

MANTENER E INCORPORAR EL LIDERAZGO Y LA VOZ DE LOS PADRES



“Se debe tener esa combinación mágica de defensores internos y externos para ganar terreno. Se necesita la CHISPA y el COMBUSTIBLE. Sin el primero no se puede encender el fuego y sin el segundo se apagará muy pronto. Este equipo de defensores es literalmente el cimiento para sostener el liderazgo de los padres como estrategia de equidad”.

Sarah Zyburt

Alianza crucial: *La forma en que los defensores trabajan juntos para tener éxito.*

Los defensores internos y externos son los bloques de construcción de la infraestructura de la **SOSTENIBILIDAD**. El financiamiento continuo y la implementación de alta calidad proporcionan la base necesaria para desarrollar la capacidad a fin de que los padres líderes y sus aliados de la comunidad puedan generar resultados que **INCORPOREN** el trabajo de cambio del sistema.

Aunque los defensores internos y externos tienen roles diferentes y frecuentemente operan en diferentes partes del sistema, ambos deben estar presentes y trabajar en colaboración y alianza. Se necesita que los defensores internos trabajen **dentro del sistema** para identificar y proteger el financiamiento, establecer requisitos contractuales, desarrollar sistemas de rendición de cuentas y defender la voz de los padres en las mesas de toma de decisiones. Los defensores externos, igualmente importantes, trabajan **fuera del sistema** para garantizar que la implementación sea de alta calidad y sirven de vínculo entre los padres líderes y las oportunidades identificadas por el defensor interno.

Se puede encontrar más información sobre las funciones de los defensores internos y externos en los recursos mencionados a continuación. Es importante tener en cuenta que, para mayor claridad, estos roles se presentan como dos actividades distintas pero, a menudo, los defensores pueden participar en diferentes actividades desempeñando cualquiera de los roles.

Un defensor interno es una persona que pertenece a una organización y tiene una posición que le permite defender y apoyar la incorporación de las voces auténticas de las familias en los flujos de trabajo relacionados con su área de interés, trabajando en colaboración con otros socios. Su motivación puede derivarse de su experiencia personal en su propia vida o de su experiencia profesional en la que fueron testigos presenciales de los efectos y beneficios de las voces auténticas de los padres.

Responsabilidades y expectativas

Como defensor interno de las voces de los padres, deberá:

Desarrollar

- Desafiar los modelos mentales y las formas de pensar existentes de sus socios y colegas.
- Crear frases y descriptores que se ajusten al trabajo.
- Aprender de los demás, siguiendo su ejemplo descaradamente.
- Reconocer y crear oportunidades dentro de las oportunidades de financiamiento: palabras clave, frases clave, vínculos.
- Crear oportunidades para que los padres se involucren.

Administrar

- Documentar el trabajo.
- Desarrollar e implementar la política de remuneración para los padres líderes.
- Financiar y garantizar el desarrollo de capacidad mediante alianzas externas para entrenamiento, capacitación y contratación a fin de realizar una implementación de calidad.
- Facilitar la recolección de datos, el control de calidad y la mejora de la calidad.
- Crear responsabilidad en los contratos.
- Garantizar el seguimiento de los contratos de forma continua para garantizar la rendición de cuentas.
- Incorporar requerimientos de equidad en las solicitudes de propuestas.

Sostener

- Familiarizarse con las plataformas y utilizarlas (por ejemplo, la ciencia de la implementación) que respaldan la continuidad de los trabajos y apoyan la implementación completa.
- Apoyar la coherencia en la implementación.
- Crear sostenibilidad y continuidad: enlazar fuentes de financiamiento; asegurarse de tener al menos ALGUNAS fuentes de financiamiento que sean continuas en lugar de ser por tiempo limitado; garantizar la diversidad de las fuentes de financiamiento.
- Proteger el financiamiento.
- Documentar y codificar políticas utilizando memorandos de entendimiento y acuerdos interinstitucionales.
- Comprender cómo lograr que se incluya este trabajo en las oportunidades de financiamiento a fin de mostrar cómo este trabajo atiende los objetivos/requisitos.
- Abrir oportunidades para los padres socios.

Crecer

- Buscar oportunidades para difundir el trabajo.
- Establecer conexiones entre flujos de trabajo o sistemas.
- Ser la voz del liderazgo de los padres en otras reuniones, fuera de sus flujos de trabajo inmediatos.
- Fortalecer las alianzas con los defensores externos.
- Contratar a los padres, p. ej. incrementar el número de participantes en el grupo de defensores.

Un defensor externo es una persona fuera de una organización que tiene una posición que le permite defender y apoyar la incorporación de las voces auténticas de las familias, que no tiene las limitaciones y restricciones que puede enfrentar un defensor interno y que trabaja en colaboración con otros socios, especialmente los padres y familias. El defensor externo debe tener la capacidad de comprender los problemas que enfrentan las familias. Deben representar el liderazgo de servicio. Es posible que tengan experiencia personal como padres defensores. Esta persona busca constantemente oportunidades para reclutar y entrenar otros defensores e incrementar el número de participantes del equipo de defensores. Por último, deben tener la capacidad de ver y comprender cómo funcionan los sistemas. Estas personas necesitan ver claramente el panorama general del trabajo colectivo. Son el eslabón de unión o el enlace.

Expectativas para los defensores externos:

- Son defensores de las voces auténticas y del liderazgo de los padres.
- Desafían los modelos y las formas de pensar.
- Permanecen en comunicación continua con los padres, los defensores internos y otros interesados.
- Valoran la cooperación, la colaboración y la coordinación.
- Tienen un alto grado de pasión y motivación.

Habilidades de los defensores externos bien preparados:

- Habilidad y coraje para expresar sus ideas abiertamente
- Escuchar atentamente
- Liderazgo colaborativo
- Involucrar e incorporar a la comunidad
- Habilidades como facilitador
- Conocimiento de desarrollo del liderazgo

Cualidades ideales de los defensores externos

Accesible	Imaginativo	Puntual
Auténtico	Independiente	Ingenioso
Comprometido	Inquisitivo	Respetuoso
Comunicador sólido	Perspícaz	Responsable
Solucionador de problemas creativo	Intuitivo	Tenaz
Dedicado	De mente abierta	Puntual
Flexible	Paciente	
Centrado	Perceptivo	
Honesto	Persuasivo	

Los defensores externos deberán:

Reclutar y formar alianzas con las familias y otros participantes. Brindar asesoramiento guiado. Comunicarse claramente y de forma continua. Recopilar y comunicar la información pertinente. Responsabilizarse de la coordinación de varias actividades y desarrollar estrategias de comunicación, colaboración y participación. Trabajar con otros para establecer objetivos y resultados y darles seguimiento. Identificar obstáculos y trabajar proactivamente para identificarlos y superarlos. Analizar problemas y evaluar la equidad de diferentes situaciones.