

Hojas de consejos

Construyendo HOPE "esperanza" a través del trabajo en equipo en entornos de cuidado infantil

El liderazgo es esencial en el cuidado infantil temprano. Crear un lugar de trabajo positivo es crucial para reducir el estrés y formar asociaciones sostenibles con el personal. También aumenta la colaboración y la productividad. Cuando brindamos al personal el apoyo y los recursos para prosperar, brindamos a los niños los mejores servicios y cuidados posibles. Esto crea confianza en nuestro trabajo y promueve la integridad de nuestra práctica.

HOPE

Los principios fundamentales descritos en el acrónimo HOPE pueden alentar naturalmente el trabajo en equipo y la colaboración para promover un entorno positivo y enriquecedor en beneficio de los niños, las familias y el personal.

Hábitos y rutinas

Desarrollar y aclarar una política positiva en el lugar de trabajo minimiza la fatiga diaria de toma de decisiones para el personal. El paso más importante en la creación de hábitos y rutinas es modelar sus expectativas. Por ejemplo, consultar con el personal al comienzo del día muestra que valoramos su puntualidad y abre una línea de comunicación para recibir comentarios si se satisfacen sus necesidades. Estar presentes y atentos a las necesidades de nuestro personal también nos permite la oportunidad de entrenar al personal y demostrar nuestras expectativas.

Consejos para implementar hábitos y rutinas

- Discuta las rutinas cara a cara.

- Anote las prácticas/expectativas del lugar de trabajo en su manual del personal.
- Evalúe honestamente sus hábitos/rutinas actuales e identifique los posibles problemas que necesitan una solución.
- Cuando algo no está funcionando, el mejor curso de acción es simplemente adaptarlo y cambiarlo.
- Incorpore la retroalimentación del personal.

Posesión del trabajo mediante la definición de roles

Un lugar de trabajo positivo fomenta un sentido de orgullo y propiedad entre los compañeros de trabajo. Para garantizar que nuestro mensaje se transmita con claridad y coherencia, debemos construir una base para apoyar conexiones profundas y sostenibles dentro de nuestros programas.

Todo el mundo tiene un rol, asegúrese de que esté definido

Una descripción del puesto es más que un título o designación oficial. Asegúrese de que cada persona entienda lo que se espera de ella y que las expectativas sean medibles. No podemos cuantificar si alguien está haciendo un "buen trabajo" a menos que podamos medir los resultados. Defina claramente los roles del personal y los asociados al describir las tareas, funciones, responsabilidades y competencias requeridas de cada persona en ese rol.

Establezca una comunicación abierta

La comunicación abierta es crucial para un ambiente de trabajo exitoso y productivo.

Compartir nuevas ideas funciona mejor cuando se puede hacer libremente y sin miedo a una reacción negativa. También es importante permitir que nuestras ideas evolucionen y cambien. Además, tenemos la responsabilidad de conectar y colaborar con las familias en nuestros programas para asegurarnos de que se sientan escuchadas, valoradas y comprendidas.

La planificación crea un propósito

El éxito nunca es casual. Necesitas saber a dónde vas, e idear un plan para llegar allí. Esto incluye:

- Establecer un objetivo, punto final o propósito.
- Compartir información e intención para que el personal se sienta preparado.
- Crear un punto de partida para comenzar a trabajar y adaptarse según sea necesario.
- Comparación de los progresos con los obstáculos restantes.
- Identificar de antemano dónde pueden surgir problemas.

Esferas prioritarias de planificación

Encontrar el tiempo para planificar puede parecer abrumador. Concéntrese en algunas esferas prioritarias para comenzar.

- **Programación:** Las personas se sienten más seguras y controlan su situación cuando sus actividades diarias son predecibles y familiares. La programación también garantiza que el tiempo se utilice de la manera más eficiente posible. ¡El tiempo es un recurso finito!
- **Agendas planificadas para las reuniones del equipo:** Reuniones debe ser memorable, inspirador y ofrecer la oportunidad de recibir comentarios y orientación. Revise objetivos individuales y del programa para que el apoyo que proporcione se alinee con cualquier licencia y otros requisitos de acreditación.

- **Desarrollo profesional:** Cierra tu centro para dedicar días de desarrollo profesional. Revise los mandatos de salud y seguridad, envíe nuevas ideas y realice la programación para cumplir con los requisitos anuales.
- **Planes de mejora del programa (PIP por sus siglas en inglés):** El PIP con motivación interna puede iniciarse por algo que notó al analizar las políticas, los procedimientos y el entorno existentes. El PIP motivado externamente puede provenir de la participación en un sistema de calificación de calidad estatal o un proceso de acreditación nacional. Es importante que su plantilla de PIP incluya metas medibles y cronogramas realistas que lo hagan a usted y a su personal responsables de lograr los resultados deseados.

Empatía y comprensión para resolver conflictos

El trabajo que hacemos con los niños y las familias depende de nuestra capacidad para desarrollar relaciones y comunicarnos respetuosamente a través de diferentes sistemas de valores y creencias. El [MN Knowledge Competency Framework](#) establece que:

- Desarrollamos políticas y explicar cuestiones relacionadas con el establecimiento de relaciones profesionales con las familias y los compañeros de trabajo.
- Evaluamos múltiples perspectivas y valores mientras prestamos atención a suposiciones no deseadas y basadas en la cultura.
- Promovemos y apoyamos la autorreflexión sobre el privilegio personal, la conciencia cultural y el sesgo implícito para nosotros y el personal del programa.

Para lograr estos ideales, necesitamos fomentar la empatía grupal y una comprensión compartida de las diferencias. Esto se ha asociado con actitudes

más favorables y voluntad de reconciliación cuando surge un conflicto.

Sentar las bases para la colaboración en equipo

Los equipos eficaces entienden que dependen de las habilidades y talentos de los demás. Cuando el personal trabaja juntos para identificar los roles que coinciden con sus habilidades, podemos evitar redundancias, mejorar la eficiencia y crear hábitos y rutinas laborales positivas.

Sentar las bases para el respeto del equipo

Las personas colaboran mejor y se sienten más satisfechas cuando son capaces de trabajar sin miedo ni estrés. Aprender sobre las identidades de los demás ayuda a dar la bienvenida a las diferencias entre creencias, ideas, habilidades de comunicación, antecedentes, religiones, estilos de trabajo y tradiciones culturales. Si no creamos un entorno de aceptación, corremos el riesgo de aislar a los demás, lo que dificulta la creación de confianza y fomenta un entorno positivo.

La participación del equipo en la misión/la creación de objetivos comunes

Tener una misión claramente establecida que su equipo pueda apoyar plenamente es clave para el éxito de su organización. Cuando los empleados valoran un objetivo, se ven a sí mismos como parte integral del equipo y se les anima a trabajar hacia una visión y un conjunto de valores compartidos.

Resolución de problemas del equipo y manejo de conflictos

Esté siempre preparado para resolver conflictos. No hay dos personas iguales, por lo que el desacuerdo es una eventualidad. A menudo, aprendemos las mejores formas de manejar los conflictos manejarlos realmente. Escuche los comentarios, sea respetuoso y continúe creando un ambiente de trabajo positivo para resolver la mayoría de los problemas de manera informal.

Abordar un conflicto es una oportunidad para identificar posibles cambios y evaluar cómo apoyar mejor a su equipo en el futuro.

6 diferencias comunes que podrían conducir a conflictos

Los líderes deben comprender cómo lo siguiente contribuye a un lugar de trabajo positivo y limita nuestra capacidad de fomentar una dinámica de equipo cuando no se aborda. En lugar de criticar a alguien por su visión del mundo, empatiza y trata de aprender de ellos.

1. Estilos de comunicación
2. Diferencias de personalidad
3. Diferencias de temperamento
4. Conciencia intercultural
5. Estilos de aprendizaje
6. Diferencias generacionales

Conclusión

Cuando combinamos los talentos individuales de los miembros de nuestro personal, podemos crear una dinámica de equipo construida sobre una base de confianza, respeto y aceptación. Los líderes efectivos trabajan hacia la meta compartida de crear una comunidad donde todos se sientan valorados y apreciados.

Contenido aportado por: Jamie Bonczyk, MA

Para obtener más información, visite <http://www.inclusivechildcare.org>.

Copyright © 2022 Center for Inclusive Child Care

Estos materiales pueden ser reproducidos libremente con fines educativos. La información en esta hoja de consejos ha sido modificada de múltiples fuentes.

Fondos proporcionados por el Departamento de Servicios Humanos de Minnesota.