Sin el apoyo de los líderes de su organización y del programa o de la operación en la que participa resultará difícil, sino imposible, asegurarse de que su mecanismo de retroalimentación será eficaz. No dispondrá del personal y de los recursos necesarios, ni habrá consecuencias si nadie actúa teniendo en cuenta la retroalimentación. Sabemos que un mecanismo de retroalimentación solamente puede resultar eficaz si la retroalimentación es debatida, si las decisiones y modos de proceder son adoptados con base a la misma y hay un círculo cerrado con las comunidades. Recopilar información sin tener en cuenta este factor puede generar decepción en las comunidades e incluso dar lugar a problemas de seguridad debido a las frustraciones de las comunidades.

¿Pero cómo obtener la adhesión? A continuación, encontrará algunos consejos prácticos para ayudarle a abordar y ganarse a los líderes de su organización y a hacer de ellos defensores de los mecanismos de retroalimentación comunitaria.

1. HABLE SU IDIOMA
* **Evite utilizar jerga** – "CEA", "AAP", "Cerrar el círculo" etc. pueden no significar nada para los líderes.
* **Use ejemplos concretos** – Tenga en cuenta los ámbitos de trabajo que presentan un interés particular y use ejemplos específicos para exponer la manera en la cual la retroalimentación comunitaria puede contribuir a dicho respecto.
* **Deje caer palabras clave importantes** - Revise las estrategias y planes y utilice las palabras clave mencionadas en los mismos cuando presente sus procesos de retroalimentación.
1. ADAPTARSE A LOS PLANES Y PRIORIDADES
* **Comprenda las prioridades de los líderes –** Puede mostrar el modo en el cual el mecanismo de retroalimentación comunitaria puede contribuir a alcanzar sus objetivos.
* **Intégrese en los planes y presupuestos** – Asegúrese de poder aportar en los planes estratégicos y operacionales para integrarse y presupuestar los componentes de retroalimentación.
* **Complemente los mecanismos existentes** – Averigüe si existen mecanismos de los que puede sacar partido o en los que pueda apoyarse, en vez de crear algo nuevo que podría ser redundante.
1. HABLE CON LAS PERSONAS ADECUADAS
* **Comprenda las dinámicas de poder** – Comprenda quién es escuchado y tiene influencia sobre los líderes.
* **Identifique defensores** – Identifique compañeros influyentes susceptibles de abogar por usted.
* **Mantenga informados a sus defensores** – Manténgalos regularmente informados, proporcione actualizaciones y pídales que subrayen puntos específicos en sus reuniones con los líderes.
1. MENCIONE EL VALOR AŇADIDO
* **Concéntrese en lo que aporta** - Cuando inicie una conversación sobre el mecanismo de retroalimentación, concéntrese en la razón por la cual el mismo contribuirá a una mayor eficacia, pertinencia y fiabilidad.
* **Personalice los ejemplos a los sectores específicos** - Este modo de proceder ayuda a presentar ejemplos concretos que llaman la atención del sector técnico y de los líderes, por ejemplo, ejemplos de letrinas construidas en un lugar equivocado para los compañeros WASH, o ejemplos asociados a la mejora de la eficiencia para los líderes.
* **Explique cómo mejorarán sus vidas** – En lugar de cargar más sus agendas ocupadas, el mecanismo de retroalimentación puede hacerles ganar tiempo y ahorrar recursos, al destacar los problemas de manera precoz.
1. MUESTRE LOS RIESGOS DE NO HACERLO
* **Mencione lo que ocurre si los problemas aumentan** – Los mecanismos de retroalimentación identifican los problemas y permiten abordarlos rápidamente. Nos arriesgamos a perder la confianza, el acceso, tiempo, recursos, credibilidad, visibilidad y seguridad, si no lo hacemos. Si no escuchamos, no seremos capaces de identificar los rumores y la desinformación y de abordarlos.
1. COMPRENDER LAS NECESIDADES EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y LA MANERA DE TRABAJAR
* **Evoque cómo compartir la información** – Los periodos de atención son cortos, especialmente durante las emergencias. Por ello, intente comprender cómo compartir mejor y de modo más eficaz la información con los líderes y los compañeros.
* **Pregunte si existen ámbitos particulares de interés** – Este modo de proceder le ayudará a compartir los diferentes tipos de información con aquellos que pueden actuar, y a evitar abrumar a sus líderes y compañeros con actualizaciones demasiado detalladas.
1. IMPLIQUE A LOS LÍDERES Y COLEGAS EN LA PLANIFICACIÓN
* **Diseñe el mecanismo conjuntamente** – No presente un plan finalizado a los líderes. En lugar de eso inclúyalos en las conversaciones iniciales.
* **Asigne los roles y responsabilidades de todos** - La apropiación solamente se logrará tratando el mecanismo de retroalimentación como un esfuerzo conjunto y no como una actividad CEA independiente.
1. PILOTEE Y MUESTRE EL IMPACTO
* **Empiece a pequeña escala** – Seleccione un contexto con un grupo fuerte y un interés claro, y empiece por instaurar un sistema piloto.
* **Muestre un circuito de retroalimentación efectivo** – Una vez instaurado su mecanismo de retroalimentación piloto podrá mostrar lo que significa pasar por todas las etapas de un ciclo de retroalimentación. Este modo de proceder lo hará más tangible para los líderes y compañeros.
* **Amplíe**– Cuando el equipo esté listo y tenga el apoyo necesario podrá expandir el mecanismo.
1. DEMUESTRE LA MANERA EN LA CUAL PUEDE CONTRIBUIR A LA VISIBILIDAD Y A LA FINANCIACIÓN
* **Venda su ventaja comparativa** – No todas las organizaciones tienen un vínculo directo con las comunidades, ni poseen las herramientas y la capacidad necesarias para registrar y compartir sistemáticamente la retroalimentación.
* **Explique la manera en la cual se puede compartir con los demás** – Sus informes de retroalimentación pueden ser compartidos con otras organizaciones y con los donantes, y han sido a menudo solicitados tras las intervenciones de emergencia.
* **Muestre la manera en la cual se puede contribuir a la recaudación de fondos** – En general, los donantes se interesan mucho por los mecanismos de retroalimentación eficaces, y se trata de una manera, para ellos, de monitorear el impacto de lo que financian.
1. CONVERTIRLO EN EL ÉXITO DE ELLOS
* **Felicítelos por la idea que han tenido** - El mayor éxito que podemos obtener es que los líderes se apropien el proceso y lo perciban como su propia idea.
* **Manténgalos implicados e informados** - Asegúrese de compartir breves actualizaciones informativas con ellos regularmente.
* **Proporcione contenidos de calidad para que puedan compartirlos con los demás** – Los líderes apreciarán poder compartir las actualizaciones con otras organizaciones y ganar en visibilidad con respecto a los esfuerzos.