



# PARTICIPE Y OPINE:

LA EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO DE LOS PADRES EN MICHIGAN

*Deborah Roderick Stark*

# CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

3

## UN CAMBIO DE MENTALIDAD

7

## PASOS FUNDAMENTALES PARA INVERTIR EN LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES

8

## SABEMOS QUE INVERTIR EN LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES ES EFICAZ CUANDO...

27

## PARTICIPE Y OPINE

29



“

*Yo trabajaba en el mundo empresarial cuando mi hija nació con problemas graves de salud. Sabía que no era posible que una empresa fuera exitosa si trataba a sus clientes como el sistema de salud estaba tratando a mi familia. Entonces, expresé mi opinión y pude crear conciencia que generó cambios. Por ejemplo, las horas de visita del hospital no eran convenientes para mi familia. Treinta años después, sigo dando mis opiniones. Ahora exhorto a otras mesas de decisión a que amplíen su apreciación respecto de las opiniones auténticas de los padres y a que reciban a los padres líderes. También superviso la capacitación y el entrenamiento que se imparte en las comunidades donde se practica el liderazgo de padres y que diariamente marcan la diferencia en el ámbito local y estatal”.*

Bryn Fortune, *Director de Liderazgo Familiar y de Padres, Early Childhood Investment Corporation*

# INTRODUCCIÓN

**Durante más de tres décadas, los padres de Michigan han impulsado un movimiento para ampliar el alcance de las opiniones de las familias y permitir que los padres tengan acceso al proceso de toma de decisiones.**

Su trabajo ha demostrado que cuando se apoya a los padres para que se conviertan en líderes y en agentes de cambio, los beneficios son evidentes:

- **Las familias son más fuertes.**
- **Los hijos, las familias y los programas tienen mejores resultados.**
- **Los sistemas son más eficientes porque los padres participan en la creación de medidas justas, culturalmente adecuadas y centradas en los clientes.**

Para lograr esto, se requiere mucho trabajo arduo. Se comienza con un **cambio en la mentalidad tradicional de quienes toman las decisiones**, se requieren **cam-bios en la forma en que las agencias interactúan con las familias** y se necesitan **verdaderas inversiones en los padres** para que, quienes así lo decidan, puedan avanzar a lo largo del proceso, desde el involucramiento y la participación como padres hasta llegar a ser padres fortalecidos y líderes activos.

Este informe es un tributo a la fortaleza y la determinación de los padres de todo Michigan que han realizado ese recorrido, desde involucrarse hasta ser líderes, y que ahora usan sus voces y facultades para ayudar a otros. Padres como:

- **Colleen Klus-Salisbury**, quien ayudó a organizar una mesa directiva de arrendatarios para exigir viviendas seguras.
- **Anthony Queen**, quien ayudó a programas comunitarios y con financiamiento del estado a comprender cómo estar más abiertos para recibir a los padres.
- **Sarah Zyburt**, quien ayudó a familias a ejercer presión para que se construyera una parada de autobús frente a un hospital infantil.
- **Meredith Kennedy**, quien ayudó a preparar un plan de acción estatal para la niñez temprana.

- **Barb Schinderle**, quien ayuda a padres miembros del Consejo Coordinador Interinstitucional de Michigan.
- **Nancy Peeler**, quien asignó financiamiento para que los padres fueran copartícipes en el trabajo de visitas domiciliarias federales en el estado.

***Estos padres y tantos más de Michigan están participando y opinando.***

Quienes trabajan más de cerca para promover las opiniones auténticas y el liderazgo de los padres en los programas y políticas admiten que todavía se encuentran en las etapas de pruebas, aprendizaje y crecimiento. Pero los logros alcanzados hasta la fecha son reales. Desde el crecimiento personal de los padres hasta los cambios en las comunidades y en el estado, las historias muestran avances importantes que benefician a los niños, las familias y las comunidades.



## NIVEAN FARHA

Nivean Farha comprende lo que significa dejarlo todo y llegar a un país nuevo. Su cuñada hizo exactamente eso. Con esa perspectiva, Farha ocupó cargos de liderazgo en el Consejo de Política de Head Start y en el programa Great Start Readiness y asistió a una capacitación para padres en la organización Community Organizing and Family Issues [organización comunitaria y problemas familiares]. Se convirtió en una asesora de confianza, capacitando a madres y refiriéndolas a diferentes servicios. Farha estaba preocupada porque las familias de refugiados en Michigan no estaban inscribiendo a sus hijos en la escuela y muchas no estaban aprovechando los servicios de la comunidad. Se estaban autoaislando; cerrando sus puertas al mundo. Luego de ser contratada por la organización Success by 6, Farha comenzó a organizar reuniones para padres, específicamente para las madres cuyo idioma es el árabe. Ahora realiza de tres a cuatro reuniones a la semana, dependiendo de la disponibilidad de los recursos y de los espacios. En las reuniones, ofrece bocadillos, bebidas y, algunas veces, almuerzos. Las madres que asisten regresan gustosas. Están organizando grupos teatrales locales, inscribiendo a sus hijos en la escuela y aprovechando otros servicios comunitarios.

**“Participe y opine” trata sobre los supuestos que todavía no se incluyen en la documentación ni se enseñan en las universidades.**

Se basa en el aprendizaje de los padres, los proveedores y administradores de Michigan. Pone énfasis en que las prácticas y los valores equitativos son fundamentales para el fortalecimiento y el liderazgo de las familias. Esperamos que ayude a comprender cómo pasar de la retórica de la participación de las familias a la acción.

## “PADRES” O “FAMILIA(S)”: ¿QUÉ SIGNIFICADO LES DAMOS?

En esta guía, nos referimos a los padres, las madres y las familias de forma indistinta. Cuando se lee “padres” o “familia(s)” se hace referencia a todos los adultos que son los cuidadores principales de un niño o niña. Esto incluye a los padres biológicos y adoptivos, los tutores temporales, los padrastros, los abuelos y otros parientes que estén al cuidado de los menores, así como a los tutores legales o no oficiales. También puede incluir a los padres que no viven con el menor pero que siguen participando en la crianza y, por tanto, tienen puntos de vista importantes como padres.





## LA HISTORIA DEL LIDERAZGO DE LOS PADRES EN MICHIGAN

Gracias a unos cuantos defensores necesarios fuera del gobierno estatal y a los activistas internos, se ha incrementado la conciencia de la necesidad de incluir las opiniones de los padres y su liderazgo en las políticas y los programas relacionados con la niñez temprana. Esto comenzó plenamente a finales de la década de los ochenta, a partir de la implementación del programa Children's Special Health Care Services [servicios especiales de salud infantil] (Título V de la Ley de Seguridad Social) y el programa Early On, la implementación en Michigan de la Parte C de la Ley de Educación para Personas con Discapacidad (IDEA).

Continúa hasta el día de hoy, incorporado en muchos sistemas estatales y locales. Las opiniones y el liderazgo de los padres han sido una parte integral de la implementación estatal del programa federal Maternal, Infant and Early Childhood Home Visiting (MIECHV) [visitas a viviendas con mujeres embarazadas, bebés y niños en edad temprana]. El competitivo subsidio Home Visiting de Michigan requería el compromiso de invertir en el desarrollo de las opiniones de los padres, como pieza fundamental del desarrollo del programa MIECHV y de otros desarrollos de sistemas relacionados. Esa inversión se realiza en forma de apoyos para la capacitación del liderazgo de los padres, en la formación de Grupos Locales de Liderazgo (LLG) en contacto con los Colectivos Locales de Great Start o las Coaliciones de Padres, en una Comunidad Estatal de Práctica para los padres líderes que participan en los LLG y en políticas y en procedimientos para el apoyo financiero total de la participación de los padres. En 2019, los contratos para cada organismo ejecutor local (LIA) de un programa MIECHV requerían específicamente la inclusión de padres asociados en las actividades de mejoramiento continuo de la calidad.

## LA HISTORIA DEL LIDERAZGO DE LOS PADRES EN MICHIGAN (cont.)

Esta inversión continua en el desarrollo de las opiniones y el liderazgo de los padres es posible gracias a la colaboración del Departamento de Educación y al Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan. Juntos, estos departamentos asignaron recursos para apoyar al grupo Parent Leadership in State Government (PLISG) [*liderazgo de los padres en el gobierno estatal*] y su programa de estudios en liderazgo Parents Partnering for Change [*padres unidos para el cambio*]. La creación del grupo PLISG con varias fuentes de financiamiento fue intencional a fin de evitar la dependencia de una sola fuente.

La historia del liderazgo de los padres en Michigan no estaría completa sin reconocer el papel que jugaron la raza, la ubicación y los privilegios en las primeras oportunidades que se ofrecieron para que los padres participaran en el proceso de toma de decisiones, contribuyendo con sus opiniones para fundamentar las políticas y programas relativos a la niñez temprana. Las primeras iniciativas para incluir a los padres consideraron a familias que tenían el privilegio económico para ser voluntarios y podían asumir el costo de su participación. Sin embargo, estos padres se dieron cuenta de que otras familias que no contaban con estos privilegios estaban siendo excluidas. Esta realización fue el detonante para la creación de las políticas de apoyo financiero que garantizaron la participación equitativa y opiniones más diversas de los padres en el proceso de toma de decisiones.

### El camino que tomó Michigan para desarrollar una infraestructura que apoye las opiniones y el liderazgo de los padres no fue recto.

Hubo avances y pausas, como cuando no se renovó el financiamiento de un programa de capacitación de liderazgo para padres, un predecesor del grupo PLISG. Hubo retos y éxitos, como la primera vez que un grupo de padres presentó una sesión plenaria en la conferencia estatal de Home Visiting [*visitas domiciliarias*] y la audiencia, personas en ejercicio, se emocionó tanto que los talleres para padres ahora son una actividad habitual en la conferencia anual. Desde el principio, los padres han tenido el compromiso inquebrantable de no dejar de esforzarse, de hacer acto de presencia y de continuar, a pesar de todo.



# UN CAMBIO DE MENTALIDAD

**Incluir a los padres como iguales en la elaboración conjunta de proyectos y en la toma de decisiones requiere una mentalidad diferente, una que no se enseña en los cursos de educación superior a los que asisten los profesionales de servicios humanos.**

Requiere que pasemos de considerar lo que está **en nuestra cabeza**, donde nos enfocamos en los resultados definidos por los patrocinadores y en un estricto conjunto de prácticas descritas en normas o programas basados en evidencias, a considerar lo que está en **nuestro corazón**, donde escuchamos lo que los padres dicen que necesitan y desean y les pedimos que participen como iguales en el diseño de programas y políticas que son importantes para sus familias.

Para pasar de nuestra cabeza a nuestro corazón, necesitamos comprometernos a lo siguiente:

- **Adoptar los valores de fortalecimiento, equidad, confianza, vulnerabilidad y humildad.**
- **Apoyar el liderazgo de los padres como el paso siguiente luego de la colaboración, participación y fortalecimiento a fin de que tengan las habilidades para convertirse en líderes y agentes de cambio en sus comunidades.**
- **Crear oportunidades y otorgarles poder a las familias, llevando a la práctica lo que dice el lema “Nada sobre mí sin mí”.**
- **Mantener y ampliar el liderazgo de los padres en todo el sistema para que se incluya en todas las políticas y prácticas.**

**Fortalecimiento:** Esto comienza desde dentro. Al tiempo que los padres desarrollan un sentido de autoeficacia y reconocen el poder que tienen sobre sus propias vidas, desarrollan la habilidad de influenciar a otros y canalizar esa energía para convertirse en agentes de cambio dentro de su comunidad.

**Equidad:** Cada familia y niño tiene un conjunto de circunstancias diferentes que afectan sus experiencias, necesidades y deseos. Basándonos en la equidad, nos comprometemos a adaptarnos a la situación particular de cada familia, ofreciéndole a cada uno lo que necesita para alcanzar su máximo potencial. Su diversidad cultural se convierte en un activo y todas las familias tienen una oportunidad justa para tener éxito.

**Confianza:** Para que las personas se atrevan a ser vulnerables y participen en relaciones auténticas, debe haber confianza. Esa confianza debe existir de ambos lados.

**Vulnerabilidad:** Ser vulnerable requiere valor para mostrar la verdadera naturaleza de uno, decir la verdad, pedir ayuda y confiar en quienes nos rodean.

**Humildad:** La humildad requiere dar y recibir de forma equilibrada y deliberada y un entorno en el que todos sean maestros y aprendices al mismo tiempo. Debemos comprender cómo el sistema puede apoyar mejor a cada familia para que estén fortalecidos y tengan la información, conocimientos y habilidades para prosperar.

# PASOS FUNDAMENTALES PARA INVERTIR EN LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES



Por medio de pruebas, errores y mucha persistencia, los líderes de Michigan encontraron formas de apoyar las opiniones auténticas y el liderazgo de los padres a favor de un sistema más justo que garantice que los niños y las familias alcancen su máximo potencial. Con el paso del tiempo, se dieron cuenta de que lo que hacían correspondía con el marco de las Ciencias de la Implementación. Ese marco frecuentemente se utiliza para apoyar el crecimiento y reveló que existen varios pasos fundamentales para que el liderazgo de los padres prospere. Estos pasos son la receta secreta de Michigan: (1) apoyar a los padres para que puedan participar plenamente como líderes y agentes de cambio; (2) encontrar y apoyar defensores que puedan crear la base para el liderazgo de los padres mediante políticas, contratos y subsidios; y (3) ayudarles a quienes toman las decisiones a comprender cómo pueden lograr que las familias participen en funciones de liderazgo.

“

*Crecimos en una cultura que no defendía derechos. Para estas madres, es un gran cambio darse cuenta de que no tendrán problemas ni sus hijos serán castigados si le dicen a la maestra: 'No me gusta la forma en que le enseña a mi hijo(a)'. Tienen más valor para hablar de los problemas y defender a sus hijos y su familia”.*

Nivean Farha, Madre Líder,  
condado de Washtenaw

## 1. Apoyar a los padres para que puedan participar plenamente como líderes y agentes de cambio.

Para muchos, los conceptos de participación de los padres, fortalecimiento y liderazgo son confusos. ¿Cuáles son las sutilezas y qué necesita suceder para apoyar a los padres a avanzar a lo largo del proceso, desde el involucramiento y la participación a estar fortalecidos y demostrar liderazgo?



# PROCESO DE LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES

Desarrollar un liderazgo fuerte en las familias es un proceso intencional realizado en paralelo para desarrollar e implementar capacidades. La complejidad y el impacto del liderazgo, implementado individualmente y en el sistema, crecen al tiempo que se avanza a lo largo del proceso.

## 1. Participación

La participación es el proceso mediante el cual se reclutan padres para participar en las actividades y en los grupos. Las contribuciones que realizan las familias frecuentemente son dirigidas y están definidas. Los padres están relacionados con los objetivos, propósitos o crecimiento del grupo o de la organización, pero no participan en ellos. Desarrollan su capacidad al construir relaciones, entablar conexiones y tomar conciencia.

## 2. Involucramiento

El involucramiento es un proceso centrado en el uso de las opiniones y experiencia de los padres para fundamentar las decisiones relacionadas con los servicios y sistemas. Los padres están comprometidos con los objetivos, el propósito y el crecimiento del grupo u organización y utilizan la capacidad desarrollada durante el involucramiento para participar activamente.

## 3. Fortalecimiento

El fortalecimiento es un proceso activo y continuo, centrado en la autoaceptación y la confianza en las habilidades y capacidades de uno mismo para crecer y hacer la diferencia. La capacidad se desarrolla todavía más mediante capacitación, orientaciones, redes de compañeros y el desarrollo de habilidades con base en los objetivos de cada persona.

## 4. Liderazgo

El liderazgo es cuando las opiniones de los padres y la labor de defensa de derechos que realizan son algo esperado e integral y existe un intercambio recíproco entre las familias y los servicios o sistemas que tiene una influencia colectiva. Los padres usan su experiencia, habilidades y fortalezas para desencadenar cambios y utilizan la capacidad desarrollada durante el fortalecimiento para demostrar liderazgo de forma activa.

## PROCESO DE LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES EN MICHIGAN

*Forma en que los padres líderes se convierten en agentes de cambio para influir en las decisiones*

PARTICIPACIÓN	INVOLUCRAMIENTO	FORTALECIMIENTO	LIDERAZGO
Los padres se registran y participan.	Las opiniones de los padres brindan fundamento.	Los padres participantes colaboran en la planificación e implementación.	Los padres líderes son fundamentales en la toma de decisiones.
El sistema diseña todas las políticas, programas y herramientas de evaluación para los padres participantes.	El sistema aprende de las opiniones de los padres mediante encuestas, grupos de enfoque y entrevistas.	El sistema modifica la metodología con los padres participantes.	El sistema diseña las políticas, los programas y las herramientas de evaluación con los padres líderes.



Una de las sutilezas es la necesidad de invitar a los padres a participar en el proceso de toma de decisiones y, a la vez, ofrecer oportunidades para desarrollar las habilidades y capacidades que apoyen su participación. Sin esto, es como intentar hornear galletas sin azúcar; el desarrollo de capacidades y los apoyos son necesarios para que la participación de los padres sea importante.

Michigan tiene experiencia particular en este sentido. Los padres líderes y los líderes de los organismos han trabajado durante casi tres décadas para comprender ese aspecto de la participación de los padres. Esa experiencia ha revelado que deben suceder seis cosas:

- **Establecer políticas y prácticas para pagarles a los padres por su tiempo y experiencia.**
- **Ofrecer programas de capacitación de liderazgo para un amplio número de padres.**
- **Ofrecer entrenamiento a los padres para que tengan apoyo mientras desarrollan y ponen en práctica su liderazgo.**
- **Ofrecer oportunidades a los padres para que practiquen sus habilidades de liderazgo.**
- **Ofrecer redes de compañeros para brindar aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo de habilidades mediante un proceso de fortalecimiento.**
- **Contratar padres en funciones clave donde la experiencia que han tenido en sus vidas pueda fundamentar el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de otros padres líderes.**

Estos principios aseguran un enfoque continuo en la equidad. Reconocen que la experiencia y la competencia de los padres merecen la misma inversión que el sistema ofrece a los profesionales. Los padres frecuentemente dicen que las oportunidades para aprender, desarrollar habilidades y practicar son fundamentales para ayudar a su familia a dejar de sobrevivir y comenzar a prosperar.

***A continuación, se describe cada uno de estos principios en más detalle.***

### **Establecer políticas y prácticas para pagarles a los padres por su tiempo y experiencia.**

A los profesionales que se invita a las mesas de decisión se les paga su tiempo y es justo que a los padres también se les pague su tiempo y experiencia. Después de todo, frecuentemente, los padres deben pedir permiso de ausencia sin goce de sueldo de sus trabajos para asistir a las reuniones o participar en los trabajos de los comités.

# CÓMO PAGARLES SU TIEMPO A LOS PADRES

## Incluir los procedimientos de pago en las políticas

Fundamentado en las políticas y prácticas del Parent Leadership Program [*programa de liderazgo para padres*] original, el Consejo Coordinador Interinstitucional de Michigan (MICC) desarrolló un conjunto de procedimientos y lineamientos para apoyar la participación de los padres, incluido el pago por el tiempo y el reembolso de los viáticos y del cuidado infantil. Estos procedimientos y lineamientos han sido adoptados por otras organizaciones locales y estatales relacionadas con el sistema de niñez temprana.

## Los lineamientos:

- **Establecer una tarifa de honorarios.** Por ejemplo, en los lineamientos de 2019 se establecía el pago de honorarios para los representantes de los padres nombrados por el gobernador y para sus reemplazos por asistir a las reuniones del MICC, a las reuniones del subcomité del MICC y, previa autorización del Departamento de Educación de Michigan (MDE), a otras actividades o asuntos relacionados con el MICC. La tarifa es de \$18.00 USD por hora y el tiempo total se calcula en base al tiempo invertido en la preparación, en el tiempo de traslado de ida y vuelta y en el tiempo de su participación en la reunión. Los padres deben saber que los honorarios son un ingreso por trabajo y deberá ser declarado.
- **Establecer una tarifa de viáticos o gastos relacionados con el traslado.** Por ejemplo, los gastos serán reembolsados a la tarifa estatal autorizada (pago por kilómetro recorrido, hotel, comidas) o según los costos reales (peaje, estacionamiento, otros medios de transporte, registro en reuniones o eventos especiales).
- **Proporcionar anticipos para el viaje si es necesario.** Los padres que participen en actividades fuera de su ciudad pueden solicitar al MDE un anticipo no mayor de \$200.00 USD. Después del evento, los padres deben llenar el formulario Request for Parent Support Funds [*solicitud de apoyo económico para padres*] para documentar los gastos reales y deberán adjuntar todos los recibos.
- **Establecer una tarifa para el reembolso por cuidado infantil.** El MDE reembolsará los gastos reales hasta un máximo de \$60.00 USD por día. Si los gastos fueran de más de \$60.00 USD por día, los padres deberán solicitar previamente una autorización. Los padres deben informar el número de seguro social, la dirección y la firma del proveedor de cuidado infantil.

## CÓMO PAGARLES SU TIEMPO A LOS PADRES (cont.)

### Ser flexible

Es importante tener una política que indique la tarifa que se pagará, pero debe haber flexibilidad. Los procedimientos y las políticas de apoyo económico del MICC se refieren a flexibilidad en cuanto a respetar la diversidad de las familias. El documento indica que *“Cuando se compense o reembolse a los padres por su participación, se debe reconocer la diversidad de necesidades y se debe atender los mismos de manera individual y creativa”*.

### Ser claro con las familias

Es importante reconocer que no todos tienen el privilegio de tener estabilidad económica. Informe a las familias del tiempo que tomará procesar el reembolso. Informe todo retraso previsto.

### Rechazar categóricamente las tarjetas de regalo

Aunque las tarjetas de regalo pueden ser una solución más sencilla para el sistema, existen varias razones por las que son una mala alternativa, tanto para las familias como para la rendición de cuentas del programa.

- **Respeto:** Los padres aportan su experiencia al proceso y realizan el mismo trabajo que el resto del grupo. Entregar una tarjeta de regalo puede indicarles a los padres que sus contribuciones se valoran de forma diferente que las de los “profesionales” que participan.
- **Desigualdad:** Pagarles a los padres con tarjetas de regalo limita dónde y cuándo pueden hacer uso del dinero ganado. Esto vuelve a hacer hincapié en la desigualdad entre los padres y otros participantes.
- **Ingreso gravable o reembolso:** Al igual que los honorarios pagados por su tiempo, una tarjeta de regalo se considera un “ingreso laboral” y debe declararse. Si el total del monto se entrega en una tarjeta de regalo (es decir, el tiempo, el transporte, el cuidado infantil), el monto total puede considerarse gravable. Los programas deben tener cuidado de evitar hacer cosas que afecten negativamente la posibilidad que tienen los padres de tener acceso a la asistencia pública.
- **Rendición de cuentas:** Algunos patrocinadores prohíben el uso de tarjetas de regalo.

## Ofrecer programas de capacitación de liderazgo para un amplio número de padres.

La capacitación en liderazgo para padres les ayuda a fortalecerse para convertirse en líderes y agentes de cambio. Seis organizaciones de Michigan unieron fuerzas para financiar el grupo Parent Leadership in State Government (PLISG) [*liderazgo de los padres en el gobierno estatal*], que incluye el programa de estudios en liderazgo Parents Partnering for Change [*padres unidos para el cambio*]. Desde 2006, participan aproximadamente 100 familias al año en esta capacitación de dos días. Juntos, los padres aprenden cómo involucrarse en los consejos asesores o en los comités y cómo ser eficaces.

Los temas de la capacitación incluyen:

- **Hablar de su historia familiar a fin de descubrir rasgos de liderazgo nato.**
- **Comprender el PORQUÉ, es decir, el motivo de que participe.**
- **Qué significa ser un padre líder.**
- **Mejorar las habilidades de comunicación.**
- **Cómo trabajan los consejos y las juntas.**
- **Reuniones eficaces.**
- **Manejo de conflictos.**

## Ofrecer entrenamiento a los padres para que tengan apoyo mientras desarrollan sus capacidades y ponen en práctica su liderazgo.

Michigan invierte en programas de entrenamiento y orientación en los que padres líderes con experiencia trabajan con otros que pueden estar al inicio de su trayectoria como padres líderes. Se requiere entrenamiento regular para mantenerse alineado con su razón de participar, para celebrar los avances y para recibir aliento en momentos difíciles. Invertir en el entrenamiento también ayuda a crear y mantener un flujo de padres líderes de forma continua.



*El programa de liderazgo Parents Partnering for Change me ayudó a comprender mejor cómo comunicarme con otros, cómo celebrar reuniones eficaces y cómo manejar los conflictos. Siento que ahora puedo ocupar puestos de liderazgo y puedo ser una líder eficaz en mi comunidad. Además, también hice amigos con un nuevo grupo de padres. Ahora somos amigos en Facebook y podemos ayudarnos y alentarnos mutuamente”.*

Lydia Willis, Coordinadora de Liderazgo de Familias y Padres, ECIC





## Ofrecer oportunidades a los padres para que practiquen sus habilidades de liderazgo.

Es importante ofrecerles a los padres la oportunidad de practicar cómo ser agentes de cambio. Necesitan la oportunidad de probarse a sí mismos y darse cuenta de que pueden hacerlo. Mientras más tiempo pasen en lugares en los que vean a otros desempeñarse como agentes de cambio (defendiendo derechos y viendo como son reconocidas sus opiniones), se sentirán más seguros de participar y opinar. Luego, podrán regresar a su comunidad de iguales y tener un lugar seguro para reflexionar, procesar y preparar estrategias.

Los padres de Michigan tienen muchos lugares donde practicar. Por ejemplo, localmente, existen los grupos locales de liderazgo Home Visiting, los colectivos de Great Start, los consejos comunitarios de Salud Mental y los consejos de políticas de Head Start. En el ámbito estatal, existe el MICC y el grupo asesor de Home Visiting, para nombrar algunos.

## CÓMO EL CONSEJO COORDINADOR INTERINSTITUCIONAL DE MICHIGAN APOYA EL LIDERAZGO DE LOS PADRES

El MICC tiene un comité de participación de los padres que se reúne antes de cada una de las reuniones del MICC a fin de darles a los padres la oportunidad de revisar la agenda, hablar sobre los puntos que desean tratar, hablar sobre qué propuestas deben plantearse y quién debe plantearlas. En ocasiones también encargan que se contacte a otros miembros del MICC antes de la reunión para reunir apoyos. Estos padres saben que representan a más de 20,000 familias que tienen a un hijo inscrito en Early On y se toman muy en serio su papel como representantes de los padres ante el MICC. De hecho, hace algunos años, un representante de la oficina del gobernador asistió a una reunión del MICC y quedó tan sorprendido por la participación de uno de los padres que cuando llegó la hora de nombrar un nuevo presidente del MICC, se nombró a ese padre para ocupar el puesto.



## Ofrecer redes de compañeros para brindar aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo de habilidades mediante un proceso de fortalecimiento.

Michigan invierte en redes para que los padres líderes se reúnan, compartan sus experiencias y fortalezcan sus habilidades de liderazgo. El Comité de Participación de los Padres, del MICC, y la Comunidad de Práctica de Liderazgo de Padres, de los Grupos Locales de Liderazgo (LLG), son dos ejemplos de los lugares en que los padres pueden expresar sus opiniones de forma segura y hablar, aprender y preparar estrategias unos con otros para encontrar soluciones. Son lugares en los que pueden desarrollar aún más sus habilidades y confianza. De esta forma, el apoyo entre compañeros se vuelve instrumental para mantener a los padres participando y crea oportunidades para su propio aprendizaje



y desarrollo. El valor de esta red de compañeros se multiplica cuando los padres crean intencionalmente oportunidades que se propagan a la comunidad en general. Cada persona de la red de compañeros tiene conexiones con otros padres que no son parte de la red en su comunidad religiosa, en el cuidado infantil, en la escuela, en el servicio voluntario o en el lugar de trabajo. Quienes participan en la red de compañeros pueden llevar y traer información, compartir ideas y recursos de la red con otros padres de su comunidad y traer ideas, comentarios y preguntas de la comunidad a la red.



*Los padres que participan en el Grupo Local de Liderazgo (LLG) de Ingham decidieron que querían aprovechar más su experiencia. Así que solicitaron tiempo después de cada reunión para utilizarlo en capacitaciones y otras actividades que les ayudaran a desarrollar sus habilidades personales y profesionales. Los padres prepararon una lista de temas a tratar: defensa de los derechos como pacientes, fomento de la paternidad, recursos de la comunidad, liderazgo de los padres”.*

*Effie Alofoje-Carr, Coordinadora,  
Grupo local de liderazgo de Home Visiting  
del condado de Ingham*

## Contratar padres en funciones clave donde la experiencia que han tenido en sus vidas pueda fundamentar el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de otros padres líderes.

Las primeras personas que los padres ven cuando ingresan a las oficinas de un organismo o a las oficinas de administración de un programa son importantes. Los gerentes dedicados a la contratación deben considerar que para algunos puestos la experiencia de vida tiene más relevancia que los títulos académicos. Michigan siguió esta filosofía al implementar el programa MIECHV [visitas a viviendas con mujeres embarazadas, bebés y niños en edad temprana] y al realizar la contratación para los Grupos locales de liderazgo (LLG) de Home Visiting. Asimismo, gracias a financiamiento de Medicaid, el estado creó un puesto para los padres que participan en el sistema de salud del comportamiento.

Según Jane Shank, Directora Ejecutiva de la Asociación de Salud Mental Infantil (ACMH), *“Los padres pueden escuchar de sus compañeros, ‘Yo he pasado por eso, comprendo por lo que estás pasando y estoy aquí para ayudarte. Puedo ayudarte a desarrollar tu confianza y la forma en que expresas tus opiniones para defender tus derechos sobre las decisiones tomadas respecto de los tratamientos y servicios que recibe tu hijo. Puedo ayudarte a comunicarte con proveedores y otros recursos que pueden ser de utilidad. Y puedo hacerlo porque reconozco tus sentimientos, puedo confirmarlos y estaré a tu lado en cada paso del proceso”*.

## 2. Encuentre y apoye defensores que puedan establecer las bases para el liderazgo de los padres mediante políticas, contratos y subsidios.

Michigan ha tenido suerte de tener defensores que creen sinceramente en el valor de las opiniones de los padres y eso se ha convertido en su misión. Algunos tuvieron experiencias personales que despertaron su compromiso. Otros pueden tener una dosis adicional de compasión y humildad y creen que apoyar las opiniones de los padres simplemente es lo correcto. Y otros más pueden estar motivados por las investigaciones sobre la correlación entre la participación familiar y los resultados que demuestran los niños.



“

*“Lo que los hace campeones es que han tenido alguna experiencia de corazón que los llevó a creer que esto es importante”.*

Nancy Peeler, Gerente de la Sección de Salud de la Niñez Temprana, Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan (MDHHS)

Los defensores desempeñan papeles diferentes. Algunos tienen puestos de liderazgo o de gerencia media en el gobierno. En particular, los gerentes de nivel medio frecuentemente conocen mejor cómo encontrar oportunidades para apoyar el liderazgo de las familias. Otros trabajan fuera del gobierno como directores de programas o líderes de la comunidad. En realidad, cualquier persona que tenga la visión y la pasión para demostrar liderazgo como padre y que tenga la habilidad para cambiar las prácticas, los programas y las políticas puede ser un defensor. Y, generalmente, es mejor tener varios defensores que vengan de diferentes lugares para que la conciencia y la presión sean constantes a fin de aumentar el peso de las opiniones de los padres y su liderazgo.



## BARB SCHINDERLE

Barb Schinderle es el enlace de Early On, Dependencia de Great Start, con el Consejo Coordinador Interinstitucional de Michigan (MICC). Schinderle llegó a este trabajo como uno de los padres activistas. Su hija de en medio nació con necesidades especiales y, cuando su hija tenía casi 3 años, la invitaron a participar en un programa para padres de niños con discapacidades. Unirse al Programa de Liderazgo para Padres (PLP) fue un punto decisivo para Schinderle, como madre, futura madre líder y defensora de las opiniones y el liderazgo de los padres. La apoyaron para que conociera sus derechos y pudiera defender un entorno educativo menos restrictivo para su hija. Su participación cambió el rumbo de los resultados del aprovechamiento de su hija, encaminándola a tener éxito.

Cuando se abrió una vacante de Capacitador Estatal en el Programa de Liderazgo para Padres, ella presentó una solicitud. Ayudar a los padres a sentirse fortalecidos y a desarrollar sus habilidades de liderazgo se convirtieron en pasiones para Schinderle. Después, fue a trabajar a The Arc Michigan y celebró reuniones para familias de todo el estado que tenían hijos en el programa Early On. Cuando terminó el financiamiento para ese puesto, el Coordinador de la Parte C del Departamento de Educación de Michigan la reclutó para ser el enlace con el Consejo Coordinador Interinstitucional de Michigan, enfocándose en apoyar a los padres participantes. Schinderle ha estado en este puesto desde 2001 y aprecia mucho la oportunidad de ayudar a otros padres a aprender, crecer y lograr que sus opiniones generen cambios personales y del sistema para beneficio de los niños.



## NANCY PEELER

Nancy Peeler es Gerente de la Sección de Salud de la Niñez Temprana del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan (MDHHS). Cuando la hija de Peeler era pequeña, tuvo que luchar en contra del sistema de salud para obtener una valoración específica. Nancy perseveró y logró que se programara la valoración; e invitó al proveedor de intervención temprana que trató a su hija para que las acompañara durante la valoración. Peeler consideró que era importante que el proveedor tuviera esa experiencia. No se percató de la influencia que esto tendría, no solo para su familia, sino para muchas otras más. El programa de intervención temprana acondicionó una sala sensorial, proporcionó desarrollo profesional al personal para el uso de la sala y la integró a su oferta de servicios para familias. Esto le mostró a Peeler que los padres son agentes de cambio importantes y escucharlos y seguir sus instintos

puede generar cambios importantes que beneficiarán a los niños y a las familias. Cuando el programa de intervención temprana reconoció que Peeler tenía mucho que contribuir, ella se sintió reconocida, lo que la ayudó a creer en sí misma. Peeler recuerda esta experiencia todos los días cuando toma decisiones en su trabajo en el MDHHS. Ya sea que esté preparando el presupuesto de un programa para obtener un subsidio federal que apoye la participación de los padres y desarrolle su liderazgo o que esté delineando el alcance y la metodología de una evaluación que garantice que las experiencias vividas de las familias se registren de forma precisa y se utilicen para dar forma a las políticas y programas futuros, todas las acciones de Peeler están basadas en su creencia de que se puede lograr equidad cuando las opiniones y el liderazgo de los padres definen el rumbo.



## MEREDITH KENNEDY

Meredith Kennedy es la madre de seis niños y es ciudadana de Waganakising, Little Traverse Bay Bands of Odawa Indians [*tribu de nativos americanos reconocida por el gobierno federal*]. Kennedy usa sus opiniones para apoyar a su familia, ayudar a otras madres de su comunidad y darle forma a la dirección que tomarán en el futuro los servicios que atienden la niñez temprana en Michigan. Es una de cinco mujeres del estado que producen un videoblog sobre la lactancia materna. Y es uno de los dos padres en el comité ejecutivo de seis miembros de la organización Pritzker Children's Initiative [*iniciativa para niños Pritzker*] de Michigan. Kennedy sabe que expresar sus opiniones y defender las necesidades de las familias indígenas es fundamental. *“Se trata de defender los derechos de nuestros hijos y familias sin ser autoritarios”*, comentó Kennedy.

Los defensores encuentran formas de incluir las necesidades para el liderazgo de los padres en las políticas, contratos y subsidios. Crean políticas que aseguran su participación en la toma de decisiones a los padres que reciben servicios y les pagan por sus experiencias vividas y su competencia. Esto ayuda a crear un sistema que representa las necesidades auténticas de los clientes y aborda las desigualdades y el desequilibrio de poder. Por ejemplo:

- El Contrato de Apoyos y Servicios de Salud Mental Administrada de Michigan del ejercicio fiscal de 2020 indica que: *“Es política del MDHHS que todos los organismos de salud mental que reciben apoyos públicos, y las instituciones que tengan contratos con ellos, deberán utilizar metodologías basadas en las familias y orientadas a los jóvenes en los servicios ofrecidos a niños y familias y, además, tendrán padres y jóvenes como participantes clave en las áreas de gobierno, evaluación y servicio”*.
- La Sección 32p de la Ley de Subsidios Escolares del Estado de Michigan, Ley Pública 265 de 2018, indica el propósito, los criterios y el financiamiento para los Colectivos de Great Start (GSC) y para las Coaliciones de Padres de Great Start (GSPC). *“Cada distrito escolar intermediario (ISD) o consorcio de ellos que recibe financiamiento*

*debe: convocar un Colectivo de Great Start y una Coalición de padres de Great Start para asegurar la coordinación y la expansión de la infraestructura y los programas locales para la niñez temprana a fin de permitir que todos los niños de la comunidad alcancen los objetivos establecidos por la Dependencia de Great Start”*.

- Cuando Michigan solicitó el competitivo subsidio original para obtener financiamiento para el programa MIECHV, el estado cumplió con el requisito federal de participación de interesados proponiendo la creación de Grupos Locales de Liderazgo (LLG) en los que colaboren padres, una comunidad de práctica para padres para todo el estado y un sistema de entrenamiento para apoyar a los padres líderes. También se delineó claramente cómo se remuneraría a los padres por su tiempo.
- Durante más de 20 años, la Dependencia de Great Start y de Educación familiar del Departamento de Educación de Michigan ha tenido financiamiento asignado directamente en el presupuesto para ayudar a padres que colaboran con el MICC. Los lineamientos del apoyo financiero describen los principios y procesos para ayudar a los miembros de las familias a participar junto con el personal del organismo y de los proveedores de servicios.

### 3. Ayudar a los grupos encargados de tomar decisiones a comprender cómo pueden lograr que las familias participen en funciones de liderazgo.

Invitar a los padres a las reuniones y compartir el poder de decisión con ellos no es la forma en que los programas y las dependencias están acostumbrados a trabajar. Generalmente, el alcance de la participación puede ser una encuesta de satisfacción de clientes o un grupo de discusión que se reúna en una sola ocasión. Pero esas estrategias por sí solas no son suficientes para compartir el poder de decisión con las familias que usan el sistema. Por ejemplo, los padres pueden ayudar a analizar si las decisiones que se están evaluando crean, empeoran o ignoran las desigualdades existentes. Después de todo, ellos conocen mejor lo que ayudará a sus familias y a otras personas con experiencias similares.

**Bryn Fortune y sus compañeros del ECIC, que ofrecen varias estrategias de desarrollo de la capacidad de liderazgo de los padres y consultorías a varios líderes de organismos y programas en Michigan y en todo el país, destacan que preparar a los grupos encargados de tomar decisiones para que puedan integrar la participación de las familias en funciones de liderazgo de forma equitativa es un proceso de desarrollo que, aunque siempre es individualizado, es similar a lo siguiente:**

**Presentarse y hablar sobre la necesidad de que las opiniones de los padres den forma a las decisiones que pueden atender las causas principales.**

**Crear oportunidades para que los grupos a cargo de tomar decisiones reciban a los padres y escuchen sus historias.**

**Organizar a los grupos encargados de tomar decisiones para que además de tener interés en escuchar las historias de los padres logren que los padres líderes participen en la toma de decisiones.**

**Crear la obligación de que el liderazgo de los padres sea a largo plazo para que pueda generarse el cambio en los sistemas.**

**Hacerse a un lado para que los padres puedan compartir el liderazgo.**

Fortune describe este paso como “abrir brecha” o “despertar conciencia”. Por ejemplo, antes de que Michigan se comprometiera por completo a incluir a los padres en el grupo asesor de Home Visiting a nivel estatal, Fortune asistía a las reuniones. Su primer objetivo era construir relaciones y generar confianza. A la larga, hacía las preguntas que provocaban que el grupo hiciera una pausa para cuestionarse sobre las perspectivas de los padres. Eventualmente, el grupo reconocía que la experiencia que ofrecen los padres es única y nadie más del grupo de decisiones puede ofrecerla. Gradualmente, ayudó a que se dieran cuenta de que, si escuchaban las opiniones de los padres, podrían ver mejor cómo implementar los programas que atiendan las causas principales y ayudar a las familias a prosperar.



Presentarse y hablar sobre la necesidad de que las opiniones de los padres den forma a las decisiones que pueden atender las causas principales.

**Crear oportunidades para que los grupos a cargo de tomar decisiones reciban a los padres y escuchen sus historias.**

Organizar a los grupos encargados de tomar decisiones para que además de tener interés en escuchar las historias de los padres logren que los padres líderes participen en la toma de decisiones.

Crear la obligación de que el liderazgo de los padres sea a largo plazo para que pueda generarse el cambio en los sistemas.

Hacerse a un lado para que los padres puedan compartir el liderazgo.

Luego de que los participantes de las tomas de decisiones estaban abiertos e interesados en escuchar a los padres directamente, Fortune llevaba a algunos padres a las reuniones. Se dedicó tiempo y atención a ayudar a los padres a asegurarse de que estuvieran cómodos y listos para las reuniones (por ejemplo, revisar el orden del día, hablar sobre las personas que asistirán y sobre cómo estará estructurada la reunión, brindarles información sobre el contexto y explicar la terminología especializada, realizar un juego de roles) y de que los padres tuvieran tiempo para procesar la experiencia luego de la reunión. Se trata de aprender a descifrar e interpretar lo que sucede en la sala. Esto es especialmente importante porque los padres no están enterados de las conversaciones en los pasillos que generalmente se dan fuera de las reuniones con las personas que integran los grupos de decisión. Este también es un proceso de desarrollo gradual de relaciones, confianza y respeto mutuo hasta llegar a un punto en el que los padres se sientan cómodos compartiendo sus experiencias vividas y en el que se pueda escuchar y aprender de forma genuina entre todos los participantes de la reunión.





Presentarse y hablar sobre la necesidad de que las opiniones de los padres den forma a las decisiones que pueden atender las causas principales.

Crear oportunidades para que los grupos a cargo de tomar decisiones reciban a los padres y escuchen sus historias.

**Organizar a los grupos encargados de tomar decisiones para que además de tener interés en escuchar las historias de los padres logren que los padres líderes participen en la toma de decisiones.**

Crear la obligación de que el liderazgo de los padres sea a largo plazo para que pueda generarse el cambio en los sistemas.

Hacerse a un lado para que los padres puedan compartir el liderazgo.

Se requieren excelentes habilidades de asesoramiento para ayudar a las personas a cargo de tomar las decisiones a unirse en torno a un compromiso con las opiniones y el liderazgo de los padres y a su implementación. Un asesor hábil tendrá cuidado de diseñar el plan de forma que ayude a establecer relaciones, a escuchar y aprender, habilidades que son necesarias para los representantes de los organismos y para los padres. *“No solo se trata de completar pasos y esperar que los padres sepan cómo actuar y tampoco se puede esperar que el mero hecho de que un padre esté presente en la toma de decisiones garantice que será escuchado. Habrá (y debe haber) conversaciones difíciles que requieren buenas habilidades de asesoramiento. Cuando hay conflictos, sabemos que sucede algo bueno”.* Comentó Holly Wingard, Directora de Capacitación y Ayuda Técnica de ECIC. El asesor ayudará al grupo a desarrollar y poseer un entendimiento común de las funciones, objetivos y resultados esperados que se consolidará en la forma de una genuina determinación para fomentar el liderazgo de los padres.

Presentarse y hablar sobre la necesidad de que las opiniones de los padres den forma a las decisiones que pueden atender las causas principales.

Crear oportunidades para que los grupos a cargo de tomar decisiones reciban a los padres y escuchen sus historias.

Organizar a los grupos encargados de tomar decisiones para que además de tener interés en escuchar las historias de los padres logren que los padres líderes participen en la toma de decisiones.

**Crear la obligación de que el liderazgo de los padres sea a largo plazo para que pueda generarse el cambio en los sistemas.**

Hacerse a un lado para que los padres puedan compartir el liderazgo.



Es importante crear mecanismos para la rendición de cuentas a fin de que las opiniones y el liderazgo de los padres no sea una tendencia transitoria. En algunos casos, la expectativa de que los padres estén representados en la planificación y en los grupos a cargo de la toma de decisiones está incluida en los estatutos o es un requisito del organismo que otorga el financiamiento. Por ejemplo, en los reglamentos federales de Head Start se requiere que por lo menos la mitad de los participantes de cada Consejo de Políticas de Head Start sean padres. En Michigan, todos los Grupos Locales de Liderazgo (LLG) y los equipos de mejoramiento de calidad de Home Visiting están obligados a tener representación de padres. También es importante la responsabilidad. Es decir, que las personas encargadas de la toma de decisiones hayan construido relaciones con los padres participantes y cumplan su promesa de escuchar, aprender y diseñar (o rediseñar) programas que contemplen las experiencias vividas de los padres.



Presentarse y hablar sobre la necesidad de que las opiniones de los padres den forma a las decisiones que pueden atender las causas principales.

Crear oportunidades para que los grupos a cargo de tomar decisiones reciban a los padres y escuchen sus historias.

Organizar a los grupos encargados de tomar decisiones para que además de tener interés en escuchar las historias de los padres logren que los padres líderes participen en la toma de decisiones.

Crear la obligación de que el liderazgo de los padres sea a largo plazo para que pueda generarse el cambio en los sistemas.

**Hacerse a un lado para que los padres puedan compartir el liderazgo.**



*“Cuando puedo retirarme, sé que las opiniones y el liderazgo auténticos de los padres están ‘completamente integrados’, y que los padres continuarán participando en la toma de decisiones y que los cambios del sistema comenzarán a suceder”, comentó Fortune. Otro indicador es cuando los otros líderes de organizaciones que participan en la toma de decisiones comienzan a pedir ayuda para que se incluya a los padres líderes en su trabajo. “En ese momento, se ha logrado difundir la idea en la comunidad y que tenga un efecto a largo plazo”, indicó.*





“

*Un mes después de haberme mudado a una distancia de ocho horas de mi familia, descubrí que estaba embarazada. Nunca planifiqué ser madre y no sabía qué hacer. Un folleto en el boletín de noticias del departamento de salud ofrecía ayuda. Los contacté, me enteré del programa de visitas domiciliarias de Nurse Family Partnership [asociación de enfermeras y familias] y eventualmente decidí inscribirme. Rápidamente me di cuenta de que el trabajo de la visitadora domiciliaria era apoyarme. Respondió todas mis preguntas sobre el embarazo y cómo prepararme para ser madre; y cuando comencé a recibir avisos de corte de servicios, el programa me ayudó a comunicarme con quienes podían ayudar. Durante una visita, la visitadora me invitó a asistir a la conferencia estatal de Home Visiting. A partir de allí, me involucré en el Grupo Local de Liderazgo (LLG) de Home Visiting. Al interactuar con esos profesionales y compartir mis experiencias, me di cuenta de que se estaban abriendo puertas y de que estaba comenzando a encontrar mi propia voz. Pasé de tener \$2.00 en el banco y ningún plan, a un trabajo que me encanta, con prestaciones laborales. Si me hubiera conocido hace siete años, no me reconocería ahora. Ciertamente, sigo siendo tímida y reservada. Pero en ese entonces nunca expresaba mi opinión, nunca quise alborotar el avispero y solo quería pasar desapercibida. Después de tener a mi hijo, Finn, y participar en los grupos de padres y el LLG, encontré mi voz, me convertí en una madre con más confianza y he tenido la oportunidad de lograr que los sistemas funcionen mejor para las familias”.*

---

Sarah Zyburt, Directora de Defensa de Derechos y Fomento,  
Voices for Children [voces para los niños]

## **MICHIGAN CONTRATA LOS SERVICIOS DE PARENT SUPPORT PARTNERS *[asociados para el apoyo a padres]* PARA QUE TRABAJEN EN EL SISTEMA DE SALUD DEL COMPORTAMIENTO**

La Asociación de Salud Mental Infantil (ACMH) de Michigan inició conversaciones con el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan en 2008 para formalizar el concepto de apoyo entre padres como un beneficio de Medicaid para las familias con hijos en el sistema público de salud mental. Esto se ajustaba al creciente reconocimiento nacional de la importancia de tener metodologías basadas en las familias y orientadas a los jóvenes. El punto de partida fue que los padres con experiencias vividas en la crianza de un hijo con trastornos emocionales graves podrían ayudar mejor a otros padres para que encuentren consuelo y confianza para tomar decisiones para la atención de sus hijos.

El año siguiente, Parent Support Partners (PSP) fue incluido en el manual de proveedores de Medicaid como un Apoyo de Familias en Capacitación, código S5111. La Asociación de Salud Mental Infantil creó un programa de capacitación y certificación para PSP. El primer grupo de PSP se inscribió en 2010 para recibir capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional continuo.

En 2019, Michigan tenía 100 centros PSP, 80 completamente certificados y 20 en el proceso de obtener su certificación. Los PSP son valorados como miembros activos de los equipos de tratamiento.



# SABEMOS QUE LAS INVERSIONES EN LAS OPINIONES Y EL LIDERAZGO DE LOS PADRES FUNCIONAN CUANDO...

Los padres se ven a sí mismos como líderes y verdaderos agentes de cambio:



*Estoy 'comprometida' y lista para defender derechos más allá de los de mi familia. Tengo la capacidad, las habilidades y los recursos para cuidar los intereses de mi familia y, ahora, puedo mover montañas con otras personas sobre cosas que no sean directamente sobre mí".*

Holly Wingard

Los programas y las organizaciones logran que la representación de padres líderes sea una parte esperada e integral de los grupos de toma de decisiones y apoyan esto con un sistema de desarrollo profesional para padres:



*Sé que esto funcionó cuando puedo dejar de impartir el entrenamiento y el trabajo realizado continúa y se difunde".*

Bryn Fortune

Los padres se responsabilizan de dar orientación y apoyo a los padres que siguen sus pasos. Esto ayuda a crear grupos adicionales de padres líderes:




*Las redes de compañeros le brindan la oportunidad de reunirse con otros padres que pueden estar más adelantados que usted y pueden decirle qué puede esperar y cómo obtener el máximo beneficio del programa para usted y su hijo. Después de reunirse por un tiempo, las barreras comienzan a bajarse y se comienza a hablar sobre cómo el programa puede funcionar mejor para quienes no tienen suficiente representación en la comunidad. En un grupo numeroso hay seguridad, y poder".*

Anthony Queen, Padre Líder, condado de Kent, MI

**Se realizan cambios en los programas y las políticas que contemplan los comentarios de los padres y que generan políticas y servicios que ofrecen mejores resultados a las familias, según lo que las familias identifican como temas importantes. Esto significa que las familias identifican lo que es importante para ellos y el sistema escucha.**

Nada resume esto mejor que la historia siguiente, directamente, y con el corazón, de los padres y líderes de organismos de Michigan.



## LOS PADRES SE DESTACAN POR SU LIDERAZGO Y WASHINGTON, D. C., OTORGÓ UN SUBSIDIO PARA APOYAR MÁS CAPACITACIONES DE LIDERAZGO

El Departamento de Salud del condado de Genesee recibió un subsidio de 5 millones de dólares del gobierno federal para ayudar a las familias a comunicarse con diferentes servicios después de la crisis de agua de la ciudad de Flint.

Los funcionarios del condado sabían que necesitaban incluir a los padres en las conversaciones desde el principio para que pudieran opinar sobre las decisiones acerca del modo en que se gastan los fondos. Subcontrataron a Voices for Children para apoyar el tema de la defensa de derechos de los padres, buscando padres, ofreciéndoles capacitación y ofreciéndoles apoyos, incluidos sus honorarios y reembolsos por traslados y cuidado infantil.

Se puso en marcha el comité asesor de padres del programa Lead Expansion Access de Healthy Start. El comité se reúne mensualmente para servir de mecanismo de control de calidad, autoridad protectora y guía para el otorgamiento de los servicios. El grupo participa también en el liderazgo y el fortalecimiento de los miembros.

En marzo de 2019, la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA) del Departamento de Salud y Servicios Humanos se enteró del éxito del comité asesor de padres y solicitó que se realizara una visita de campo inversa. Cinco padres líderes viajaron a Washington, D. C., para defender sus derechos y compartir sus experiencias personales.

La reunión que originalmente estaba programada para realizarse durante 2.5 horas en un día, terminó siendo una reunión del doble de tiempo a lo largo de dos días. La HRSA invitó a los padres a entregar una propuesta adicional de financiamiento para apoyar más capacitaciones impartidas por padres.

El gobierno federal invierte aproximadamente \$70,000 USD al año como apoyo para estos esfuerzos.

## PARTICIPE Y OPINE

El objetivo de **Participe y opine** es inspirar a los lectores y, a través del ejemplo, ofrecer sugerencias sobre cómo transformar las estructuras (las formas de pensar, las políticas y las prácticas) que apoyan plenamente a los padres para que puedan convertirse en líderes y agentes de cambio en sus comunidades.

*“Nosotros mismos todavía tenemos mucho que aprender”, comentó Peeler. “Hemos aprendido mucho y hemos tenido algunos éxitos, pero todavía no hemos encontrado la respuesta a todo. Ofrecemos lo que hemos aprendido y esperamos que eso ayude a otros.”*



“

*El compromiso con las opiniones y el liderazgo de los padres está entrelazado en las políticas y en las prácticas relacionadas con la niñez temprana en Michigan. Sabemos que no es posible tener éxito sin contar con las opiniones auténticas de los padres”.*

---

Jeremy Reuter, *Director de Defensa de Derechos en el Estado, Universidad Estatal de Michigan*

## AGRADECIMIENTO

Este documento es el resultado de un esfuerzo colectivo de muchos padres líderes, incluida nuestra amiga Teresa Marvin, quien falleció antes de que se redactara el documento. Dedicamos esta publicación a los padres de todo Michigan que han participado y opinado, haciendo una contribución individual para el involucramiento, la participación, el fortalecimiento y el liderazgo de los padres.

## AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Queremos agradecer de forma especial al escritor que logró describir con palabras el continuo recorrido del liderazgo de los padres en Michigan. También queremos agradecer a los padres y colaboradores profesionales cuyas historias, información y comentarios fueron integrales para este trabajo. Agradecemos a todo el personal que revisó varios borradores y facilitó el proceso. Y, finalmente, un agradecimiento especial a la Red Nacional de Home Visiting por impulsar el desarrollo de este informe.



# PARTICIPE Y OPINE:

LA EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO DE LOS PADRES EN MICHIGAN

*Deborah Roderick Stark*

**Comuníquese con nosotros:**

**[parentleadership@ecic4kids.org](mailto:parentleadership@ecic4kids.org) | 517 371-9000**

Early Childhood Investment Corporation

8164 Executive Court, Suite A, Lansing, MI 48917