

Lista de verificación de fortalezas y necesidades del supervisor y directivos de las competencias básicas para profesionales de apoyo familiar de Wisconsin

Esta herramienta está diseñada para ser utilizada por supervisores individuales para aplicar las habilidades y actitudes de las competencias básicas en su trabajo diario con la agencia y el personal.

Supervisor o directivos

Rúbrica de puntuación **3: Con frecuencia** **2: Algunas veces** **1: Casi nunca** **0: En absoluto**

Área de contenido 1: mejores prácticas en el ámbito del apoyo familiar	3	2	1	0
El líder/supervisor aplica los factores de protección en la estructuración del trabajo y las relaciones con las familias.				
El líder/supervisor aplica enfoques basados en fortalezas al trabajo con las familias así como a la gestión de los servicios de apoyo a las familias y del personal.				
El líder/supervisor incorpora la práctica basada en fortalezas y el marco de factores de protección en la estructura y las políticas del lugar de trabajo.				
El líder/supervisor tiene entusiasmo por el ámbito del apoyo familiar y convicción en los beneficios para las familias.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia 2: Algunas veces 1: Casi nunca 0: En absoluto



Área de contenido 2: planificación, seguimiento y evaluación de programas	3	2	1	0
El líder/supervisor garantiza que el nivel de programación responde con precisión al nivel de necesidad de los participantes en el programa.				
El líder/supervisor se asegura de que la programación tenga una alta probabilidad de eficacia y es el mejor enfoque para satisfacer las necesidades del público,				
El líder/supervisor garantiza que la eficacia de la programación tiene suficiente intensidad y dosificación para satisfacer de manera razonable las necesidades de los participantes.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia 2: Algunas veces 1: Casi nunca 0: En absoluto





Área de contenido 3: mercadeo y divulgación	3	2	1	0
El líder/supervisor garantiza que el nivel de programación responde con precisión al nivel de necesidad de los participantes en el programa.				
El líder/supervisor se asegura de que todos los representantes de la organización o del programa utilizan una estrategia de mercadeo.				
El líder/supervisor se asegura de que se utiliza una estrategia de divulgación coherente dentro de la organización o programación en la que se aborda la participación en el programa.				
El líder/supervisor tiene el compromiso de mejorar la percepción y la profesionalización del ámbito de la educación del padre y el apoyo familiar.				
El líder/supervisor tiene el compromiso de invertir en esfuerzos para llegar a públicos desatendidos o aislados.				
El líder/supervisor cree que la necesidad de apoyo a los padres es universal, que todas las familias merecen ayuda y que el valor de pedir ayuda es una fortaleza.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia

2: Algunas veces

1: Casi nunca

0: En absoluto





Área de contenido 4: desarrollo de fondos y gestión presupuestaria	3	2	1	0
El líder/supervisor tiene conocimientos de redacción de subvenciones.				
El líder/supervisor desarrolla y mantiene relaciones con donantes, financiadores y otras partes interesadas, incluido el desarrollo de los miembros de la junta como donantes, el aprovechamiento de asociaciones y las asociaciones público-privadas.				
El líder/supervisor garantiza que los requisitos y objetivos de financiación se ajustan a la misión y visión de la organización.				
El líder/supervisor se compromete a hacer un uso ético de los fondos.				
El líder/supervisor tiene un compromiso con el nivel más alto posible de remuneración, beneficios y apoyos para el personal.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia

2: Algunas veces

1: Casi nunca

0: En absoluto





Área de contenido 5: desarrollo y supervisión del personal	3	2	1	0
El líder/supervisor motiva al personal.				
El líder/supervisor establece relaciones de confianza con el personal.				
El líder/supervisor gestiona las necesidades de los demás.				
El líder/supervisor orienta al personal hacia las fuentes internas y externas adecuadas de apoyo al personal.				
El líder/supervisor tiene la capacidad de delegar y compartir responsabilidades.				
El líder/supervisor crea y sigue políticas de gestión de riesgos y bienestar de los empleados.				
El líder/supervisor tiene las habilidades de supervisión para gestionar los problemas de rendimiento del personal.				
El líder/supervisor utiliza de manera eficaz las competencias básicas de los profesionales al servicio de las familias.				
El líder/supervisor tiene la capacidad para identificar las necesidades de desarrollo y crecimiento profesional del personal.				
El líder/supervisor es positivo, tiene una orientación respetuosa hacia el personal, su valor para la organización y la importancia del trabajo que realizan.				
El líder/supervisor está dispuesto a asumir funciones de liderazgo.				
El líder/supervisor está dispuesto a defender al personal.				
El líder/supervisor está dispuesto a delegar y compartir responsabilidades con el personal, según proceda.				
El líder/supervisor está dispuesto a apoyar el desarrollo y el crecimiento profesional del personal.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia

2: Algunas veces

1: Casi nunca

0: En absoluto





Área de contenido 6: promoción y colaboración comunitaria	3	2	1	0
El líder/supervisor promueve la concienciación sobre los problemas que afectan al bienestar de las familias.				
El líder/supervisor desarrolla y mantiene relaciones con donantes, financiadores y otras partes interesadas, incluido el desarrollo de los miembros de la junta como donantes, el aprovechamiento de asociaciones y las asociaciones públicas/privadas.				
El líder/supervisor está dispuesto a defender las necesidades de las familias atendidas por la organización dentro de la comunidad.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia

2: Algunas veces

1: Casi nunca

0: En absoluto





Área de contenido 7: política pública, promoción y participación	3	2	1	0
El líder/supervisor aplica estrategias para educar a funcionarios y responsables políticos sobre las necesidades y preocupaciones de los niños y las familias.				
El líder/supervisor se compromete a aplicar políticas, normativas y leyes que apoyen a la infancia y la familias.				
Fortalezas:				
Oportunidades:				

3: Con frecuencia

2: Algunas veces

1: Casi nunca

0: En absoluto



Descargue las competencias básicas completas para profesionales de apoyo familiar en [https://preventionboard.wi.gov/Pages/OurWork CoreCompetencies.aspx](https://preventionboard.wi.gov/Pages/OurWork%20CoreCompetencies.aspx)

Esta publicación ha sido creada por Supporting Families Together Association en colaboración con la Junta de Prevención del Abuso y la Negligencia Infantil de Wisconsin.

Esta publicación ha sido posible gracias a la subvención número 90TP007601 de la Oficina de Atención a la Infancia, Administración para Niños y Familias, Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de la Oficina de Atención a la Infancia, la Administración para Niños y Familias o el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU.

Lista de verificación de supervisión - SCL sep 2022