

Supervisión y liderazgo basados en HOPE



Este documento le ayudará a evaluar hasta qué punto su estilo de supervisión/liderazgo está informado por la iniciativa HOPE. También puede considerar acompañar este documento con la [guía para la toma de decisiones informadas](#) para asegurarse de que las políticas y decisiones que usted cree como líder están basadas en la iniciativa HOPE.

A medida que trabaja para incorporar HOPE en su estilo de supervisión y liderazgo, pregúntese de qué manera su estilo de supervisión/liderazgo hace lo siguiente.

Componente informado de HOPE	Ejemplos
Destacar o celebrar explícitamente las fortalezas del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comience las sesiones de supervisión destacando o preguntando por algo que un miembro del personal haya hecho bien o de lo que se sienta orgulloso desde la última vez que hablaron • Cree un tablero de anuncios con fotos del personal y sus fortalezas o habilidades personales • Anime a tener momentos durante las reuniones de personal en las que las personas puedan agradecer o celebrar públicamente a sus compañeros por su apoyo o sus éxitos
Animar al personal a reconocer las fortalezas del cliente/familia/paciente, incluso ante las dificultades	<ul style="list-style-type: none"> • Incorpore un componente que hable sobre "lo que va bien" en cada conferencia de caso • Anime al personal a documentar los factores de protección/fortalezas en cada contacto con el cliente

<p>Crear circuitos de retroalimentación con la comunidad a la que sirve el personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cree encuestas de satisfacción para que las familias las rellenen • Actualice su página web para incluir una sección de "buzón de opiniones" • Organice foros comunitarios anuales para conocer las necesidades locales, las tendencias y las opiniones sobre los servicios de la organización
<p>Dedicar tiempo para reflexionar con el personal en las reuniones de equipo sobre cómo van los servicios y programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aparte un tiempo durante cada reunión de personal para discutir cómo los servicios apoyan uno o más de los pilares básicos • Incluya el acceso a los pilares básicos como una prioridad a la hora de planificar o actualizar cualquier programa o servicio
<p>Buscar o crear herramientas de evaluación y formularios basadas en las fortalezas para incorporarlas a la práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revise los formularios actuales para determinar si evalúan las fortalezas y tienen un lenguaje basado en las fortalezas • Cree un comité para actualizar los formularios no manualizados para que reflejen los valores basados en HOPE
<p>Celebrar públicamente el éxito del personal y de los programas al promocionar el acceso a los pilares básicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pregunte cómo la intervención está aumentando el acceso a uno o más de los pilares básicos • Coloque un elemento visual en algún lugar de la oficina con los pilares básicos donde el personal pueda añadir un pilar (sin identificar) cuando las familias hayan establecido nuevas conexiones con los recursos
<p>De prioridad a la voz del cliente/paciente/familia a la hora de elaborar el plan de tratamiento o los pasos a tomar en lugar de un protocolo dirigido por el personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La supervisión permite que el personal reflexione sobre cómo las prácticas de planificación del tratamiento respetan la experiencia, las preferencias y las prioridades del cliente/paciente/familia

Facilitar intencionalmente los pilares básicos dentro del equipo y nombrar algunos ejemplos específicos sobre cómo fomentar las relaciones solidarias y receptivas, los entornos seguros/estables, el compromiso y el crecimiento social/emocional.

- Cree un programa de mentoría entre los compañeros de trabajo. Promueva oportunidades de voluntariado que su equipo pueda realizar conjuntamente. Priorice de autocuidado y la regulación de las emociones en el personal

De igual importancia, intente reducir la cantidad de tiempo que:

- Se enfoca únicamente en los desafíos y problemas durante el tiempo de supervisión 1:1 y las reuniones de personal
- Crea una mentalidad de "nosotros contra ellos" cuando hable de los clientes
- Elimina las oportunidades para que el personal y la comunidad aporten su opinión sobre el liderazgo de la organización

A medida que trabaja con esta guía, recuerde ser amable consigo mismo(a). La mayoría de nosotros hacemos algunas de las cosas de ambas listas algunas veces. El objetivo general es aumentar la profundidad y la frecuencia de los componentes informados por HOPE y reducir la frecuencia de los componentes no informados por HOPE. Esto es un maratón, no una carrera. Un verdadero cambio de cultura requiere tiempo e intencionalidad.

Si se encuentra estancado(a), ¡estamos aquí para ayudarle! Póngase en contacto con el equipo del Centro Nacional de Recursos HOPE a través de

hope@tuftsmedicalcenter.org.