



OREGON CHILD DEVELOPMENT COALITION

Enfoque Basado en Fortalezas en el Manejo del Desempeño de Trabajo



Conferencia NMSHSA 2019

Stacia Clark, Professional Development Coordinator
Stacia.Clark@ocdc.net

Después de este Taller (Cuando regrese a mi trabajo de día tras día, voy a...)

1. Tratar al personal OCDC con el apoyo y respeto que le damos a las familias.
2. Incluir al personal OCDC como nuestros socios con un rol crítico para lograr los resultados de la agencia.
3. Reconocer las áreas de experiencia que el personal OCDC trae a su trabajo.
4. Reconocer las contribuciones del personal OCDC como algo que tiene valor y es importante.

En Este Taller (Durante el entrenamiento de hoy, yo...)

1. Nombrar cuatro componentes de un Enfoque Basado en Fortalezas para la Supervisión.
2. Describir mis propias fortalezas y las fortalezas de las personas que superviso.
3. Identificar cuatro Actitudes para la Supervisión Efectiva Basada en Fortalezas.
4. Describir cómo se ve la implementación de cada una de estas Actitudes Basadas en Fortalezas.
5. Reconocer lo que necesito de mi supervisor y cómo puedo pedirselo a mi supervisor para que me apoye mejor.

¿Qué fortalezas ve en usted mismo(a)?

¿Qué fortalezas ve en usted las demás personas?

¿Cómo sabe cuáles son sus fortalezas?



Imágen: <http://www.hamptoninstitution.org/images/dissecting.JPG>

En Dónde Pudiéramos Encontrar Fortalezas...

Intereses y Aspiraciones <i>¿Quién desea ser usted en el mundo?</i>	Cualidades y Características Personales <i>¿Cuáles son las cualidades fundamentales que usted trae a su trabajo?</i>	Habilidades y Talentos <i>¿Para qué cosas es bueno(a)? ¿En dónde ofrece una contribución especialmente fuerte para el éxito de los niños y familia, para el equipo, para la agencia?</i>	Fortalezas Ambientales <i>¿Con qué apoyos cuenta usted para ayudarle a revitalizar o proporcionarle cuidado personal?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Quiere ser... ♦ Le encanta... ♦ Quiere pasar más tiempo ... ♦ Espera tener... ♦ Prioridades ♦ Quiere aprender ... 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Honesto ♦ Bondadoso ♦ Prometedor ♦ Trabajador ♦ Gracioso ♦ Amable ♦ Paciente ♦ Fiable ♦ Sensitivo ♦ Amigable ♦ Alentador ♦ Dispuesto a ayudar ♦ Calmado ♦ Defiende al débil ♦ Creativo ♦ Considerador 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Crear exposiciones visuales divertidas ♦ Escribir documentación de calidad ♦ Sabe mucho acerca de... ♦ Se acuerda de las historias que los niños/ familias/ el personal le cuentan ♦ Participa con los niños para idear nuevos juegos divertidos ♦ Habilidades con la computadora ♦ Dar entrenamientos 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Hogar ♦ Familia ♦ Mascotas ♦ Amigos ♦ Ejercicio / recreación ♦ Salud ♦ Congregación / comunidad de fe / espiritualidad ♦ Otros recursos

Adapted from: Goscha, Rick and Dianne Asher. No Date. Client-Centered Supervisor Training for Providers of Adult Mental Health Services in California. University of Kansas School of Social Welfare. http://www.bbs.ca.gov/pdf/mhsa/resource/recovery/client_centered_supervisor_training.pdf

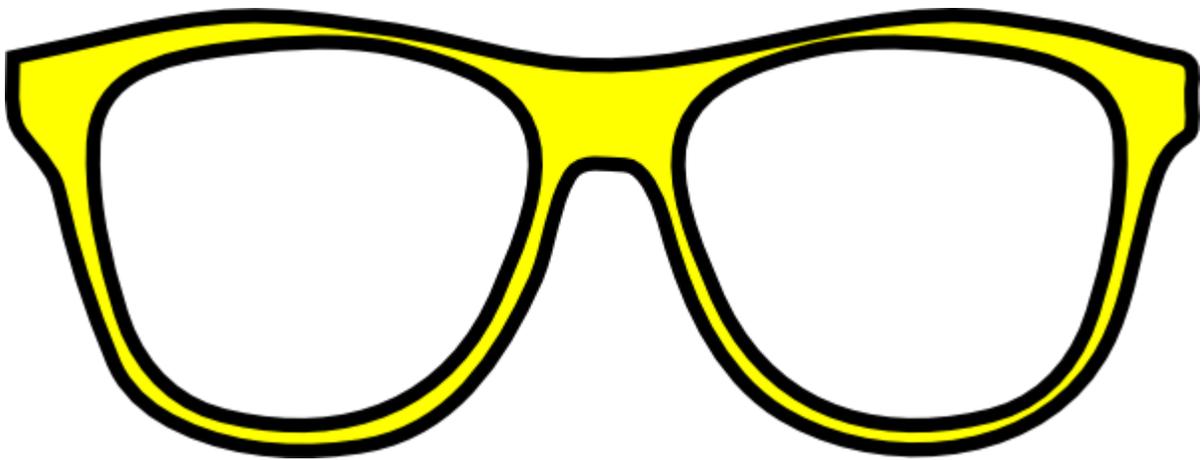
Reflexión: ¿Qué fortalezas tiene Usted y su Equipo?

Intereses y Aspiraciones	Cualidades y Características Personales	Habilidades y Talentos	Fortalezas Ambientales
<i>¿Qué fortalezas tiene en cada una de estas áreas?</i>			
<i>¿Qué fortalezas tiene el personal que usted supervisa en cada una de estas áreas?</i>			

¿Qué es un Abordaje de Supervisión Basada en Fortalezas?

Aplicar una Lente del Descubrimiento

Mantener Expectativas Positivas



Fomentar la Colaboración

Operan desde un Espíritu de Servicio

"Si usted le pide a las personas que busquen las deficiencias, por lo general las encuentran y su punto de vista de la situación se ve coloreada por esto. Si le pedimos a las personas que busquen los éxitos, ellos por lo general los encuentran y su punto de vista de la situación se ve coloreada por esto."

– Ron Kral

Apply a Discovery Lens:

Notice and Communicate About Effective Practice

"A strengths-based perspective begins by looking for effective practice. Adult learners want to be validated for what they already know, recognized for their strengths and experience."

Judy Jablon, Amy Laura Dombro, and Shaun Johnsen

"I notice..." Statements – connect with the staff member and validate their work

"I notice that you _____."

This is important because _____."

Tips:

- See through distractions to what is important.
- Take notes.
- Be specific.
 - Describe the impact – e.g., to the child's learning and development, to the safety of the children and the staff, to the work of the team... Link what you notice to why it is important.
 - Narrow your focus so it's manageable to the staff member.
- Promote intentional decision-making.
- Encourage other team members to notice and communicate about effective practice.
- Resist opinions and judgement.

Write an example "I notice" statement for someone on your team:

Adapted from: Judy Jablon, Amy Laura Dombro, and Shaun Johnsen. 2016. *Coaching with Powerful Interactions: A Guide for Partnering with Early Childhood Teachers*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.

De la Oficina de Head Start...

Estrategias de Reflexión

Prácticas Reflexivas

Una clave para crear relaciones positivas orientadas a una meta, es tomar tiempo para reflexionar en nuestro trabajo con las familias. Cuando vemos lo que está funcionando y lo que no, podemos hacer cambios para fortalecer nuestra relación con las familias. La auto-reflexión también es una parte importante de nuestro propio crecimiento profesional.

Estrategias para la Auto-Reflexión Efectiva

- Observar y recordar lo que pasa con los niños, las familias y el personal
- Pensar en qué forma sus propias experiencia lo afectan y afectan su trabajo
- Pensar sobre la perspectiva de los demás
- Identificar estresores

Supervisión de Reflexión

También es esencial que el personal tenga relaciones sanas, confiables y respetuosas con sus colegas y supervisores. La supervisión reflexiva ayuda a alimentar y a guiar al personal para que tengan las herramientas para involucrar a los niños y familias exitosamente.

Estrategias para la Supervisión Efectiva

- Reflexionar sobre la perspectiva del personal
- Apoyar la competencia del personal
- Enfocarse en la relación familia-personal
- Valorar la pasión del personal.
- Apartar tiempo para sus propias reflexiones

Actitudes Basadas en Fortalezas para la Supervisión Efectiva

- El personal merece el apoyo y el respeto que les estamos pidiendo demuestren a las familias.
- El personal son nuestros socios con un rol crítico en lograr los resultados.
- El personal tiene conocimientos acerca de su propio campo de trabajo.
- Las contribuciones del personal son valiosas e importantes.

Excerpt from: The National Center on Parent, Family, and Community Engagement. No Date. *Building Partnerships: Guide to Developing Relationships with Families*. Office of Head Start National Centers.

<http://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/tta-system/family/docs/building-partnerships-developing-relationships-families.pdf%20>

Actitud Basada en Fortalezas

(del National Center on Parent, Family, and Community Engagement)

El personal merece el apoyo y el respeto que les pedimos den a las familias.

¿Cómo sabrá que su supervisor le apoya y respeta?

¿Cómo sabrá el personal que supervisa que usted los apoya y respeta?

¿Qué verán que está haciendo usted?



Actitud Basada en Fortalezas

(de National Center on Parent, Family, and Community Engagement)

El personal tiene experiencia en su propias áreas de práctica.

Liste algunas áreas donde usted tiene experiencia.

¿Cómo sabrá que su supervisor reconoce su experiencia?

Liste algunas áreas donde el personal que usted supervisa tiene experiencia.

Cuando usted ve que su personal está haciendo algo bien –demostrando sus conocimientos y fortalezas- ¿Cómo pudiera reforzar ese comportamiento?



Actitud Basada en Fortalezas

(de National Center on Parent, Family, and Community Engagement)

Las contribuciones del personal son valiosas e importantes.

Liste algunas contribuciones que usted aporta a su equipo.

¿Cómo sabe que sus contribuciones son valiosas e importantes?

Liste algunas contribuciones que el personal que supervisa ofrece a su equipo.

¿Cómo sabe el personal que supervisa que usted considera que sus contribuciones son valiosas e importantes?



Actitud Basada en Fortalezas

(from National Center on Parent, Family, and Community Engagement)

El personal son nuestros socios con un rol crítico en lograr los resultados.

¿Cómo define usted a un socio? ¿Cómo percive esa asociación?

¿Cómo explica las distintas funciones en la toma de decisiones dentro de su equipo?

¿Qué resultados usted y su equipo están tratando de lograr juntos?

¿Cómo va a saber usted que su supervisor lo percibe como un socio?

¿Cómo va a saber que su supervisor considera que usted juega papel fundamental en el logro de los resultados de su equipo?



¿Cómo va a saber el personal que supervisa que usted los considera como socios? ¿Qué notarán está haciendo?

¿Cómo va a saber el personal que supervisa que usted considera que ellos juegan un papel fundamental en los resultados de su equipo? ¿Qué notarán está haciendo?

Prácticas basadas en Relaciones para una Supervisión Efectiva

1. Refleje en su programa la perspectiva de su personal

Mantenga un diálogo permanente con su personal que les permita introducir aportes acerca de la estructura, contenido, proceso, tiempo y el tono de la supervisión. Esto ofrece una oportunidad al personal de reflexionar acerca del tipo de relaciones de supervisión ellos quisieran tener y cómo negociar juntos las metas y necesidades. Pida a su personal que considere junto con usted cómo pueden trabajar juntos para responder a las situaciones complejas. Esto puede proveer al personal una oportunidad para considerar diferentes puntos de vista dentro de un sistema y reforzar el trabajo de equipo.

2. Apoye las competencias del personal de su programa

Acentúe lo positivo entre los miembros de su personal y en el trabajo que hacen. El personal necesita ser reasegurado acerca de sus conocimientos y sus habilidades. La supervisión basada en fortalezas ayuda al grupo de trabajo a que sienta que son miembros valiosos de un equipo. El personal puede sentirse alentado a reflexionar sobre sus propias competencias profesionales y metas, a reconocer sus contribuciones y a sentirse seguros de explorar sus desafíos.

3. Enfóquese en la relación familias-personal

Trabaje con el personal para aprender nuevas habilidades para construir relaciones con las familias. Use estrategias que le ayuden a visualizar qué es lo que sí funciona y qué es lo que no está funcionando y cómo puede utilizar lo que ellos han descubierto para determinar los siguientes pasos con la familia.

4. Valore la pasión del personal de su programa

Escuche sin juzgar, lo que el personal está experimentando. Esto puede incluir, cómo las diferentes situaciones afectan su estado de ánimo, concentración, motivación, habilidad para conectarse con otros y qué es lo que ellos necesitan de usted. Crear un espacio profesional seguro donde el personal pueda hablar acerca de sus emociones reales, usted ayuda a cada uno a entender mejor la raíz de los problemas y buscar las estrategias para resolverlos.

5. Dese tiempo para su propia reflexión

Dese tiempo para reflexionar sobre sus propias experiencias, metas y desafíos. Como supervisor, con frecuencia pone las necesidades de su personal antes que las propias. La reflexión nos permite considerar nuestras reacciones, respuestas y opciones. Reflexionar sobre una situación pasada puede ayudar a prepararnos sobre eventos similares en el futuro. Este es un trabajo emocional y el autocuidado es esencial para usted y su personal. Usted necesitará tomar tiempo para rejuvenecerse, reflexionar y enfocarse en su propio desarrollo profesional. Explore qué es lo que le ayuda a sentirse refrescado e inspirado para aprender y crecer. ¿Qué papel puede jugar su supervisor en su desarrollo? ¿Cómo puede su supervisor darle las mejores oportunidades para su éxito?

Excerpt from: The National Center on Parent, Family, and Community Engagement. No Date. *Building Partnerships: Guide to Developing Relationships with Families*. Office of Head Start National Centers.

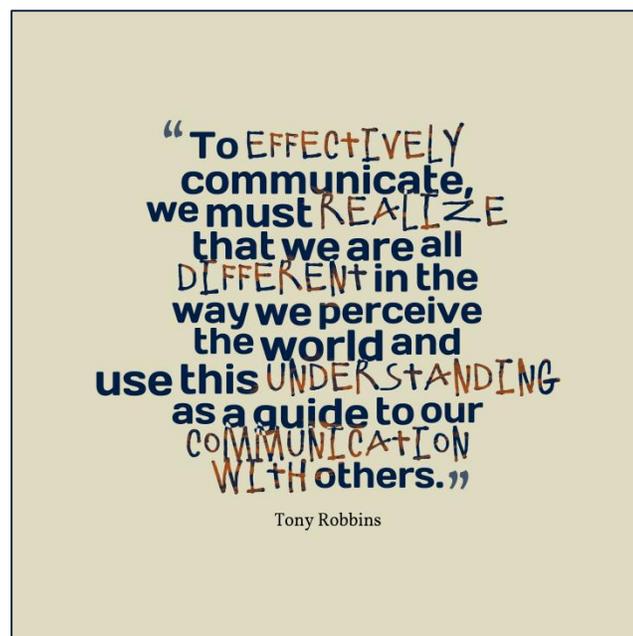
<http://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/tta-system/family/docs/building-partnerships-developing-relationships-families.pdf%20>

Manejo Ascendente

Anteriormente hoy, usted escribió o habló acerca de lo que le gustaría ver en su supervisor si estuviera demostrando estas Actitudes Basadas en Fortalezas.

¿Cómo pediría lo que usted necesita? ¿Qué, específicamente, pudiera decirle a su supervisor?

¿Qué puede hacer usted para reconocer cuándo necesita pedir estas cosas?



Buscador de Fortalezas – Lista de Fortalezas

<http://www.strengthstest.com/strengthsfindertthemes/strengths-themes.html>

El Buscador de Fortalezas está basado en la investigación de Donald O. Clifton y la Organización Gallup. Ellos observaron cómo la gente piensa, siente y se comporta y como puede ganar mucho más si se enfoca en crecer en las áreas en las que tiene mayores fortalezas.

Realizador ®	Las personas que son fuertes en el tema de Realizador tienen una gran cantidad de energía y trabajan duro. Ellos se llenan de satisfacción por mantenerse ocupados y ser productivos.
Activador ®	Las personas fuertes en el tema de Activador pueden hacer que las cosas sucedan convirtiendo sus ideas en acción. Ellos muchas veces son impacientes.
Adaptabilidad ®	Las personas fuertes el tema de Adaptabilidad prefieren "ir con la corriente." Ellos tienden a ser personas de "ahora" que toma las cosas como vienen y descubren el futuro día a día.
Analítico ®	Las personas fuertes en el tema Analítico investigan causas y razones. Tienen la habilidad de pensar acerca de todos los factores que pudieran afectar una situación
Arreglador ™	Las personas fuertes en el tema del Arreglo pueden organizar, pero además tienen la flexibilidad la cual complementa esta habilidad. Les gusta figurar cómo pueden acomodarse todas las piezas y los recursos para una máxima productividad.
Creencia ®	Las personas fuertes el tema de la Creencia tienen ciertos valores fundamentales que son incambiables. Partiendo de estos valores emerge un propósito definido para su vida
Mando ®	Las personas fuertes en el tema de Mando tienen presencia. Ellos pueden tomar el control de una situación y tomar decisiones.
Comunicación ®	Las personas fuertes en el tema de la Comunicación generalmente encuentran muy fácil poner las ideas en palabras. Ellos son buenos conversadores y presentadores.
Competencia ®	Las personas fuertes en el tema de la Competencia generalmente miden su progreso en relación al desempeño de los demás. Se esfuerzan en ganar el primer lugar y se deleitan con los concursos.
Conectividad ®	Las personas fuertes en el tema de la Conectividad tienen fe en los vínculos entre todas las cosas. Ellos creen que hay pocas coincidencias y que casi todos los eventos tienen una razón.

Consistencia® / Imparcialidad™	Las personas fuertes en el tema de la Consistencia (también denominada Imparcialidad en la primera evaluación del Buscador de Fortalezas) son muy conscientes de tratar a las personas por igual. Ellos pretenden tratar a cada quien en el mundo en una forma justa estableciendo reglas claras y apegándose a ellas.
Contexto®	Las personas fuertes en el tema del Contexto gozan pensando acerca del pasado. Ellos entienden el presente investigando su historia
Deliberado®	Las personas fuertes en el tema de la Deliberación son mejor descritos por el serio cuidado que toman en tomar decisiones o elecciones. Se anticipan a los obstáculos.
Desarrollador®	Las personas fuertes en el tema del Desarrollo reconocen y cultivan el potencial en otros. Ellos captan los signos de cada pequeña mejoría y obtienen satisfacción de esas mejoras.
Disciplina™	Las personas fuertes en el tema de la Disciplina disfrutan la rutina y la estructura. Su mundo se describe mejor bajo el orden que ellos crean.
Empatía™	Las personas fuertes en el tema de la Empatía pueden sentir los sentimientos de otras personas imaginándose a sí mismos en las vidas o situaciones de los demás.
Enfoque™	Las personas fuertes en el tema del Enfoque pueden tomar una dirección, seguirla hasta el final, y hacer las correcciones necesarias para mantener el rumbo. Ellos priorizan y luego actúan.
Futurístico®	Las personas fuertes en el tema Futurístico están inspirados por el futuro y lo que pudiera ser. Ellos inspiran a otros con sus visiones del futuro.
Armonía®	Las personas fuertes en el tema de la Armonía buscan los consensos. A ellos no les gusta el conflicto; en lugar de eso buscan áreas de acuerdo.
Ideación®	Las personas fuertes en el tema de la Ideación se fascinan con las ideas. Ellos son capaces de encontrar conexiones entre fenómenos aparentemente disparatados.
Inclusión® / Incluser®	Las personas fuertes en el tema de la Inclusión aceptan a los demás. Muestran conciencia por aquellos que se sienten excluidos y hacen un esfuerzo por incluirlos.
Individualización®	Las personas fuertes en el tema de la Individualización se sienten intrigadas con las cualidades únicas de cada persona. Tienen un don para lograr que personas que son diferentes puedan trabajar juntos productivamente.

Aporte®	Las personas fuertes en el tema del Aporte tienen un gran deseo por saber más. Con frecuencia les gusta recolectar y archivar todo tipo de información
Intelectualidad®	Las personas fuertes en el tema de la Intelectualidad se caracterizan por su actividad intelectual. Son introspectivos y aprecian las discusiones intelectuales.
Aprendiz®	Las personas fuertes en el tema de Aprendizaje tienen grandes deseos de aprender y constantemente quieren mejorar. En particular les emociona el proceso de aprendizaje, más que los resultados.
Maximador ®	Las personas fuertes en el tema de Maximización se enfocan en las fortalezas como una forma de estimular la excelencia personal y de grupo. Ellos buscan transformar algo fuerte en algo espléndido.
Positividad®	Las personas fuertes en el tema de la Positividad tienen un entusiasmo que es contagioso. Son optimistas y pueden lograr que otros se emocionen acerca de lo que ellos van a hacer.
Conectividad®	Las personas fuertes en el tema de Conectividad disfrutan las relaciones cercanas con los demás. Encuentran una profunda satisfacción en trabajar duro con amigos para alcanzar un objetivo
Responsabilidad ®	Las personas fuertes en el tema de la Responsabilidad se apropian psicológicamente de lo que dicen que van a hacer. Se ven comprometidos con valores estables como la honestidad y la lealtad.
Restaurativo ®	Personas fuertes en el tema Restaurativo son expertas en tratar con problemas. Ellos son buenos para averiguar lo que está mal y resolverlo.
Auto-seguridad ®	Las personas fuertes en el tema de la Auto-seguridad se sienten confiadas en su habilidad para manejar sus propias vidas. Poseen una brújula interna que les da la confianza de que sus decisiones son correctas
Significancia®	Las personas fuertes en el tema de la Significancia quieren ser muy importantes ante los ojos de los demás. Son independientes y quieren ser reconocidas.
Estratégico™	Las personas fuertes en el tema de lo Estratégico crean formas alternativas para proceder. Ante cualquier situación dada, pueden rápidamente detectar los patrones y asuntos relevantes.
Cortejo®	Las personas fuertes en el tema del Cortejo les encantan el desafío de conocer gente nueva y ganárselas. Ellos obtienen satisfacción en romper el hielo y hacer conexión con otra persona.

