



DE LA VISIÓN A LA EJECUCIÓN

Implementación y Mejora Continua

El "CÓMO"

Implementación, Personal, Reclutamiento y Mejora Continua

Resultados

Introducción a los Kits de Herramientas de Redes HBCC

El 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 al gran número de familias que dependen de arreglos de cuidado en el hogar. En los Estados Unidos, los proveedores de cuidado en el hogar—incluidos los proveedores con licencia de cuidado infantil familiar en el hogar (FCC) y los cuidadores familiares, amigos y vecinos (FFN)—atienden a una proporción significativa de niños pequeños, particularmente bebés y niños pequeños. Estos entornos a menudo ofrecen horarios flexibles, cuidado culturalmente sensible y entornos de grupos más pequeños que satisfacen las necesidades de muchas familias. A pesar de su importancia, los proveedores de HBCC frecuentemente operan de forma aislada y históricamente han tenido acceso limitado al desarrollo profesional, la asesoría y los apoyos del sistema en comparación con los programas basados en centros (Bromer & Porter, 2019; National Center on Early Childhood Quality Assurance [NCECQA], 2020).

El 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. Las redes generalmente conectan a grupos de proveedores con asesoría, aprendizaje profesional, comunidades de pares y servicios compartidos como apoyos comerciales apoyos y orientación regulatoria. La investigación sugiere que los apoyos basados en relaciones apoyos ofrecidos a través de redes—particularmente la asesoría y el aprendizaje entre pares—pueden mejorar las prácticas instructivas, fortalecer el conocimiento del proveedor 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 comerciales del cuidado infantil familiar en el hogar (Bromer & Porter, 2019; Tout et al., 2018).

A medida que los estados, las comunidades y las organizaciones intermediarias invierten cada vez más en redes de HBCC, existe una necesidad creciente de herramientas prácticas que traduzcan los estándares basados en investigación en orientación aplicable. Si bien la investigación emergente destaca componentes clave de las redes—eficaces, incluidas relaciones sólidas, liderazgo de los proveedores y servicios coordinados—los líderes a menudo necesitan recursos concretos para poner en práctica estos principios. Traducir los estándares de investigación y 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, estabilidad y 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 a la práctica del mundo real. A diferencia de un informe tradicional o un artículo académico, un kit de herramientas se centra en la acción: proporciona 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 infantil temprana, 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 emplear 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 al brindar a los proveedores y líderes de educación infantil temprana formas 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 utilizables para la planificación estratégica, el diseño de servicios y la implementación. Si bien los estándares articulan una visión integral para 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 organizativas 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 organizativa, 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 de los proveedores y las familias.
- **Kit de Herramientas 3 (El Cómo)** se centra en los sistemas de implementación, la dotación de personal, el reclutamiento y la mejora continua.

Cada kit de herramientas se centra en una palanca de cambio distinta, reconociendo al mismo tiempo que las redes de alta calidad requieren alineación entre los tres dominios. 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 del proveedor están intencionalmente integradas en todos los dominios, no confinadas a un solo estándar. Por ejemplo, la equidad influye en las estructuras de gobernanza, el diseño de servicios, las estrategias de reclutamiento, los modelos de dotación de personal y las prácticas de recopilación de datos. De manera similar, la voz del proveedor da forma a la toma de decisiones, la evaluación y la mejora continua de la calidad. Estos kits de herramientas preservan esa interconexión mientras ofrecen puntos de entrada claros para la planificación y la acción.

Las redes pueden optar por usar los kits de herramientas secuencialmente, comenzando con los valores fundamentales y la gobernanza antes de refinar los servicios y fortalecer la implementación, o 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 están destinadas a ser listas de verificación de cumplimiento ni instrumentos de calificación, sino guías para construir estrategias de redes de HBCC coherentes, equitativas y sostenibles.

Utilizados en conjunto, los tres kits de herramientas proporcionan un camino estructurado pero flexible desde la visión hasta la ejecución y el impacto medible, fortaleciendo los resultados para los proveedores, los niños y las familias, al tiempo que se honra el papel único del cuidado infantil en el hogar dentro del sistema de cuidado y educación temprana.

De la Visión a la Ejecución: Implementación y Mejora Continua

Este kit de herramientas apoya a las redes en traducir la estrategia en una implementación efectiva y de alta calidad. Basado en los estándares del "Cómo", ayuda a las redes a poner en práctica su visión mediante la prestación de servicios basada en relaciones, la toma de decisiones informada por datos, estructuras intencionales de dotación de personal, y el reclutamiento y la participación estratégica de proveedores.

A través de este kit de herramientas, las redes:

- Implementarán asesoría y asistencia técnica basadas en relaciones que respondan a las fortalezas, necesidades y contexto cultural de los proveedores.
- Desarrollarán sistemas de datos y procesos de mejora continua que informen la prestación de servicios, midan el progreso y apoyen la rendición de cuentas compartida.
- Construirán y sostendrán una fuerza laboral capacitada y culturalmente sensible, equipada para apoyar a los proveedores de HBCC mediante la asesoría, la reflexión y la colaboración.
- Diseñarán y ejecutarán estrategias de reclutamiento y participación que amplíen la participación de los proveedores y fortalezcan la retención a largo plazo de la red.
- Alinearán las prácticas de implementación con resultados claramente definidos para los proveedores, los niños y las familias.

Preguntas Fundamentales de Implementación

Los recursos y materiales de este kit de herramientas se centran en cómo se prestan los servicios, cómo se toman las decisiones y cómo operan los sistemas en la práctica. Este kit de herramientas ayuda a las redes a responder preguntas fundamentales de implementación:

- ¿Cómo estamos construyendo y sosteniendo relaciones de confianza basadas en las fortalezas con los proveedores?
- ¿Cómo estamos usando los datos para informar decisiones, adaptar servicios y demostrar impacto?
- ¿Cómo garantizamos que el personal esté preparado, apoyado y sea reflexivo en su trabajo con los proveedores?
- ¿Cómo estamos reclutando e involucrando a los proveedores de maneras que sean culturalmente sensibles e informadas por la comunidad?
- ¿Cómo garantizan nuestras prácticas de implementación la consistencia, la calidad y la mejora continua en toda la red?

Al fortalecer los sistemas y prácticas de implementación, las redes pasan de la intención a la ejecución—brindando servicios con fidelidad, adaptándose a las necesidades de los proveedores en tiempo real y construyendo un modelo cohesivo y receptivo que promueve la equidad, fortalece la sostenibilidad de HBCC y mejora los resultados para los niños y las familias.

Índice del Kit de Herramientas Tres

Reflexión sobre los Estándares HBCCN.....	7
Análisis de la Reflexión sobre los Estándares HBCCN	17
Marco de Consistencia en la Implementación	34
Guía de Preparación de la Fuerza Laboral y Supervisión Reflexiva.....	39
Manual de Reclutamiento y Participación de Proveedores	44
Guía de Alineación de Resultados y Rendición de Cuentas Compartida	48
Conclusión del Kit de Herramientas Tres.....	53
Referencias	54

Reflexión sobre los Estándares HBCCN

Los Estándares del “CÓMO”

Propósito de Participar en la Reflexión

Al revisar cada estándar e indicador mediante 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 e impactantes. 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 HBCCN proporciona una lista integral de 11 estándares, cada uno organizado en indicadores y descriptores, para proporcionar 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 las redes de cuidado infantil en el hogar. Destacan los componentes clave del diseño y funcionamiento efectivo de la red y ofrecen una visión general de cómo se ve la calidad dentro de cada área de estándar.

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

Instrucciones:

- Revise cuidadosamente cada estándar y sus indicadores correspondientes.
- Luego lea los descriptores proporcionados y seleccione “Sí,” “No,” o “A veces” para indicar en qué medida se implementa actualmente cada práctica dentro de su red.
- Sus respuestas ayudarán a identificar las fortalezas actuales, las áreas de crecimiento y las oportunidades de mejora a medida que trabaja en el kit de herramientas.

Estándar H: La red utiliza evidencia de investigación para orientar cómo se implementan los servicios, incluyendo un enfoque en los enfoques de prestación de servicios basados en relaciones.

H1: Cuenta con un proceso respetuoso para conocer y aumentar la conciencia y el conocimiento sobre las experiencias, metas, intereses, necesidades, expectativas, circunstancias y fortalezas de los proveedores.

Descriptores	Y	N	S
Enfatiza el aprender sobre las experiencias, metas, intereses, necesidades, expectativas, circunstancias y fortalezas de los proveedores a partir de los propios proveedores como primer paso para establecer relaciones.	☐	☐	☐
El personal de la red dedica tiempo a conocer a los proveedores en su cartera de casos.	☐	☐	☐
El personal de la red conoce las limitaciones de tiempo y los horarios de los proveedores al organizar visitas o asistencia técnica.	☐	☐	☐

H2: Fundamenta las interacciones y relaciones del personal de la red con los proveedores y las familias en actitudes respetuosas y basadas en las fortalezas hacia los proveedores de HBCC que valoran su experiencia y vivencias.

Descriptores	Y	N	S
El personal de la red considera activamente las perspectivas de los proveedores y las familias al ofrecer apoyo y orientación.	☐	☐	☐
El personal de la red respeta las creencias y los valores de los proveedores y las familias que puedan diferir de los propios.	☐	☐	☐
El personal de la red se esfuerza por establecer una conexión emocionalmente solidaria con los proveedores y las familias de HBCC (por ejemplo, el personal pregunta a los proveedores cómo están antes de dar consejos).	☐	☐	☐

H3: Construye colaboraciones exitosas con los proveedores y brinda apoyos a los proveedores que reconocen y se basan en las fortalezas de los proveedores.

Descriptores	Y	N	S
Mantiene una comunicación respetuosa, bidireccional y recíproca entre el personal y los proveedores que incluye escucha activa, reuniones regulares, ayuda telefónica y medios formales para dar retroalimentación a la red.	☐	☐	☐
El personal de la red minimiza consistentemente los diferenciales de poder en todas las interacciones con proveedores y familias.	☐	☐	☐
Enfatiza el establecimiento colaborativo de metas entre el personal y los proveedores.	☐	☐	☐
Mantiene un proceso para comunicarse con los proveedores y ofrecer seguimiento oportuno y reflexión sobre éxitos, metas, temas, plazos y desafíos.	☐	☐	☐
Ofrece a los proveedores información relevante y útil.	☐	☐	☐

H4: Diseña servicios que abordan las realidades logísticas que experimentan los proveedores, incluida la consideración de horarios, ubicación y acceso a la tecnología.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece capacitación, asistencia técnica y/o actividades de apoyo entre pares que se llevan a cabo fuera del entorno de HBCC en días, horarios y lugares que son convenientes para los proveedores.	☐	☐	☐
Facilita el acceso o ofrece transporte o cuidado infantil para que los proveedores puedan asistir a talleres de desarrollo profesional, actividades formales de apoyo entre pares y eventos.	☐	☐	☐
Ayuda a los proveedores a acceder y usar la tecnología, y ofrece asistencia técnica virtual y actividades de desarrollo profesional que los proveedores pueden usar desde casa.	☐	☐	☐
Utiliza una variedad de modos de comunicación que responden a las preferencias y horarios de los proveedores.	☐	☐	☐

H5: Adapta el contenido y/o el enfoque de las capacitaciones, la asistencia técnica y/o las actividades de apoyo entre pares al nivel de experiencia, circunstancias y necesidades de los proveedores, reconociendo que existen muchas formas "correctas" y que un enfoque único no funciona para todos los proveedores.

Descriptores	Y	N	S
Utiliza principios de aprendizaje de adultos en las actividades de capacitación grupal.	☐	☐	☐

Descriptores	Y	N	S
Ofrece servicios con contenido diferenciado que profundiza el conocimiento del proveedor.	☐	☐	☐
Ofrece a los proveedores un menú de servicios que honra las elecciones individuales y la experiencia de los proveedores de HBCC.	☐	☐	☐
Incorpora contenido y enfoques cultural y comunitariamente relevantes.	☐	☐	☐

H6: Utiliza la asesoría y la asistencia técnica en el entorno del hogar del proveedor para ayudar a los proveedores a poner en práctica el contenido y el conocimiento.

Descriptores	Y	N	S
Utiliza visitas a los hogares de los proveedores para dar seguimiento después de que asisten a un taller de capacitación.	☐	☐	☐

H7: Diseña la frecuencia y duración de los servicios para satisfacer las necesidades e intereses de los proveedores y para lograr los resultados previstos.

Descriptores	Y	N	S
Establece la frecuencia y duración de los servicios en función de las necesidades e intereses de los proveedores, y los resultados que la red busca alcanzar.	☐	☐	☐

H8: Establece el tamaño de las carteras de casos para las visitas individuales de asistencia técnica y asesoría que permiten al personal ofrecer relaciones continuas y apoyo oportuno a los proveedores.

Descriptores	Y	N	S
Establece carteras de casos y estructuras de compensación diferenciadas para el personal según las necesidades y metas de los proveedores en sus carteras.	☐	☐	☐
Mejora la retención del personal para garantizar relaciones de asesoría lo más positivas posible y la continuidad de las carteras de casos.	☐	☐	☐

BEstándar I: La red utiliza un enfoque intencional y colaborativo para la recopilación y el análisis de datos que informa la prestación de servicios.

I1: Co-crea un modelo lógico de teoría del cambio (TOC) con los proveedores para garantizar la implementación exitosa del modelo de la red.

Descriptores	Y	N	S
Articula cómo los componentes e insumos de la prestación de servicios conducen a resultados específicos a largo, mediano y corto plazo.	☐	☐	☐
Articula resultados equitativos para proveedores, niños y familias, y resultados de programas de proveedores (por ejemplo, calidad y sostenibilidad) para la población objetivo identificada.	☐	☐	☐
Involucra a todos los proveedores y familias de la red en el desarrollo del TOC y sus revisiones continuas.	☐	☐	☐

I2: Recopila datos significativos sobre las operaciones de la red que son impulsados por el TOC y la voz del proveedor.

Descriptores	Y	N	S
Garantiza que los proveedores y las familias participen en el desarrollo de estrategias y herramientas de recopilación de datos, y que las decisiones sobre la recopilación de datos sean claras y transparentes.	☐	☐	☐
Utiliza herramientas de datos que sean cultural y lingüísticamente sensibles, fáciles de entender y completar, y disponibles en los idiomas que hablan los proveedores, las familias y los niños de la red.	☐	☐	☐
Utiliza estrategias de recopilación de datos que minimizan la carga de tiempo para proveedores y familias, y que minimizan la entrada repetida de la misma información.	☐	☐	☐
Utiliza múltiples modos de recopilación de datos, incluidas herramientas cualitativas y cuantitativas, para capturar información precisa y significativa; utiliza medidas observacionales de calidad apropiadas para los entornos de HBCC.	☐	☐	☐
Recopila datos demográficos (incluida la identidad racial y étnica, el género y el idioma preferido) de proveedores y familias que pueden ayudar a la red a desarrollar políticas y apoyos equitativos.	☐	☐	☐
Tiene la capacidad de rastrear datos administrativos significativos según lo que sea importante para proveedores, familias y personal de la red,	☐	☐	☐

Descriptores	Y	N	S
incluido el establecimiento de un sistema integrado de gestión de datos y el mantenimiento de personal capacitado para coordinar los datos.			

13: Cuenta con políticas y procedimientos para garantizar la seguridad de los datos, respetar la privacidad de proveedores y familias, y mantener la confidencialidad cuando sea pertinente.

Descriptores	Y	N	S
Mantiene políticas y procedimientos que garantizan la seguridad de los datos, respetan la privacidad de proveedores y familias, y mantienen la confidencialidad cuando sea pertinente.	☐	☐	☐

14: Participa en evaluaciones internas o externas para examinar la implementación de los servicios de la red y los resultados alineados para proveedores, calidad, niños y familias que se articulan en el modelo TOC.

Descriptores	Y	N	S
Realiza evaluaciones que valoran la fidelidad a la implementación del modelo, incluido si los servicios se prestan según lo previsto y/o si necesitan modificarse.	☐	☐	☐
Realiza actividades de evaluación para identificar cambios significativos a lo largo del tiempo que se alineen con los resultados articulados en el TOC.	☐	☐	☐
Destaca las experiencias y fortalezas de los proveedores en las actividades de evaluación.	☐	☐	☐
Garantiza que todas las decisiones de análisis de datos sean claras y transparentes, e involucra a proveedores y familias en el desarrollo de estrategias de análisis de datos.	☐	☐	☐

15: Utiliza los datos sobre las operaciones de la red con fines de mejora continua de la calidad de la red.

Descriptores	Y	N	S
Involucra al personal en el uso de datos para guiar su propia mejora continua de la calidad y el establecimiento de metas.	☐	☐	☐
Demuestra el uso de datos en el refinamiento de políticas y la prestación de servicios, en los sistemas de desempeño del personal, en los informes y en la rendición de cuentas ante la junta y las estructuras de gobernanza de los proveedores.	☐	☐	☐

J6: Comparte los hallazgos de los datos con proveedores, familias, personal y partes interesadas externas de manera clara y fácil de entender, y mantiene oportunidades para ciclos regulares de retroalimentación.

Descriptores	Y	N	S
Difunde los hallazgos de las actividades de recopilación de datos y evaluación con partes interesadas externas.	☐	☐	☐
Utiliza los datos para destacar el caso a favor de HBCC y las direcciones de política relacionadas.	☐	☐	☐

Estándar J: La red utiliza estrategias intencionales de dotación de personal para apoyar a los proveedores.

J1: Recluta y contrata personal de programa específicamente para trabajar con proveedores de HBCC y que aporten comprensión y respeto por HBCC.

Descriptores	Y	N	S
El personal tiene un profundo respeto y comprensión de los entornos de HBCC como un componente esencial de un sistema equitativo de cuidado y educación temprana.	☐	☐	☐
El personal tiene conocimiento directo sobre HBCC a través de su propia experiencia pasada como proveedores de HBCC, como miembros de familia que han utilizado o han sido cuidados por un proveedor de HBCC, o tienen amplia experiencia trabajando con proveedores de HBCC.	☐	☐	☐
El personal tiene educación o capacitación relevante en desarrollo infantil y/o educación de ECE.	☐	☐	☐
El personal tiene habilidades o experiencia trabajando con adultos y/o en aprendizaje de adultos, educación de adultos, sistemas y dinámicas familiares, y apoyo familiar.	☐	☐	☐
El personal está dispuesto a buscar desarrollo profesional continuo en torno al trabajo con proveedores y familias.	☐	☐	☐

J2: Recluta y contrata personal que refleje los antecedentes culturales, étnicos y lingüísticos de los proveedores de HBCC en la red.

Descriptores	Y	N	S
Recluta y contrata personal que refleje los antecedentes culturales, étnicos y lingüísticos de los proveedores de HBCC atendidos por la red.	☐	☐	☐

J3: Ofrece orientación, capacitación y mentoría para el personal nuevo, así como capacitación en el servicio y oportunidades de desarrollo profesional continuo para el personal de la red, incluidos los proveedores contratados como personal o consultores.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece capacitación sobre las características únicas de HBCC, el desarrollo y cuidado a lo largo de las edades, los estilos de aprendizaje de adultos, la práctica basada en relaciones, la práctica reflexiva, la toma de perspectiva, el desarrollo de asociaciones y la formación de equipos, la resolución de conflictos, y la competencia y sensibilidad cultural.	☐	☐	☐

J4: Ofrece supervisión reflexiva individual y grupal para el personal de la red.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece oportunidades para que el personal de la red se reúna, formal o informalmente, para compartir perspectivas, ideas, desafíos, preguntas, apoyos y éxitos.	☐	☐	☐
Utiliza la retroalimentación de los proveedores sobre las interacciones con el personal de la red para el aprendizaje y la mejora continuos.	☐	☐	☐

J5: Ayuda al personal a establecer límites profesionales en sus relaciones con los proveedores de HBCC para prevenir el agotamiento del personal.

Descriptores	Y	N	S
Proporciona teléfonos de trabajo al personal de la red para que no tengan que depender de sus propios teléfonos para comunicarse con los proveedores.	☐	☐	☐
Ayuda al personal a establecer límites claros en torno a los horarios y la disponibilidad laboral, y las relaciones profesionales y personales.	☐	☐	☐

J6: Ofrece salarios y beneficios acordes con el nivel de habilidad del personal y ofrece al personal oportunidades de avance profesional.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece salarios y beneficios acordes con el nivel de habilidad del personal y proporciona oportunidades de avance profesional.	☐	☐	☐

Estándar K: La red utiliza estrategias de reclutamiento que resultan en la participación continua de los proveedores.

K1: Colabora con socios comunitarios de confianza, como escuelas, programas Head Start, asociaciones de FCC y organizaciones religiosas, para llegar a los proveedores de HBCC.

Descriptores	Y	N	S
Participa en eventos comunitarios para reclutar proveedores.	☐	☐	☐

K2: Adapta estrategias de reclutamiento que sean cultural y lingüísticamente sensibles a las formas en que los proveedores pueden acceder a la información e incorpora mensajes diferentes para los proveedores de FCC y FFN.

Descriptores	Y	N	S
Recluta e involucra a los proveedores en su idioma preferido. Las traducciones de las capacitaciones y los materiales son desarrolladas por hablantes nativos.	☐	☐	☐
Recluta e involucra a los proveedores de maneras que tienen en cuenta sus niveles educativos y de alfabetización.	☐	☐	☐
Utiliza estrategias de contacto personal, como llamadas telefónicas, para reclutar nuevos proveedores.	☐	☐	☐
Involucra a los proveedores en el reclutamiento de otros proveedores mediante contacto directo o a través de un consejo asesor de proveedores.	☐	☐	☐

K3: Promueve la red como un lugar donde los proveedores pueden aprender de otros proveedores y donde existen oportunidades de intercambio y aprendizaje entre proveedores.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece a los proveedores oportunidades de observar a proveedores con más experiencia como una forma de aprender sobre el trabajo de HBCC.	☐	☐	☐
Involucra a los proveedores en ofrecer desarrollo de personal para el personal de la red cuando sea apropiado.	☐	☐	☐

K4: Recluta proveedores que sean miembros de las características culturales y demográficas de HBCC en la región.

Descriptores	Y	N	S
Recluta proveedores que reflejen las características culturales y demográficas de HBCC en la región.	☐	☐	☐

K5: Ofrece incentivos como materiales o efectivo a los proveedores por unirse a la red.

Descriptores	Y	N	S
Ofrece incentivos como materiales o efectivo a los proveedores por unirse a la red.	☐	☐	☐

Análisis de la Reflexión sobre los Estándares HBCCN

Los Estándares del “CÓMO”

Utilice los datos de sus estándares para guiar esta reflexión. Sea específico: haga referencia a los puntos de 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, puntuación o tendencia específica como evidencia.

Creo que esta fortaleza se desarrolló porque...

Considere sus prácticas, estrategias o enfoque intencional 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, la norma o el punto de datos específico que se destaca.

Creo que esta área es un desafío porque...

Reflexione honestamente: ¿qué factores (internos o externos) pueden 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?

Diseño de Sistemas de Asesoría Basados en la Confianza, la Colaboración y la Equidad

Descripción General

Una implementación sólida comienza con relaciones sólidas. Es más probable que los proveedores participen en la asesoría y la asistencia técnica cuando experimentan interacciones respetuosas, basadas en las fortalezas, culturalmente sensibles y fundamentadas en la colaboración en lugar del cumplimiento.

Esta herramienta de planificación ayuda a los líderes de la red a diseñar intencionalmente sistemas de asesoría que generen confianza, garantizando al mismo tiempo que los proveedores reciban apoyo individualizado alineado con sus metas. Se basa directamente en el Estándar H, que exige enfoques de prestación de servicios basados en relaciones que honren la experiencia y las vivencias de los proveedores.

Esta herramienta le ayuda a

- ✓ Diseñar un sistema de asesoría centrado en las relaciones
- ✓ Crear prácticas de asesoría consistentes entre el personal
- ✓ Individualizar los apoyos según las metas de cada proveedor
- ✓ Fortalecer las asociaciones y la confianza con los proveedores
- ✓ Reflexionar sobre la equidad en las relaciones de asesoría

Cuándo usar esta herramienta

- ☐ Antes de lanzar un nuevo modelo de asesoría o asistencia técnica
- ☐ Durante la planificación anual o el diseño de programas
- ☐ Al incorporar nuevos asesores o personal de asistencia técnica
- ☐ Durante las reuniones de mejora continua de la calidad (CQI)
- ☐ Al rediseñar o renovar la asistencia técnica

Paso 1 | Comprender Su Sistema de Asesoría Actual

Comience por evaluar honestamente cómo funciona actualmente la asesoría en su red. Las preguntas a continuación buscan revelar patrones, no evaluar a las personas. Considere recopilar información directamente de los proveedores mientras reflexiona.

Pregunta de Reflexións

- ¿Cómo experimentan actualmente los proveedores la asesoría (como apoyo, como supervisión, o como algo intermedio)?
- ¿Cómo se programan y priorizan las visitas de asesoría? ¿Quién decide?
- ¿Cuánta elección y voz tienen los proveedores en sus propias metas de asesoría?
- Cuando un proveedor tiene dificultades, ¿cuál es la primera respuesta de nuestro personal?
- ¿Qué suposiciones hace a veces el personal sobre los proveedores, y de dónde podrían provenir?
- Si le pidiéramos a los proveedores que describieran nuestra asesoría en tres palabras, ¿qué dirían?

Inventario de Fortalezas

¿Qué es lo que ya funciona bien en sus relaciones de asesoría? Nombre prácticas específicas y la evidencia que le indica que están funcionando.

Fortaleza Actual	Evidencia

Oportunidades de Crecimiento

Área de Crecimiento	¿Por qué es importante esto?

Paso 2 | Diseño de la Asesoría Basada en Relaciones

La asesoría basada en relaciones se apoya en un conjunto de condiciones que deben construirse intencionalmente: rara vez ocurren por accidente. Utilice las indicaciones a continuación para planificar cómo su red cultivará cada una de ellas.

Las Cinco Condiciones de una Asesoría Eficaz

Confianza

¿Cómo se construirá y protegerá la confianza de manera intencional?

Considere: comunicación regular, seguimiento confiable, conversaciones confidenciales, consistencia a lo largo del tiempo y toma de decisiones compartida.

Notas de la Red:

Colaboración

¿Cómo se ve a los proveedores en la relación de asesoría?

Califique en qué punto se encuentra actualmente su red, y luego reflexione sobre lo que la acercaría a la colaboración.

Principalmente

Dirigido por Expertos 1 2 3 4 5

Principalmente

Dirigido por la Colaboración

Reflexión

Culturalmente Sensible

¿Cómo aprenderán los asesores sobre las culturas, identidades, idiomas, comunidades y experiencias de los proveedores sin hacer suposiciones?

Ideas de Acción

Individualización

¿Cómo se adaptará la asesoría al nivel de experiencia, las metas y el entorno de cada proveedor?

No existe una única forma "correcta" de brindar cuidado de alta calidad. La asesoría debe profundizar las propias fortalezas de cada proveedor.

Ideas de Acción

Seguimiento

¿Cómo garantizará la red que la asesoría conduzca a un apoyo sostenido y no a visitas puntuales?

Considere las visitas domiciliarias después de las capacitaciones, los seguimientos oportunos y la reflexión sobre las metas y el progreso.

Ideas de Acción

Paso 3 | Asesoría Plantilla de Planificación

Use esta plantilla para co-crear metas de modo que los proveedores vean reflejadas sus propias prioridades.

Meta del Proveedor:

Fortalezas del Proveedor	Estrategias de Asesoría	Recursos Necesarios	Cronograma

Meta del Proveedor:

Fortalezas del Proveedor	Estrategias de Asesoría	Recursos Necesarios	Cronograma

Meta del Proveedor:

Fortalezas del Proveedor	Estrategias de Asesoría	Recursos Necesarios	Cronograma

Centrando la Voz del Proveedor

¿Cómo co-crearán los proveedores sus metas de asesoría? Elija los métodos que utilizará su red:

- ☐ Conversación reflexiva al inicio del ciclo de asesoría
- ☐ Reunión colaborativa de establecimiento de metas
- ☐ Autoevaluación del proveedor
- ☐ Encuesta o inventario de intereses del proveedor
- ☐ Otro: _____

Paso 4 | Indicaciones para la Supervisión Reflexiva

La supervisión reflexiva ayuda a los asesores a notar sus propias suposiciones, regular sus reacciones y mantenerse fundamentados en la colaboración. Use estas indicaciones antes y después de las visitas a los proveedores.

Antes de una Visita

- ¿Qué suposiciones estoy trayendo a esta visita?
- ¿Qué sé ya sobre las fortalezas y el contexto de este proveedor?
- ¿Qué no sé, y cómo puedo aprenderlo respetuosamente?
- ¿Cómo puedo mantenerme curioso en lugar de correctivo?

Después de una Visita

- ¿Qué me enseñó hoy el proveedor?
- ¿Cómo demostré colaboración?
- ¿Dónde, si en algún lugar, asumí el control sin querer?
- ¿Qué fortalezas del proveedor surgieron que puedo aprovechar la próxima vez?

Paso 5 | La Asesoría en Acción

Ejemplo: Comenzando por las Fortalezas

María dirige un programa bilingüe de cuidado infantil familiar. Su asesora ha notado que falta cierta documentación y podría comenzar la visita por ahí. En cambio, la asesora comienza con una pregunta: "¿De qué está más orgullosa este mes?"

María comparte que la participación familiar ha mejorado: los padres se quedan más tiempo a la hora de recoger a sus hijos y preguntan sobre su aprendizaje. Juntas, la asesora y María construyen metas de asesoría en torno a ampliar la alfabetización temprana en ambos idiomas, en lugar de centrarse en corregir deficiencias. La documentación se aborda más tarde en la visita, de una manera que fortalece la confianza en lugar de erosionarla.

Reflexione sobre el Ejemplo

- ¿Cómo generó confianza esta interacción?
- ¿Qué prácticas de asesoría basadas en relaciones son evidentes?
- ¿Cómo podría este enfoque fortalecer la participación a largo plazo de María con la red?

Paso 6 | Plan de Acción

Identifique tres acciones concretas que su red tomará para fortalecer la asesoría basada en relaciones. Manténgalas específicas y con plazos definidos.

Acción que Tomaremos	Persona Responsable	Cronograma	Cómo Sabremos que Está Funcionando

Acción que Tomaremos	Persona Responsable	Cronograma	Cómo Sabremos que Está Funcionando

Acción que Tomaremos	Persona Responsable	Cronograma	Cómo Sabremos que Está Funcionando

Fecha de revisión de este plan:

Uso de Datos y Ciencia de la Mejora para Fortalecer Su Red

Descripción General

La mejora continua de la calidad (CQI) convierte los datos en acción. En lugar de recopilar información que queda en un informe, las redes que practican la CQI utilizan ciclos de aprendizaje pequeños y estructurados para probar cambios, estudiar resultados y mejorar con el tiempo. Esta herramienta apoya el Estándar I al ayudar a las redes a construir prácticas de datos intencionales y colaborativas que informen la prestación de servicios.

Esta herramienta le ayuda a

- ✓ Comprender los conceptos básicos de la ciencia de la mejora
- ✓ Seleccionar datos que sean significativos y no gravosos
- ✓ Interpretar los datos con los proveedores, no solo sobre ellos
- ✓ Encontrar causas raíz en lugar de tratar síntomas
- ✓ Ejecutar ciclos estructurados de Planificar-Hacer-Estudiar-Actuar (PDSA)

Paso 1 | Comprendiendo la Ciencia de la Mejora

La Ciencia de la SMejora (Carnegie Foundation, n.d.) es un enfoque disciplinado para mejorar en lo que se hace. Asume que todo sistema está perfectamente diseñado para obtener los resultados que actualmente obtiene. Mejorar los resultados significa cambiar el sistema, no culpar a las personas que forman parte de él.

Tres Preguntas en el Corazón de la Mejora

1. ¿Qué estamos tratando de lograr? (Un objetivo claro y específico.)
2. ¿Cómo sabremos que un cambio es una mejora? (Medidas significativas.)
3. ¿Qué cambios podemos hacer que resulten en una mejora? (Ideas para probar.)

Idea Clave: Comience en Pequeño

Pruebe los cambios primero a pequeña escala: un asesor, una cohorte, un mes, antes de extenderlos a toda la red. Las pruebas pequeñas reducen el riesgo, revelan problemas temprano y generan impulso mediante victorias rápidas.

Paso 2 | Seleccionando Datos Significativos

Los buenos datos son útiles, factibles y respetuosos del tiempo de los proveedores. Antes de agregar cualquier medida nueva, pregúntese si realmente informará una decisión. Use el planificador a continuación para elegir un pequeño conjunto de medidas vinculadas a su objetivo.

NUESTRO PLAN DE APRENDIZAJE Y DATOS

Use este organizador para planificar lo que quiere aprender, de dónde provienen los datos, quién es responsable y con qué frecuencia se recopilan.

 Lo que queremos aprender	 Fuente de datos	 Quién los recopila	 Con qué frecuencia
1			
2			
3			
4			

Verificación de Equidad

¿A qué voces da prioridad este dato, y a cuáles podría estar dejando fuera?

Desagregue los datos por idioma del proveedor, raza, etnia y tipo de entorno cuando sea posible, para que los esfuerzos de mejora lleguen a los proveedores que han sido menos atendidos por los sistemas tradicionales.

Paso 3 | Interpretando los Datos en Conjunto: Un Protocolo Sencillo

La interpretación de datos es donde se construye el significado, y donde puede colarse el sesgo. Involucra a los proveedores y al personal para dar sentido a lo que muestran los datos antes de saltar a las soluciones.



Observar	Interpretar	Preguntar	Actuar

Paso 4 | Análisis de Causa Raíz

Antes de probar un cambio, indague más allá de la superficie. Dos herramientas sencillas ayudan a los equipos a pasar de los síntomas a las causas subyacentes.

Los Cinco Porqués

Comience con un enunciado del problema y pregunte “¿por qué?” hasta cinco veces, cada respuesta alimentando la siguiente pregunta, hasta llegar a una causa sobre la que pueda realmente actuar.

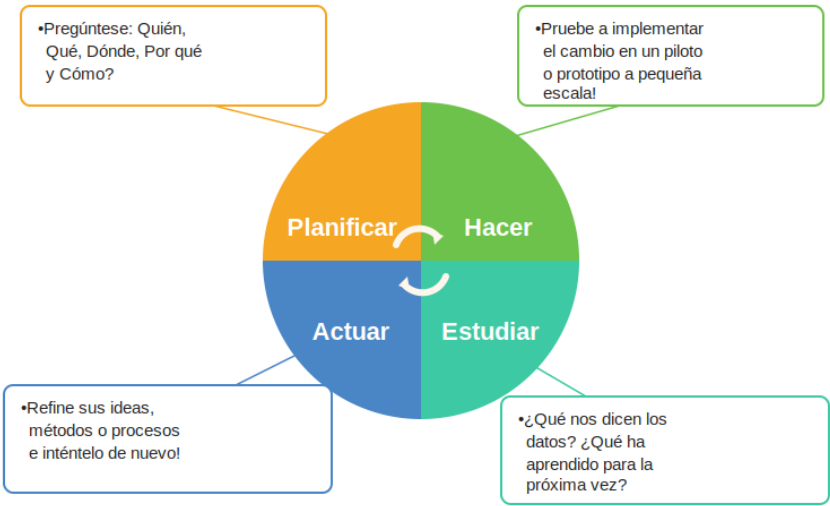
Preguntar	Respuesta
Problema	
¿Por qué? (1)	
¿Por qué? (2)	
¿Por qué? (3)	
¿Por qué? (4)	
¿Por qué? (5)	

Categorías del Diagrama de Espina de Pescado (Causa y Efecto)

Enumere las posibles causas contribuyentes en cada categoría para ver el panorama completo antes de decidir dónde actuar.

Personas	Proceso	Recursos	Entorno

Paso 5 | Ciclo de Planificar-Hacer-Estudiar-Actuar



(Institute for Healthcare Improvement, n.d.)

Planificar

¿Qué cambio estamos probando y qué predecimos que sucederá?

¿Quién, qué, cuándo, dónde? ¿Qué datos recopilaremos?

Hacer

¿Qué sucedió realmente cuando probamos el cambio?

Anote cualquier sorpresa o problema encontrado.

Estudiar

¿Qué mostraron los datos? ¿Cómo se compararon los resultados con nuestra predicción?

Actuar

¿Adoptaremos, adaptaremos o abandonaremos este cambio? ¿Cuál es nuestro próximo ciclo?

Paso 6 | Reunión de Mejora Continua de la Calidad Agenda de la Reunión

Una agenda predecible mantiene las reuniones de mejora enfocadas e inclusivas. Adapte esta plantilla al ritmo de su red.

Punto de la Agenda	Tiempo	Líder
Bienvenida y conexión	5 min	
Revisar el objetivo y los datos actuales	10 min	
Interpretar en conjunto (protocolo)	15 min	
Revisar el último ciclo PDSA	10 min	
Planificar la próxima prueba de cambio	15 min	
Decisiones, responsables, próximos pasos	5 min	

Paso 7 | Ejemplo: Un Ciclo Completado

Objetivo:

Aumentar la proporción de proveedores que completan una meta de asesoría en cada ciclo del 55% al 75% en un plazo de cuatro meses.

Cambio probado:

Los asesores co-crearon metas con los proveedores en una conversación dedicada de 20 minutos, en lugar de asignar metas durante una visita regular.

Lo que mostraron los datos:

Entre los ocho proveedores del grupo de prueba, la finalización de metas aumentó a 7 de 8, y los proveedores informaron sentir mayor apropiación de sus metas.

Decisión:

Adoptar la conversación de co-creación en toda la red, y probar a continuación una hoja sencilla y compartida de seguimiento de metas.

Marco de Consistencia en la Implementación: Equilibrando la Fidelidad y la Flexibilidad en Toda Su Red

Descripción General

Las redes prestan servicios a través de muchas personas (asesores, capacitadores, personal de apoyo familiar) y a menudo en múltiples comunidades. Sin estructuras compartidas, la calidad puede volverse inconsistente y depender del miembro del personal con el que un proveedor trabaje. Esta herramienta ayuda a las redes a definir qué debe permanecer consistente (fidelidad) y dónde el personal debe adaptarse al contexto (flexibilidad), para que cada proveedor reciba un apoyo equitativo y de alta calidad.

Esta herramienta le ayuda a

- ✓ Distinguir las prácticas fundamentales de las adaptables
- ✓ Auditar la consistencia entre el personal y los sitios
- ✓ Calibrar al personal hacia un estándar de calidad compartido
- ✓ Tomar decisiones transparentes sobre la adaptación
- ✓ Construir un plan de implementación de red compartido

Paso 1 | Fidelidad vs. Flexibilidad

La fidelidad significa entregar los elementos esenciales de una práctica según lo previsto, para que los proveedores puedan contar con una experiencia consistente. La flexibilidad significa adaptar la forma en que se entregan esos elementos para ajustarse a la cultura, el idioma, el entorno y las metas de cada proveedor. Las redes de alta calidad necesitan tanto consistencia en lo que más importa, como capacidad de respuesta en cómo se entrega.

Idea Clave: Fines Consistentes, Medios Flexibles

Decidan juntos qué resultados y prácticas fundamentales no son negociables (el "qué"), y den al personal espacio para adaptar su enfoque (el "cómo") en honor al contexto del proveedor. La consistencia nunca debe lograrse a costa de la sensibilidad cultural.

Paso 2 | Definiendo las Prácticas Fundamentales de Implementación

Enumere las prácticas que su red considera esenciales para la calidad, luego marque qué elementos deben permanecer consistentes y cuáles pueden ser flexibles. Revisen esto juntos como personal para que las distinciones sean compartidas, no asumidas.

Práctica Fundamental	Debe Permanecer Consistente	Puede Ser Flexible según el Contexto

Paso 3 | Auditoría de Consistencia

Use esta auditoría para evaluar qué tan consistentemente se experimentan las prácticas fundamentales entre el personal y los sitios. Califique cada área, luego anote la evidencia y las brechas.

Área de Práctica	1 = Inconsistente 3 = Consistente	Evidencia / Notas
Incorporación y construcción de relaciones	1 2 3	
Establecimiento de metas con los proveedores	1 2 3	
Frecuencia de asesoría y seguimiento	1 2 3	
Uso de datos y retroalimentación	1 2 3	
Sensibilidad cultural y lingüística	1 2 3	
Documentación y comunicación	1 2 3	

Paso 4 | Actividad de Calibración del Personal

La calibración ayuda al personal a desarrollar una comprensión compartida de cómo se ve la calidad en la práctica. Use esta actividad en una reunión de equipo o sesión de desarrollo profesional.

Cómo Facilitar

1. Presente un escenario de asesoría realista o un video corto a todo el equipo.
2. Cada miembro del personal anota de forma independiente cómo respondería y por qué.
3. Compartan las respuestas y busquen patrones y diferencias.
4. Discutan: ¿En qué estamos de acuerdo? ¿En qué divergimos? ¿Qué requiere nuestro estándar compartido?
5. Capturen los acuerdos para que puedan guiar la práctica futura.

Nota de Facilitación

La calibración se trata de construir un juicio compartido, no de imponer uniformidad. Traten las diferencias como oportunidades de aprendizaje, y protejan el espacio para que el personal cuestione y refine el estándar juntos.

Paso 5 | Estudios de Caso para Discusión

Estudio de Caso A: Cuando Adaptarse

Se espera que un asesor complete una observación estructurada durante cada visita. Un proveedor, recién llegado y aún construyendo confianza, se muestra visiblemente ansioso cuando el asesor toma notas. El asesor deja de lado el formulario durante las primeras dos visitas, centrándose en construir la relación, y luego reintroduce la observación una vez establecida la confianza.

Discutan:

¿Mantuvo el asesor la fidelidad a lo que más importa?

¿Qué elemento fundamental se preservó, y qué se flexibilizó?

Estudio de Caso B: Cuando Mantener la Postura

Una red se compromete a co-crear metas con cada proveedor. Un asesor, con poco tiempo, comienza a asignar metas en su lugar. Los proveedores de esa cartera de casos informan sentir menos apropiación, y la participación disminuye.

Discutan:

¿Por qué es la co-creación de metas una práctica fundamental en lugar de una flexible?

¿Cómo podría la red apoyar a este asesor para mantener la fidelidad?

Paso 6 | Matriz de Toma de Decisiones

Cuando el personal enfrenta una decisión sobre adaptar una práctica, esta matriz les ayuda a decidir de manera transparente y consistente.

Pregunta a Formular	Si Sí...	Si No...
¿Impulsa este elemento el resultado que prometimos a los proveedores?	Mantener la fidelidad	La adaptación puede estar bien
¿Honraría mejor el contexto de este proveedor si se adapta?	Considerar adaptar el "cómo"	Mantener el enfoque actual
¿Podemos documentar la razón de la adaptación?	Proceder y registrarla	Pausar y consultar a un colega

Paso 7 | Plan de Implementación de la Red

Resuma los acuerdos de este marco en un plan compartido que guíe al personal y pueda revisarse durante la Mejora Continua de la Calidad.

Práctica Fundamental	Estándar Compartido	Adaptaciones Permitidas	Fecha de Revisión

Guía de Preparación de la Fuerza Laboral y Supervisión Reflexiva

Descripción General

Una red es tan fuerte como las personas que prestan sus servicios. Esta guía apoya el Estándar J al ayudar a las redes a definir las competencias del personal, apoyar la práctica reflexiva, planificar el crecimiento profesional y proteger el bienestar del personal, para que los asesores y el personal de asistencia técnica estén preparados, apoyados y sean capaces de sostener el trabajo basado en relaciones a lo largo del tiempo.

Esta herramienta le ayuda a

- ✓ Definir las competencias que necesita el personal de la red
- ✓ Apoyar la autoevaluación y el crecimiento del personal
- ✓ Estructurar la supervisión reflexiva
- ✓ Planificar el aprendizaje profesional individualizado
- ✓ Atender el bienestar del personal y prevenir el agotamiento

Paso 1 | Marco de Competencias

El personal sólido de la red SCFFN aporta una combinación distintiva de conocimientos, habilidades y disposiciones. Use este marco para aclarar expectativas y guiar la contratación, la incorporación y el desarrollo.



Paso 2 | Autoevaluación del Personal

Invite al personal a reflexionar sobre su propia práctica en las áreas de competencia. La autoevaluación funciona mejor cuando se usa para el crecimiento, no para la evaluación.

Área de Competencia	1 = En Desarrollo 3 = Sólido	Una fortaleza que aporte	Un área en desarrollo
Respeto por el cuidado infantil en el hogar	1 2 3		
Conocimiento del desarrollo infantil	1 2 3		
Aprendizaje de adultos y relaciones	1 2 3		
Sensibilidad cultural	1 2 3		
Práctica reflexiva	1 2 3		
Colaboración y comunicación	1 2 3		

Paso 3 | Protocolos de Supervisión Reflexiva

La supervisión reflexiva es un espacio regular y basado en relaciones donde el personal puede pensar sobre su trabajo, procesar desafíos y mantenerse fundamentado. Refleja para el personal la misma colaboración basada en fortalezas que les pedimos que ofrezcan a los proveedores.

Una Estructura para las Sesiones de Supervisión Reflexiva: Conectar Registrarse como personas antes de pasar al.

trabajo: Describir Los miembros del personal comparten una situación o relación en la que están pensando.

Explorar: El supervisor hace preguntas abiertas y curiosas en lugar de ofrecer soluciones rápidas.

Reflexionar: Juntos, saquen a la luz suposiciones, sentimientos y posibles significados.

Planificar: Identifiquen los próximos pasos de los que el miembro del personal se siente responsable.

Indicaciones para la Supervisión Reflexiva

- ¿Qué ha tenido en mente desde la última vez que nos reunimos?
- Cuénteme sobre una relación que va bien y otra que se siente estancada.
- ¿Qué podría estar pasando con este proveedor más allá de lo que podemos ver?
- ¿Dónde se sintió más eficaz? ¿Dónde se sintió incierto?
- ¿Qué necesita de mí, o de la red, para hacer bien este trabajo?

Paso 4 | Planificación del Crecimiento Profesional

Use la autoevaluación y las percepciones de la supervisión para co-crear un plan de crecimiento con cada miembro del personal.

Meta de Crecimiento	Por Qué Importa	Actividades de Aprendizaje	Apoyo Necesario	Cronograma

Paso 5 | Rutas de Aprendizaje

Ofrezca al personal formas diferenciadas de desarrollar habilidades a lo largo del tiempo. Una combinación de formatos honra las diferentes preferencias y horarios de aprendizaje.

- Mentoría y observación con personal experimentado o proveedores-líderes
- Comunidades de práctica para asesores y personal de asistencia técnica
- Capacitación específica en el aprendizaje de adultos, la práctica reflexiva y la sensibilidad cultural
- Observación y retroalimentación de asesor a asesor
- Cursos externos, credenciales o aprendizaje en conferencias

Paso 6 | Revisión del Bienestar del Personal

El trabajo basado en relaciones es significativo y exigente. Proteger el bienestar del personal es esencial para la retención y para la continuidad de las relaciones con los proveedores.

Área de Bienestar	¿Cómo estamos?	¿Qué ayudaría?
Cargas de casos manejables		
Límites claros (horarios, disponibilidad)		
Herramientas y apoyos (por ejemplo, teléfonos de trabajo)		
Acceso a la supervisión reflexiva		
Reconocimiento y oportunidades de crecimiento		

Idea Clave: Sostener a las Personas que Sostienen a los Proveedores

Ayudar al personal a establecer límites profesionales, en torno a los horarios de trabajo, la disponibilidad y la línea entre las relaciones profesionales y personales, previene el agotamiento y mantiene estables las relaciones de asesoría a lo largo del tiempo.

Paso 7 | Ejemplo de Conversación de Supervisión

Una asesora le dice a su supervisora que se siente frustrada porque un proveedor “no está cumpliendo” con una meta compartida. En lugar de resolver el problema de inmediato, la supervisora pregunta: “¿Qué cree que podría estar interponiéndose en su camino?”

Mientras hablan, la asesora se da cuenta de que el proveedor ha estado cuidando a un padre enfermo. La conversación pasa del cumplimiento al apoyo. La asesora se va con un plan para revisar la meta de manera colaborativa y preguntarle al proveedor qué sería realmente factible en este momento.

Paso 8 | Plan de Desarrollo

Resuma las prioridades de cada miembro del personal en un plan de desarrollo simple y vivo que se revisa en la supervisión.

Área de Enfoque	Próximo Paso	Apoyo	Fecha de Revisión

Manual de Reclutamiento y Participación de Proveedores

Descripción General

El reclutamiento no es una campaña única—es una práctica continua basada en relaciones. Este manual apoya el Estándar K al ayudar a las redes a llegar a los proveedores a través de socios de confianza, adaptar el alcance para que sea cultural y lingüísticamente sensible, e involucrar a los proveedores de maneras que conduzcan a una participación duradera. Un reclutamiento sólido es inseparable de una retención sólida.

Este manual le ayuda a

- ✓ Mapear activos comunitarios y mensajeros de confianza
- ✓ Planificar un alcance culturalmente sensible
- ✓ Aplicar una perspectiva de equidad al reclutamiento
- ✓ Diseñar un recorrido acogedor para el proveedor
- ✓ Planificar la retención a largo plazo

Paso 1 | Mapeo de Activos Comunitarios

Es más probable que los proveedores se involucren cuando escuchan sobre la red de alguien en quien ya confían. Mapee a las personas, lugares y organizaciones conectadas con los proveedores de cuidado en el hogar en su comunidad, especialmente los cuidadores FFN, que a menudo son pasados por alto por el alcance tradicional.

Activo / Socio	A Quién Llegan	Cómo Pueden Ayudar	Contacto
Escuelas y programas Head Start			
Asociaciones de FCC y grupos de proveedores			
Organizaciones religiosas			
Bibliotecas, clínicas, centros culturales			
Proveedores-líderes de confianza			

Paso 2 | Plantilla de Planificación de Reclutamiento

Planifique el reclutamiento como un conjunto de acciones intencionales y rastreables en lugar de esfuerzos dispersos.

Audiencia	Mensaje	Mensajero / Canal	Cronograma	Responsable

Paso 3 | Perspectiva de Equidad en el Reclutamiento

El reclutamiento equitativo significa llegar intencionalmente a los proveedores que históricamente han estado subrepresentados en los sistemas de cuidado y educación temprana, incluidos los cuidadores negros, latinosx, indígenas, inmigrantes y rurales, y los proveedores FFN.

Pregúntese Antes de Lanzar

- ¿La participación de quiénes nos falta, y por qué podría ser eso?
- ¿Están nuestros materiales disponibles en los idiomas que los proveedores realmente hablan, traducidos por hablantes nativos?
- ¿Reflejan nuestros mensajes respeto tanto por los cuidadores FFN como por los proveedores con licencia de FCC?
- ¿Toman en cuenta nuestros métodos de alcance los niveles de alfabetización de los proveedores y las formas en que acceden a la información?
- ¿Estamos usando alcance personal—llamadas, mensajeros de confianza—y no solo volantes y formularios?

Paso 4 | Planificador de Mensajes de Alcance

Elabore mensajes que comiencen con lo que le importa a los proveedores—apoyo, comunidad y respeto—en lugar de con los requisitos del programa. Planifique mensajes distintos para las audiencias de FCC y FFN.

Audiencia	Lo Que Les Importa	Nuestro Mensaje Central	Idioma(s)
Proveedores de FCC con licencia			
Cuidadores FFN			
Proveedores potenciales nuevos			

Paso 5
| Mapa del Recorrido del Proveedor

Imagine la experiencia desde el punto de vista del proveedor, desde que escucha por primera vez sobre la red hasta convertirse en un miembro comprometido. Identifique qué genera confianza—y qué crea fricción—en cada etapa.

Etapa	Lo Que Experimenta el Proveedor	Qué Genera Confianza Aquí
Primer contacto / escucha sobre nosotros		
Conversación inicial		
Incorporación / primeros servicios		
Primeros meses		
Membresía continua		

Paso 6 | Planificador de Estrategia de Retención

Los proveedores permanecen cuando se sienten valorados, apoyados y conectados. Planifique prácticas de retención deliberadas, reconociendo que la retención comienza desde la primera interacción.

- Aprendizaje entre proveedores, observación y comunidad de pares
- Incentivos significativos (materiales, estipendios) por la participación
- Oportunidades para que los proveedores lideren, asesoren y den forma a la red
- Seguimientos regulares y de baja carga que muestren a los proveedores que son vistos
- Seguimiento receptivo a la retroalimentación de los proveedores

Práctica de Retención	Responsable	Cómo Sabremos que Está Funcionando

Paso 7 | Ejemplo de Campaña

Objetivo:

Reclutar a cuidadores FFN en un vecindario donde pocos se han involucrado con la red.

Enfoque:

La red se asoció con un centro comunitario de confianza y una proveedora-líder bilingüe, quien organizó una reunión informal en el idioma principal de los cuidadores. En lugar de comenzar con papeleo, la reunión se centró en una comida compartida, la conexión entre pares y una oferta sencilla de apoyo.

Resultado:

Asistieron nueve cuidadores; seis se unieron a la red durante el mes siguiente, y dos más tarde se convirtieron ellos mismos en reclutadores de pares.

Guía de Alineación de Resultados y Rendición de Cuentas Compartida: Conectando la Implementación con los Resultados que Importan

Descripción General

La implementación nunca debe ser un fin en sí mismo. Esta guía ayuda a las redes a conectar lo que hacen día a día con los resultados que buscan para los proveedores, los niños y las familias, y a hacer que ese trabajo rinda cuentas de manera compartida y transparente. Reúne los hilos de los Estándares H a K al alinear los servicios basados en relaciones, los datos, la dotación de personal y el reclutamiento en torno a una teoría de acción común.

Esta herramienta le ayuda a

- ✓ Articular una teoría de acción clara
- ✓ Construir un modelo lógico sencillo y compartido
- ✓ Vincular actividades con resultados
- ✓ Seleccionar indicadores significativos y equitativos
- ✓ Compartir la rendición de cuentas con los proveedores

Paso 1 | Hoja de Trabajo de la Teoría de Acción

Una teoría de acción expresa, en lenguaje sencillo, cómo cree su red que ocurre el cambio: si hacemos estas cosas, entonces seguirán estos resultados, debido a este razonamiento. Redáctela junto con los proveedores, no solo para ellos.

Nuestra Teoría de Acción

Si... (prácticas clave de implementación)

Entonces... (cambios para proveedores, niños, familias)

Porque... (el razonamiento que los conecta)

Paso 2 | Plantilla del Modelo Lógico

Un modelo lógico expone cómo los recursos y las actividades conducen a resultados. Manténgalo lo suficientemente sencillo para que el personal y los proveedores puedan usarlo realmente.

Insumos	Actividades	Productos	Resultados a Corto Plazo	Resultados a Largo Plazo

Recordatorio de Co-Creación

El Estándar I exige co-crear la teoría del cambio con los proveedores y las familias. Construyan y revisen este modelo juntos, para que los resultados reflejen lo que realmente valoran los proveedores y las familias.

Paso 3 | Mapeo de Resultados

Conecte cada actividad principal con el resultado que se pretende producir. Esto revela actividades que no están vinculadas a ningún resultado, y resultados que ninguna actividad respalda.

Actividad	Resultado Previsto	Quién Se Beneficia

Paso 4 | Guía de Selección de Indicadores

Los indicadores son las señales que le dicen si se está logrando un resultado. Los indicadores sólidos son significativos, factibles de recopilar y equitativos. Elija un número reducido que realmente utilizará.

Resultado	Indicador	Fuente de Datos	Desagregar Por

Equidad en la Medición

Desagregar los indicadores—por idioma del proveedor, raza, etnia, tipo de entorno y región—revela si la red está atendiendo a todos los proveedores de manera equitativa, o si algunos grupos están siendo dejados atrás por servicios bien intencionados.

Paso 5 | Matriz de Rendición de Cuentas Compartida

La rendición de cuentas funciona mejor cuando es mutua y transparente. Aclare quién es responsable de qué, incluidas las responsabilidades de la red hacia los proveedores.

Compromiso	La Red Hará...	Los Proveedores Harán...	Cómo Haremos Seguimiento

Paso 6 | Integración de la Retroalimentación del Proveedor

Cerrar el ciclo—mostrando a los proveedores cómo su retroalimentación dio forma a las decisiones—genera confianza y mantiene a la red receptiva.

Lo Que Escuchamos	Lo Que Cambiamos	Cómo Se lo Informamos a los Proveedores

Lo Que Escuchamos	Lo Que Cambiamos	Cómo Se lo Informamos a los Proveedores

Paso 7 | Protocolo de Revisión Anual

Una vez al año, tómense un momento para estudiar el panorama completo y establecer prioridades para el año que viene.

1. Revisen la teoría de acción y el modelo lógico: ¿siguen siendo válidos?
2. Revisen los indicadores, desagregados, con los proveedores y el personal.
3. Celebren el progreso y nombren lo que está funcionando.
4. Identifiquen dos o tres prioridades de mejora.
5. Actualicen el mapa de ruta de implementación en consecuencia.

Paso 8 | Mapa de Ruta de Implementación

Traduzcan las prioridades en un mapa de ruta claro y con plazos definidos que conecte la implementación de vuelta con los resultados.

Prioridad	Acciones Clave	Responsable	Cronograma	Resultado Vinculado

Conclusión del Kit de Herramientas Tres

La forma en que una red presta sus servicios determina si su visión y valores llegan alguna vez a los proveedores, los niños y las familias. El Kit de Herramientas Tres se ha centrado en el “Cómo” de las redes de cuidado infantil en el hogar de alta calidad—los sistemas de implementación, las relaciones y las rutinas que convierten las buenas intenciones en una práctica consistente y equitativa. Basados en los Estándares H a K, los recursos de este kit de herramientas están diseñados para ayudar a las redes de Connecticut a construir una implementación intencional, basada en relaciones, informada por datos, y sostenible.

En estos cuatro estándares, surge un hilo común: la implementación no es un conjunto de procedimientos aislados, sino un sistema interconectado en el que cada parte fortalece a las demás. Cuando una red fundamenta sus servicios en enfoques basados en relaciones que honran la experiencia del proveedor (Estándar H), gana la confianza que hace posible todo otro apoyo. Cuando usa datos y la mejora continua de forma colaborativa (Estándar I), aprende y se adapta en lugar de adivinar. Cuando dota de personal intencionalmente e invierte en personal reflexivo y bien apoyado (Estándar J), construye la capacidad humana de la que depende la calidad. Y cuando recluta e involucra a los proveedores de maneras cultural y comunitariamente informadas (Estándar K), garantiza que los proveedores que más necesitan apoyo sean alcanzados y retenidos. Juntas, estas prácticas forman un sistema de implementación que es mayor que la suma de sus partes.

Este kit de herramientas no es una lista de verificación de cumplimiento ni un instrumento de calificación. Es una guía para la reflexión, la planificación y la mejora continua. Las herramientas de planificación, los protocolos y las indicaciones de reflexión incluidos aquí están pensados para encontrar a su red donde se encuentra—ya sea que esté diseñando sistemas de implementación por primera vez, fortaleciendo relaciones y rutinas que ya existen, o identificando las brechas a abordar a continuación. Algunas redes utilizarán cada herramienta; otras se centrarán en los estándares e indicadores más relevantes para sus prioridades y capacidad actuales. Ambos caminos son válidos. Lo que importa es que la implementación sea intencional, receptiva a la voz del proveedor, y esté alineada con resultados claramente definidos para los proveedores, los niños y las familias.

A medida que avanza, considere cómo la forma en que implementa se conecta con el propósito y la gobernanza explorados en el Kit de Herramientas Uno y los servicios diseñados en el Kit de Herramientas Dos. Las redes de alta calidad requieren alineación en los tres dominios—visión, servicios y ejecución. El trabajo de fortalecer la implementación es continuo, iterativo, y está moldeado por los proveedores y las familias a quienes sirve. Al abordarlo con intención, humildad y un compromiso con la mejora continua, su red puede pasar de la visión a la ejecución hacia un impacto medible—brindando no solo actividades aisladas, sino un sistema de apoyo coherente, equitativo y sostenible que fortalece los hogares de cuidado infantil familiar en todo Connecticut.

Referencias

- Bromer, J., & Porter, T. (2019). *Staffed family child care networks: A research-informed strategy for supporting high-quality family child care*. Herr Research Center, Erikson Institute.
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. (n.d.). *Improvement in education*. <https://www.carnegiefoundation.org/improvement-in-education/>
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. (n.d.). *Improvement science collection*. <https://www.carnegiefoundation.org/improvement-science-collection/>
- HomeGrown. (2021). *Building comprehensive home-based child care networks: A framework for quality*. HomeGrown National Collaborative.
- Institute for Healthcare Improvement. (n.d.). *Science of improvement: How to improve*. <https://www.ihl.org/resources/how-to-improve>
- National Center on Early Childhood Quality Assurance. (2020). *Understanding family, friend, and neighbor child care in the United States*. U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families.
- Tout, K., Halle, T., Daily, S., Albertson-Junkans, L., & Moodie, S. (2018). *Research brief on home-based child care networks*. U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families.