos económicos y prioridades de financiamiento. Muchos de estos líderes se convirtieron en miembros del Grupo Original de Gobernanza de COO. Este grupo continúa proveyendo liderazgo estratégico, dirección y supervisión de COO y la mayoría de los miembros continúan siendo representantes de la comunidad.
- **Grupo de Evaluación de Asesores:** provee continua retroalimentación al plan de evaluación de COO, sus métodos y sus hallazgos. El grupo está compuesto de representantes de organizaciones de la comunidad de COO y algunos colaboradores.
- **Personal de COO:** la mayoría del personal de COO en PHSKC y la Fundación Seattle reflejan y son parte de las comunidades representadas en COO. Esto proporciona información y fortalece el enfoque de relacionarse al trabajar con los colaboradores de COO y prioriza fomentar la confianza y transparencia.

Inversiones para el empoderamiento de la comunidad

El proceso del diseño colaborativo de COO destacó la importancia de que la comunidad lidere este trabajo. Con el tiempo se hizo más claro que esto significaba invertir en formas de construir y apoyar el poder existente en las comunidades. El poder comunitario es la capacidad de las comunidades más afectadas por las desigualdades para trabajar juntas para establecer agendas, cambiar el discurso público, aumentar las oportunidades de propiedad comunitaria y promover cambios significativos. En su nivel más básico, el poder comunitario es la capacidad de las comunidades para decidir qué sucede con sus propias comunidades.

Construir el empoderamiento de la comunidad representa una forma de abordar las desigualdades raciales, sociales y de salud porque puede atacar sus causas fundamentales. Reconociendo que las desigualdades vinculadas al racismo estructural son el resultado de desequilibrios de poder social, los esfuerzos para expandir el poder comunitario existente intentan cambiar esas dinámicas de poder y transformar los sistemas desiguales que crean. En lugar de trabajar para crear cambios superficiales para las condiciones inmediatas, los enfoques de construcción de poder comunitario buscan

fortalecer el poder existente en las comunidades a las que histórica y sistemáticamente se les ha arrebatado su poder, al aumentar su capacidad para cambiar ampliamente la dinámica del poder de manera que aumente la equidad.

Para fortalecer su poder actual, las comunidades se involucran en actividades tales como aumentar y fortalecer las conexiones comunitarias, la organización comunitaria y el desarrollo de líderes comunitarios. COO apoyó los esfuerzos del empoderamiento de la comunidad en las tres estrategias de inversión. Apoyó a colaboradores y agencias para, entre otras cosas, dedicar tiempo a movilizar y educar a los miembros de la comunidad, contratar organizadores comunitarios, realizar eventos para aumentar las conexiones con la comunidad y fortalecer las relaciones con los responsables de la formulación de políticas y la toma de decisiones. Al invertir en el fortalecimiento de la comunidad, COO buscaba apoyar cambios en las políticas, sistemas y el entorno que fueran sostenibles, significativos e impulsados por la comunidad, que promuevan la equidad.



Figura 2. Resumen de las estrategias de COO y las áreas de resultados.



De la Cumbre COO EDI © 2019 por Sharon Chang. Todos los derechos reservados

¿CÓMO EVALUAMOS A COO?

Plan de evaluación y parámetros

La evaluación de COO abordó la siguiente pregunta:





¿De qué maneras las estrategias transversales de COO han fortalecido las conexiones comunitarias y aumentado la equidad en la vivienda, salud y condiciones económicas en el condado de King?

Para responder esta pregunta, COO enfocó la evaluación en dos principales preguntas relacionadas:

1. ¿Cómo las inequidades están cambiando en las cuatro áreas de resultados de COO?
2. ¿Cómo está cambiando, al pasar del tiempo, la “oportunidad” o la experiencia vivida de las comunidades de COO en las cuatro áreas de resultados?

Para responder la primera pregunta, COO identificó los siguientes indicadores principales a nivel de población para cada una de las cuatro áreas de resultados:

Cuadro 2. Indicadores principales para cada área de resultados

Área de resultado	Indicador principales
 Conexión con la Comunidad	Porcentaje de adolescentes que tienen a un adulto a quien pueden pedirle ayuda
 Vivienda	Hogares pagando menos del 30 % o 50 % del ingreso para costos de vivienda; Porcentaje de habitantes quienes se mudaron fuera de un área geográfica específica durante el año
 Salud	Estatus de salud reportada por el individuo entre los adultos Porcentaje de jóvenes quienes comen frutas o verduras cuatro o más veces al día (salud)
 Oportunidad económica	Porcentaje de viviendas con ingresos por debajo del 200 % del nivel federal de pobreza (FPL, por sus siglas en inglés); Porcentaje de adultos con empleo Porcentaje de jóvenes con empleo o estudiando

Estos indicadores se utilizan para monitorear cambios y tendencias en las disparidades de las comunidades de COO y del condado de King. Esta información provee un contexto útil para las actividades de y las comunidades. Los métodos y los hallazgos de la información de los indicadores principales pueden ser encontrados en el **Apéndice B**.

Para responder la segunda pregunta, COO desarrolló medidas de rendimiento de cuatro componentes diferentes para lograr el empoderamiento de la comunidad:

1. Relaciones y desarrollo de conexiones
2. Desarrollo de liderazgo y construcción de capacidades organizacionales y comunitarias
3. Cambios PSE
4. Esfuerzos sustentables y financiamiento

COO usa el enfoque de responsabilidad basada en resultados (RBA, por sus siglas en

inglés) con sus medidas de rendimiento. RBA utiliza datos para mejorar el desempeño de los programas al evaluar el impacto, la calidad y la eficiencia de los servicios. Aplicando el enfoque RBA al concepto del empoderamiento y el apoyo a la comunidad, COO evaluó, ¿cuánto han hecho los colaboradores? (por ejemplo, ¿cuántos eventos de capacitación se llevaron a cabo? ¿cuántas personas participaron?); ¿qué tan bien lo han hecho? (p. ej., ¿cuántas personas completaron las capacitaciones? ¿qué tipo de capacidades desarrollaron?); y si los participantes de la comunidad, cómo resultado, están mejor (por ejemplo, la cantidad de personas en roles de liderazgo o contratadas para un puesto de trabajo). Consulte el Cuadro 3. para ver la lista de medidas cuantitativas de rendimiento de RBA. El Apéndice C proporciona la información de la medida del desempeño cuantitativo del 2018 – 2021.

Cuadro 3. Medidas de desempeño cuantitativo para el empoderamiento de la comunidad

Estrategia de empoderamiento	Pregunta	Medida del desempeño
Relaciones/ Construcción de conexiones	¿COO ha desarrollado y fortalecido nuevas relaciones, conexiones y alianzas?	Nuevas relaciones desarrolladas Nuevas relaciones formadas para lograr más objetivos de COO
Capacidades organizacionales y de liderazgo en la comunidad para promover la equidad en las áreas de resultados de COO	¿COO ha construido capacidades organizacionales y de liderazgo en la comunidad para promover la equidad en las áreas de resultados de COO?	Cantidad/tipos de capacidad y eventos de participación de la comunidad Cantidad/tipos de líderes desarrollados Cantidad/tipos de personas y organizaciones con capacidades para construir Cantidad de personas en puestos de liderazgo y con empleo
Cambios PSE	¿Cómo es que los cambios PSE de COO han influenciado para mejorar las vidas de las comunidades de COO?	Cantidad de colaboradores involucrados en los esfuerzos Cantidad de eventos PSE y la participación Cantidad/tipos de cambios PSE

Recursos de información y análisis

Este informe resume los datos cualitativos y cuantitativos de las siguientes fuentes:

1. **Informes de mitad y fin de año:** desde los colaboradores hasta las agencias en la estrategia de asociaciones comunitarias y el cambio en los sistemas y políticas (SPC) y el grupo de círculo de aprendizaje del Equipo de Administración de Bienes Raíces de la Comunidad (CREST)
2. **Entrevistas con importantes** conducidas en 2020 y 2022 con miembros de las asociaciones comunitarias y las estrategias SPC, líderes de COO (ej. el Grupo de Gobernanza y personal en posiciones de liderazgo en el PHSKC y la Fundación Seattle).
3. **Evaluaciones previas** de las actividades y estrategias de COO.
4. **Información suplementaria** recolectada por los gerentes de cada programa COO a través de juntas informativas, visitas a los sitios y comunicaciones con individuos, agencias y colaboradores participando en COO.

Las estadísticas descriptivas fueron conducidas con los indicadores principales cuantitativos y los datos de la medida del desempeño usando Excel y R. El análisis cualitativo fue realizado con narrativas del informe, entrevistas y transcripciones de los grupos de opinión y algunas notas. Los datos cualitativos fueron codificados usando el programa de software Dedoose, y los códigos fueron usados para desarrollar los temas que contestaran la pregunta relacionada: ¿Cómo está cambiando, al pasar del tiempo, la “oportunidad” o la experiencia vivida de las comunidades de COO en las cuatro áreas de resultados? En múltiples momentos, los hallazgos de la evaluación fueron presentados a los miembros del grupo de asesores de la evaluación para validar su exactitud y ayudar a interpretar el significado.

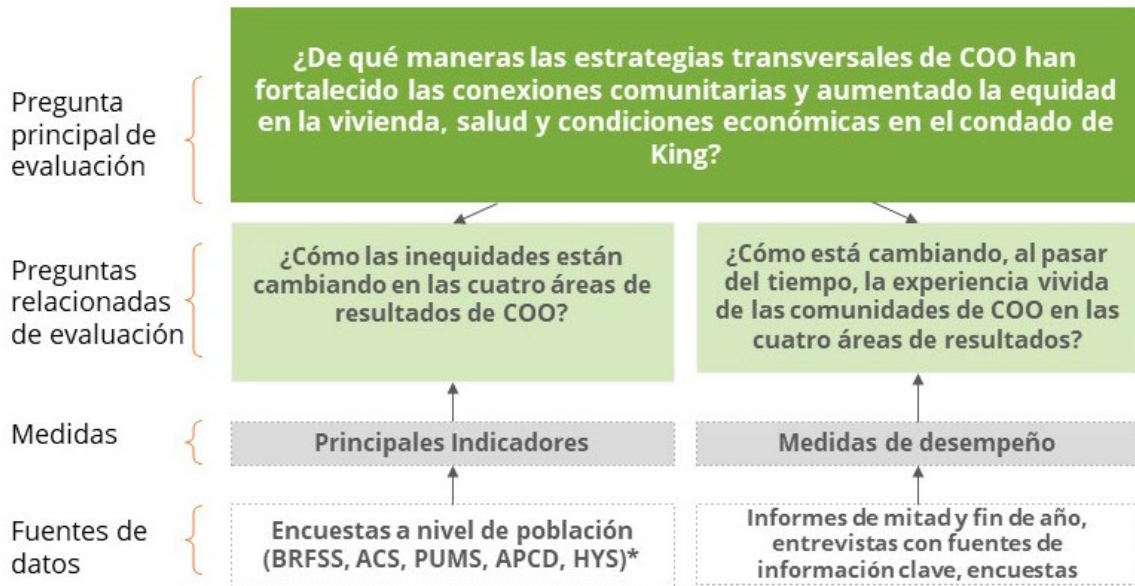


Figura 3. Conexiones entre las preguntas de la evaluación, las medidas y las fuentes de información.

*Vea el Apéndice B para la descripción de las encuestas a nivel poblacional.



Colaboración entre Replanting Roots, Rebuilding Community y Black Mental Health Fair. © 2018. Todos los derechos reservados

¿CÓMO ES QUE COO HA PROGRESADO EN TEMAS DE EQUIDAD? RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

COO progresó en temas de equidad y apoyó cambios en las políticas, los sistemas y el entorno (PSE) en las cuatro áreas de resultados del COO de conexiones comunitarias, vivienda, salud y oportunidades económicas. La mayor parte del trabajo que apoyó el COO es interseccional y afecta simultáneamente múltiples áreas de resultados. En particular, el trabajo relacionado con el desarrollo comunitario y la capacidad de los colaboradores de COO para aprovechar los fondos de COO para asegurar financiamiento adicional ilustran los éxitos que trascienden las áreas de resultados individuales. Además, la construcción de conexiones comunitarias sirvió tanto como un resultado como una estrategia para lograr ganancias en las otras áreas de resultados.

El empoderamiento de la comunidad desempeñó un papel importante para ayudar a los colaboradores y agencias de COO a obtener ganancias en las áreas de resultados. Muchos colaboradores de COO utilizaron estrategias similares de desarrollo de poder comunitario para involucrar a los miembros de la comunidad en el diseño y liderazgo de esfuerzos para crear cambios de PSE que promuevan la equidad. Los colaboradores de COO explicaron cuántos de los logros descritos en esta sección fueron posibles gracias al trabajo y el tiempo que dedicaron a construir y fortalecer el poder existente en sus comunidades.

Finalmente, muchos de los cambios señalados en esta sección son el resultado de un

largo y coordinado esfuerzo al cual contribuyeron COO y sus colaboradores. Aunque los cambios de PSE no son atribuibles solamente a COO, todos los cambios de esta sección han sido identificados por los colaboradores de COO como resultado al menos en parte de COO.

Apoyando a los colaboradores con el Empoderamiento de la Comunidad



El empoderamiento de la comunidad puede ayudar a apoyar los cambios para el progreso de la equidad en las políticas, sistemas y el entorno (PSE)

El poder de la comunidad se refiere a la habilidad que las comunidades más impactadas por las inequidades tienen para trabajar juntos para mantener agendas, cambiar el discurso público, incrementar las oportunidades para la propiedad comunitaria y avanzar hacia un cambio significativo. Para empoderar a la comunidad, los colaboradores de COO se involucraron en actividades que fortalecen las conexiones con la comunidad, organizando y desarrollando a líderes comunitarios.

El Cuadro 4 enfatiza como el empoderamiento de la comunidad apoya los cambios sustentables de PSE para el progreso de la equidad. Por ejemplo, al realizar eventos culturales y de la comunidad, muchos colaboradores de la comunidad y colaboradores de SPC fortalecieron las conexiones y relaciones críticas de la comunidad, expandiendo su habilidad de colaborar y de conectar con aquellos que toman decisiones. Muchos colaboradores también reunieron a los miembros de la comunidad para identificar problemas colectivamente. Esto ayudó a incrementar la relevancia del problema y la sostenibilidad del esfuerzo al tener a más miembros involucrados y disponibles para continuar con el trabajo. De manera aún más amplia, fortalecer el empoderamiento de la comunidad puede comenzar a corregir la forma en que muchas comunidades de COO han perdido su poder y sus demandas y necesidades han sido sistemáticamente ignoradas, lo que podría contribuir a las mismas desigualdades estructurales que pretenden abordar.



El trabajo de organización y, de habar con las personas y lograr que las personas compartan sus historias y fomentar la confianza crea un beneficio generalizado. Puede impulsar a las personas a continuar el esfuerzo a largo plazo para lograr un cambio estructural.

—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

Reconocemos que nuestra visión puede tomar varios años. Requiere el crecimiento y el mantenimiento del poder de la comunidad para vencer las barreras. Al construir sobre nuestras fortalezas, organizando a la comunidad y usando nuestro poder colectivo para cambiar la política y los sistemas, nos aseguramos que las comunidades, los negocios y los centros religiosos y las instituciones y organizaciones culturales crezcan en el mismo sitio ...



—Colaborador de una asociación comunitaria

Cuadro 4. Componentes de poder en la comunidad, actividades e impactos potenciales.

Componentes para la creación del poder comunitario	Ejemplos de las actividades de la agencia y los colaboradores de COO	Ejemplos de las actividades de los Patrocinadores y del Personal de COO	¿Cómo ayuda a moverse hacia el cambio de PSE?
<p>Organización de la comunidad</p>	<p>Reunir miembros de la comunidad para identificar cualquier problema a resolver</p> <p>Construir un entendimiento del problema y estrategias para resolverlo</p> <p>Apoyar a miembros de la comunidad a implementar el cambio</p> <p>Realizar sesiones para escuchar, recolectar y analizar datos y recolectar historias</p> <p>Apoyar a miembros de la comunidad a compartir sus historias (ej. testimonios públicos, reuniones con legisladores)</p>	<p>Financiar puestos de organizadores comunitarios</p> <p>Proveer entrenamiento y recursos para ayudar a las organizaciones a reestructurar y construir los cimientos para la organización de la comunidad</p> <p>Financiar el tiempo que la comunidad necesita para organizarse</p> <p>Proporcionar recursos y entrenamiento en cómo reunir y usar los datos y las historias de las comunidades</p>	<p>Esfuerzos donde los miembros de la comunidad tengan mayor posibilidad de liderarlos, lo cual puede incrementar su relevancia</p> <p>Un mayor involucramiento de la comunidad puede aumentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La sustentabilidad porque más personas pueden hacer el trabajo. - Las oportunidades para desarrollar líderes de la comunidad y mejorar las conexiones comunitarias <p>La recopilación de historias y datos de los miembros de la comunidad puede generar evidencia para orientar los cambios PSE</p>
<p>Desarrollo de líderes en la comunidad</p>	<p>Desarrollo de liderazgo y otros entrenamientos para desarrollar otras capacidades</p> <p>Proveyendo</p>	<p>Financiar posiciones para entrenar y organizar a la comunidad</p>	<p>Incrementa la sustentabilidad de una iniciativa o agencia porque más personas pueden</p>

	<p>oportunidades para liderar programas</p> <p>Contratando miembros de la comunidad para liderar iniciativas y proyectos</p>	<p>Financiar el tiempo y los recursos para los esfuerzos de desarrollo de liderazgo</p>	<p>liderar el trabajo</p> <p>Aumenta la probabilidad de que la comunidad impulse el esfuerzo</p>
<p>Fortaleciendo las conexiones de la comunidad</p>	<p>Organización de eventos culturales y comunitarios</p> <p>Creando y construyendo eventos para la comunidad y sitios de reunión</p> <p>Celebrando reuniones de planificación y de estrategia</p> <p>Llevar a cabo eventos de participación cívica como la repartición de volantes y el reclutamiento de voluntarios</p>	<p>Círculos de aprendizaje de la Comunidad de Aprendizaje, entrenamientos de múltiples grupos y grupos aprendizaje con iguales</p> <p>Gerentes de los proyectos conectando con los colaboradores de COO</p> <p>Reuniones con grupos comunitarios, filantrópicos y agencias gubernamentales.</p>	<p>Incrementa la cantidad de personas para organizarse y movilizarse</p> <p>Relaciones fortalecidas pueden hacer más fácil la colaboración y la organización</p> <p>Incrementa las redes a través de las cuales se pueden encontrar colaboradores</p> <p>Aumenta las posibles conexiones con aquellos que toman decisiones, patrocinadores y otras personas en posiciones de poder</p>

Formas en las que COO apoyó a los colaboradores para expandir su capacidad y fortalecer el poder existente en la comunidad

- 1. Proveer oportunidades de aprendizaje compartidas para incrementar el conocimiento, las habilidades y las conexiones con la comunidad.** Desde 2019, la Comunidad de Aprendizaje proveyó 63 oportunidades de desarrollo de capacidades y relaciones a las que asistieron casi 2,400 personas (2,393). Muchos colaboradores valoraron el grupo de Comunidades de Aprendizaje y han compartido espacios de aprendizaje los cuales dieron oportunidades para que los colaboradores de

COO y los miembros de la comunidad expandieran su conocimiento y sus habilidades (especialmente aquellas que apoyan con los esfuerzos impulsados por la comunidad y el empoderamiento de la misma) mientras se fortalecen las conexiones con otros colegas que trabajan en áreas similares.

*[F]recuentemente, no nos conocemos unos a otros muy bien. Especialmente cuando hay nuevas y pequeñas organizaciones comunitarias en crecimiento, no necesariamente van a estar bien vinculadas.....Así que **esa oportunidad de poder reunirnos informalmente** a través del aprendizaje o de alguna oportunidad para un curso....**esas son muy buenos**. Así es como se desarrolla el liderazgo inclusivo y diverso a través del tiempo en el condado.*



— Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

2. Colaboradores que se conectan con otros grupos e instituciones

apropiadas. El personal de COO facilitó conexiones inclusive fuera de la Comunidad de Aprendizaje. El condado de King y los miembros de la Fundación Seattle, por ejemplo, recomendarían o conectarían directamente a colaboradores con los colaboradores comunitarios y las estrategias de inversión SPC con organizaciones que hacen trabajos similares o relacionados. Estas conexiones de la comunidad son un componente central del poder de la comunidad. Entre más grandes y extensas sean las redes, estas pueden mejorar la capacidad para producir cambios.



*[H]emos podido desarrollar alianzas a través de ... COO. Ha sido increíble establecer relaciones con las personas que están trabajando en las mismas cosas y tener metas comunes. También **nos ha ayudado a influenciar a la comunidad y los recursos organizacionales**.*

— Colaborador de una asociación comunitaria

*[COO] también quiere ver ... **formas en las que las personas puedan estar juntas...** [Nuestros gerentes de proyectos] dirían 'Hurra, conocí esta otra organización. Tal vez quieras hablar con ellos porque ellos también...' Me gusta que la Fundación Seattle se está convirtiendo más en un colaborador más que solamente un patrocinador.*



— Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

3. **Apoyar a los colaboradores de COO para hacer cambios organizacionales internos que incrementen la capacidad de la comunidad a empoderarse.** Con la ayuda de COO, muchos colaboradores de la comunidad y las estrategias de inversión de SPC hicieron grandes cambios internos como dejar de ser una agencia de defensa y convertirse en una agencia de organización, dejando de

funcionar como una organización sin fines de lucro para ser una colectiva o cambiar a políticas organizacionales y prácticas antirracistas. Algunos colaboradores dijeron que COO proporcionó el tiempo y espacio para completar modelos o marcos de referencia en los que habían estado trabajando con anterioridad, pero jamás habían podido completar. Para otros, COO proporcionó recursos y oportunidades para adquirir conocimientos y habilidades para participar en nuevas áreas, como el desarrollo comunitario. Como lo describe uno de los colaboradores de COO a continuación, este tipo de cambios fortalecieron la base de las organizaciones e incrementaron las habilidades para el empoderamiento de la comunidad.



¿Cómo hemos constituido poder? Bueno, hemos generado poder al organizarnos mejor.... Hemos hecho un movimiento organizacional para enfocarnos en la forma en la que la comunidad se organiza como la misión y la visión de la [organización]. No es cualquier cosa. No obstante, el impacto es que **ahora estamos diseñados para el cambio sostenible.** Es interno. Hemos cambiado nuestras prácticas, la forma en como nos reunimos, ahora la mayoría de personas de nuestro personal es de color...

—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

4. **Proveer financiamiento flexible que apoye actividades para el empoderamiento de la comunidad que a menudo no son financiadas.** Muchos colaboradores de COO de la comunidad y las estrategias de inversión de SPC valoraron cómo los fondos COO tenían menos restricciones que muchos otros financiamientos del gobierno o de fundaciones. La flexibilidad de los fondos permitió a los colaboradores usarlo para financiar el tiempo para que los líderes de la comunidad pudieran reunirse, para construir y fortalecer las relaciones entre los colaboradores y las comunidades y poder sentarse en mesas importantes donde se toman decisiones. La flexibilidad de los fondos apoyó el trabajo organizacional interno descrito arriba, incluyendo en algunos casos la contratación de asesores para ayudar con la planeación estratégica. Como muchos colaboradores de COO explicaron, las actividades que pueden ayudar a construir conexiones críticas y apoyar a la organización de la comunidad y al empoderamiento son raramente financiadas fuera de COO.



La flexibilidad que COO provee es de mucha ayuda. Esta es la forma en cómo hacemos nuestro trabajo. No viene en un empaque bonito... el trabajo realmente surge porque estamos tratando de resolverlo. El que COO lo comprenda... **permite que obtengamos el resultado...**

—Colaborador de una asociación comunitaria

*Los programas tradicionales de apoyos económicos del estado y de la ciudad tienen casillas a través de las cuales los fondos fluyen. Tienes que hacer un X número de sesiones de tal tipo y un Y número de esto y de aquello. Pero ¿quién le paga (al miembro del personal) para sentarse en la oficina del alcalde?, para sentarse a negociar por más policías, más higiene? Nadie, ellos han tenido que recaudar fondos por su cuenta. Realmente me di cuenta que el financiamiento de COO... le dará más tiempo al director ejecutivo para hacerel análisis. y el liderazgo que de todas formas tienen que hacer, pero nadie les paga por hacer.... **Este tipo de apoyo operativo sin restricciones es raro...***

—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

- 5. Proveer financiamiento en un nivel suficiente para apoyar el cambio.** Muchos colaboradores de COO y las estrategias de inversión de SPC valoraron que la cantidad de los fondos que recibieron estaban en un nivel alto, el cual les permitía contratar a nuevo personal. A menudo, los colaboradores de COO describieron que contrataron a miembros de la comunidad, quienes eran los más afectados por el problema que trataban de resolver. Algunos colaboradores de COO describieron que, aunque algunos fondos de COO fueron inicialmente usados para contratar nuevo personal, las organizaciones reorganizaron sus finanzas para asegurarse de que la posición que habían contratado pudiera continuar inclusive después de que los fondos de COO se terminaran.



Hemos podido contratar a personas quienes han sido impactadas directamente con este problema y quiénes han podido elevarse a una posición de liderazgo y liderar las campañas.

—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

- 6. Proporcionar financiamiento que abarca múltiples años.** Un tema constante en las entrevistas e informes es que los cambios PSE toman tiempo. Los colaboradores de COO y las estrategias de inversión de SPC valoran el contar con financiamiento para múltiples años, porque apoya las actividades de empoderamiento como el tiempo para construir la confianza en la comunidad, conexiones y relaciones. Estas relaciones pueden proveer más oportunidades para desarrollar alianzas, colaboraciones e iniciativas transversales. Algunos de los colaboradores de COO también mencionaron que el financiamiento para múltiples años contribuyó a una mejor estabilidad organizacional. Al no tener que buscar fondos cada año, las organizaciones tenían más tiempo de fomentar el cambio PSE.

[L]os apoyos económicos para múltiples años que son suficientes para proporcionar un nivel de apoyo para contratar [son] muy importantes porque entonces se puede

construir consistencia, impulso a través del tiempo. De otra forma, estamos batallando por buscar recursos año con año.

—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas



Formas en que los colaboradores de COO han fortalecido el poder existente en los miembros de la comunidad y su habilidad de involucrarse en los cambios PSE

- 1. Los colaboradores de COO fortalecieron las relaciones y las conexiones críticas.** Desde 2018, los colaboradores de COO reportaron un total **451 nuevos colaboradores** (relaciones formales acordando mutuamente metas y resultados) y **1,118 nuevas relaciones** (colaboraciones informales). Los colaboradores de COO también tuvieron varios tipos de eventos para fortalecer las conexiones críticas entre los miembros de la comunidad. Los tipos de eventos comunes de participación comunitaria incluyen la participación cívica y el incremento de la concientización pública, construcción de la comunidad, servicio comunitario y reuniones sociales (ej. celebraciones culturales), estrategia y planeación de reuniones, reclutamiento de voluntarios y miembros y divulgación y educación para los electores. Los tipos de eventos para la construcción de capacidades incluyeron el desarrollo del liderazgo, reuniones para educar a aquellos que toman decisiones, talleres para el desarrollo de habilidades y desarrollo de la fuerza de trabajo. En total, **los colaboradores de la comunidad de COO sostuvieron por encima de 9,000 eventos para el desarrollo de capacidades y de la comunidad** (9,191).

1,118
nuevas relaciones
(asociaciones
informales)

451
nuevos
colaboradores
(relaciones formales)



Continuar con el desarrollo y profundizar las alianzas con miembros de la comunidad, organizaciones y grupos ha sido clave para incrementar el impacto, empoderar el cambio de los sistemas y apoyar de mejor forma nuestras comunidades... Nuestra comunidad estará mejor apoyada si trabajamos juntos como parte de un mayor ecosistema para trabajar colectivamente en los cambios de los sistemas y crear una sociedad mucho más justa.

—Colaborador de la Comunidad

- 2. Los colaboradores de COO incrementaron el liderazgo comunitario.** Desde 2018, los colaboradores de COO han desarrollado y fortalecido las capacidades de liderazgo de **2,095 líderes comunitarios**. Los líderes comunitarios han asumido

roles de liderazgo como convertirse en miembros de los consejos directivos de organizaciones sin fines de lucro, grupos de trabajo comunitarios y grupos de asesores del gobierno; proveer testimonios públicos durante audiencias públicas y de gobierno; ser voluntarios en una campaña o iniciativa; organizar a los miembros de la comunidad respecto a un tema; y convertirse en candidatos para puestos de elección popular. Por ejemplo, en 2021, un miembro de Comunidad Latina en Vashon fue nombrado para la Junta Escolar de Vashon, lo que incrementó las oportunidades para que las perspectivas de la comunidad latina influenciara las decisiones escolares. Otro ejemplo, en el 2021 un miembro afiliado a la Asociación de Vecinos y la Comunidad Musulmana fue nombrado para la Comisión de Servicios Sociales de Kirkland.

Los miembros de la comunidad asumen el liderazgo y en gran manera dan forma a los trabajos que se realizan en COO, desde identificar problemas a resolver hasta decidir e implementar las estrategias para solucionarlos. Por ejemplo, en 2019, el colaborador de SPC, Open Doors for Multicultural Families, liderado por los padres con los que trabajan, apoyó la aprobación de la legislación HB 1130. Esta legislación creó un grupo de trabajo que asesoró a la Oficina del Superintendente de la Instrucción Pública, la Asociación de Directores de Escuelas del Estado de Washington y la Legislatura en cómo mejorar de una forma significativa y equitativa el acceso a la educación pública para estudiantes y sus familias que hablan otro idioma que no es el inglés. Open Doors Multicultural Families apoyó la sesión legislativa de la Provisión del Presupuesto de 2020-2021, la cual permitió que el Grupo de Trabajo de Acceso Lingüístico se volviera a reunir.

Finalmente, muchos de los colaboradores también se enfocaron específicamente en fomentar el liderazgo juvenil. Los jóvenes han liderado campañas para mejorar el acceso a alimentos saludables y de salud mental en las escuelas, los programas de tutoría con compañeros, un estand de una huerta comunitaria, programas de entrenamiento para incrementar el acceso a la tecnología e inclusive una campaña a nivel estatal para asegurarse que los jóvenes tenga derecho a un abogado cuando sean interrogados por la policía.

Hemos podido construir líderes en aquellos que se encuentran al frente del trabajo en nuestra comunidad, aquellos en los que se confía.



—Colaborador del cambio a los sistemas y políticas

Como se describe en la Cuadro 4, el empoderamiento a la comunidad puede ayudar a dar pasos significativos hacia el cambio de PSE. Muchos colaboradores describieron que los éxitos y logros se habían dado en gran medida por el trabajo para construir y

fortalecer el poder de la comunidad. Sin este enfoque, sintieron que los tipos de cambios PSE que habían logrado, no habrían combatido las causas de fondo. A medida que las siguientes secciones enumeran los éxitos y logros de los colaboradores de COO en el avance de la equidad, es importante recordar las formas en las que el empoderamiento de la comunidad respalda muchos de estos éxitos.

Apoyar los cambios PSE relacionados con el desarrollo de la comunidad y propiedad de la tierra



Los colaboradores de COO han tenido ganancias en diferentes proyectos de desarrollo de la comunidad y propiedad de la tierra. Liderado principalmente por los colaboradores de la comunidad en Central District, Rainier Valley y White Center, este trabajo extiende el liderazgo comunitario en el proceso de desarrollo y cuidado de espacios en áreas que experimentan altos niveles de gentrificación y desplazamiento. Estos esfuerzos impactan las cuatro áreas de resultados y crea espacios que pueden mejorar el acceso a la vivienda, salud, oportunidades económicas y conexiones con la comunidad.

Desarrollo de Proyectos de la Comunidad

Replanting Roots Rebuilding Communities - (RRRC)

La colaboración comunitaria Replanting Root Rebuilding Communities (RRRC- Replantando Raíces y Reconstruyendo Comunidades), particularmente Africatown Community Land Trust, aseguró con éxito o está en el proceso de asegurar varias propiedades comunitarias en Central Seattle. Estos grandes esfuerzos, involucraron a muchos colaboradores comunitarios y patrocinadores, incluyendo COO. Algunos de estos éxitos fueron resultado de la participación de los colaboradores en el Grupo de Trabajo de Equidad Social y Racial, que es parte de la iniciativa de Desarrollo Equitativo en donde las organizaciones de la comunidad se reúnen una vez al mes. Las propiedades incluyen:

1. **El edificio Liberty Bank.** En 2015, los colaboradores de RRRC, con el liderazgo de la comunidad, remodelaron el edificio Liberty Bank, el primer banco propiedad de negros en el Noroeste del Pacífico. La remodelación provee vivienda de bajo costo, espacios comerciales para negocios locales y un espacio para que los miembros de la comunidad se reúnan. También tiene como prioridad contratar población de las minorías y residentes y asegura la adquisición a largo plazo del edificio por parte de la comunidad afroamericana en el Central District. COO

comenzó a invertir en el proyecto en 2018, al apoyar la participación y divulgación hacia nuevos residentes y el desarrollo de recursos culturales apropiados para los residentes.

2. **Estación de Bomberos 6.** Los colaboradores RRRC ayudaron a transferir la propiedad de la estación de bomberos fuera de servicio a la comunidad. El edificio se readaptará y se convertirá en el Centro William Grose para la Innovación Cultural y Empresarial, un centro para el desarrollo e innovación empresarial.
3. **Centro para Adultos Mayores del Área Central** Los colaboradores de RRRC ayudaron a asegurar la propiedad del centro de adultos mayores para la comunidad.
4. **Excedentes de propiedades de Sound Transit.** Con el apoyo de los colaboradores de RRRC, estas propiedades fueron transferidas como propiedad comunitaria para desarrollar viviendas de bajo costo.
5. **El edificio Keiro.** Los colaboradores RRRC adquirieron el edificio Keiro, un proyecto de vivienda comunitaria con 150 camas para hombres. Renombrada como la casa de la Comunidad BENU, el proyecto abrió sus puertas en noviembre de 2021 y prioriza servicios para hombres afroamericanos que anteriormente no tenían hogar.
6. **Plaza Africatown.** Los colaboradores RRRC han creado un desarrollo de unidades de vivienda de uso combinado, de bajo costo, con espacios para que la comunidad se reúna. COO apoyó a los miembros para convocar a reuniones de planeación para involucrar a la comunidad en el diseño y la coordinación de eventos y actividades asociadas con la Plaza Africatown.

Rainier Valley COO (RVCOO)

En Rainier Valley, tres importantes proyectos de desarrollo comunitario están en marcha y cuentan con el apoyo de colaboradores.

1. **Plaza Othello.** Encabezado por el colaborador de RVCOO, HomeSight, este proyecto de desarrollo de más de \$240 millones y 3.2 acres y orientado al transporte público tiene como objetivo proporcionar un espacio comercial y de vivienda de bajo costo para los negocios y habitantes de Rainier Valley, así como instalaciones educativas y de salud culturalmente apropiadas. HomeSight inició la construcción del sitio de la Plaza Othello en 2019 y desde entonces ha recaudado todo el capital necesario para el Centro de Oportunidades de la Plaza Othello.
2. **Centro de Innovación Cultural (CIC).** La Coalición Multicultural de la Comunidad (MCC, por sus siglas en inglés) está liderando el esfuerzo para construir un espacio de prestación de servicios compartidos y de trabajo conjunto para agencias comunitarias que atienden a inmigrantes, refugiados y personas de color en el sureste de Seattle y el condado de King. Después de recibir múltiples premios de

la Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI, por sus siglas en inglés), MCC compró una propiedad y continúa avanzando con su plan para estos espacios.

3. **Proyecto de Desarrollo Orientado al Transporte Público Equitativo de la Calle Graham.** Dirigido por el equipo de Graham Street Community Action Team (CAT por el Equipo de Acción Comunitaria (CAT) de la calle Graham). Este proyecto tiene como objetivo desarrollar la capacidad de la comunidad para desarrollar la propiedad local de la tierra cerca de la nueva estación de la calle Graham. El CAT recibió un apoyo económico de \$1 millón del EDI de Seattle para adquirir un sitio para un desarrollo de uso mixto cerca de la estación. El CAT también evitó con éxito un retraso de 6 años en la construcción de la estación del tren ligero al reunirse con las partes interesadas, como los miembros de la Junta de Sound Transit, y convencerlos de la necesidad de preservar el plazo original para concluir la estación.

Colaboración comunitaria de White Center

La Asociación para el Desarrollo Comunitario de White Center y Southwest Youth & Family Services continúan apoyando el desarrollo de:

- **Centro Comunitario de White Center.** El Centro es un campus diseñado por la comunidad que incluirá unidades de vivienda de bajo costo, espacios de trabajo, espacios para la participación comunitaria, desarrollo de la fuerza laboral e incubación de empresas, servicios de salud del comportamiento y una clínica. El proceso de planificación comunitaria para el Centro comenzó en 2017 y la recaudación de fondos para el proyecto continúa. En 2021, White Center CDA recibió un de los premios Green Globe del condado de King por este proyecto, ganando como Líder de la Vivienda Verde de Bajo Costo.

Construir Capacidad Comunitaria para el Desarrollo Comunitario.

COO también ha sido testigo del trabajo continuo en las estrategias de inversión de COO para ampliar la capacidad y el liderazgo de la comunidad en el desarrollo comunitario y la propiedad de la tierra. Por ejemplo, Crescent Collaborative educó y recopiló opiniones de los miembros de la comunidad sobre los esfuerzos exitosos para reubicar y salvar Earl's Cuts and Styles, un lugar comunitario y culturalmente emblemático en el Central Distric, el cual estaba en riesgo de desplazamiento. También, muchos colaboradores de COO, incluyendo Multicultural Community Coalition y Puget Sound Sage, ayudaron en una campaña exitosa para comenzar el proceso de creación de un programa de Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI) para el condado de King. En 2022, el consejo del condado de King aprobó la moción 16062 que solicita que el ejecutivo del condado de King establezca un EDI en todo el condado. El EDI del condado de King se basa en el EDI de Seattle.

Además, la Comunidad de Aprendizaje proporcionó numerosos recursos sobre desarrollo comunitario y propiedad de la tierra. COO dirigió dos grupos de Círculos de Aprendizaje (Equitable Development NOW y Equipo de Administración de Bienes Raíces de la Comunidad) que capacitaron a representantes de 34 organizaciones comunitarias sobre vivienda, bienes raíces, desarrollo y administración de tierras comunitarias. La Comunidad de Aprendizaje también realizó una cumbre sobre Desarrollo Equitativo y financió un Proyecto Piloto de Accesibilidad Comercial. Los participantes en el programa piloto ayudaron a desarrollar y probar herramientas para pequeñas empresas y organizaciones a fin de aumentar el desarrollo y la propiedad de la comunidad y frenar el desplazamiento de las empresas locales. El piloto apoyó cuatro proyectos comerciales en las comunidades de COO, incluido SeaTac International Mall & Grocery, que fue desarrollado por la comunidad de inmigrantes de África Oriental y ahora ofrece un espacio comercial de bajo costo para dos docenas de microempresas propiedad de inmigrantes que venden ropa, regalos y productos culturalmente específicos y comestibles. Finalmente, la Comunidad de Aprendizaje brindó asesoramiento para proyectos de Desarrollo Equitativo, realizó una serie de capacitaciones de varios días sobre desarrollo inmobiliario y administración de activos, y realizó una serie de almuerzos educativos sobre temas de desarrollo equitativo.

*Es extremadamente importante que los miembros y líderes de la comunidad... aprendan... lo que implica adquirir una propiedad y cómo administrarla y continuar recaudando fondos.... Algo como esto **podría eliminar drásticamente la barrera que tiene la comunidad para poseer tierras** y brindarles mejores herramientas para combatir el desplazamiento.*

— Colaborador de la Comunidad



Apoyar con los cambios PSE relacionados con la vivienda



COO define la vivienda como la preservación y el desarrollo de viviendas de bajo costo que están en proximidad al transporte público y a centros de trabajo y educación. Los colaboradores de COO en las alianzas comunitarias y las estrategias de inversión SPC tenían como objetivo mejorar las oportunidades de vivienda al incrementar el acceso a viviendas de bajo costo y minimizar el desplazamiento de residentes, negocios y comunidades culturales.

Al ser financiado a través de Best Starts for Kids, a los colaboradores en la estrategia de las colaboraciones comunitarias no se les permitió hacer cabildeo. La mayor parte del trabajo de en política de vivienda que realizaron fue de enseñanza. Por ejemplo, los colaboradores de la asociación comunitaria Rainier Valley de COO publicaron un resumen de las políticas para educar a las agencias gubernamentales locales y a los legisladores sobre la gentrificación por desastres y el riesgo que COVID-19 representa para las viviendas para los residentes de la comunidad BIPOC. Financiados por la Fundación Seattle, los colaboradores de SPC no tuvieron las mismas restricciones para hacer cabildeo, y su trabajo de equidad de vivienda se centró en la mayoría en los cambios de PSE para garantizar la protección de inquilinos, viviendas de bajo costo y acceso a recursos de viviendas culturalmente apropiadas.

Aprobación de políticas de protección para los inquilinos

Los colaboradores de SPC financiados por la Fundación Seattle apoyaron los esfuerzos exitosos para aprobar leyes municipales y estatales que fortalecieron la protección de los inquilinos y redujeron los desalojos.

Leyes Estatales

1. **Desalojo por causa justa:** aprobado en 2021 con el apoyo de los colaboradores de SPC Tenants Union y Church Council of Greater Seattle, el proyecto de ley de los diputados (HB) 1236 requería que los propietarios proporcionaran una causa justa para desalojar a los inquilinos. La ley cerró una deficiencia en la misma que los propietarios solían usar para dar a los inquilinos un aviso de 20 días para desalojar sin causa.

2. **Reforma de desalojo:** En 2021, el sindicato de inquilinos, uno de los colaboradores de SP, apoyó la aprobación del proyecto de ley del Senado (SB) 5600 que brindaba protecciones de desalojo. Requería un aviso de 14 días por falta de pago de la renta, permitió a los jueces considerar las circunstancias que rodean la incapacidad de un inquilino para pagar la renta, permitió a los jueces ordenar a los propietarios que aceptaran un plan de pago del inquilino y estipuló que los inquilinos solo pueden ser desalojados por falta de pago del alquiler, los servicios públicos o hasta \$75 en recargos por pagos atrasados.
3. **Tarifa para el registro de documentos:** aprobada en 2021 con el apoyo de Church Council of Greater Seattle, colaborador de SPC, la HB 1277 aumentó las tarifas de registro de documentos de \$78 a \$100 y las estableció como una fuente de financiamiento permanente para la prevención de desalojos y servicios de estabilidad de vivienda.
4. **Ley de gestión del crecimiento:** aprobada en 2021 con el apoyo de Church Council of Greater Seattle, colaborador de SPC, HB 2021 requiere que los gobiernos locales incluyan refugios y viviendas de bajo costo en su planificación local del uso de la tierra, para "diseñar y adaptar" viviendas que sean de bajo costo para los residentes en todos los niveles de ingresos.
5. **Derecho a un abogado:** aprobada en 2021 con el apoyo de Church Council of Greater Seattle, colaborador de SPC, la SB 5160 estableció que los inquilinos de bajos ingresos que enfrentan el desalojo tienen derecho a un abogado. El estado de Washington se convirtió en el primer estado del país en garantizar este derecho a los inquilinos.

Ordenanzas locales y órdenes ejecutivas

1. **Extensiones de la moratoria de desalojo.** En 2020, el sindicato de inquilinos de Washington apoyó con éxito tres veces las extensiones de las moratorias de desalojo en todo el estado. En 2021, la Asociación de Vecinos y Comunidad Musulmana, colaboradora de SPC, apoyó a la ciudad de Kirkland en la adopción de una moratoria temporal sobre los desalojos que excedieron una de las fechas de vencimiento de la moratoria estatal.
2. **Preferencia de la comunidad.** En 2019, el alcalde Durkan emitió la Orden Ejecutiva 2019-02, que incluía una política que permitía a los desarrolladores dar preferencia a los residentes con antecedentes de vivir en vecindarios con alto riesgo de desplazamiento. El colaborador de SPC, Crescent Collaborative, realizó investigaciones y abogacía en apoyo de esta política y de la aprobación del Consejo Municipal de Seattle en 2020 de \$50,000 para su implementación. La PDA del Distrito Internacional de Chinatown de Seattle planea usar la preferencia de la comunidad para su nuevo desarrollo de viviendas de bajo costo (Yesler Family Housing).
3. **Líderes religiosos locales del sur del condado de King:** Church Council of Greater

Seattle apoyó al Consejo de la Ciudad de Burien para invertir más de \$125,000 en la contratación de un miembro del personal para ejecutar el nuevo Programa de Inspección de Viviendas de Alquiler. Por otra parte, Federal Way invirtió \$25K para unirse y financiar la nueva Asociación de Vivienda y Personas sin Hogar del Sur del Condado de King.

Financiamiento y desarrollo de viviendas de bajo costo

Los colaboradores SPC financiados por la Fundación Seattle aseguraron fondos y otros recursos para promover la vivienda de bajo costo y los esfuerzos contra el desplazamiento.

- 1. Redirección de impuestos de los hoteles y moteles:** En 2018, el Church Council of Greater Seattle, colaborador de SPC, formó parte de una campaña exitosa para instar al consejo del condado de King a redirigir algunos impuestos de hoteles y moteles para financiar viviendas de bajo costo.
- 2. Plan integral de la Ciudad de Burien:** En el 2018, los colaboradores de SPC se aseguraron de que la actualización del Plan integral de la Ciudad de Burien permitiera que Mary's Place, una organización sin fines de lucro, que provee resguardo a niños y familias, desarrollara cientos de unidades de vivienda de bajo costo.
- 3. Financiamiento de COVID-19 para agencias dirigidas por nativos:** Coalition to End Urban Indigenous Homelessness abogó con éxito por \$3 millones en fondos federales transferidos por COVID-19 a agencias dirigidas por nativos en el estado de Washington.
- 4. Provisión del Fondo de inversión Estratégica:** En 2019, Puget Sound Sage abogó con éxito para que el Ayuntamiento de Seattle impusiera una condición sobre el Fondo de Inversión Estratégica para Abordar el Desplazamiento. El Consejo presentó una declaración de intención legislativa para solicitar el desarrollo del criterio para que la comunidad participe usando este Fondo.
- 5. Premios multimillonarios del Departamento de Comercio del estado:** El Departamento de Comercio del estado otorgó varios contratos multimillonarios a agencias dirigidas por nativos. Estos premios incluyeron adjudicaciones de \$26 millones para asistencia de alquiler a agencias dirigidas por nativos y \$15.2 millones a organizaciones indígenas en zonas urbanas. Estos premios hicieron posible que Chief Seattle Club pague \$8.8 millones en alquileres y servicios públicos atrasados para prevenir el desalojo de 725 hogares en diciembre de 2021.
- 6. ʔálʔal ("Hogar" en Lushootseed):** Chief Seattle Club obtuvo un contrato de no competencia para desarrollar un hotel tipo Health Through Housing (HTH) para las comunidades de indios americanos y nativos de Alaska en Pioneer Square. ʔálʔal, un edificio de departamentos de 80 unidades con alquiler subsidiado para en su mayoría indios americanos y nativos de Alaska sin hogar, se inauguró en

2022. En asociación con otras agencias, el Chief Seattle Club impulsó al condado de King a expandir los criterios de calificación para la iniciativa HTH ya que el criterio original habría descartado a todas las posibles agencias BIPOC.

7. **Líderes religiosos locales del lado este:** El Church Council of Greater Seattle ayudó con una campaña exitosa para derrotar la enmienda de la ordenanza de la ciudad de Bellevue que limitaba a comunidades religiosas albergar campamentos de tiendas de campaña. Derrotar esta ordenanza significó que puede haber más de un campamento en tierras pertenecientes a las comunidades religiosas de la ciudad en un año determinado.
8. **Presupuesto del capital de la Junta de Salud Indígena de Seattle:** la Junta de Salud Indígena de Seattle obtuvo \$1 millón del Fondo Fiduciario de Vivienda en apoyo a su campaña de capital de \$46 millones para renovar sus instalaciones clínicas y construir viviendas de bajo costo.
9. **Cupones para vivienda en caso de emergencia:** Chief Seattle Club abogó con éxito y recibió la mayor cantidad de cupones para viviendas en caso de emergencia que cualquier otra agencia en el condado de King, en respuesta a las tasas desproporcionadas de personas sin hogar en las comunidades de indígenas americanas y de nativos de Alaska.

Las Colaboraciones comunitarias a menudo apoyaron la existencia de viviendas de bajo costo a través de sus proyectos de desarrollo comunitario. La mayoría de los proyectos enumerados en la sección Desarrollo comunitario y propiedad de la tierra incluyeron planes para viviendas de bajo costo. Además, los colaboradores de la asociación comunitaria Rainier Valley COO brindaron educación sobre políticas para apoyar **la Exención del impuesto a multifamiliares (SB 5287)**. Aprobado en 2021, este proyecto de ley extiende y amplía una exención de impuestos para familias de ingresos bajos y moderados para hacer que la vivienda sea más asequible.

Ampliar el acceso a recursos de viviendas culturalmente apropiadas.

Los colaboradores de COO y las estrategias de inversión de SPC ampliaron el acceso a recursos de viviendas culturalmente apropiadas de varias maneras, las cuales incluyen:

- **Construir y compartir conocimiento sobre las necesidades de viviendas que cubran necesidades culturales específicas.**
 - Ejemplo: La Coalición para el Empoderamiento Económico para la Población Transgénero (TEEC) realizó una encuesta de evaluación de necesidades sobre viviendas con comunidades trans y de diversidad de género. TEEC usó los hallazgos para generar una guía de vivienda y refugio para comunidades trans y de diversos géneros.
 - Ejemplo: The National Coalition to End Urban Indigenous Homelessness

abogó con éxito para detener temporalmente los conteos tipo “momento en particular” de 2021 y 2022 debido a algunas preocupaciones sobre posibles faltas en el conteo de la población de indios americanos y nativos de Alaska.

- **Aumentar la capacidad de respuesta cultural de los servicios existentes.**
 - Ejemplo: Kent Community Development Collaborative proporcionó la retroalimentación de la comunidad para aumentar el acceso a intérpretes y traductores y servicios culturales del sitio web y los recursos de vivienda de la ciudad de Kent.
- **Aumentar la diversidad racial y étnica de los órganos de gobierno de la vivienda.**
 - Ejemplo: The Coalition to End Urban Indigenous Homelessness aumentó la representación de los indios americanos y nativos de Alaska en la junta de la autoridad regional para personas sin hogar del condado de King mediante la modificación de los estatutos de esa junta para garantizar la participación de un número mínimo de miembros nativos.

El poder de la comunidad desempeñó un papel clave en la obtención de muchas de estos logros en temas de vivienda. A menudo, los colaboradores movilizaron a los miembros de la comunidad para que todos comprendieran los problemas. Por ejemplo, la Unión de Inquilinos organizó una asamblea de inquilinos; un evento de dos días que reunió a inquilinos de todo el estado para identificar líderes y comités que abordararan los problemas de vivienda. El Church Council of Greater Seattle convocó la reunión interreligiosa de líderes religiosos y proveedores de servicios del lado este para compartir lecciones y trabajar colectivamente en la campaña "Keep People Housed" (Mantengamos a las personas con vivienda). Los colaboradores de COO también movilizaron a los miembros de la comunidad para educar a los encargados de formular políticas y tomar decisiones sobre los problemas, a menudo a través de actividades como brindar testimonio público.



Después de años de construir relaciones entre nosotros, las organizaciones dirigidas por somalíes han decidido unirse y lanzar un proyecto de desarrollo comunitario para su comunidad. Este proyecto no hubiera sido posible sin trabajar juntos en establecer relaciones y desarrollar líderes.

— Colaborador de la Comunidad

Apoyar los cambios PSE relacionados con la salud



COO define salud como el acceso a alimentos saludables y de bajo costo, a lugares seguros al aire libre para estar activos, especialmente para la juventud. Los colaboradores que se han enfocado en los resultados de la salud se centraron en mejorar las oportunidades saludables y reducir las disparidades de salud entre las comunidades de COO. Las estrategias comunes para alcanzar este resultado incluyeron:

- Incremento al acceso de alimentos saludables, de bajo costo y culturalmente apropiados (ej. un puesto en un mercado que vende productos de agricultores locales, esfuerzos de los jóvenes para mejorar el menú del almuerzo en las escuelas)
- Mejora del conocimiento y de las habilidades de la comunidad acerca de los estilos de vida saludables, salud pública, nutrición, salud mental y el bienestar general. (ej. talleres y cursos de capacitación)
- Cambios PSE que apoyen la capacidad de los miembros de la comunidad de cuidar su salud y el bienestar y el de sus familias. (ej. prácticas de contratación y de vivienda, apoyo para la salud mental y del comportamiento)

A continuación, se describen los logros relacionados con algunas de las estrategias más comunes para mejorar la salud: mejorar el acceso a alimentos saludables y culturalmente apropiados, acceso a atención médica culturalmente sensible, salud y seguridad comunitaria.

Mejora al acceso de alimentos saludables y culturalmente apropiados

Los colaboradores y agencias de COO y las estrategias de inversión de SPC adoptaron enfoques diferentes, pero complementarios, para mejorar el acceso de las comunidades a alimentos saludables y culturalmente apropiados. Estos incluían mejorar las opciones en las escuelas; expandir el acceso a través de puestos en mercados de productos agrícolas, huertos urbanos, esfuerzos de distribución de alimentos y aumentar los conocimientos sobre huertos y alimentación saludable.

Incremento al acceso de alimentos saludables y culturalmente apropiados en las escuelas

- **Apoyo económico para compra directamente del productor para las escuelas.** El colaborador de SPC, FEEST, logró asegurar \$5 millones del presupuesto del estado de Washington de 2021-2023 para el programa de “la Granja a la Escuela” del Departamento de Agricultura del estado de WA. El programa de apoyos económicos ayuda a las escuelas a apoyar a los agricultores locales e invertir en alimentos frescos y culturalmente apropiados para los estudiantes.
- **Programa de refrigerios.** FEEST apoyó a los jóvenes para diseñar e implementar una iniciativa para distribuir refrigerios saludables y gratuitos semanalmente a 900 estudiantes de sexto grado en la preparatoria Evergreen High School para el año escolar 2019-2020. En 2020, los líderes juveniles ampliaron este programa e instalaron dos estaciones de agua, incrementando el acceso a frutas y verduras frescas y a agua limpia para 750 estudiantes en la escuela preparatoria Rainier Beach.
- **Almuerzos escolares.** En 2019, los líderes juveniles de FEEST agregaron con éxito alimentos frescos y culturalmente apropiados al menú de los almuerzos escolares en el distrito escolar de Highline.

Aumentar el acceso a alimentos saludables y culturalmente apropiados en las comunidades

- **Spice Bridge.** La asociación comunitaria de SeaTac-Tukwila desarrolló Spice Bridge, un pabellón de comida internacional en Tukwila que apoya a los negocios de alimentos donde los dueños son BIPOC, inmigrantes y refugiados y se preparan alimentos que son culturalmente apropiados para sus habitantes.
- **Puesto de productos agrícolas.** La Coalición de Acción de Rainier Beach, miembro de la asociación comunitaria Rainier Valley COO, organizó un puesto de productos agrícolas semanal para brindar acceso a productos frescos, de bajo costo y culturalmente apropiados. Los jóvenes y adultos mayores de África Oriental que dirigen el puesto compartieron sus conocimientos sobre productos agrícolas con los clientes.
- **Beach fresh dinner.** La Coalición de Acción de Rainier Beach organizó una cena semanal para jóvenes donde también aprendieron a cocinar, presupuestar y planificar comidas.
- **Sistema de acceso a alimentos en case de emergencia.** Urban Food Systems Pact lanzó un programa semanal de distribución de alimentos impulsado por la comunidad en Skyway que proporcionó cajas de alimentos saludables apropiados culturalmente diseñadas específicamente para la cultura indígena afroamericana. En asociación con el Proyecto Dare2Be y Northwest Harvest, también educaron a los líderes comunitarios y locales sobre cómo abordar la inseguridad alimentaria mediante la sistematización y el mantenimiento de la equidad alimentaria. El Departamento de Agricultura y la Agencia de Protección al de EE. UU. apoyaron este

trabajo a través de Local Foods, Local Places, una iniciativa federal que apoya a las comunidades para mejorar el acceso a alimentos saludables y la economía alimentaria local. El Pacto de Sistemas Alimentarios Urbanos fue una de las 13 comunidades seleccionadas para recibir esta asistencia técnica en 2021.

- **Producción de huertas y educación para la alimentación saludable.** Beet Box, otro miembro de los Colaboradores Comunitarios de COO de Rainier Valley, brindó talleres en persona y eventos comunitarios, videos en línea, recorridos por las huertas, debates y eventos para cocinar en comunidad para apoyar y animar a los residentes de Rainier Valley a tener huertos y comer sano.
- **Incremento al acceso a los bancos de alimentos.** Comunidad latina de Vashon trabajó con un banco de alimentos en la isla de Vashon para ofrecer más alimentos latinos y un servicio de entrega a las familias latinas y para dejar de recopilar datos de identificación personal de los destinatarios del banco de alimentos.
- **Give2Grow Garden.** El banco de alimentos de White Center mejoró la productividad de su huerta Give2Grow y amplió la oferta de productos agrícolas culturalmente apropiados para reflejan las necesidades de los habitantes de White Center.
- **Mejores opciones de tiendas de alimentos.** Comunidad Latina de Vashon trabajó con la tienda más grande de alimentos en la isla de Vashon para aumentar la selección de alimentos culturalmente apropiados para las familias latinas en la isla.
- **Programa de seguridad alimentaria.** En 2020, Got Green apoyó a la ciudad de Seattle para invertir dinero adicional en programas de seguridad alimentaria sin restricciones por el estado migratorio.

Mejora al Acceso a la Atención Médica Culturalmente Receptiva

Los colaboradores de COO y las estrategias de inversión de SPC mejoraron el acceso a la atención médica culturalmente apropiada para varias comunidades culturales en el condado de King. Para crear estos cambios, algunos trabajaron directamente con los servicios de salud que proporcionan atención médica y otros con familias y miembros de la comunidad. Por ejemplo, Valle de Snoqualmie: Una Comunidad para Todos lanzó su Programa de Referencia y Orientación en el 2021 para conectar y coordinar el acceso a los servicios sociales en el valle de Snoqualmie. Otros colaboradores de COO, y específicamente aquellos financiados por la Fundación Seattle, apoyaron legislaciones a nivel estatal para mejorar las condiciones de atención médica y el acceso de los habitantes más afectados por las desigualdades estructurales del condado de King.

- **Reembolso de Medicaid para Doulas.** Los colaboradores de SPC, Surge Reproductive Justice y Maternal Coalition, apoyaron una exitosa campaña impulsada por la comunidad para establecer a las doulas como una profesión en el estado de Washington. El proyecto de ley del Senado ESHB 1881 se aprobó en 2022. Esta

designación hace que las doulas certificadas por el estado puedan solicitar el reembolso de Medicaid, lo que aumenta la accesibilidad a la atención de las doulas durante el parto. Las doulas pueden mejorar los resultados de salud perinatal para todos, y especialmente para muchos miembros de la comunidad BIPOC que las prefieren a los médicos para su salud perinatal.

- **Ley de mejora de la salud de los indígenas de Washington.** En 2019, los colaboradores tribales de COO, incluido el colaborador de SPC, la Junta de Salud Indígena de Seattle, apoyaron la aprobación de la SB 5415. La política reinvierte en la atención continua de las comunidades nativas, al crear un foro y un mecanismo de financiación para mejorar la salud de los indios americanos y los nativos de Alaska en el estado. También formalizó el Consejo Asesor de Salud Indígena del Gobernador, un grupo que aborda problemas en el sistema de atención médica indígena del estado de WA.
- **Ley de salud de la salud mental (del comportamiento) en la población indígena.** En 2020, la Junta de Salud Indígena de Seattle, colaborador de SPC, apoyó la aprobación de SB 6259/HB 2750, que mejora el sistema de salud mental (del comportamiento) de la población indígena.
- **Sistema Nacional 988.** En 2021, Junta de Salud Indígena de Seattle, colaborador de SPC, apoyó la aprobación de HB 1477, que implementa el sistema nacional 988 para mejorar y expandir los servicios de respuesta a crisis de salud del comportamiento y prevención del suicidio.
- **Ley de tratamientos de afirmación de género.** En 2021, el colaborador de SPC, UTOPIA, apoyó la aprobación de SB 5313, la Ley de Tratamientos de Afirmación de Género, que impide que la Health Care Authority (HCA), administradores de planes de salud y proveedores que administran servicios de atención de afirmación de género a través de los programas de Medicaid discriminen en función de la identidad o expresión de género de los pacientes.
- **Sistemas tribales de salud pública.** Los colaboradores tribales de COO apoyaron la asignación de \$500,000 en fondos estatales para una evaluación estatal de los sistemas tribales de salud pública, así como \$1 millón de Fondo Fiduciario de Vivienda para la campaña de la Junta de Salud Indígena de Seattle para renovar las instalaciones de su clínica y construir viviendas de bajo costo.
- **Gender "X".** Ingersoll apoyó una regla aprobada en 2019 por el Departamento de Salud de Washington que crea una opción no binaria, como un tercer género en las tarjetas de identificación en el estado de Washington. Ingersoll educó y organizó a los proveedores de atención médica y a los miembros de la comunidad sobre el tema, explicando cómo este cambio puede respaldar el acceso a la atención culturalmente relevante para los miembros trans y no binarios de la comunidad.
- **Latinx Familia.** Para los Niños apoya a las mamás y familias latinas para formar

parte del Comité del condado de King County Open Space Equity, brindando la oportunidad de impulsar un acceso más equitativo a los espacios abiertos para las familias latinas. Para los Niños también lanzó Promotoras de Salud, un programa piloto para apoyar la salud, el acceso a la atención médica y la prevención de COVID-19 en la comunidad latina.

- **Círculos ancestrales de conversación.** Los miembros de la asociación comunitaria Replanting Roots Rebuilding Communities (RRRC) del Central District llevaron a cabo círculos de curación y conversación de varias semanas para abordar problemas de salud como el duelo y el trauma generacional. Más de 20 grupos de facilitadores han sido capacitados para organizar sus propios círculos de conversación.
- **Recursos de salud para trabajadores sexuales.** UTOPIA distribuyó recursos de atención médica a trabajadores sexuales en el condado de King, que incluyó un kit de herramientas para trabajadores sexuales, kits con equipo de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés), materiales para sexo más seguro e información culturalmente apropiada sobre pruebas y vacunas contra COVID-19. EL PHSKC y otros proveedores de atención médica se organizaron para financiar lavabos portátiles y estaciones para el lavado de manos con PPE para proporcionar agua limpia y desinfectantes básicos gratuitos para trabajadores sexuales.
- **Personas de color trans.** El colaborador SPC Lavender Rights Project abogó y aseguró una partida en el presupuesto estatal de 2021 para personas trans de color, con un enfoque de apoyo hacia las personas transgénero negras.

Mejorar la salud y la seguridad de la comunidad

Los colaboradores de COO y en las estrategias de SPC utilizaron una amplia gama de estrategias para mejorar la salud y la seguridad de las comunidades. Las estrategias incluyeron esfuerzos para mejorar el clima y la seguridad pública (como, por ejemplo, a través de la reforma policial).

Acción climática

- **Green New Deal (Tratado de sustentabilidad medioambiental).** En 2019, el colaborador de SPC Got Green apoyó la aprobación de la Resolución 31895, el Green New Deal de Seattle, que es una resolución para hacer que el clima de Seattle esté libre de contaminación para 2030. La resolución prioriza las inversiones en los vecindarios afectados de manera desproporcionada e incluye lenguaje sobre cómo aumentar el acceso a alimentos saludables, estrategias contra el desplazamiento, vivienda y empleos sustentables.
- **Impuesto JumpStart.** En 2020, el colaborador de SPC Got Green apoyó la Ordenanza 126108 del Concejo Municipal de Seattle, que pedía el establecimiento del impuesto

JumpStart, \$20 millones de los cuales se destinaron al Green New Deal de Seattle y fueron recibidos por la Junta de Supervisión del Green New Deal en 2021.

Seguridad pública y reforma policiaca

- **Mejoras en la seguridad del entorno.** Entre 2019 y 2021, On Board Othello/HOSTED implementó muchas de las recomendaciones de prevención del delito a través de las recomendaciones del diseño del entorno reportadas en 2017. Estas incluyeron mejorar el derecho de paso de los peatones y los cruces peatonales, aumentar los reductores de velocidad y las barreras alrededor de las paradas de autobús e implementar un proyecto piloto de zona residencial en el barrio de Holly Park.
- **Tácticas policiacas dañinas.** En 2021, el colaborador de SPC, Not This Time, apoyó la HB 1054 que prohibió o restringió las tácticas dañinas y mortales utilizadas por la policía. Esto incluyó prohibiciones de estrangulamientos y órdenes de allanamiento sin anuncio previo, el tipo de tácticas que atrajeron la atención pública nacional el año pasado debido a los asesinatos de George Floyd y Breonna Taylor.
- **Disminución de la intensidad de la violencia en casos críticos por parte de la policía.** En 2021, el colaborador de SPC, Not This Time, apoyó la HB 1310, que estableció un estándar estatal para que los agentes de policía disminuyan la intensidad de la violencia en casos críticos y permite que un oficial use la fuerza letal solo cuando es necesario para protegerse de una situación que amenace su vida. Se establece en la ley estatal un deber de protección.
- **Investigaciones de Fuerza Letal.** En 2021, el colaborador de SPC Not This Time apoyó la HB 1267 que promueve la transparencia y la rendición de cuentas al establecer una nueva agencia civil dentro de la oficina del gobernador para manejar investigaciones criminales independientes de incidentes donde hubo fuerza letal.
- **Interrogatorios a jóvenes.** En el 2021, el colaborador de SPC, Choose 180, decidió apoyar la HB1140 la cual asegura que los jóvenes tendrán un abogado presente en el momento de una interrogación policiaca.
- **Impuesto para la seguridad pública.** En 2020, el Church Council of Greater Seattle, colaborador de SPC, apoyó a los líderes en Highline para bloquear con éxito un impuesto para la seguridad pública planificado en 2020, que estaba destinado a contratar nuevos oficiales de policía.
- **Mujeres y niñas indígenas desaparecidas y asesinadas (MMIWG).** En 2019, el colaborador de SPC, la Junta de Salud Indígena de Seattle, apoyó la implementación de la Resolución 31900. Esta resolución creó una asociación entre el Departamento de Policía de Seattle (SPD) y la Junta de Salud Indígena de Seattle para mejorar la recopilación de datos policiales en casos de MMIWG. La resolución creó un enlace para la policía dedicado a apoyar las relaciones con las comunidades nativas de Seattle.

Apoyar los cambios PSE relacionados con las oportunidades económicas



COO define la oportunidad económica como el desarrollo de la fuerza laboral que incluye contrataciones locales, apoyo a nuevos negocios locales e inclusión de los jóvenes. Para mejorar las oportunidades económicas en el condado de King, los colaboradores de COO apoyaron tanto a individuos como a empresas mediante estrategias como:

- Desarrollo de habilidades, incluidas habilidades laborales y capacitación en liderazgo de adultos y jóvenes.
- Oportunidades de contratación, por ejemplo, eventos de empleadores y contratación.
- Apoyos empresariales, por ejemplo, incubadoras de empresas, capacitación empresarial y financiera.
- Cambios PSE, como la ampliación de las protecciones a los trabajadores y deudores y el apoyo a las familias de bajos ingresos.

Pequeños negocios y emprendedores

Los colaboradores de COO ayudaron a las pequeñas empresas y empresarios locales, dando prioridad a las de las comunidades BIPOC, trans y no binarias e inmigrantes y refugiados. Los colaboradores de COO, especialmente aquellos en la estrategia de inversión de las colaboraciones comunitarias brindaron oportunidades económicas tales como capacitaciones comerciales y tecnológicas, oportunidades a mercados emergentes, programas de incubadoras de empresas y centros económicos como **Black Dot** en el Central District que apoya a los empresarios afroamericanos y dueños de pequeños negocios. Los colaboradores de COO también apoyaron a las empresas locales al reducir las barreras sistémicas a través de cambios de PSE, como:

- **Programa Incubadora de Alimentos y Spice Bridge.** Food Innovation Network (FIN), un colaborador comunitario de SeaTac-Tukwila, que trabaja con el área de salud del entorno del PHSKC para reducir las barreras en el complejo proceso de inspección y permisos para negocios de alimentos. Este proceso crea barreras para las pequeñas empresas dedicadas a los alimentos, particularmente aquellas

operadas por inmigrantes, refugiados y personas de color. FIN está desarrollando una guía que aclara y formaliza los pasos mutuamente acordados que han comprobado con el PHSKC. Los beneficios de este esfuerzo se reflejan en su Programa de incubadoras de alimentos y el lanzamiento de Spice Bridge, una instalación con una cocina comercial y un salón de alimentos, para albergar empresas de su programa de incubadoras.

- **Programa de apoyos económicos para emprendedores BIPOC.** Front and Centered, en asociación con People's Economy Lab, lanzó el programa New Frontline Community Fellowship para apoyar y ampliar a los empresarios BIPOC que utilizan enfoques transformadores para lograr una economía centrada en la comunidad. El programa proporciona capital y una comunidad de apoyo a emprendedores que lideran el trabajo en una amplia gama de sectores y comunidades.
- **Apoyo a las empresas latinas.** Comunidad Latina de Vashon (CLV) trabajó con éxito con los servicios locales de desarrollo económico del condado de King para aumentar los fondos para las pequeñas empresas y para que las solicitudes de fondos estuvieran en español. CLV continúa trabajando con la oficina para eliminar las barreras existentes en el proceso de permisos comerciales para la comunidad latina.
- **Espacios de trabajo inclusivos de género.** La Coalición para el Empoderamiento Económico para la Población Transgénero (TEEC) realizó una encuesta para medir los niveles de competencia de los empleadores con respecto a las políticas de inclusión de género. Utilizaron los resultados de la encuesta para redactar una política de empleo modelo para apoyar espacios de trabajo inclusivos de género en colaboración con colaboradores transgénero no específico y LGBTQ y empleadores del área.
- **Alianza Equitativa de Recuperación y Reconciliación.** White Center CDA inició la Alianza equitativa de recuperación y reconciliación (ERRA), construyendo una asociación con la Cámara de Comercio de Seattle para discutir estrategias continuas para el desarrollo de la fuerza laboral. En 2021, el consejo del condado de King aprobó una solicitud de \$1 millón del ejecutivo del condado de King, Dow Constantine, para apoyar a ERRA.
- **Presupuesto participativo.** Los colaboradores de COO, como Skyway Coalition, apoyaron los esfuerzos que resultaron en la asignación de más de \$10 millones en el primer comité comunitario de presupuesto participativo del condado de King en 2021. Otros colaboradores, como Lavender Rights Project, participaron en el proceso de presupuesto participativo con la ciudad de Seattle y el Proyecto de Investigación Black Brilliance.
- **Distrito de Revisión Especial Internacional.** La CDA interina recomendó cambios en el Distrito de Revisión Especial Internacional, incluidas medidas contra el desplazamiento para residentes de bajos ingresos y pequeñas empresas.

El impacto de este programa es evidente a través de una mayor confianza que muchos propietarios y empresarios de pequeñas empresas tienen para defenderse por sí solos, adquirir préstamos comerciales, mantener empresas longevas, su capacidad para hacer crecer y mantener su negocio y compartir las habilidades que aprendieron con otras pequeñas empresas y dueños de negocios.



—Colaborador de la comunidad

Protecciones a los trabajadores

Los colaboradores de COO lideraron y apoyaron los esfuerzos para incrementar la protección de los trabajadores quienes usualmente son los más impactados por las desigualdades estructurales. Estos incluyen trabajadores como:

- **Trabajadores domésticos y jornaleros.** El colaborador de SPC, Casa Latina, apoyó la aprobación de la Declaración de derechos de trabajadores del hogar en 2018. La Ordenanza 125627 de la Ciudad de Seattle estableció una Junta de Normas para Trabajadores Domésticos para promulgar beneficios y protecciones adicionales para ellos y ellas. Casa Latina apoyó la aprobación de una resolución en 2021 que informa al Consejo Municipal que la Oficina de Normas Laborales trabajará con las partes interesadas de la comunidad para redactar una legislación que cree una política de tiempo libre pagado para trabajadores domésticos.
- **Trabajadores anteriormente encarcelados.** En 2019, los colaboradores de SPC Civil Survival y Statewide Poverty Action Network ayudaron a que se aprobara The New Hope Act (HB 1041), un proyecto de ley que permite anular diferentes tipos de condenas de los antecedentes penales. Esto reduce las barreras al empleo y la participación comunitaria para las personas que han cumplido sus sentencias.
- **Trabajadoras sexuales.** Múltiples colaboradores de COO, incluidos SURGE, UTOPIA y TEEC, avanzaron en los esfuerzos para mejorar la protección de los trabajadores sexuales y, en particular, de los trabajadores sexuales de color. Estos esfuerzos incluyeron educar a la comunidad y a las partes interesadas en políticas sobre el movimiento para despenalizar el trabajo sexual, la participación en coaliciones enfocadas en despenalizar el trabajo sexual y la creación de herramientas y otros recursos para apoyar a trabajadores sexuales.
- **Trabajadores trans.** La Coalición de Empoderamiento Económico para la Población Transgénero (TEEC, por sus siglas en inglés) capacitó a cientos de empleadores individuales sobre la normalización de prácticas de contratación inclusivas de género. TEEC también desarrolló una política modelo de empleo organizacional para promover un lugar de trabajo más seguro y que afirme el género para personas transgénero y diversidad de género y personas de color LGBTQ. La política fue basada en una encuesta de empleadores dirigida por GSBA, la cámara de comercio aliada de la comunidad LGBTQ del estado de Washington.

Protecciones a deudores en todo el Estado y apoyo a las familias de bajos ingresos

Los colaboradores de SPC celebraron varias campañas legislativas exitosas en todo el estado destinadas a aumentar la protección a los deudores y apoyar económicamente a las familias de bajos ingresos.

Legislación para protección a deudores

- **Poner fin al “Pocket Service” para el cobro de deudas:** en 2019, la Statewide Poverty Action Network (SPAN) apoyó la aprobación de la HB 1066 que puso fin al “Pocket Service”, una práctica en la que los cobradores de deudas podían confundir a los habitantes de Washington al emitir una orden de comparecencia del deudor sin presentarla en la corte. Según la ley anterior, los cobradores de deudas podían obtener y embargar los salarios de las personas que no respondían.
- **Protecciones de deudas médicas:** en 2019, SPAN apoyó la aprobación de HB 1531, que redujo la tasa de interés máxima sobre deudas médicas del 12 % al 9 %, eliminando las órdenes de arresto por deudas médicas y requirió que los cobradores brinden información sobre los recursos de atención médica con recursos de beneficencia que pueden cubrir la deuda médica.

Legislación de apoyo a familias de bajos recursos

- **Crédito fiscal ampliado para familias trabajadoras de Washington:** en 2021, SPAN apoyó la aprobación y el financiamiento total de HB 1297, un crédito fiscal que brinda asistencia directa en efectivo a los hogares de ingresos más bajos.
- **Aumentos del apoyo económico en efectivo de TANF:** en 2018 y 2021, SPAN apoyó la aprobación de una legislación que aumenta el monto de la cantidad en efectivo de la Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF). En 2018, la legislatura del estado de Washington aumentó TANF en un 9.3 % y en 2021, lo aumentó aún más. en un 15 %.
- **Alivio de las sanciones de TANF:** en 2019, SPAN apoyó la aprobación de la HB 2441 que alivia la política de sanciones de toda la familia de TANF. Esto permitió a las familias que por cuatro meses pudieran “curar” sus sanciones y volver a cumplir, permitiendo un total de 12 meses para continuar recibiendo una porción del apoyo económico mientras se encontraban en estado de sanción.
- **Ampliación del acceso de TANF para familias sin hogar:** en 2019, SPAN apoyó la aprobación de la SB 6478. Esta ley facilita la política de límite de tiempo de TANF para familias sin hogar y permite que el Departamento de Servicios Sociales y de Salud del estado de WA amplíe su definición de personas sin hogar, para que las familias que

viven en situaciones de vivienda inestables puedan continuar recibiendo TANF más allá del límite habitual de 60 meses.

- **Reducción de las restricciones del límite de tiempo de TANF:** en 2021, SPAN apoyó la aprobación de la SB 5214, que creó una extensión del límite de tiempo para los beneficiarios de TANF cuando las tasas de desempleo son del 7 % o más.
- **Pase de pagos de manutención infantil:** en 2020, SPAN apoyó la aprobación de la SB 5144, que requería que el estado ignorara una parte de la recaudación de manutención infantil pagada a las familias al determinar su beneficio de TANF en efectivo.
- **Programas de asistencia económica actualizados:** aprobada en 2019, la HB 1603 actualiza los estándares de necesidad de los programas de asistencia económica, revisando los requisitos de datos y reduciendo las barreras a la participación.
- **Recortes profundos evitados en la red de seguridad de Washington:** en 2021, SPAN impidió con éxito que la legislatura estatal hiciera recortara el presupuesto estatal. En cambio, persuadieron a la legislatura para que hiciera nuevas inversiones significativas en áreas relacionadas con la vivienda y los servicios de salud.
- **Protecciones contra ejecuciones hipotecarias.** En 2019, PAN apoyó la aprobación de la HB 1105, que modifica las disposiciones contra las ejecuciones hipotecarias de para aumentar las protecciones a los contribuyentes.

Fondos de apoyo para familias de bajos recursos

- **Programa Promesa del condado de King:** en 2019, The Washington Bus Education Fund exitosamente apoyo al condado de King para distribuir \$112.4 millones por los próximos 15 años a través del programa Promesa del condado de King. Este programa provee a niños de preescolar y hasta preparatoria apoyos y fondos a organizaciones CBOS que trabajan con estudiantes de color, estudiantes de primera generación yendo a la universidad y estudiantes impactados por la pobreza.
- **Asistencia de Emergencia.** En 2020, Seattle Church Council of Greater Seattle recaudó y entregó \$100,000 de emergencia en asistencia financiera.
- **Fondos de los Servicios Humanos.** En el 2020, Church Council of Greater Seattle ayudó a revertir un corte al presupuesto a los servicios sociales en Burien. También en 2020, apoyo al consejo de la ciudad de Bellevue a destinar fondos adicionales para los servicios sociales.

Desarrollo de la fuerza laboral

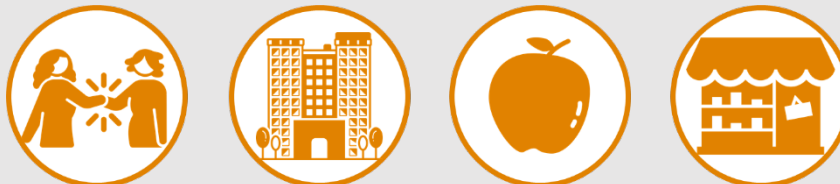
Además de brindar oportunidades económicas más amplias a través de los cambios de PSE, algunos colaboradores de COO brindaron directamente oportunidades de desarrollo de la fuerza laboral. Por ejemplo, entre 2018 y 2021, los colaboradores de COO

organizaron casi 200 (198) eventos de capacitación de habilidades laborales y empleo y 1,137 personas fueron contratadas para puestos de trabajo. Los colaboradores de COO realizan actividades de desarrollo de la fuerza laboral enfocadas en apoyar oportunidades profesionales para las personas de color, especialmente los inmigrantes, refugiados y jóvenes de color. Por ejemplo, Partner in Employment colaboró con los sindicatos para lanzar una sala de contratación digital para trabajadores inmigrantes y refugiados y para brindar capacitación sobre las leyes con los estándares laborales.

Desarrollo de las oportunidades de la fuerza laboral para jóvenes y personas de color

- El estand sobre productos agrícolas en el barrio de Rainier Beach creó oportunidades de liderazgo y empleo para jóvenes de la comunidad quienes ayudan al personal y administran los puestos en los mercados agrícola junto con personas mayores.
- Comunidad Latina de Vashon (CLV) contrató a jóvenes organizadores para liderar varias de sus iniciativas y esfuerzos, como un programa de tutoría para estudiantes de escuelas primaria y capacitaciones tecnológicas para familias y empresas latinas.
- FEEST capacitó a estudiantes para que se convirtieran en organizadores de la justicia alimentaria, liderando campañas e implementando programas como el primer Programa de Refrigerios para las Escuelas Preparatorias Públicas de Seattle.
- El Programa de Jóvenes Adultos en Transición a la Edad Adulta de la Coalición de Rainier Beach Action Coalition empleó a jóvenes y apoyó su crecimiento como líderes en la agencia.
- Partners in Employment implementó múltiples esfuerzos para brindar capacitación laboral a los jóvenes, incluida una asociación con Machinist Institute Youth Academy y Youth Restoration Crew que se enfoca en contratar a jóvenes inmigrantes y refugiados.
- YWCA brindó varias oportunidades de capacitación laboral y empleos para jóvenes, incluidas ferias de trabajo, oportunidades de pasantías para jóvenes en asociación con Schools Out Washington y capacitación laboral para jóvenes en asociación con la Fundación Starbucks.

Apoyo a los cambios PSE relacionados con la recaudación de fondos



Los colaboradores de COO y en las estrategias de inversión SPC aprovecharon los recursos y conexiones de COO para expandir el alcance y la sostenibilidad de su trabajo, recibiendo fondos adicionales para generar y mantener el impulso de cambio de PSE. Los colaboradores de COO aprovecharon con éxito los fondos de varias maneras. Algunos colaboradores utilizaron fondos de COO para contratar personal con puestos críticos que ayudaron con los esfuerzos de comunicación y recaudación de fondos para la organización. Otros colaboradores aprovecharon las conexiones que hicieron a través de COO para construir redes y relaciones más fuertes, incluso con agencias de financiamiento. Otros aprovecharon la forma en que el COO aumentó la visibilidad, el alcance y el éxito de su trabajo para crear propuestas y solicitudes más sólidas para futuros financiamientos. Finalmente, varios colaboradores describieron cómo utilizaron con éxito los fondos de COO como fondos paralelos para poder solicitar otros apoyos económicos.



Esto no hubiera sido posible sin la importante inversión que ha realizado COO que nos ha permitido crear un historial envidiable que atrae a patrocinadores.

—Colaborador de la comunidad

Aprovechamiento de fondos para el desarrollo comunitario y la propiedad de la tierra

Los colaboradores de COO líderes en los esfuerzos de desarrollo comunitario y propiedad de la tierra demostraron un éxito particular al aprovechar los recursos de COO para asegurar fondos adicionales y apoyar sus esfuerzos:

- HomeSight recibió un premio de **\$12 millones** para el Centro de Oportunidades en la Plaza Othello, así como un apoyo económico de planificación de vecindarios de **\$100,000** de la Fundación Wells Fargo.
- Multicultural Community Coalition recibió **\$1.5 millones** para su proyecto del Centro de Innovación Cultural de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de Seattle, incluyendo dos apoyos económicos para la adquisición de tierras de \$842,000 y \$658,000.

También recibió **\$200,000** del fondo de 4Culture's Cultural Facilites y **\$75,000** de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de Seattle para apoyar la creación de capacidades.

- Replanting Roots Rebuilding Community (RRRC) recibió más de un millón de dólares (**\$1,000,075**) para el desarrollo de William Grose Center for Cultural Innovation y Enterprise de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de la Ciudad de Seattle. También recibieron **\$118,000** en apoyos económicos y patrocinios para el Midtown Center y **\$19,000** en apoyos económicos y patrocinios para el Fin de Semana del Diseño en Central District, evento que apoyó la participación y el liderazgo de la comunidad en el proceso de desarrollo. La Fundación Seattle también otorgó al Africatown Community Land Trust **\$135,000** para apoyar a los residentes y propietarios de pequeñas empresas.
- Los colaboradores COO de White Center obtuvieron más de **\$6.5 millones** en apoyo para el Centro Comunitario de White Center.
- The Graham Street Community Action Team recibió **\$1 millón** de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de Seattle.

Recaudación de fondos para otros esfuerzos relacionados con COO

Los colaboradores de COO informaron que aprovecharon los recursos, las conexiones y los logros de COO para asegurar el financiamiento y el apoyo para otras áreas de trabajo. Muchos colaboradores de COO obtuvieron fondos adicionales de agencias y departamentos gubernamentales locales y estatales, como el Departamento de Artes y Cultura del condado de King, la Oficina de Equidad y Justicia Social, el Departamento de Recursos Naturales y Parques y Servicios Locales, el Departamento de Comercio del estado de Washington y financiamiento adicional de Best Starts for Kids. Los colaboradores de COO también recibieron fondos de otros patrocinadores públicos y fundaciones privadas. Algunos ejemplos de financiamiento que los colaboradores aprovecharon por tener relación con COO para obtenerlos incluyen:

- White Center CDA solicitó con éxito **\$2 millones** para apoyar a las empresas afectadas por los incendios en White Center. También recibieron **\$150,000** de Group Health, un apoyo económico de **\$95,000** del Departamento de Comercio a través de la Asociación del Cuidado Infantil y **\$5,000** de Chase para apoyar a las familias que atraviesan crisis económicas durante la pandemia de COVID-19.
- Kent Community Development Collaborative, en asociación con otros grupos, aseguró la asignación de **\$2.4 millones** en todo el estado para mejoras en el acceso digital en 2021.
- Seattle Urban Native Nonprofits recibió un apoyo económico sin restricciones de **\$1 millón** de United Way del condado de King como parte de la segunda ronda de su Fondo Indígena. También recibieron **\$100,000** de la Oficina de Equidad y Justicia Social del condado de King.

- The National Coalition to End Urban Indigenous Homelessness ayudó a obtener **\$3 millones** del Departamento de Comercio del estado de WA en fondos federales transferidos por COVID-19 a agencias dirigidas por nativos en el estado de Washington, incluidos Chief Seattle Club y la Junta de Salud Indígena de Seattle, colaboradores de COO.
- Comunidad Latina de Vashon recibió fondos adicionales de Best Starts for Kids (**\$267,000**), fondos para las familias de Fundación Seattle (**\$25,000**) y **\$270,000** del Fondo tributario para salud del comportamiento MIDD. Ellos también recibieron **\$237,878** del Departamento de Comercio del estado de Washington específicamente diseñado para las comunidades, como apoyo por COVID-19, **\$100,000** de Pacific Hospital Preservation and Development Authority Health Equity Fund para expandir el apoyo a la salud mental y **\$83,000** en pequeños apoyos económicos para apoyar el trabajo programado.
- RBAC usó su trabajo financiado por el COO para asegurar **\$100,000** al año durante 3 años para involucrar a adultos jóvenes en el trabajo de cambio de políticas y sistemas.
- SCFA recibió **\$20,000** durante dos años de la Fundación Norcliffe que coordinó referidos de los proveedores de servicio social en el Valle de Snoqualmie. Hopelink, la agencia pilar de SCFA, recibió un apoyo económico de Rural Food Bank por **\$20,000** los cuales apoyarán el trabajo de SCFA.
- HOSTED utilizó a COO como fondos paralelos para conseguir el apoyo económico de Departamento de Vecindarios de Seattle de **\$40,000** para apoyar la participación de la comunidad y mejoras físicas. HOSTED también se asoció con SDOT Home Zone Community Engagement y recibió **\$8,000** para involucrar a más vecinos en estas mejoras físicas.

[C]on gusto seguimos apreciando los servicios de COO como un colaborador intelectual y como un vehículo que nos permite aprovechar de inversiones valiosas y durante varios años para asegurar otras fuentes de fondos.

—Colaborador de la comunidad



Normalmente hacemos referencia de nuestros financiamientos de COO a potenciales y existentes promotores lo que ha sido generalmente visto como una señal del apoyo importante a la comunidad. lo cual, al final, ayuda a influenciar a otros.

—Colaborador de la comunidad



Evento Empoderamiento de los Colaboradores © 2018. Todos los derechos reservados.

¿QUÉ DESAFÍOS EXPERIMENTÓ COO?

Así como COO apoyó a algunos colaboradores para progresar en temas de equidad en las formas en las que se mencionan arriba, también sufrió diversos desafíos. COVID-19 representó el más grande desafío que COO y sus colaboradores enfrentaron. Sin embargo, el liderazgo de COO, el personal y sus colaboradores también identificaron otros desafíos, muchos relacionados con la administración de COO. La sección 6 señala los cambios que COO hizo para enfrentar muchos de estos desafíos al igual que las oportunidades de crecimiento para COO y otras iniciativas de equidad racial, social y económica a partir de ahora.

COVID-19

La aparición de COVID-19 creó muchos desafíos para COO y sus colaboradores. Prácticamente todos los colaboradores de COO hicieron cambios en su plan de trabajo o enfoque debido a COVID-19. Los colaboradores cambiaron a programación en línea y trabajo remoto y algunos crearon nuevos programas para responder a las necesidades emergentes o crecientes en sus comunidades (p. ej., entrega de comestibles). El COO hizo algunos de estos mismos cambios. Por ejemplo, la Comunidad de Aprendizaje se diseñó

inicialmente para proporcionar muchos eventos en persona para facilitar la construcción de relaciones; sin embargo, se vio forzada a cambiar y proporcionar solo recursos y eventos en línea debido a COVID-19. Además, reconociendo el impacto agravante de COVID-19 y las protestas por la justicia racial después del asesinato de George Floyd, el director de operaciones creó dos nuevos programas de apoyos económicos para la respuesta de las agencias a estos eventos.

Dinámicas de la colaboración comunitaria

Algunos colaboradores comunitarios enfrentaron desafíos en diferentes momentos en la salud y el funcionamiento de su asociación. Esto se debió en parte a la estructura de las asociaciones y a los recursos adicionales necesarios para apoyarlas. Siguiendo las recomendaciones de campo, COO solicitó que durante la primera ronda de aplicaciones para las Comunidades de Aprendizaje se utilizara una estructura de colaboración que incluyera una "agencia principal" (más tarde denominada "agencia líder"). Esta agencia actuó como patrocinador fiscal y fue responsable para guiar y supervisar la misión, estrategia, actividades y evaluación de la asociación.

La evaluación constató que las asociaciones experimentaban dificultades cuando no se había establecido la confianza entre la agencia principal y los colaboradores o cuando los procesos de toma de decisiones no eran transparentes. Sin confianza y transparencia, surgió una jerarquía en algunas asociaciones donde las agencias principales tenían más poder y a veces desempeñaban el papel de guardián. Esto causó conflictos, debilitó las relaciones y perjudicó el funcionamiento de estas asociaciones. El personal de COO informó que tuvieron dificultades para apoyar a los colaboradores mientras resolvían estos conflictos, y a menudo necesitaron mejores habilidades e infraestructura para brindar este apoyo. Como se describe con más detalle en la siguiente sección, COO realizó varios cambios para abordar estos desafíos, incluidos ofrecer más recursos de la Comunidad de Aprendizaje para apoyar a las colaboraciones para generar confianza y transparencia y resolver los conflictos de manera constructiva.

Prácticas de Contratación

A través de reuniones de situación con los gerentes de programa del PHSKC y la Fundación Seattle, algunos colaboradores de COO describieron algunos desafíos con las prácticas de contratación comunes del PHSKC. Por ejemplo, para algunas agencias con presupuestos operativos más pequeños, el modelo estándar de reembolso de fondos del PHSKC creó obstáculos. Estas organizaciones no siempre tenían los fondos iniciales

requeridos para poder esperar meses por el reembolso. Los miembros de COO realizó varios cambios administrativos para abordar algunos de estos desafíos. Para abordar los desafíos con el modelo de reembolso, por ejemplo, el personal del COO cambió la política para que los colaboradores pudieran recibir hasta el 20 o 25 % del presupuesto del primer año por adelantado. Aunque el personal realizó con éxito este cambio para los colaboradores COO, ellos reportaron sus propios desafíos para poder institucionalizar estos cambios en otras áreas del PHSKC.

Requisitos de reporte

Ciertos aspectos de la evaluación de COO crearon desafíos para algunos colaboradores. Por ejemplo, algunos colaboradores de COO tuvieron dificultad para completar los informes de beneficiarios debido al nivel de detalle y tamaño requeridos. Otros colaboradores expresaron la necesidad de tener mayor claridad al principio del proceso para reportar los requerimientos y las expectativas. Algunos más describieron necesitar mayores recursos para investigar y evaluar y apoyo para expandir su propia capacidad de evaluación interna. El personal de COO y el Grupo de Evaluación de Asesores están usando esta retroalimentación como guía para el plan y los requisitos de evaluación de la siguiente fase de COO.



Celebración del primer aniversario de Spice Bridge © 2021 por Whitney Johnson. Todos los derechos reservados.

REFLEXIONES

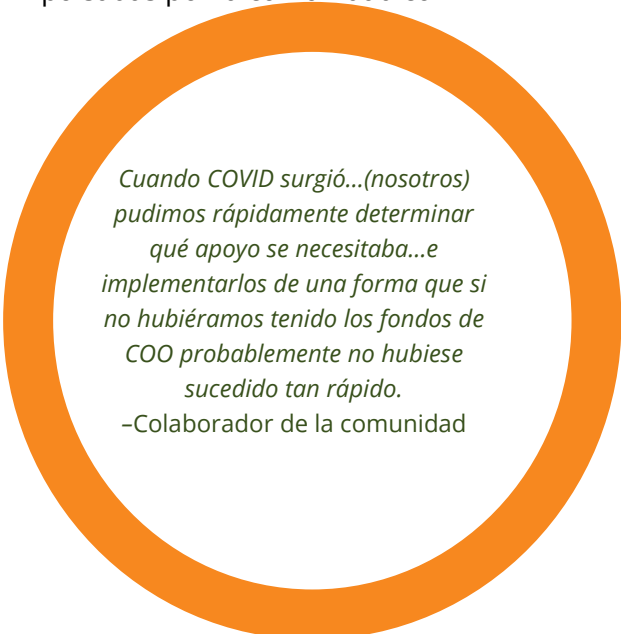
Aportes

La evaluación 2015-2021 de COO examinó cómo COO afectó la experiencia vivida de las comunidades en relación con las conexiones comunitarias, la vivienda, la salud y las oportunidades económicas. Exploró los cambios en las oportunidades, sistemas y políticas que resultaron de la inversión de COO para fortalecer la comunidad a través de sus tres estrategias: colaboraciones comunitarias, cambio de políticas y sistemas y comunidad de aprendizaje.

A continuación, se presentan varios aportes clave de la evaluación que pueden guiar, no solo los esfuerzos futuros de esta asociación comunitaria-pública-privada, sino también esfuerzos similares para promover la equidad racial, social y económica a través de cambios de PSE impulsados por la comunidad.

Aporte 1: Invertir en el trabajo impulsado por la comunidad que abarque múltiples estrategias y comunidades puede respaldar beneficios medibles en equidad.

Después de las inversiones de COO en colaboraciones impulsadas por la comunidad con múltiples estrategias y comunidades siguió un progreso continuo en temas de equidad racial, social y económica. Este es uno de los aportes más importantes y se refleja por los muchos logros descritos en el informe. Ilustrar los beneficios de COO es importante dada la singularidad de su modelo. Como asociación comunitaria-pública-privada, COO utilizó un enfoque expansivo impulsado por la comunidad en una escala nunca vista en iniciativas financiadas en la región. COO realizó inversiones deliberadas en tres estrategias, incluyendo inversiones en 19 organizaciones y colaboraciones únicas, que a su vez crearon más de 1,500 colaboraciones adicionales (1,569) para respaldar el trabajo relacionado con COO. Su enfoque en el poder comunitario y las soluciones impulsadas por la comunidad para promover la equidad racial y económica no solo fue poco común entre las iniciativas financiadas con fondos públicos en la región, sino que también resultó oportuna. En medio de una pandemia global y levantamientos contra el racismo y la violencia contra los negros, surgió una discusión nacional sobre la necesidad de soluciones sistémicas para abordar el racismo estructural. Para muchos colaboradores de COO, estos fueron los mismos sistemas y políticas de solución para implementar, que recibieron financiamiento de COO para identificar y desarrollar el poder de la comunidad.



Cuando COVID surgió...(nosotros) pudimos rápidamente determinar qué apoyo se necesitaba...e implementarlos de una forma que si no hubiéramos tenido los fondos de COO probablemente no hubiese sucedido tan rápido.
-Colaborador de la comunidad

Los datos muestran que COO apoyó a las comunidades de toda la región para que tomaran medidas significativas para reducir las desigualdades raciales y sociales en las áreas de vivienda, salud y oportunidades económicas. El informe describe los cambios de PSE de gran alcance que los colaboradores realizaron con éxito. Desde transferir la propiedad de varios sitios a las comunidades hasta construir unidades de vivienda de bajo costo y movilizar a las comunidades para apoyar la aprobación de docenas de políticas estatales y locales. Los colaboradores de COO lograron avances en equidad que pueden mejorar las oportunidades y las experiencias vividas de las comunidades en el condado de King. Aunque quedan áreas de crecimiento continuo para COO en el futuro, el progreso logrado en sus primeros seis años apunta a lo valiosos que es continuar financiando y apoyando esta innovadora iniciativa.

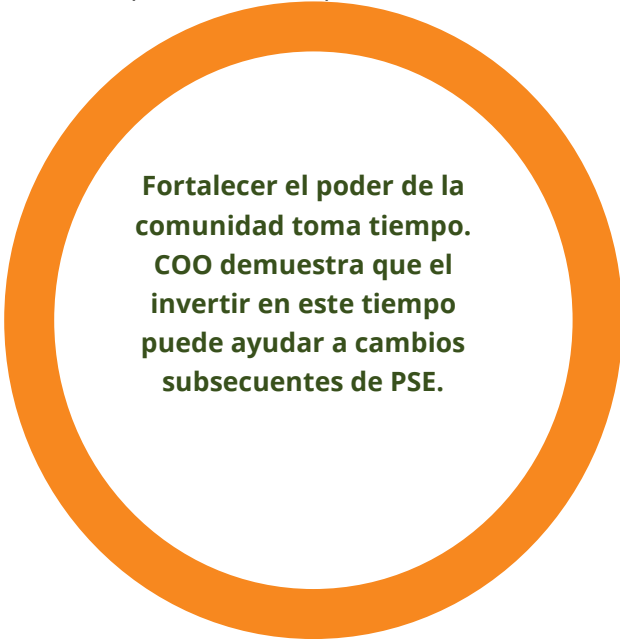


*Los cambios que hemos visto al estar involucrados en COO... [fueron] realmente eléctricos... Trabajar con COO, especialmente con el financiamiento, **ha permitido esta flexibilidad para hacer algo que otras fuentes de financiamiento no necesariamente les permiten hacer.** Ser parte de eso, para mí, también fue realmente electrificante, se sintió tan real.*

—Colaborador de la comunidad

Aporte 2: La inversión a largo plazo en el fortalecimiento del poder comunitario representa un enfoque convincente para apoyar el cambio de PSE.

COO tenía como objetivo promover la equidad en el condado de King utilizando un enfoque de empoderamiento comunitario. COO apoyó a los colaboradores para que participaran en la organización comunitaria. Esto implicó movilizar y educar a las comunidades, desarrollar líderes comunitarios y fortalecer las conexiones comunitarias. Muchos colaboradores y personal de COO describieron las inversiones en el empoderamiento de la comunidad como el eje del éxito de COO. Explicaron que el apoyo del COO al proceso de empoderamiento es lo que hizo posibles muchos de los logros descritos en el informe. Proporcionó la base a partir de la cual los colaboradores podían promover la equidad a través de cambios en el PSE.



Fortalecer el poder de la comunidad toma tiempo. COO demuestra que el invertir en este tiempo puede ayudar a cambios subsecuentes de PSE.

La estructura de apoyo del COO también fue importante. COO realizó inversiones financieras a largo plazo mientras brindaba oportunidades continuas de desarrollo de capacidades y relaciones a través de la Comunidad de Aprendizaje. La combinación de apoyo financiero y de relaciones durante varios años desempeñó un papel clave en el éxito de los colaboradores. Los colaboradores de COO describieron cómo la consistencia y la longitud del financiamiento en particular, hicieron posible comprometer el tiempo necesario para desarrollar el empoderamiento de la comunidad con el objetivo de realizar cambios sostenibles de PSE. El marco de tiempo en el que ocurrieron muchos de estos cambios lo confirma. Los colaboradores de COO hicieron

muchos cambios de PSE en los últimos dos o tres años del ciclo de financiamiento. Los colaboradores de COO a menudo pasaban tiempo antes en el ciclo de apoyos económicos construyendo y profundizando relaciones, asociaciones e impulso. La recompensa de esta inversión inicial en el tiempo para la creación de poder comunitario fueron los cambios subsiguientes en el nivel de PSE realizados por los colaboradores de COO. COO ilustra la importancia de hacer inversiones a largo plazo en la equidad. El cambio de PSE toma tiempo, al igual que fortalecer el poder comunitario. Parte del éxito de COO puede vincularse a su apoyo financiero y de construcción de relaciones durante varios años.



Cultivar asociaciones y construir relaciones auténticas y de confianza con nuestra comunidad ha sido nuestro trabajo clave durante los últimos dos años. Nosotros, junto con nuestros colaboradores, adoptamos un enfoque a largo plazo a medida que trabajamos juntos hacia nuestra visión de construir una economía arraigada en la democracia y la autodeterminación, que sea sostenible y equitativa, y que genere bienestar económico compartido. Expresado de manera más elocuente: "Si quieres ir rápido, ve solo". Si quieres llegar lejos, ve acompañado".

—Colaborador de la comunidad

El impacto financiero [de COO] ha sido enorme porque nos permitió tener un equipo de organizadores para trabajar en esa política e involucrar realmente a la comunidad. Ahí es donde somos fuertes, tenemos una base de trabajadores.

— Colaborador del cambio a los sistemas y políticas



Aporte 3: La Comunidad de Aprendizaje es un modelo efectivo de cómo las agencias de financiamiento pueden apoyar a los colaboradores más allá de la provisión de recursos financieros.

A lo largo de casi todos los elementos de la evaluación, los colaboradores describieron la importancia y el valor único de la Comunidad de Aprendizaje. Desde sus capacitaciones personalizadas y asistencia técnica hasta sus oportunidades de creación de relaciones y sus círculos intensivos de grupos de aprendizaje, la Comunidad de Aprendizaje desempeñó un papel clave para impulsar el trabajo de los colaboradores. Los colaboradores mencionaron con frecuencia las oportunidades de aprendizaje de iguales y la conexión con la comunidad y la capacidad de respuesta a la retroalimentación como formas en que la Comunidad de Aprendizaje se diferencia del desarrollo de capacidades que se ofrece a través de otros apoyos económicos o programas.

Los colaboradores describieron muchas de las ofertas de la Comunidad de Aprendizaje como críticas, especialmente aquellas relacionadas con el conflicto y apoyo constructivo para roles particulares dentro de las colaboraciones de COO. Otros colaboradores explicaron que debido a que COO apoyó el trabajo de cambio de PSE que rara vez se respaldó en el pasado, las oportunidades de aprendizaje entre iguales los ayudaron a navegar por este nuevo terreno. A través de la Comunidad de Aprendizaje, el COO proporcionó los recursos, las herramientas y las conexiones para ayudar a los colaboradores a hacer el trabajo de manera diferente. El elogio constante de los participantes de COO a la Comunidad de Aprendizaje ilustra el valor de continuar brindando este recurso como parte de COO. También señala el valor de replicar el enfoque en futuras iniciativas de cambio social.



*El COO ha sido tremendo en el sentido **de que casi han intuido el tipo de oportunidades de aprendizaje que necesitamos.** Supongo que nos están escuchando [risas].. ¡Es su culpa! Ha habido todo este entrenamiento sobre resolución y facilitación de conflictos... capacitaciones sobre equidad, supervisión financiera para directores. Todo fue súper súper útil.*

— Colaborador de la comunidad

Aporte 4: COO apoya el progreso en equidad contribuyendo a cambios en el panorama de financiamiento regional.

Como lo demuestran las decenas de millones de dólares recaudados por los colaboradores desde que recibieron los fondos de COO, el éxito puede engendrar éxito. Los logros externos, el fortalecimiento de la base interna y las conexiones comunitarias que los colaboradores de COO construyeron a través de su trabajo de COO les ayudaron a asegurar fondos y recursos adicionales para su trabajo de cambio de PSE. Esto permitió a muchos colaboradores no solo mantener su trabajo sino expandirlo. La misión de COO de reducir las desigualdades estructurales llevará muchos años y requerirá los esfuerzos colectivos de las comunidades de todo el condado de King. Cuando los colaboradores pueden aprovechar sus éxitos y los recursos que recibieron a través del COO para promover sus esfuerzos de cambio de PSE, puede aumentar la probabilidad de que COO logre su ambicioso objetivo.

En un nivel más amplio, los puntos de superposición entre iniciativas y esfuerzos sugieren que COO puede haber influido y apoyado cambios en el panorama de financiamiento en la región. El desarrollo único de COO como una asociación impulsada por la comunidad colocó a su personal, colaboradores y líderes en posiciones para asesorar a otros organismos asesores y de planificación en el condado sobre las formas de aumentar y facilitar el liderazgo comunitario de iniciativas centradas en la equidad. A través de su facilitación de los Círculos de Aprendizaje CREST, la Comunidad de Aprendizaje desempeñó un papel particular en la planificación de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI) del condado de King. Los círculos de aprendizaje CREST, con su enfoque en la propiedad comunitaria, reunieron a un grupo de organizaciones dirigidas por personas BIPOC basadas en la comunidad para discutir y desarrollar conocimientos sobre el desarrollo equitativo. Los círculos de aprendizaje ayudaron a crear una red de defensores para avanzar en este trabajo, incluso a través de la planificación del programa EDI del condado de King.

Los esfuerzos de COO para construir y nutrir las conexiones entre los líderes comunitarios y las agencias crearon una superposición entre muchos líderes de COO y el

liderazgo de iniciativas y programas posteriores centrados en la equidad en la región. Por ejemplo, algunos miembros del Grupo de Gobernanza de COO jugaron papeles importantes en el programa de Transporte Equitativo de Seattle y en el desarrollo de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de Seattle. Esta superposición apunta a la influencia potencial de COO en otras iniciativas de financiamiento en la región. Los líderes podrían aplicar las lecciones y los conocimientos del COO a medida que ayudaron a dar forma a los esfuerzos posteriores centrados en la equidad racial y económica. Estos puntos de superposición ilustran la sinergia potencial y el impacto de refuerzo mutuo que COO puede ayudar a crear con otros programas regionales centrados en la equidad mientras se prepara para los próximos seis años de implementación.

Cuando comenzamos este trabajo, teníamos la intención de asegurarnos de que la equidad racial fuera parte de cómo estábamos construyendo lo que queríamos hacer y cuáles eran nuestros objetivos. Tanto el proceso de equidad racial como la meta de equidad racial. Ahora vemos a mucha más gente que habla de raza y equidad en sus financiamientos, en su trabajo. La comunidad necesita estar centrada en estas cosas. Ese no fue siempre el caso.



Líder de COO

Oportunidades de Crecimiento

Los primeros 6 años también generaron muchas lecciones y oportunidades de crecimiento. Hacer los cambios recomendados a continuación puede ayudar a fortalecer a COO y los impactos a través del tiempo. También puede aumentar el éxito de iniciativas similares de equidad racial y económica impulsadas por la comunidad en el futuro.

Oportunidad 1: COO puede promover la equidad al apoyar asociaciones comunitarias equitativas y sanas.

Como se describió en la sección anterior, algunos colaboradores de COO tuvieron problemas con la estructura de tener una “agencia líder” cuando esa agencia no había generado suficiente confianza con los colaboradores o no había hecho que los procesos de toma de decisiones fueran transparentes. Para fortalecer la capacidad de colaboración y el funcionamiento de estas colaboraciones, la Comunidad de Aprendizaje proporcionó capacitaciones y recursos sobre temas relacionados con colaboraciones comunitarias, desarrollo de colaboraciones, facilitación de grupos y resolución de conflictos de manera constructiva. El personal de COO también recibió algunas capacitaciones adicionales y apoyo para ayudar a las agencias a navegar conflictos de manera más constructiva.

El COO tiene la oportunidad de continuar encontrando formas para apoyar el desarrollo y el mantenimiento continuo de colaboraciones equitativas y sanas. Por ejemplo, COO

planea proporcionar más recursos al comienzo de la siguiente fase de COO para apoyar a las estas colaboraciones a medida que se proponen generar confianza y crear procesos de toma de decisiones transparentes. La colaboración equitativa, sana y funcional es fundamental para las iniciativas de equidad impulsadas por la comunidad, por lo que el liderazgo de COO y los líderes de iniciativas similares deben pensar en apoyar a los colaboradores para procurar colaboraciones sanas a lo largo de la vida de la iniciativa.

Oportunidad 2: El liderazgo de COO puede expandir el alcance y el impacto de COO al conectarse e invitar a otros patrocinadores y todos los interesados en apoyar el trabajo de COO.

Dados los muchos éxitos y logros del COO, una oportunidad de crecimiento para COO es el que encuentre formas de expandir el alcance y el impacto de la iniciativa. Los líderes de COO, incluyendo a patrocinadores y al Grupo de Gobernanza, pueden desempeñar un papel importante en la creación de conexiones críticas que aumentan las oportunidades para los colaboradores de COO. La información ilustra consistentemente cómo los colaboradores de COO en las tres estrategias se beneficiaron de las oportunidades que brindó COO para construir y fortalecer sus redes y relaciones con otros colaboradores de COO y líderes comunitarios. Como se describió anteriormente, las relaciones sólidas en las comunidades son una de las formas de desarrollar el empoderamiento de la comunidad.

Para avanzar en el trabajo de los colaboradores y aumentar la sostenibilidad y el alcance de la iniciativa, el liderazgo de COO debe identificar otras oportunidades para hacer conexiones críticas e invitar a otras partes interesadas a este trabajo. Esto podría significar conectar a los colaboradores con otras instituciones o iniciativas de financiamiento o con líderes y esfuerzos en campos separados pero relacionados. Al ayudar a hacer estas conexiones, los líderes de COO pueden ayudar a los colaboradores a obtener fondos adicionales y desarrollar colaboraciones y movimientos intersectoriales. Al aprovechar su poder y conexiones, los líderes de COO pueden generar más oportunidades para que los colaboradores mantengan y avancen en su trabajo.



Hay una aclaración de roles que debe ocurrir en torno a quién... está trayendo a estas otras partes interesadas o sectores. Sé que existe este énfasis multisectorial, y solo me pregunto "¿a quién le corresponde ese trabajo?"

— Personal de COO

[Pregunta del informe: ¿De qué manera puede el COO apoyar mejor a su organización/asociación...]: conexiones con partes interesadas clave y encargados de tomar decisiones que, de otro modo, naturalmente no podrían ver a nuestras organizaciones con base comunitaria



—Colaborador comunitario

Oportunidad 3: El liderazgo del COO puede promover la equidad examinando sus propios sistemas y prácticas internas para alinearse mejor con los principios de equidad racial y económica.

Para garantizar que la meta de COO de promover la equidad racial y económica se alinee mejor, los líderes de COO, incluyendo a los patrocinadores y el Grupo de Gobernanza, deben continuar examinando cómo funcionan sus sistemas y procesos internos para promover o reducir la equidad. Como se describió anteriormente, el personal de COO en el condado de King ya realizó varios cambios en las prácticas de financiamiento y contratación para hacerlas más equitativas. Los miembros del condado de King, la Fundación Seattle y el Grupo de Gobernanza tienen la oportunidad de continuar mejorando las políticas y prácticas de equidad en el condado y entre sus propias instituciones. Las instituciones de financiamiento de COO podrían revisar cómo los sistemas y políticas actuales pueden llegar a dificultar que la comunidad BIPOC y otras comunidades desatendidas reciban y mantengan fondos que promuevan las metas de sus comunidades. Los patrocinadores, especialmente las grandes instituciones como el gobierno del condado de King, podrían identificar políticas y prácticas equitativas que ya se están implementando e institucionalizarlas en todos sus departamentos. A medida que COO apoya a las comunidades para promover la equidad racial y económica, sus líderes tienen la oportunidad de continuar examinando cómo sus metas de equidad se reflejan en la implementación logística de este trabajo.



Nosotros como condado somos uno de los poderes que pueden influir en el éxito de las comunidades y también somos un gran poder que frustra su éxito. Así que, tenemos que cambiar. Hay tanto que tiene que cambiar.

—Líder de COO



... El trabajo de cambio de los sistemas internos que hemos realizado en el condado de King, creo que mucha gente nos mira y piensa “¿cómo hicieron esto?”... La gente está empezando a notar que hemos hecho algunos de estos cambios, pero realmente ha sido difícil descubrir cómo hacer más cambios a nivel institucional, no solo los que hemos hecho. Tenemos que averiguar quién tiene más poder... necesita estar comprometido o involucrado... que en realidad pueda influir más en el trabajo de cambio de los sistemas internos....

—Miembro del personal de COO



Creo que COO está encontrando formas de asociarse auténticamente con la comunidad, creando oportunidades para relaciones estables y no solo transaccionales. [Esta no ha sido una práctica en otras áreas del [condado de King]

— Miembro del personal de COO

Oportunidad 4: COO puede promover la equidad al priorizar y apoyar a los colaboradores de COO para desarrollar su poder narrativo.

El poder narrativo es un componente crítico del empoderamiento de la comunidad. Incluye la capacidad de dar forma a las narrativas y la comprensión de un tema, problema o norma. El poder narrativo también se centra en quién cuenta la historia; enfatiza el poder de contar historias y define la propia narrativa. A medida que el COO continúa apoyando a los colaboradores para desarrollar el poder de la comunidad, tiene la oportunidad de priorizar y apoyar a los colaboradores para desarrollar su poder narrativo. Hacerlo puede aumentar el alcance y la eficacia de los esfuerzos de creación de poder de las comunidades y amplificar su impacto. Muchos colaboradores reconocen la importancia de contar y realzar historias sobre las fortalezas, necesidades y éxitos de su comunidad. Algunos apoyaron a los miembros de la comunidad para compartir sus historias y demandas en foros públicos y reuniones con legisladores. Otros contrataron personal de comunicación o utilizaron medios de comunicación para difundir sus mensajes sobre un problema. Estas acciones pueden aumentar la probabilidad de crear un cambio de PSE al educar a legisladores y público en general sobre un problema y obtener un mayor apoyo e impulso para el cambio.

Sin embargo, la evaluación también reveló varios desafíos que enfrentaron los colaboradores para construir su poder narrativo. Muchos describieron tener infraestructuras, capacidades y posibilidades organizacionales limitadas para invertir en la creación de poder narrativo. Pocas organizaciones tienen personal encargado de la comunicación y mucho menos un departamento, y las estrategias impulsadas por la comunidad para desarrollar el poder narrativo requieren tiempo y recursos considerables. Finalmente, la construcción del poder narrativo no fue el enfoque inicial de COO, lo que significó que el personal del COO proporcionó menos recursos al respecto. Enfatizar la importancia del poder narrativo y proporcionar recursos para ayudar a los colaboradores y las comunidades a construirlo representa una oportunidad importante para que el COO en el futuro amplíe su alcance e impacto.

Oportunidad 5: COO puede promover la equidad al expandir la Comunidad de Aprendizaje y apoyar que estas se repliquen en iniciativas de equidad similares.

La oportunidad más grande para las Comunidades de Aprendizaje es expandir sus ofertas y alcance. Según la retroalimentación compartida por los participantes del COO, la Comunidad de Aprendizaje podría crear más espacios de intercambio y desarrollo de conexiones personales, así como ayudar a los colaboradores a navegar conflictos y cambios en la dinámica de las relaciones dentro de las colaboraciones. El personal de COO identificó cómo el no contar con este último tipo de apoyo al principio de la creación de la colaboración, causó más adelante dinámicas y circunstancias complicadas para algunos de los colaboradores y el personal. Ampliar las ofertas de la Comunidad de

Aprendizaje y garantizar su disponibilidad al comienzo del próximo ciclo de implementación puede ayudar a los colaboradores a medida que abordan los cambios en las relaciones creadas por el nuevo ciclo de financiamiento.

Además, el éxito del modelo de la Comunidad de Aprendizaje presenta una oportunidad para ayudar a otras iniciativas a usar una estrategia similar que fortalezca la capacidad de la comunidad. Las evaluaciones de la Comunidad de Aprendizaje describen los tipos de capacidades que los colaboradores obtuvieron a través de su participación, así como las importantes lecciones aprendidas y algunas recomendaciones sobre cómo mejorar el modelo. La Comunidad de Aprendizaje está en una posición única para marcar el camino sobre las formas de asociarse con organizaciones y líderes comunitarios para apoyar el empoderamiento de la comunidad y la equidad racial y económica. La oportunidad de compartir estos aprendizajes e información con otras iniciativas puede ayudar a impulsar y aumentar la capacidad para el cambio de PSE impulsado por la comunidad en la región.

El que [COO] esté interesado en lo que estamos haciendo, me dice que son parte de ese esfuerzo y no solo se trata de dar dinero. Sino también quieren ver cómo y por qué ayudar en el proceso y cómo juntar a la gente.

— Colaborador del cambio a los sistemas y políticas



Limitaciones en la evaluación

Deben tenerse en cuenta varias limitaciones en la evaluación. La primera es que la mayoría de los datos para la evaluación fueron reportados directamente por las fuentes. Los colaboradores de COO reportaron sus éxitos, desafíos, progresos y actividades a través de informes a los beneficiarios, juntas de situación y entrevistas con fuentes clave. Este tipo de datos reportados directamente por las fuentes puede introducir sesgos metodológicos como la aceptación social, donde los participantes pueden informar más sobre actividades que son socialmente más deseables y subestimar aquellas que creen que los evaluadores podrían ver desfavorablemente. Un indicador de que la amenaza de este sesgo de aceptación social pudo haber sido bajo fue la disposición constante de los colaboradores de COO para describir los problemas con COO. Los colaboradores expresaron abiertamente sus dificultades con sus colaboraciones, proyectos y la administración de COO. Las herramientas de recopilación de datos también solicitaron esta información directamente a los colaboradores de COO, con el objetivo de escuchar también que iba bien y que no. Otra salvaguarda contra esta amenaza metodológica es que muchos de los éxitos de COO fueron públicos (ej. adquisición de terrenos, testimonios en audiencias públicas, desarrollo de propiedades comunitarias, expansión de negocios locales, recepción de apoyos económicos, etc.).

Otra limitación se relaciona con la longitud de la plantilla de informes para los beneficiarios. Los colaboradores comunitarios y del SPC completaron informes de mitad y fin de año resumiendo sus actividades, éxitos y desafíos durante los seis meses anteriores. Para recopilar datos completos, los informes eran largos y hacían muchas preguntas detalladas. Algunos colaboradores COO completaron todas las preguntas; sin embargo, otros dejaron algunas preguntas en blanco. Esta falta de datos podría dar lugar a subestimaciones de algunos resultados de la evaluación y, en particular, de los resultados cuantitativos. Además, algunas respuestas de los colaboradores ilustran que es posible que no todos los colaboradores hayan entendido las preguntas de la misma manera. El personal de COO abordó estos problemas haciendo un seguimiento individual con muchos colaboradores de COO cuando surgieron preguntas sobre sus respuestas en los informes de los beneficiarios.



FEEST White Center Community Report Back © 2020 por Chris Fitzgerald, Juventud Enfocada. Todos los derechos reservados.

CONCLUSIÓN

Resumen

En 2021, la cooperación pública y privada Comunidades de Oportunidad (COO) completó su primer ciclo de financiamiento a través de la recaudación de impuestos. Como una de las estrategias de inversión de Best Starts for Kids, COO busca mejorar las condiciones de la comunidad para niños, jóvenes y familias al apoyar soluciones y colaboraciones impulsadas por la comunidad para aumentar la equidad racial, social, de salud y económica en el condado de King. Para lograr esto, COO invirtió en algunos esfuerzos para fortalecer el poder existente en las comunidades para que pudieran crear cambios en las políticas, sistemas y el entorno que promuevan la equidad.

La evaluación examinó los efectos de COO en la experiencia vivida de las comunidades con relación a la vivienda, la salud, las oportunidades económicas y las conexiones comunitarias. Exploró los cambios en las oportunidades, las políticas, sistemas y en las condiciones del entorno como resultado de la inversión de COO en el empoderamiento de la comunidad a través de sus tres estrategias: colaboraciones comunitarias, cambios en las políticas y sistemas y la comunidad de aprendizaje.

Los hallazgos revelaron que las inversiones a largo plazo de COO apoyaron a agencias, colaboraciones y comunidades en toda la región para tomar medidas significativas que redujeran las desigualdades en las áreas de vivienda, salud y oportunidades económicas. Este informe detalla los cambios de PSE realizados por los colaboradores de COO, cambios que pueden promover la equidad y mejorar las oportunidades y las experiencias vividas de las comunidades en el condado de King. La evaluación también demostró cómo los colaboradores aprovecharon con éxito los recursos y las relaciones de COO para ampliar el alcance de su trabajo. Además, la inversión de COO en desarrollar poder comunitario apoyó a los colaboradores y las comunidades a abordar las causas principales de las desigualdades. Los colaboradores de COO movilizaron comunidades, crearon líderes comunitarios y construyeron conexiones comunitarias de manera que se fortaleció la base desde la cual pueden abordar los desequilibrios de poder que sustentan a las desigualdades estructurales.

Los datos también resaltaron los desafíos y las oportunidades de crecimiento.

Demostraron que para garantizar la salud y el funcionamiento de las asociaciones se necesita una mayor atención para identificar y abordar los problemas relacionados con la confianza, la transparencia y los desequilibrios de poder en las colaboraciones comunitarias. Los patrocinadores y líderes de COO también deben continuar mejorando la alineación de sus procesos y sistemas internos con los principios de equidad racial. El éxito de una iniciativa enfocada en la equidad racial, económica y social necesariamente se verá afectado por el grado de equidad con que se administre y gobierne. Finalmente, la evaluación reveló que expandir y profundizar las conexiones entre los colaboradores de COO y otros patrocinadores representa una forma prometedora de expandir y profundizar el trabajo del propio COO. Estas lecciones orientarán la implementación y evaluación de COO a medida que avanza hacia el próximo ciclo de financiamiento de la recaudación de impuestos proveniente de Best Starts for Kids.

Conclusión

La evaluación demostró el éxito de COO al apoyar a las comunidades que impulsan el progreso equitativo racial, social y económico. Los datos ilustran formas en las que los colaboradores de COO mejoraron las oportunidades y las experiencias vividas para muchos de los habitantes del condado de King. Los datos también muestran que COO puede continuar creciendo y construyendo a partir de estos éxitos para expandir su alcance e impacto en las comunidades del condado de King de ahora en adelante.



Aprecio todo lo que COO está haciendo y continúa haciendo y lo que hará por los grupos de la comunidad. Porque está sucediendo un cambio...Me emociona ver hacia dónde irán en el próximo ciclo y cómo mejorará. Porque ya de por sí es muy bueno, así que estoy emocionado por ver lo que viene.

— Colaborador comunitario

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos agradecer y reconocer al personal del Departamento de Salud Pública- el Condado de King y la Fundación Seattle, quienes contribuyeron a la evaluación y al informe final de COO:

Andrea Akita, Dan Bernard, Ninona Bourjada, Ronald Buie, José Camacho Martínez, Daniel Casey, Nadine Chan, Roxana Chen, Kalayaan Domingo, Cristina González, Vanesa Gutiérrez, Sally Gillis, Robin Haguewood, Marissa Jackson, Whitney Johnson, Blishda Lacet, Carrie Lippy, Marcy Miller, Marguerite Ro, Lin Song, Kim Tippens, Nicole Turcheti e Melo.

Evaluadora principal: Roxana Chen

Autora principal del informe: Carrie Lippy

También quisiéramos agradecer al Grupo de Asesores de Evaluación por su aportación en la evaluación de actividades y por la interpretación de los resultados.

Gracias a los miembros del Grupo de Gobernanza quienes han ayudado a dar forma a COO y a colocarlo en el camino para alcanzar los éxitos descritos en este informe.

Finalmente, agradecemos a los colaboradores de COO, quiénes generosamente han compartido sus experiencias y sus conocimientos en los informes de los beneficiarios, las juntas de situación y las entrevistas con fuentes de información clave.

APÉNDICE A: LISTA DE ACRÓNIMOS*

*Algunos traducidos al español cuando así correspondía.

COO	Comunidades de Oportunidad
CREST	Equipo de Administración de Bienes Raíces de la Comunidad
EDI	Iniciativa de desarrollo equitativo
FPL	Nivel federal de pobreza
PHSKC	Departamento Salud Pública—Seattle y el Condado de King
PSE	Políticas, sistemas y entorno (usado para describir tipos de cambio estructural)
RBA	Rendición de cuentas en base a resultados
RRRC	Replanting Roots Rebuilding Communities (colaboración comunitaria)
SCFA	Snoqualmie Valley: Una Comunidad de Apoyo para Todos (colaboración comunitaria)
SPC	Cambio de sistemas y políticas (usado para referirse a la estrategia de inversión de SPC financiada por Fundación Seattle)
SUNN	Seattle Urban Native Nonprofits (colaboración comunitaria)
TEEC	Coalición para el Empoderamiento Económico para la Población Transgénero (colaboración comunitaria)

APÉNDICE B: PRINCIPALES INDICADORES DE COO: COLABORADORES COMUNITARIOS

Sitios originales y comunitarios en el condado de King

Indicador	Fuente de datos	Dirección prevista	Promedio del condado de King					Rainier Valley (sureste de Seattle)				
			2014	2017	2018	2019	2020	2014	2017	2018	2019	2020
Salud												
Salud reportada individualmente: de buena a excelente	BRFSS	↑	87.8	88.0	88.0	87.9	88.4	81.0	86.3	85.4	85.8	89.4
Comer frutas/verduras 5+ porciones al día en los jóvenes	HYS+	↑	24.6	22.8	20.6	NA	25.7	19.8	21.7	18.0	NA	26.6
Costo de la vivienda												
Hogares pagando menos del 30 % del ingreso	ACS	↑	61.8	65.4	64.7	65.2	65.2	53.0	58.8	60.8	62.4	60.5
Hogares pagando menos del 50 % del ingreso	ACS	↑	83.7	85.4	83.8	84.1	84.1	77.1	80.0	78.9	79.6	79.9
Oportunidades económicas												
Hogares con ingresos menores al 200 % del Nivel de Pobreza Federal	ACS	↓	24.4	22.0	20.7	19.5	18.4	40.1	34.3	30.3	27.8	24.1
Porcentaje empleado/fuerza laboral civil	ACS	↑	92.8	95.0	95.5	95.8	95.7	89.8	92.4	93.5	94.3	95.3
Jóvenes entre los 16–24 años en la estudiando/con empleo	PUMS	↑	88.5	91.2	91.9	92.6	92.2	88.1	93.5	95.9	96.2	95.4
Conexiones comunitarias												
Adolescentes con un adulto con el que puedan hablar	HYS+	↑	74.9	75.4	74.4	NA	66.7	65.6	65.0	63.5	NA	58.0
COO integrado*												
Compuesto de ocho indicadores	Múltiple	↓	105.0	98.3	96.3	94.7	93.8	129.1	108.8	104.1	104.7	101.9
Migración residencial (Desplazamiento)**												
Porcentaje de personas que se mudaron a otros lados durante el año	APCD	↓	6.9	6.3	6.9	6.6	5.2	6.9	6.4	7.8	6.5	5.8

VERDE indica que la tasa es significativamente más alta que la línea de base.

AMARILLO indica que la tasa es significativamente menor que la línea de base.

No se evalúa la importancia estadística para el compuesto de COO y la migración residencial en comparación con la línea de base.

Indicador	Fuente de datos	Dirección prevista	SeaTac/Tukwila					White Center				
			2014	2017	2018	2019	2020	2014	2017	2018	2019	2020
Salud												
Salud reportada individualmente: de buena a excelente	BRFSS	↑	82.2	86.6	87.6	85.8	77.7	81.4	75.4	75.2	79.1	83.7
Comer frutas/verduras 5+ porciones al día en los jóvenes	HYS†	↑	24.1	25.1	19.5	NA	26.6	16.0	29.5	15.2	NA	37.3
Costo de la vivienda												
Hogares pagando menos del 30 % del ingreso	ACS	↑	51.6	54.1	55.4	56.8	58.6	50.1	58.8	58.2	59.1	55.5
Hogares pagando menos del 50 % del ingreso	ACS	↑	79.8	82.9	81.4	81.1	83.4	75.3	78.8	78.7	80.7	78.1
Oportunidad económica												
Hogares con ingresos menores al 200 % del Nivel de Pobreza Federal	ACS	↓	46.7	41.5	35.7	33.9	30.7	45.5	41.1	36.7	34.8	40.1
Porcentaje empleado/fuerza laboral civil	ACS	↑	89.5	93.2	93.9	93.3	94.0	90.4	92.2	93.7	93.9	94.5
Jóvenes entre los 16–24 años en la estudiando/con empleo.	PUMS	↑	80.6	85.4	88.2	87.0	86.9	80.6	85.4	88.2	87.0	86.9
Conexión con la comunidad												
Adolescentes con un adulto con el que pueden hablar	HYS†	↑	63.0	68.0	65.9	NA	51.0	49.4	70.8	65.5	NA	62.6
COO integrado*												
Compuesto de ocho indicadores	Múltiple	↓	153.0	134.1	129.3	138.4	140.2	161.2	147.8	135.9	117.6	126.6
Migración residencial (Desplazamiento)**												
Porcentaje de habitantes que se mudaron a otros lados durante el año	APCD	↓	6.9	6.5	8.0	6.8	5.9	7.5	6.9	8.2	7.0	5.8

VERDE indica que la tasa es significativamente más alta que la línea de base.

AMARILLO indica que la tasa es significativamente menor que la línea de base.

No se evalúa la importancia estadística para el compuesto de COO y la migración residencial en comparación con la línea de base.

Nuevas comunidades culturales y en base a su ubicación

Indicador	Fuente de información	Dirección prevista	Centro de Seattle				Kent				Snoqualmie/North Bend/ Skykomish			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Salud														
Salud reportada individualmente: de buena a excelente	BRFSS	↑	85.0	87.1	89.1	91.4	82.9	82.6	81.0	82.5	88.1	88.7	86.8	86.5
Comer frutas/verduras 5+ porciones al día en los jóvenes	HYS†	↑	23.1	17.8	NA	25.7	21.5	18.5	NA	22.8	20.7	23.1	NA	24.4
Costo de vivienda														
Hogares pagando menos del 30 % del ingreso	ACS	↑	63.5	61.4	63.5	63.5	59.6	59.9	60.1	59.7	72.5	72.4	71.7	71.1
Hogares pagando menos del 50 % del ingreso	ACS	↑	83.7	81.0	82.5	83.2	82.9	82.0	82.6	82.3	89.6	88.2	89.3	88.2
Oportunidad económica														
Hogares con ingresos menos al 200 % del Nivel de Pobreza Federal	ACS	↓	27.2	26.9	22.7	20.0	33.2	32.7	31.5	30.3	9.8	9.2	7.9	7.1
Porcentaje empleado/fuerza laboral civil	ACS	↑	95.7	95.4	95.3	95.1	93.5	94.1	94.5	93.2	96.1	96.2	96.6	97.2
Jóvenes entre los 16–24 años en la escuela/empleados	PUMS	↑	93.5	95.9	96.2	95.4	87.8	88.7	90.5	91.2	90.0	91.6	94.6	92.5
Conexión con la comunidad														
Adolescentes con un adulto con el que pueden hablar	HYS†	↑	75.0	75.3	NA	74.3	70.8	68.2	NA	55.1	77.9	80.3	NA	73.8
COO integrado *														
Compuesto de ocho indicadores	Múltiple	↓	94.6	94.5	88.4	84.7	133.1	131.3	132.8	133.2	79.3	77.1	74.9	89.0
Migración Residencial (Desplazamiento)**														
Porcentaje de habitantes que se mudaron a otros lados durante el año	APCD	↓	8.9	9.8	9.2	8.1	5.8	7.0	6.2	5.0	4.5	4.2	4.2	3.5

VERDE indica que la tasa es significativamente más alta que la línea de base.

AMARILLO indica que la tasa es significativamente menor que la línea de base.

No se evalúa la importancia estadística para el compuesto de COO y la migración residencial en comparación con la línea de base.

Indicador	Fuente de información	Dirección prevista	Población latina en el sur del condado de King				Población de indios americanos y nativos de Alaska				Población africanoamericana			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Salud														
Salud reportada individualmente: de buena a excelente	BRFSS	↑	73.3	72.5	74.1	75.7	76.2	75.9	76.4	79.5	80.4	80.0	81.5	82.3
Comer frutas/verduras 5+ porciones al día en los jóvenes	HYS†	↑	19.7	17.9	NA	27.2	26.7	27.0	NA	35.1	23.5	20.4	NA	30.1
Costo de vivienda														
Hogares pagando menos del 30 % del ingreso	ACS	↑	52.6	54.8	56.8	60.6	61.3	62.6	63.0	61.3	50.0	51.3	52.5	53.3
Hogares pagando menos del 50 % del ingreso	ACS	↑	81.4	81.7	82.9	84.0	79.2	79.2	79.7	78.3	74.5	75.3	76.8	78.4
Oportunidad económica														
Hogares con ingresos menos al 200% del Nivel de Pobreza Federal	ACS	↓	50.9	54.7	59.7	66.1	59.3	61.2	61.9	62.2	53.4	56.2	58.1	61.7
Porcentaje empleado/fuerza laboral civil	ACS	↑	94.8	95.7	96.0	95.6	92.1	92.2	91.6	90.9	90.6	91.2	92.1	92.3
Jóvenes entre los 16–24 años en la escuela/empleados	PUMS	↑	86.6	87.7	88.1	89.9	79.5	79.4	79.4	83.7	85.5	85.9	87.9	85.8
Conexión con la comunidad														
Adolescentes con un adulto con el que pueden hablar	HYS†	↑	62.4	58.9	NA	50.0	69.4	71.4	NA	59.3	64.8	62.9	NA	55.4
CO integrado *														
Compuesto de ocho indicadores	Múltiple	↓	153.0	157.3	165.3	175.5	199.4	203.4	193.1	189.7	162.4	169.8	175.5	181.5
Migración Residencial (Desplazamiento)**														
Porcentaje de habitantes que se mudaron a otros lados durante el año	APCD	↓												

VERDE indica que la tasa es significativamente más alta que la línea de base.

AMARILLO indica que la tasa es significativamente menor que la línea de base.

No se evalúa la importancia estadística para el compuesto de COO y la migración residencial en comparación con la línea de base.

Fuente de datos

- BRFSS: Departamento de Salud del Estado de Washington, Centro de Estadísticas de Salud, Sistema de Vigilancia de Factores de Riesgo del Comportamiento, respaldado en parte por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, Acuerdos de Cooperación.
- ACS - Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense. Oficina del Censo de EE.UU.
- PUMS: Archivos de The American Community Survey Public Use Microdata Sample (PUMS). Oficina del Censo de EE.UU.
- APCD - Base de datos de reclamos de todos los pagadores, Autoridad de servicios de salud del estado de Washington.
- HYS - Encuesta de Jóvenes Saludables del Estado de Washington.

NOTAS

COO lanzó las primeras colaboraciones según su ubicación en 2015. Para estas colaboraciones y en general para el condado de King, el Cuadro incluye datos de los indicadores para 2014 como año de referencia.

El COO estableció colaboraciones adicionales basadas en su ubicación a principios de 2018. Para estas colaboraciones, el Cuadro incluye datos de 2017 como referencia. Puede encontrar más información sobre las comunidades culturales y basadas en la ubicación de COO aquí. <https://www.coopartnerships.org/partners>

Los datos de ACS y BRFSS se basan en la media acumulada de 5 años. Por ejemplo, la columna etiquetada como 2014 se basa en datos de 5 años de 2010 a 2014 y la columna etiquetada como 2020 se basa en datos de 2016 a 2020.

Los datos de ACS, APCD y COO integrados reportados en los informes anuales anteriores de Best Starts for Kids pueden diferir ligeramente de los datos presentados en este Cuadro. Esto refleja las actualizaciones de los datos y los refinamientos de cómo se definen los límites geográficos.

*El COO integrado es la suma de ocho indicadores, que incluyen la esperanza de vida, las tasas de obesidad, el tabaquismo, la diabetes, la angustia mental frecuente, el desempleo, las malas condiciones de vivienda y vivir por debajo del 200 % del FPL.

- Para mantener la continuidad de los datos a lo largo de los años, la integración en este Cuadro no incluye la tasa de hospitalización evitable o sin seguro entre adultos, indicadores que se incluyen en el mapa integral por sección censal presentado en otro lugar.

**El indicador de migración residencial utiliza datos de la base de datos de reclamos de todos los pagadores del estado de Washington, que incluye más del 70 % de los residentes del condado de King.

- Es una medida sustituta del desplazamiento, ya que muestra el movimiento fuera de una geografía determinada durante un período de tiempo determinado (es decir, emigración).
- No podemos medir el desplazamiento "involuntario" ya que los datos no reflejan las razones por las que las personas se mudan.
- Este indicador está estandarizado para la cantidad de tiempo que una persona pasó en un área ese año. Una mudanza se define como cambiar los códigos postales en un año determinado dentro del estado de Washington.
- El promedio del condado de King es la media ponderada de la emigración del vecindario. Fórmula: Número de mudanzas fuera de un vecindario en un año/cantidad total de tiempo de persona observado en ese vecindario.
- Hemos incluido las estimaciones de 2015 en la columna de 2014, debido a las limitaciones de datos de APCD en 2014.

†La Encuesta de Jóvenes Saludables (HYS) se realiza en años pares, excepto en 2020. La encuesta HYS de 2020 se pospuso hasta 2021 debido a la COVID.

- El año de datos HYS y la columna correspondiente son los siguientes: datos de 2014 en la columna de 2014, datos de 2016 en la columna de 2017, datos de 2018 en la columna de 2018 y datos de 2021 en la columna de 2020.

^AIAN = Nativo americano/Nativo de Alaska.

APÉNDICE C: MEDIDAS DEL DESEMPEÑO

Medidas del Desempeño	Estrategia de COO	2018	2019	2020	2021	TOTAL
# de eventos para construir capacidades	PBCC	28	257	667	603	1,555
	SPCs	40	1,081	481	651	2,253
	Comunidades de Aprendizaje	NA*	NA	101	56	157
	Desarrollo de la fuerza laboral	13	104	20	61	198
	Total	81	1,442	1,269	1,371	4,163
# de eventos en la comunidad	PBCCs	70	550	1,221	601	2,442
	SPCs	75	1,137	866	508	2,586
	Total	145	1,687	2,087	1,109	5,028
# de miembros de la comunidad involucrados**	PBCC	13,335	24,888	91,980	19,324	149,527
	SPCs	4,545	13,460	86,013	45,319	149,337
	Comunidades de Aprendizaje	NA	NA	600	1,731	2,331
	Desarrollo de la fuerza laboral	1,474	1,555	1,145	666	4,840
	Total	19,354	39,903	179,738	67,040	306,035
# de miembros de la comunidad con capacidades construidas	PBCC	NA	2,293	1,761	3,585	7,639
	SPCs	NA	NA	NA	NA	0
	Comunidades de Aprendizaje	NA	NA	634	281	915
	Desarrollo de la fuerza laboral	NA	NA	NA	NA	0
	Total	0	2,293	2,395	3,866	8,554
# de líderes desarrollados	PBCCs	?	324	521	642	1,487
	SPCs	?	86	13	101	200
	Comunidades de Aprendizaje	NA	NA	29	115	144
	Total	264	410	563	858	2,095
# de personas en un trabajo	PBCC	NA	?***	134	122	256
	SPCs	NA	?	41	70	111
	Comunidades de Aprendizaje	NA	NA	NA	23	23
	Desarrollo de la fuerza laboral	NA	?	371	0	371
	Total	0	376	546	215	761
# de nuevas asociaciones	PBCC	29	43	93	20	185
	SPCs	62	34	48	122	266
	Total	91	77	141	142	451
# de relaciones nuevas/conexiones establecidas	PBCCs	60	143	91	56	350
	SPCs	124	181	59	183	547
	Comunidades de Aprendizaje	NA	NA	NA	221	221
	Total	184	324	150	460	1,118

# de nuevas políticas	PBCCs	NA	7	3	14	24
	SPCs	NA	NA	NA	1	1
	Total	0	7	3	15	25

* "NA" indica que estos datos no se recopilaron, ya sea porque la estrategia de inversión aún no había comenzado (en el caso de la Comunidad de Aprendizaje) o porque la estrategia no recopiló datos sobre la medida de desempeño.

** El número de miembros de la comunidad involucrados puede incluir duplicados. El aumento en 2020 refleja una alta participación virtual.

*** "?" indica que los datos se recopilaron, pero no de una manera que pudiera especificarse por tipo de estrategia.

APÉNDICE D: COLABORADORES DEL GRUPO DE ASESORES DE LA EVALUACIÓN

Global to Local – SeaTac-Tukwila Community Coalition (Colaborador comunitario, Grupo de Gobernanza COO)

HomeSight – Rainier Valley COO (Colaborador comunitario)

Hopelink – A Supportive Community for All (Colaborador comunitario)

King County Housing Authority (Grupo de Gobernanza COO)

Comunidad Latina de Vashon (Colaborador comunitario)

Open Doors for Multicultural Families – (Colaborador SPC)

Potlatch – Seattle Urban Native Nonprofits (Colaborador comunitario)

Puget Sound Sage – Rainier Valley COO (Colaborador comunitario, círculo de aprendizaje, Colaborador SPC)

Rainier Beach Action Coalition – Rainier Valley COO (Colaborador comunitario)

Rainier Valley COO Steering Committee - Rainier Valley COO (Colaborador comunitario)

Transgender Economic Empowerment Coalition (Colaborador comunitario)

White Center Community Development Association – White Center COO (Colaborador comunitario)

Public Health – Seattle & King County (Patrocinador)

Fundación Seattle - (Patrocinador)

REFERENCIAS

-
- ⁱ WYSEN, K. (2021). Listen and be ready to shift: How racial equity and community leadership launched “Communities of Opportunity.” *Journal of Public Health Management and Practice*, 27,1, pE48-E56
- ⁱ US Dept of Agriculture, SNAP-Ed Connection. Policy, Systems, and Environmental Change. Retrieved from <https://snaped.fns.usda.gov/snap-ed-works/policy-systems-and-environmental-change>.
- ⁱ Firelight Foundation (2021). Community-driven systems change: The power of grassroots-led change for long-term impact and how funders can nurture it. Santa Cruz, CA: Author.
- ⁱ Cohen, M. (2021). Building community power for equity: A discussion paper for Year 4 of the 11th Street Bridge Park Equitable Development Evaluation. Washington, DC: Urban Institute
- ⁱ Pastor, M., Ito, J., Wander, M., Thomas, A., Moreno, C., Gonzalez, D., Yudelevitch, E. (2020). *A Primer on community power, place, and structural change*. USC Dornsife Equity Research Institute. Retrieved from: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1411/docs/Primer_on_Structural_Change_web_lead_local.pdf
- ⁱ Praxis Project. Building community power for health, justice, & racial equity. Retrieved from <https://www.thepraxisproject.org/building-power>.
- ⁱ Pastor, M., Ito, J., Wander, M., Thomas, A., Moreno, C., Gonzalez, D., Yudelevitch, E. (2020). *A Primer on community power, place, and structural change*. USC Dornsife Equity Research Institute. Retrieved from: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1411/docs/Primer_on_Structural_Change_web_lead_local.pdf
- ⁱ Clear Impact (2022). The Results Based Accountability Guide. <https://clearimpact.com/results-based-accountability/> Retrieved 7/13/22
- ⁱ Dedoose Version 9.0.17, web application for managing, analyzing, and presenting qualitative and mixed method research data (2021). Los Angeles, CA: SocioCultural Research Consultants, LLC www.dedoose.com
- ⁱ Pastor, M., Ito, J., Wander, M., Thomas, A., Moreno, C., Gonzalez, D., Yudelevitch, E. (2020). *A Primer on community power, place, and structural change*. USC Dornsife Equity Research Institute. Retrieved from: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1411/docs/Primer_on_Structural_Change_web_lead_local.pdf
- ⁱ Cohen, M. (2021). *Building community power for equity: A discussion paper for Year 4 of the 11th Street Bridge Park Equitable Development Evaluation*. Washington, DC: Urban Institute
- ⁱ Pastor, M., Ito, J., Wander, M., Thomas, A., Moreno, C., Gonzalez, D., Yudelevitch, E. (2020). *A Primer on community power, place, and structural change*. USC Dornsife Equity Research Institute. Retrieved from: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1411/docs/Primer_on_Structural_Change_web_lead_local.pdf
- ⁱ Pastor, M., Ito, J., Wander, M., Thomas, A., Moreno, C., Gonzalez, D., Yudelevitch, E. (2020). *A Primer on community power, place, and structural change*. USC Dornsife Equity Research Institute. Retrieved from: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1411/docs/Primer_on_Structural_Change_web_lead_local.pdf
- ⁱ Cohen, M. (2021). *Building community power for equity: A discussion paper for Year 4 of the 11th Street Bridge Park Equitable Development Evaluation*. Washington, DC: Urban Institute

ⁱ Turner, S., Merchant, K., Martin, E., & Kania, J. (2012). Understanding the Value of Backbone Organizations in Collective Impact: Part 2. *Stanford Social Innovation Review*.
<https://doi.org/10.48558/HHX0-0V21>

ⁱ BDS (2021). Communities of Opportunity Partnerships Community of Practice: Final Report.

ⁱ Women & Justice Project (nd). Narrative Power. Retrieved from
<https://womenandjusticeproject.org/narrative-power/> on 6/23/22

ⁱ Communities of Opportunity (April 2022). *Strengthening Community Capacity to Engage in Community Driven Development and Healthy Effective Partnerships*. King County, WA.