



ESTABLECER EL PROPÓSITO

Planificación Estratégica Equitativa y Gobernanza
Compartida

El “POR QUÉ”

Equidad, Gobernanza y Cultura Organizacional

Introducción a los Kits de Herramientas de Redes HBCC

Las redes de cuidado infantil en el hogar (HBCC, por sus siglas en inglés) desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de los sistemas de cuidado y educación temprana (ECE) al apoyar a la gran cantidad de familias que dependen de arreglos de cuidado en el hogar. En Estados Unidos, los proveedores de cuidado en el hogar —incluyendo proveedores con licencia de cuidado infantil familiar (FCC) y cuidadores familiares, amigos y vecinos (FFN)— atienden a una proporción significativa de niños pequeños, en particular bebés y niños en edad de caminar. Estos entornos a menudo ofrecen horarios flexibles, cuidado culturalmente sensible y ambientes de grupos más pequeños que satisfacen las necesidades de muchas familias. A pesar de su importancia, los proveedores de HBCC suelen trabajar de manera aislada y, históricamente, han tenido acceso limitado al desarrollo profesional, la capacitación y los apoyos del sistema en comparación con los programas basados en centros (Bromer & Porter, 2019; Centro Nacional para el Aseguramiento de la Calidad en la Primera Infancia [NCECQA], 2020).

Las redes de cuidado infantil en el hogar han surgido como una estrategia prometedora para fortalecer el sector de HBCC y mejorar tanto el apoyo a los proveedores como la calidad del programa. Por lo general, las redes conectan a grupos de proveedores con capacitación, aprendizaje profesional, comunidades de pares y servicios compartidos, como apoyos comerciales y orientación normativa. La investigación sugiere que los apoyos basados en relaciones que ofrecen las redes —en particular la capacitación y el aprendizaje entre pares— pueden mejorar las prácticas educativas, fortalecer el conocimiento de los proveedores sobre el desarrollo infantil y reducir el aislamiento profesional. Además, las redes pueden contribuir a la retención y sostenibilidad de los proveedores al apoyar tanto los aspectos educativos como los comerciales del cuidado infantil familiar (Bromer & Porter, 2019; Tout et al., 2018).

A medida que los estados, las comunidades y las organizaciones ariamediarias invierten cada vez más en redes de HBCC, existe una necesidad creciente de herramientas prácticas que traduzcan los estándares basados en investigación en orientación concreta. Si bien la investigación emergente destaca componentes clave de las redes eficaces —incluyendo relaciones sólidas, liderazgo de los proveedores y servicios coordinados—, los líderes a menudo necesitan recursos concretos para poner en práctica estos principios. Traducir la investigación y los estándares de política en orientación accesible puede ayudar a los líderes de redes a fortalecer la implementación, apoyar a los proveedores de manera más eficaz y, en última instancia, mejorar la calidad, la estabilidad y la equidad de los sistemas de cuidado y educación temprana (HomeGrown, 2021; Tout et al., 2018).

Descripción General del Kit de Herramientas

¿Qué es un Kit de Herramientas?

Un kit de herramientas es una colección de recursos prácticos, estrategias y orientación diseñados para ayudar a las personas a aplicar el conocimiento o la investigación en la práctica del mundo real. A diferencia de un informe tradicional o un artículo académico, un kit de herramientas se centra en la acción: brinda apoyos paso a paso, plantillas, ejemplos y herramientas que ayudan a los usuarios a implementar ideas, resolver problemas o mejorar su trabajo.

En campos profesionales como la educación de la primera infancia, un kit de herramientas generalmente traduce la investigación, las políticas o las mejores prácticas en materiales accesibles y fáciles de usar que los profesionales pueden aplicar en su trabajo diario. Los kits de herramientas suelen incluir elementos como listas de verificación, preguntas de reflexión, plantillas de planificación, estudios de caso, hojas de trabajo y guías de implementación. Estos recursos ayudan a cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, brindando a los proveedores y líderes de la primera infancia maneras concretas de aplicar nuevas estrategias en sus programas u organizaciones.

Kits de Herramientas de Redes HBCC

Se desarrollaron tres kits de herramientas para poner en práctica los Estándares de Redes de Cuidado Infantil en el Hogar y hacerlos útiles para la planificación estratégica, el diseño de servicios y la implementación. Si bien los estándares articulan una visión integral de redes de alta calidad, son de naturaleza conceptual y aspiracional. El propósito de estos kits de herramientas es ayudar a las redes a pasar de los principios a la práctica, aclarando cómo establecer bases organizacionales sólidas, diseñar modelos de servicio coherentes y construir la infraestructura necesaria para un impacto sostenible.

Para apoyar la aplicación práctica, los estándares se han organizado en tres kits de herramientas complementarios:

- **Kit de Herramientas 1 (El Por Qué)** se centra en la cultura organizacional, los compromisos de equidad y la gobernanza compartida.
- **Kit de Herramientas 2 (El Qué)** se centra en el diseño de servicios, las prácticas de calidad y los resultados para proveedores y familias.
- **Kit de Herramientas 3 (El Cómo)** se centra en los sistemas de implementación, el personal, la contratación y la mejora continua.

Cada kit de herramientas se centra en una palanca de cambio distinta, reconociendo a la vez que las redes de alta calidad requieren alineación entre los tres ámbitos. Los estándares están interconectados por diseño. El marco mismo deja claro que los estándares funcionan como un sistema, no como categorías aisladas. La equidad y la voz de los proveedores están integradas intencionalmente en todos los ámbitos, y no se limitan a un solo estándar. Por ejemplo, la equidad influye en las estructuras de gobernanza, el diseño de servicios, las estrategias de contratación, los modelos de personal y las prácticas de recopilación de datos. De manera similar, la voz de los proveedores moldea la toma de decisiones, la evaluación y la mejora continua de la calidad. Estos kits de herramientas conservan esa interconexión, a la vez que ofrecen puntos de entrada claros para la planificación y la acción.

Las redes pueden optar por usar los kits de herramientas de manera secuencial, comenzando por los valores fundamentales y la gobernanza antes de refinar los servicios y fortalecer la implementación, o bien pueden trabajar con un solo kit de herramientas según las prioridades y la capacidad actuales. Las herramientas están diseñadas para apoyar la reflexión, la planificación estratégica, la alineación y la mejora continua. No pretenden ser listas de verificación de cumplimiento ni instrumentos de calificación, sino guías para construir estrategias de redes de HBCC coherentes, equitativas y sostenibles.

En conjunto, los tres kits de herramientas ofrecen un camino estructurado pero flexible que va de la visión a la ejecución y al impacto medible, fortaleciendo los resultados para proveedores,

niños y familias, y honrando a la vez el papel único del cuidado infantil en el hogar dentro del sistema de cuidado y educación temprana.

Establecer el Propósito: Planificación Estratégica Equitativa y Gobernanza Compartida

Kit de Herramientas Uno

Fundamentado en nuestro “Por qué”, este kit de herramientas básico ayuda a las redes a definir y poner en práctica sus valores fundamentales, estructuras de poder y compromisos de equidad que dan forma a todos los demás aspectos de su trabajo. Al utilizar las herramientas, los recursos y las capacitaciones de este kit, las redes construirán una cultura que coloque intencionalmente al cuidado infantil en el hogar (HBCC) como una parte distinta, esencial y valorada del sistema de cuidado y educación temprana de Connecticut.

A través de herramientas estructuradas y procesos de reflexión, las redes podrán:

- Articular una misión, visión y teoría de cambio que prioricen explícitamente al HBCC.
- Establecer estructuras de gobernanza que posicionen a los proveedores como socios iguales en la toma de decisiones sobre estrategia, operaciones y rendición de cuentas.
- Incorporar la equidad en las políticas organizacionales, las decisiones de financiamiento, las prioridades de contratación y el diseño de servicios.
- Aclarar funciones, prácticas de transparencia, procesos de comunicación abierta y mecanismos de rendición de cuentas.
- Desarrollar estrategias sostenibles para mantener y aumentar el financiamiento alineado con los valores y metas del HBCC.

Este kit de herramientas se centra en construir las condiciones arianas necesarias para una implementación de red de alta calidad. Pone énfasis en compartir el poder, la prestación de servicios con base cultural y la inclusión intencional de los proveedores —en particular aquellos de comunidades históricamente marginadas— en todos los niveles de toma de decisiones.

Preguntas Fundamentales Básicas

En lugar de centrarse en servicios específicos, este kit de herramientas ayuda a las redes a responder preguntas fundamentales:

- ¿Ante quién somos responsables?
- ¿Quién tiene el poder en nuestro sistema?
- ¿Cómo definimos la equidad en la práctica?
- ¿Cómo reflejan nuestra misión y nuestras estructuras de gobernanza las realidades vividas de los proveedores de HBCC?

Al fortalecer primero la cultura organizacional y la gobernanza, las redes crean las condiciones para un diseño de servicios coherente, una implementación eficaz y resultados significativos para proveedores, niños y familias.

Tabla de Contenido del Kit de Herramientas Uno

Reflexión sobre los Estándares de la HBCCN.....	6
Análisis de la Reflexión sobre los Estándares de la HBCCN	11
Planificación Estratégica Centrada en la Equidad	13
Fundamentando el Trabajo: ¿Qué es la Equidad?	13
Su Norte Guía: Visión y Misión	14
Las Cuatro Fases.....	16
El Filtro Continuo de Equidad	20
Conclusión	20
Liderazgo Socioemocional.....	21
Trabajo en Equipo Colaborativo	26
Consejos para Desarrollar una Cultura de Reflexion.....	31
Referencias.....	32

Reflexión sobre los Estándares de la HBCCN

Los Estándares del “POR QUÉ”

Propósito de Participar en la Reflexión

Al revisar cada estándar e indicador a través de un proceso de autoevaluación, los líderes de la red pueden comprender mejor en qué punto se encuentra actualmente su red y seleccionar los recursos que serán más relevantes y útiles. Este enfoque reflexivo garantiza que el kit de herramientas se use no simplemente como un conjunto de actividades, sino como una guía para la mejora continua que fortalece los servicios para los proveedores y, en última instancia, mejora los resultados para los niños y las familias.

Cómo Usar esta Herramienta de Reflexión

El marco de la HBCCN ofrece una lista integral de 11 estándares, cada uno organizado en indicadores y descriptores que brindan una forma clara y estructurada de comprender las expectativas y guiar la implementación. Los indicadores representan las áreas amplias de práctica que definen lo que deben incluir los apoyos sólidos de una red de cuidado infantil en el hogar. Destacan los componentes clave de un diseño y funcionamiento eficaces de la red y ofrecen una visión general de cómo se ve la calidad dentro de cada área de estándar.

Cada indicador se subdivide a su vez en descriptores, que desglosan el concepto más amplio en elementos de práctica más específicos y aplicables. Los descriptores ayudan a aclarar las distintas partes del indicador y hacen que los conceptos complejos sean más manejables. Al desglosar el indicador en componentes más pequeños, los líderes de la red pueden identificar más fácilmente qué prácticas específicas ya están implementadas y cuáles podrían necesitar mayor desarrollo.

Instrucciones:

- Revise cada estándar junto con sus indicadores asociados.
- Luego examine los descriptores e indique si su red cumple con el criterio seleccionando “Sí”, “No” o “A veces”, según el grado en que cada práctica esté actualmente implementada.
- Sus respuestas ayudarán a identificar fortalezas actuales, áreas de crecimiento y oportunidades de mejora a medida que avanza en el kit de herramientas.

Estándar A: La cultura organizacional de la red incluye un enfoque intencional en el cuidado infantil en el hogar (HBCC) como un entorno de cuidado y educación temprana (ECE) distinto, esencial y valorado para niños y familias.

A1: Articula un compromiso con el HBCC como un elemento central de la filosofía, el enfoque y las operaciones de la organización.

Descriptores	Sí	No	A veces
En las organizaciones que albergan redes de HBCC, la misión incorpora servicios y apoyos para los proveedores de HBCC, incluyendo proveedores de FCC y/o cuidadores de FFN.	☐	☐	☐
En las organizaciones que albergan redes de HBCC, el personal de gestión de la red está incluido en el equipo de liderazgo y gestión superior responsable de la administración y supervisión organizacional.	☐	☐	☐

A2: Promueve la inclusión del HBCC en los sistemas e iniciativas públicas de ECE como un tema de equidad.

Descriptores	Sí	No	A veces
Desempeña un papel de liderazgo activo en la continuación de colaboraciones con organizaciones comunitarias y consejos locales de ECE para promover la importancia del HBCC en la comunidad.	☐	☐	☐

A3: Demuestra un compromiso sostenido con el HBCC a través de esfuerzos continuos para mantener y aumentar el financiamiento destinado a cubrir el costo total de apoyar y brindar servicios significativos a los proveedores de HBCC.

Descriptores	Sí	No	A veces
Fuente de financiamiento dedicada y claramente identificada para el HBCC, que se mantiene o aumenta anualmente.	☐	☐	☐
Documentación (por ejemplo, análisis de costos, justificación presupuestaria) que demuestre que el financiamiento del HBCC está destinado a cubrir el costo total de brindar servicios a los proveedores.	☐	☐	☐

Estándar B: La red incluye a los proveedores como socios iguales en la toma de decisiones dentro de la gobernanza, las operaciones y la rendición de cuentas de la red.

B1: Ofrece estructura de apoyo, transparencia, preparación, capacitación y respaldo para que los proveedores participen de manera significativa y compartan el poder como socios en la toma de decisiones de la red.

Descriptores	Sí	No	A veces
Brinda capacitación y/o preparación documentada a los proveedores de HBCC para apoyar su participación en funciones de toma de decisiones (por ejemplo, orientaciones, capacitación en liderazgo, preparación para reuniones).	☐	☐	☐
Los proveedores de HBCC participan activamente en la toma de decisiones, con evidencia clara de que sus aportes influyen en los resultados a través de estructuras formales (por ejemplo, grupos asesores, roles de voto, puestos de liderazgo).	☐	☐	☐

B2: Apoya y compensa a los proveedores como líderes a través de su participación en la toma de decisiones distribuida en torno a la gobernanza y el diseño de servicios, así como a través de la cocreación de las operaciones de la red.

Descriptores	Sí	No	A veces
Cuenta con una junta de liderazgo o grupo asesor de proveedores diverso.	☐	☐	☐
Incluye a proveedores en la Junta Directiva de la agencia.	☐	☐	☐
Adopta políticas claras y transparentes de la agencia sobre los procesos para la aportación y gobernanza de los proveedores.	☐	☐	☐

B3: Crea mecanismos para garantizar que la gestión y las operaciones de la red (incluyendo la prestación de servicios, el personal y la gestión fiscal [ingresos y gastos]) sean responsables y transparentes ante los proveedores.

Descriptores	Sí	No	A veces
Mantiene la transparencia y ofrece información clara sobre el papel de la red en el monitoreo del cumplimiento de las regulaciones y requisitos, si corresponde, así como sobre la tensión entre la aplicación normativa y el apoyo.	☐	☐	☐
Mantiene la transparencia sobre la obligación del personal de la red como reportero obligatorio de abuso y negligencia infantil, ofreciendo información clara a los proveedores sobre las responsabilidades del personal.	☐	☐	☐

Estándar C: La red demuestra un enfoque intencional en la equidad y la prestación de servicios con base cultural.

C1: Fomenta una cultura de autorreflexión y anima al personal de todos los niveles a examinar cómo sus propios prejuicios pueden influir en la forma en que se relacionan con los proveedores, las familias y los niños.

Descriptores	Sí	No	A veces
Involucra activamente a todo el personal de la red en la reflexión sobre sus propias creencias, valores, experiencias, ética y prejuicios.	☐	☐	☐
Garantiza que todo el personal de la red conozca la historia del racismo sistémico, el sesgo de género y el sesgo migratorio en el cuidado infantil, y cómo estas desigualdades están relacionadas pueden afectar a los proveedores, las familias y los niños de HBCC.	☐	☐	☐
Realiza una auditoría de equidad anual que examina cómo se aborda el sesgo en la prestación de servicios.	☐	☐	☐

C2: Comprende y respeta los diversos orígenes de los proveedores y las familias de HBCC, incluyendo cultura, idioma, capacidad, composición familiar y circunstancias.

Descriptores	Sí	No	A veces
Demuestra prácticas (por ejemplo, materiales traducidos, enfoques culturalmente sensibles, políticas inclusivas) que reflejan y respetan los diversos orígenes de los proveedores y las familias de HBCC.	☐	☐	☐
Recopila y utiliza información sobre las necesidades culturales, lingüísticas e individuales de los proveedores y las familias de HBCC para orientar los servicios e intervenciones.	☐	☐	☐

C3: Prioriza a los grupos de proveedores, familias y niños que han sido históricamente marginados a fin de aumentar su acceso equitativo a recursos y oportunidades significativos y de calidad.

Descriptores	Sí	No	A veces
Recopila datos demográficos detallados, incluyendo identidad racial, étnica, lingüística y de género, sobre proveedores, niños y familias, para orientar el desarrollo de políticas y apoyos equitativos, incluyendo la contratación.	☐	☐	☐
Establece metas y políticas para que los proveedores de HBCC de comunidades marginadas, incluyendo poblaciones negras, latinas, indígenas, inmigrantes y rurales, aumenten su acceso a apoyos y servicios significativos y de calidad.	☐	☐	☐

C4: Toma medidas deliberadas para apoyar a los proveedores, las familias y los niños que viven en comunidades negras, latinas, indígenas, inmigrantes y rurales, a fin de reparar las desigualdades históricas en el acceso a los servicios.

Descriptores	Sí	No	A veces
Garantiza que todos los servicios y comunicaciones de la red estén disponibles en los idiomas preferidos de los proveedores o mediante traducción.	☐	☐	☐
Crea estrategias de divulgación dirigidas para involucrar a proveedores que históricamente han estado subrepresentados en los sistemas de ECE, incluyendo cuidadores familiares, amigos y vecinos (FFN).	☐	☐	☐

Análisis de la Reflexión sobre los Estándares de la HBCCN

Los Estándares del “POR QUÉ”

Use los datos de su estándar para guiar esta reflexión. Sea específico: haga referencia a los datos, tendencias o patrones que notó. ¡La reflexión honesta es la base de un crecimiento significativo!

Fortalezas

Un área donde mis datos muestran un crecimiento o fortaleza clara es...

Señale una métrica, puntaje o tendencia específica como evidencia.

Creo que esta fortaleza se desarrolló porque...

Considere sus prácticas, estrategias o enfoque intencional durante este período.

Una estrategia o práctica que quiero continuar y desarrollar es...

Sea específico: ¿qué seguirá haciendo y por qué funciona?

Áreas de Crecimiento

Un área donde mis datos indican que tengo espacio para crecer es...

Nombre el estándar, criterio o dato específico que destaca.

Creo que esta área es un desafío porque...

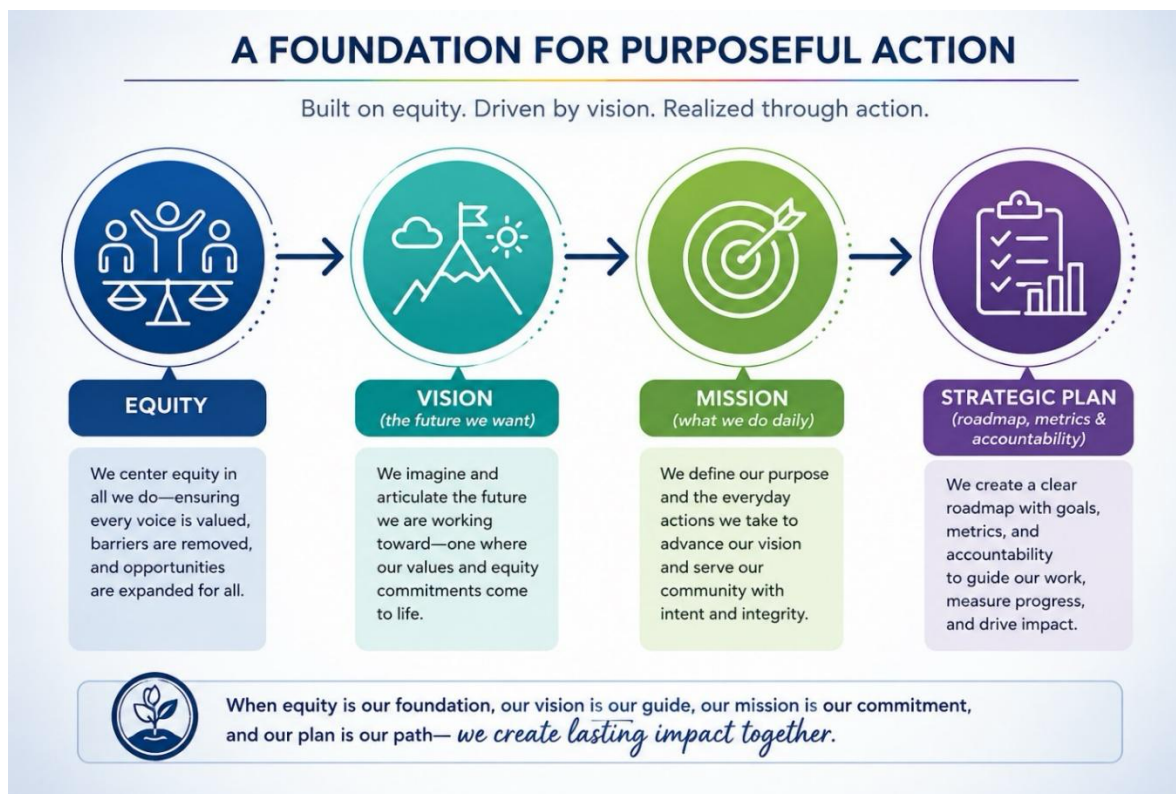
Reflexione con honestidad: ¿qué factores (ariales o externos) podrían estar contribuyendo?

Un paso concreto que tomaré para mejorar en esta área es...

Concéntrese en una acción dentro de su control. ¿Qué se verá diferente en el próximo ciclo?

Planificación Estratégica Centrada en la Equidad

Esta herramienta de planificación estratégica trata la equidad no como una meta secundaria, sino como el lente para cada decisión: desde definir la palabra juntos, hasta reescribir su Norte Guía, hasta poner a prueba cada prioridad.



Fundamentando el Trabajo: ¿Qué es la Equidad?

Antes de planificar, acuerden una definición compartida. En la primera infancia, la equidad significa asegurar que cada niño, familia y educador reciba exactamente lo que necesita para prosperar, reconociendo que distintas comunidades enfrentan distintas barreras históricas y sistémicas.

La Igualdad NO es Equidad	
Igualdad	Equidad
Tratar a todos por igual y proporcionar recursos idénticos a todos.	Distribuir los recursos según la necesidad; todos tienen una oportunidad justa de obtener resultados de alta calidad.

¿Cómo se ve esto en la SFCCN?

- **Acceso** — ¿quién recibe cuidado y educación de alta calidad, y a quién se deja de lado silenciosamente?
- **Representación** — ¿reflejan el currículo, el personal y los materiales las identidades de los niños y las familias a quienes servimos?
- **Apoyo a la fuerza laboral** — ¿se compensa de manera justa y se apoya profesionalmente a los educadores, que a menudo pertenecen a comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC)?

En sus Propias Palabras: Una Definición Compartida de Equidad

Escríbalo en sus propias palabras: use este espacio para escribir una oración que defina lo que significa la equidad para su red.

Su Norte Guía: Visión y Misión

Una visión y misión centradas en la equidad nombran a quiénes sirven y las barreras que están desmantelando. Comparen los enfoques a continuación y luego escriban el suyo.

Visión — el “¿qué pasaría si?”

TRADICIONAL

Ser un centro líder en la primera infancia que brinde una educación excelente para todos los niños.

CENTRADO EN LA EQUIDAD

Una comunidad donde cada niño —sin importar su raza, condición socioeconómica o capacidad— tenga una base sólida para el aprendizaje de por vida, arraigada en un entorno inclusivo y afirmativo.

En sus Propias Palabras: Nuestra Declaración de Visión

Describe el futuro que desea crear.

Misión — el “¿cómo?”

CENTRADO EN LA EQUIDAD

Asociarnos con las familias para brindar una educación temprana accesible, culturalmente sensible y de alta calidad, mientras dismantelamos activamente las desigualdades sistémicas en los espacios de la primera infancia.

Nuestra Declaración de Misión

Su mandato diario. Nombre a quién sirve y cómo elimina las barreras.

Abordando las Desigualdades y Barreras

¿Qué desigualdades existen actualmente? ¿Cómo abordará nuestra misión/visión estas desigualdades? ¿Qué barreras podríamos encontrar al tratar de mantener nuestra misión/visión con fidelidad?

Desigualdad	Desigualdad Abordada	Barreras

Las Cuatro Fases

Cada uno de los siguientes pares combina una reflexión con una verificación de equidad que mantiene presentes el poder y los datos desagregados.

Fase Uno: Preparación y Alineación Comunitaria

Meta: Nuestro equipo de planificación representa a la comunidad, especialmente al personal de primera línea y a las familias.

Preguntas de reflexión	Verificación de equidad
¿Quién está en la mesa? ¿Están representados los padres y maestros junto al liderazgo?	Compartan el poder. Aseguren que las voces fuera del liderazgo tengan el mismo peso de voto.
¿Qué datos cuantitativos (demografía, financiamiento) y cualitativos (historias familiares) necesitamos?	Vayan más allá de los promedios. Desagreguen por raza, ingresos e idioma para ver a quién se está dejando atrás.

Notas para la Fase Uno

Quién está en la sala, quién falta y qué datos recopilarán.

Fase Dos: Definiendo la Misión y la Visión

Meta: Refinen su Norte Guía para que centre explícitamente la equidad.

Fase Tres: Definición de Prioridades Estratégicas

Meta: Elijan de tres a cinco pilares fundamentales para los próximos 3 a 5 años.

Ejemplos de pilares con un lente de equidad:

- **Pedagogía que Sostiene la Cultura** — políticas, prácticas, materiales y apoyos que honran los orígenes lingüísticos y culturales de los niños y las familias.
- **Asociación Familiar Inclusiva** — pasar de la “participación de los padres” a una participación codiseñada donde las familias comparten la gobernanza.
- **Fuerza laboral y compensación equitativas** — trayectorias de desarrollo hacia un salario digno para todo el personal.

Nuestros 3–5 pilares

Elijan de los anteriores o escriban los suyos propios.

Fase Cuatro — Implementación y Rendición de Cuentas

Meta: Convertir las prioridades en metas con indicadores claros. Transformen una meta SMART estándar en una meta SMARTIE agregando Inclusión y Equidad.

TRADICIONAL

SMART: Inscribir a 50 niños nuevos para el otoño de 2027.

CENTRADO EN LA EQUIDAD

SMARTIE: Inscribir a 50 niños nuevos para el otoño de 2027, priorizando a las familias del código postal [históricamente desatendido], colaborando con grupos locales de ayuda mutua y traduciendo todos los materiales de inscripción al español y al árabe.

Nuestro Plan de Rendición de Cuentas

¿Quién revisa el progreso, con qué frecuencia y cuál es el plan de corrección de rumbo si una estrategia no está reduciendo las disparidades?

Elaboren su propia meta SMARTIE

Su meta SMART (específica, medible, con plazo definido)

+ Inclusión (a quién se prioriza y quién ayudó a definirla)

+ Equidad (cómo se eliminan activamente las barreras)

El Filtro Continuo de Equidad

Antes de finalizar cualquier decisión, pásenla por estas tres preguntas. Reutilicen este filtro para cada iniciativa importante.

1. Beneficio y Carga: ¿Quién se beneficia de esta decisión? ¿Quién podría verse afectado o excluido de manera no intencional?
2. Voz: ¿Cómo participaron las personas más afectadas en la creación de esto?
3. Rendición de Cuentas: ¿Cómo sabremos si reduce las disparidades, y cuál es nuestro plan de corrección de rumbo si no lo hace?

Conclusión

La planificación estratégica centrada en la equidad garantiza que las brechas con las que comienzan los niños no se conviertan en las brechas con las que se quedan. Al colocar la equidad como el fundamento de cada decisión, en lugar de tratarla como una iniciativa aparte, las organizaciones dirigen los recursos hacia donde más se necesitan y generan rendición de cuentas para cerrar disparidades reales. En la primera infancia, en particular, las decisiones que se toman ahora moldean las trayectorias de vida, por lo que un plan que no nombre y desmantele activamente las barreras, por defecto, las preservará. Centrar la equidad es la manera en que las buenas intenciones se convierten en resultados medibles para los niños y las familias que han sido históricamente desatendidos.

Liderazgo Socioemocional

Liderando Redes con Autoconciencia, Empatía y Confianza

Por Qué Importa el Liderazgo Socioemocional

Un plan estratégico centrado en la equidad establece el destino: los valores, pilares e indicadores que comprometen a una red a cerrar disparidades reales. Pero un plan solo se vuelve equitativo a través de las relaciones que lo llevan a cabo. Aquí es donde comienza el Kit de Herramientas Uno, pidiendo a las redes que definan su “Por qué” —los valores, las relaciones y la cultura que dan forma a todo lo demás—. El liderazgo socioemocional es la manera en que ese “Por qué” se convierte en práctica vivida, y en que los compromisos en el papel se transforman en una cultura en la que los proveedores realmente confían.

Los proveedores de cuidado infantil familiar a menudo trabajan de manera aislada, enfrentan estrés financiero y han sido históricamente pasados por alto por sistemas más grandes: las mismas desigualdades que un plan estratégico está diseñado para abordar. La forma en que los líderes y el personal de una red se presentan —cómo escuchan, regulan sus propias reacciones y construyen confianza— determina directamente si los proveedores se sienten reconocidos, respetados y dispuestos a participar. Sin eso, incluso las metas de equidad más sólidas se quedan en el papel.

El liderazgo socioemocional significa aportar una conciencia intencional de las emociones, las relaciones y la cultura al trabajo de liderar. No se trata de ser “amable” o de evitar conversaciones difíciles —y el trabajo de equidad exige conversaciones difíciles sobre el poder, la exclusión y quién ha sido dejado de lado—. Se trata de liderar de una manera autoconsciente, fundamentada y relacional, para que la red pueda construir el tipo de cultura confiable y equitativa que este kit de herramientas —y cualquier plan centrado en la equidad— está diseñado para crear.

Lo que Ofrece esta Herramienta

Esta herramienta presenta las cinco competencias socioemocionales fundamentales y muestra cómo se ve cada una en el trabajo cotidiano de liderar una red de HBCC. Úsela de manera individual o con su equipo para reflexionar sobre su práctica actual y fortalecer la base relacional de su trabajo.

Al trabajar con esta herramienta, usted y su equipo podrán:

- Definir las cinco competencias socioemocionales y por qué importan para el liderazgo de la red.
- Reconocer ejemplos concretos de cada competencia en acción con proveedores, personal y socios.
- Reflexionar sobre sus propias fortalezas y áreas de crecimiento como líder socioemocional.
- Practicar estrategias para mantenerse fundamentado y relacional durante momentos difíciles.

¿Qué es el Liderazgo Socioemocional?

El aprendizaje socioemocional (SEL) es el proceso mediante el cual las personas desarrollan la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, las habilidades de relación y la toma de decisiones responsable que necesitan para desenvolverse en la vida y el trabajo. Aunque el SEL suele analizarse en relación con los niños, las mismas competencias son esenciales para los adultos, especialmente para quienes lideran. El liderazgo socioemocional aplica estas competencias al trabajo de guiar a las personas, tomar decisiones y dar forma a la cultura organizacional.

Idea Clave: El Proceso Paralelo

La forma en que los líderes sienten y se comportan tiene un efecto en cadena. Cuando el personal se siente apoyado y respetado por el liderazgo, extiende esa misma calidez a los proveedores. Cuando los proveedores se sienten confiables y valorados, crean entornos más enriquecedores para los niños y las familias.

Este es el proceso paralelo: el clima emocional en la cima de una red se refleja hasta llegar al niño. Atender su propia práctica socioemocional no está separado del trabajo: es el trabajo.

Las Cinco Competencias en el Liderazgo de Redes

Las cinco competencias a continuación provienen del marco ampliamente utilizado de CASEL. Cada una se manifiesta de maneras específicas y observables en el trabajo de liderar una Red de Cuidado Infantil Familiar con Personal (SFCCN).

Competencia	Cómo se Ve en el Liderazgo de Redes
Autoconciencia	Reconocer sus propias emociones, valores, prejuicios y detonantes, y notar cómo influyen en sus decisiones y en sus relaciones con proveedores y personal.
Autogestión	Regular sus emociones y reacciones bajo estrés, cumplir sus compromisos y modelar un liderazgo calmado y constante durante la incertidumbre o el conflicto.

Competencia	Cómo se Ve en el Liderazgo de Redes
Conciencia Social	Escuchar con empatía, comprender los contextos culturales y las realidades vividas de los proveedores, y leer la dinámica emocional de una reunión, asociación o comunidad.
Habilidades de Relación	Construir confianza, comunicarse con claridad, manejar el desacuerdo, compartir el poder y mantener relaciones auténticas y basadas en fortalezas con proveedores y socios.
Toma de Decisiones Responsable	Tomar decisiones éticas, centradas en la equidad y fundamentadas en las necesidades de los proveedores, los niños y las familias, y ser transparente sobre cómo y por qué se toman las decisiones.

La Equidad en Acción

La conciencia social incluye la humildad cultural: abordar cada relación con los proveedores con curiosidad en lugar de suposiciones. Muchos proveedores de HBCC son mujeres de color, inmigrantes y cuidadores multilingües cuya experiencia ha sido subvalorada por los sistemas tradicionales. Un líder socialmente consciente nota qué voces se centran y cuáles faltan, examina sus propios prejuicios y se ajusta para que la participación sea genuinamente inclusiva.

Estudio de Caso: Una Conversación Difícil

Estudio de Caso

Lena, coordinadora de una red, necesita hablar con David, un proveedor de cuidado infantil familiar, sobre la falta reiterada de documentación requerida. El primer instinto de Lena es la frustración: este es el tercer recordatorio. Antes de la llamada, se toma un momento para notar ese sentimiento y dejarlo de lado (autoconciencia y autogestión).

En la llamada, en lugar de comenzar con el problema, Lena le pregunta cómo van las cosas. David comparte que su madre ha estado enferma y que ha estado cuidándola mientras mantenía abierto su programa. Lena escucha sin apresurarse a la agenda (conciencia social). Juntos identifican una manera más sencilla para que David presente los documentos y acuerdan un seguimiento en dos semanas (habilidades de relación y toma de decisiones responsable).

La documentación sigue siendo importante, pero Lena la abordó de una manera que fortaleció la confianza en lugar de erosionarla. Más adelante, David se convierte en uno de los proveedores más comprometidos de la red.

Reflexionen sobre el estudio de caso:

- ¿Dónde ve que se manifiesta cada una de las cinco competencias en el enfoque de Lena?
- Piense en una conversación difícil reciente que haya tenido usted mismo. ¿Qué salió bien y qué podría hacer de manera diferente?

Pruebe Esto: La Práctica de la Pausa

En un momento cargado de tensión —un correo electrónico tenso, una reunión frustrante, un rechazo inesperado— nuestras reacciones a menudo se adelantan a nuestras intenciones. Antes de responder, intente una pausa simple de tres pasos:

- **Note.** Nombre lo que está sintiendo, en silencio y sin juzgarse: “Me siento a la defensiva en este momento”.
- **Respire.** Tome una respiración lenta. Este breve espacio arialrumpe la reacción automática y le devuelve la posibilidad de elegir.
- **Elija.** Pregúntese: “¿Qué respuesta sirve mejor a esta relación y a nuestras metas compartidas?”. Luego responda desde ahí.

Con la práctica, la pausa se convierte en un hábito que lo mantiene fundamentado y relacional cuando más importa.

Preguntas de Reflexión

Reserve diez minutos tranquilos —solo o con su equipo— para reflexionar sobre su práctica como líder socioemocional. No hay respuestas correctas; el objetivo es la reflexión honesta.

Reflexione

- ¿Cuál de las cinco competencias le resulta más natural? ¿Cuál es su área de crecimiento?
- ¿Cuándo es más probable que pierda su equilibrio, y qué le ayuda a recuperarlo?
- ¿Qué voces están más y menos presentes en las decisiones de su red en este momento?
- ¿Cuál es una práctica pequeña y específica que podría adoptar este mes para liderar de manera más relacional?

Llevándolo de Vuelta a su Red

El liderazgo socioemocional no es un ejercicio único: es una práctica continua que da forma a la cultura de su red desde adentro hacia afuera. A medida que avanza en el Kit de Herramientas Uno, observe cómo estas competencias se conectan con su misión, sus estructuras de gobernanza y sus compromisos de equidad. Las relaciones que construye a través de un liderazgo fundamentado y empático son la base de la que depende todo lo demás en su red.

Aprenda Más

Colaborativo para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional (CASEL). El marco de CASEL y las cinco competencias socioemocionales fundamentales. casel.org

Trabajo en Equipo Colaborativo

Liderando Redes con Autoconciencia, Empatía y Confianza

La colaboración crítica y solidaria es una forma de trabajar en conjunto que sostiene dos cosas a la vez. El lado **crítico** nombra la desigualdad con honestidad, preguntando quién tiene el poder, qué voces faltan y cómo los sistemas produjeron las disparidades que tenemos frente a nosotros. El lado **solidario** realiza ese trabajo a través de relaciones de confianza y humanización, construidas con empatía y respeto. La colaboración los une: el trabajo ocurre *con* las personas más afectadas, *no hacia ni para* ellas. No es ni crítica sin calidez, que aleja a las personas, ni cuidado sin honestidad, que protege silenciosamente el statu quo.

Por Qué Importa

Un plan centrado en la equidad debe enfrentar quién se beneficia, quién carga el peso y quién quedó fuera, lo cual requiere un filo crítico, o el plan se inclinará por defecto hacia metas cómodas que preservan las brechas existentes. Pero plantear esas preguntas de una manera que involucre genuinamente a las familias y a los proveedores de primera línea requiere cuidado y confianza, o las personas no hablarán con honestidad ni permanecerán en la mesa. La colaboración crítica y solidaria es la manera en que el liderazgo socioemocional convierte un plan centrado en la equidad en práctica vivida: los líderes pueden decir la verdad sobre las disparidades y mantener relaciones lo suficientemente sólidas como para actuar al respecto, de modo que la honestidad y la confianza se refuercen mutuamente en lugar de competir.

Cómo Usar este Manual

Este manual incluye cinco actividades diseñadas para apoyar el trabajo en equipo colaborativo, construir confianza y fortalecer las asociaciones profesionales. Las actividades son flexibles y no necesitan usarse todas a la vez. Los equipos pueden usarlas individualmente, en secuencia o a lo largo del tiempo, según sus necesidades y el tiempo disponible.

Las actividades pueden usarse con equipos de enseñanza, equipos de liderazgo o equipos arialfuncionales. Están diseñadas para apoyar la reflexión, la comunicación y la resolución conjunta de problemas. Se anima a los equipos a seleccionar las actividades que les parezcan más relevantes para sus desafíos o prioridades actuales. Revisar las actividades con el tiempo puede ayudar a profundizar la confianza, fortalecer la colaboración y apoyar el crecimiento profesional continuo.

Cuándo usar estas actividades:

- Durante reuniones de personal o tiempo de planificación de equipo
- Durante eventos de formación de equipos o días de desarrollo profesional (PD)
- Como parte de la capacitación o supervisión
- Con equipos nuevos o existentes
- Para apoyar la colaboración entre equipos, roles, departamentos o áreas de servicio

Nota de Facilitación

Estas actividades funcionan mejor cuando los equipos establecen normas compartidas de respeto, escucha y comunicación abierta. El objetivo es el aprendizaje y la construcción de relaciones, no la evaluación. Se anima a los facilitadores a crear espacio para múltiples perspectivas y a centrarse en la resolución conjunta de problemas.

Las actividades están diseñadas para integrarse en reuniones existentes, tiempo de planificación, capacitación o desarrollo profesional. Pueden completarse en bloques de tiempo cortos o extenderse en sesiones más largas, según las necesidades del equipo.

Actividad 1: Fortalezas y Superpoderes

Propósito: Construir seguridad psicológica mientras se ayuda a los miembros del equipo a reconocer fortalezas individuales y colectivas.

Materiales

- Papel de rotafolio o documento digital compartido
- Marcadores o notas adhesivas

Instrucciones

1. Pida a los participantes que reflexionen individualmente:
 - ¿Qué fortalezas profesionales aporta usted a un equipo?
 - ¿Cuál es un “superpoder” por el que sus colegas cuentan con usted?
2. Los participantes comparten sus fortalezas con el grupo.
3. Registre las fortalezas y clasifíquelas en categorías de activos del equipo, tales como:
 - Construcción de relaciones de confianza
 - Experiencia educativa
 - Apoyo conductual
 - Participación familiar, colaboración familiar
 - Enfoques multidisciplinarios
 - Entornos de apoyo y acogedores
 - Organización y planificación
 - Creatividad y resolución de problemas
 - Práctica reflexiva
 - Sistemas y apoyos de capacitación/PD
 - ¡Agreguen los suyos!

Preguntas de Reflexión

- ¿Cómo se complementan nuestras fortalezas entre sí?
- ¿Cómo podemos usar intencionalmente las fortalezas del equipo al apoyar a los niños?
- ¿Qué fortalezas podríamos pasar por alto en el trabajo colaborativo?

Actividad 2: ¿Qué Hace que la Colaboración Funcione?

Propósito: Crear expectativas compartidas que apoyen un trabajo en equipo respetuoso y productivo.

Instrucciones

1. En grupos pequeños, los participantes responden:
 - ¿Qué ayuda a los equipos a colaborar con éxito?
 - ¿Qué crea barreras para el trabajo en equipo?
2. Los grupos comparten ideas y crean una lista de comportamientos de colaboración.
3. Faciliten el desarrollo de normas grupales: ¡agreguen o modifiquen las suyas! Usen estos ejemplos, si es necesario, para generar ideas:
 - Escuchar con curiosidad
 - Compartir la responsabilidad de las soluciones
 - Mantenerse enfocados en los resultados de los niños

Preguntas de Reflexión

- ¿Qué normas serán más importantes para nuestro trabajo?
- ¿Cómo nos haremos responsables de estas normas?

Actividad 3: Consulta de Casos en Equipo

Propósito: Fortalecer la resolución estructurada de problemas y la toma de decisiones conjunta.

Instrucciones

1. Un miembro del equipo presenta un desafío real o de muestra del aula.
2. Use el siguiente protocolo:

Paso 1: Aclarar la Inquietud

El equipo hace solo preguntas aclaratorias.

Paso 2: Identificar Fortalezas

El equipo identifica fortalezas del educador, del niño y del entorno.

Paso 3: Analizar los Posibles Factores

Discutan:

- Factores educativos
- Factores ambientales
- Consideraciones de desarrollo
- Influencias relacionales

Paso 4: Generar Estrategias

Generen múltiples posibles apoyos.

Paso 5: Planificación de Acciones

Seleccionen de 1 a 2 estrategias para implementar y determinen el seguimiento.

Preguntas de Reflexión

- ¿Cómo mejoró la colaboración estructurada la resolución de problemas?
- ¿Cómo apoyó el proceso la propiedad compartida?

Actividad 4: Mapeo de Resultados del Equipo

Propósito: Alinear los esfuerzos del equipo en torno a resultados compartidos para los niños y el aula.

Instrucciones

1. Los equipos identifican una meta compartida relacionada con el comportamiento, la instrucción o el desarrollo socioemocional.
2. Los equipos mapean:
 - Resultados deseados para los niños
 - Cambios necesarios en la práctica de los adultos
 - Apoyo o recursos necesarios
 - Indicadores de éxito

Preguntas de Reflexión

- ¿Cómo fortalece el establecimiento de metas compartidas el trabajo en equipo?
- ¿Cómo pueden los equipos monitorear el progreso juntos?

Actividad 5: Chequeo de Salud del Equipo

Propósito: Apoyar la reflexión y mejora continua en la colaboración.

NOTA: Si apoya a varios centros/equipos, elija: a) reflexionar sobre sus prácticas generales en todos los equipos; b) seleccionar un equipo representativo que refleje patrones comunes; O c) el equipo donde la colaboración se siente más desafiante o impactante.

Materiales:

- Rotafolios y marcadores
- Notas adhesivas y bolígrafos
- Hojas de papel en blanco
- Considere escribir con anticipación los puntos de colaboración del n.º 2 en papel de rotafolio, o crear un folleto para los participantes.

Instrucciones:

1. Establecer el Contexto: Explique que esta es una herramienta reflexiva, no una evaluación. El propósito es identificar fortalezas y áreas para una colaboración más profunda.

2. Los equipos se autoevalúan en:

- Metas y prioridades compartidas
- Confianza y seguridad psicológica
- Claridad en la comunicación
- Funciones y responsabilidades claras
- Respeto por las experiencias y perspectivas de los demás
- Uso de datos para la toma de decisiones
- Seguimiento y rendición de cuentas
- Reflexión y planificación regulares

Cómo Calificar: El personal califica cada área enumerada en el n.º 2 usando esta escala simple

1 = Aún No Implementado 2 = Emergente/Inconsistente 3 = Sólido y Consistente

Los participantes pueden:

- Completarlo individualmente primero (recomendado) y luego discutirlo en grupo, O completarlo como equipo a través de la discusión (si el tiempo lo permite)

3. Los equipos identifican de 1 a 2 fortalezas de colaboración y de 1 a 2 áreas de mejora. Estén preparados para compartir y discutir.

4. Discutan usando las Preguntas de Reflexión (y sientan la libertad de agregar las suyas) a continuación.

Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué prácticas están fortaleciendo actualmente la colaboración de nuestro equipo?
- ¿Dónde vemos la mayor oportunidad de crecimiento?
- ¿Cuáles son de 1 a 3 acciones concretas que podemos tomar para mejorar cómo trabajamos juntos?
-

Conclusión

El trabajo en equipo colaborativo es esencial para una práctica de la primera infancia de alta calidad. Cuando los educadores trabajan juntos con confianza, seguridad psicológica y respeto mutuo, son más capaces de reflexionar sobre los desafíos, aprender unos de otros y fortalecer su práctica. Al reconocer y aprovechar las diversas fortalezas de cada miembro del equipo, los equipos aumentan su capacidad para apoyar el crecimiento socioemocional, de desarrollo y académico de los niños. Las asociaciones profesionales sólidas también modelan el sentido de pertenencia, conexión y capacidad de respuesta que los educadores se esfuerzan por crear para los niños.

Consejos para Desarrollar una Cultura de Reflexion



Una cultura de reflexion desarrolla la autoconciencia en la que depende el liderazgo socioemocional: lideres y personal notan patrones en sus reacciones, la brecha entre intencion e impacto, y momentos que construyen o erosionan la confianza. Cuando examinar errores y areas de crecimiento es compartido y esperado, senala que las conversaciones dificiles son seguras — permitiendo que proveedores y personal planteen preocupaciones sobre poder y exclusion.

Modelar la Practica Reflexiva para Crear Espacios Valientes

Vincular la reflexion con los objetivos del programa y los resultados de los ninios
Compartir reflexiones personales abiertamente: "Note que reaccione rapido — la proxima vez hare una pausa antes de responder."
Normalizar la incertidumbre; esta bien no tener todas las respuestas
Demostrar curiosidad y empatia en lugar de juicio
Dar retroalimentacion correctiva en privado

Por que importa:

Cuando los lideres modelan vulnerabilidad, los equipos se sienten seguros haciendo lo mismo. La seguridad aumenta la confianza, lo que aumenta la reflexion honesta y la resolucion de problemas.

Usar Preguntas Reflexivas con Proposito para Desafiar Perspectivas

Programar sesiones regulares de supervision o coaching reflexivo.
Integrar preguntas de reflexion en reuniones de equipo que profundicen el pensamiento en lugar de dirigir el comportamiento:
"Que estabas notando en ti mismo durante ese momento?"
"Como podria el nino haber estado experimentando la situacion?"
"Que suposiciones podriamos estar sosteniendo?"
"Como podrian nuestras experiencias estar influyendo en nuestra interpretacion?"

Por que importa:

Las buenas preguntas fomentan la exploracion, no la defensividad. Las estructuras predecibles aseguran que la reflexion se convierta en un habito, no en un agregado.

Fomentar la Reflexion en Equipo y Construir un Lenguaje Compartido

Usar estudios de caso, videoclips o escenarios basados en la practica.
Facilitar grupos de reflexion entre pares donde el personal aprenda unos de otros.
Usar la reflexion para rediseñar procesos, no solo discutir desafios.
Usar terminos como "pausa," "preguntarse," "curiosidad," "suposiciones" e "interpretaciones vs. observaciones."
Celebrar ejemplos de practica reflexiva en accion.

Por que importa:

La reflexion en equipo y el lenguaje compartido amplian perspectivas y reducen el aislamiento.

Referencias

- Bromer, J., & Porter, T. (2019). *Redes de cuidado infantil familiar con personal: Una estrategia basada en la investigación para apoyar el cuidado infantil familiar de alta calidad*. Herr Research Center, Erikson Institute.
- HomeGrown. (2021). *Construyendo redes integrales de cuidado infantil en el hogar: Un marco para la calidad*. HomeGrown National Collaborative.
- National Center on Early Childhood Quality Assurance. (2020). *Comprendiendo el cuidado infantil de familiares, amigos y vecinos en Estados Unidos*. Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Administración para Niños y Familias.
- Tout, K., Halle, T., Daily, S., Albertson-Junkans, L., & Moodie, S. (2018). *Informe de investigación sobre redes de cuidado infantil en el hogar*. Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Administración para Niños y Familias.