

ACF Administration for Children and Families	U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES	
	1. Núm. de registro: ACF-IM-HS-21-05	2. Fecha de emisión: 09/27/2021
	3. Oficina originaria: Oficina Nacional de Head Start	
	4. Palabras clave: fuerza laboral de Head Start; apoyo para el personal; bienestar del personal; salud mental; salud física; Normas de Desempeño del Programa Head Start; HSPPS	

MEMORANDO DE INFORMACIÓN

A: Todos los destinatarios de subvenciones de Head Start y Early Head Start

TEMA: Fomento del bienestar de todo el personal de la fuerza laboral de Head Start

INFORMACIÓN:

La Oficina Nacional de Head Start (OHS, sigla en inglés) reconoce la importancia de cada persona en la fuerza laboral de Head Start que trabaja con niños desde el nacimiento hasta los 5 años y el papel esencial del personal del programa en la prestación de servicios integrales de alta calidad a los bebés, niños pequeños, niños en edad preescolar matriculados y a sus familias. Cada miembro del personal de la fuerza laboral de Head Start tiene la inmensa responsabilidad de realizar un trabajo que apoye el aprendizaje temprano, la salud, la salud mental y el bienestar familiar de los niños pequeños. El bienestar del personal es vital para el bienestar de los niños. También es un componente esencial para poder abordar las necesidades diversas e individualizadas de los niños y las familias de Head Start.

La OHS tiene el compromiso de promover y darle prioridad al apoyo necesario que requiera el personal. El primer paso para apoyar con éxito al personal es garantizarles su bienestar. A medida que los programas continúan regresando a los servicios en persona y abordan los desafíos provocados o agravados por la pandemia de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), es crucial que todos los programas Head Start le den prioridad al bienestar del personal. Este Memorando de Información (IM, sigla en inglés) describe la importancia de crear una cultura de bienestar en todos los programas Head Start, así como los requisitos y las recomendaciones para ello.

Este último año ha traído desafíos significativos para la fuerza laboral de Head Start. La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto dispar en las comunidades de escasos recursos, incluidas muchas de las que reciben los servicios de los programas Head Start. También se ha prestado mayor atención a la injusticia racial en nuestro país, lo que ha llevado a llamamientos para que se lleven a cabo reformas importantes que aborden las desigualdades sociales históricas. Estas son preocupaciones de especial importancia para la OHS y la fuerza laboral de Head Start.

Todo el personal se ha visto afectado por el COVID-19. Además, el 60 % del personal docente de Head Start es de raza negra, indígenas y personas de color, y el 30 % tiene como lengua materna un idioma que no es el inglés. Por lo tanto, la OHS está comprometida con una cultura de bienestar que incluye un apoyo holístico para toda la fuerza laboral de Head Start.

Priorizar el bienestar del personal en los programas Head Start

El bienestar del personal se refiere a la salud mental y física del personal y cómo esta moldea su compromiso, satisfacción laboral y calidad de vida en general. Sabemos gracias a las investigaciones, y a los propios empleados, que el personal de Head Start ama su trabajo y está comprometido con los bebés, niños pequeños y niños en edad preescolar y las familias a las que proveen servicios, a pesar de las tensiones y los desafíos relacionados con el trabajo que enfrenta el personal. La OHS reconoce la importancia de promover el bienestar para que todo el personal de la fuerza laboral de Head Start pueda tener éxito en el logro de sus metas y fomentar resultados positivos para los niños y las familias.

Un personal que es más feliz, más saludable, que está menos estresado y que experimenta menos depresión puede participar en interacciones de mayor calidad con los niños. Las investigaciones indican que el personal de Head Start que experimenta estrés frecuente o síntomas de depresión tiene más probabilidades de percibir a los niños bajo su cuidado de una manera menos positiva. Esto podría, a su vez, relacionarse con interacciones y una atención de menor calidad. Una tasa más alta de depresión en los adultos también está relacionada con un resultado más bajo en los niños y con relaciones menos positivas entre la familia y el maestro. Algunos miembros del personal de Head Start tienen el desafío adicional de trabajar con niños que han experimentado un trauma y al mismo tiempo manejar su propio historial de trauma. Con frecuencia, la fuerza laboral de Head Start informa de sus propios síntomas traumáticos o coacción emocional debido a que escuchan constantemente las experiencias traumáticas de los niños y las familias a las que brindan servicios.

Es importante que los programas Head Start que proveen servicios a los niños desde el nacimiento hasta los 5 años y sus familias consideren formas de apoyar la salud física, la seguridad y el bienestar de su personal. El personal experimenta muchas demandas únicas en su trabajo con niños pequeños. Agacharse, levantarse y cargar niños con frecuencia, además de mover equipos, provoca un estrés físico particular para el personal. Puede ser que los muebles de las aulas no estén hechos para adultos, lo que limita al personal a usar el suelo o sillas y mesas muy pequeñas. Un gran porcentaje del personal experimenta al menos un área de dolor ergonómico relacionado con el trabajo.

Se recomienda encarecidamente a los programas Head Start que creen un ambiente de trabajo para el personal que transmita una cultura de bienestar. Y el primer paso es que los líderes del programa modelen y promuevan el bienestar del personal e infundan esta cultura en todos los servicios e interacciones del programa de forma regular.

Los programas pueden usar el financiamiento de la subvención base de Head Start para apoyar los esfuerzos de bienestar del personal. Estos esfuerzos también son costos permitidos del financiamiento recibido a través de la Ley de Fondos Suplementarios Asignados como Respuesta y Alivio por Coronavirus (CRRSA, sigla en inglés) y la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARP, sigla en inglés). Es importante que un programa respalde sus decisiones de usar la

subvención base, la CRRSA, la ARP u otros fondos para actividades de bienestar del personal con políticas escritas y con la documentación adecuada.

Estrategias para fomentar el bienestar del personal de Head Start

Al determinar qué estrategias usar para fomentar el bienestar del personal, los programas deben aprovechar sus datos para determinar las fortalezas y necesidades del personal. Por ejemplo, los índices de rotación de puestos de trabajo pueden ayudar al programa a reconocer dónde existen problemas de retención de personal y a centrar los recursos en comprender y abordar las preocupaciones del personal en esos puestos. El resto de este IM comparte requisitos prácticos y recomendaciones para los programas.

1. Los programas deben fomentar una cultura a nivel programático que promueva la salud mental, el bienestar socioemocional y la salud general de los niños ([45 CFR §1302.45\(a\)](#)). Para lograrlo, los programas pueden:

- Desarrollar una misión y metas claras para el bienestar del personal con pasos y estrategias prácticas.
- Evaluar periódicamente las fortalezas y necesidades del personal mediante la recopilación de datos directamente del personal actual y futuro.
- Implementar políticas, procedimientos y estrategias para fomentar el bienestar del personal que se basen en los datos del programa. Solicite comentarios del personal sobre las estrategias de bienestar para determinar si se necesitan ajustes o mejoras.

2. Los programas deben garantizar que todo el personal y los consultores se atengan a las prácticas apropiadas para mantener seguros a los niños durante todas las actividades, que incluyen, como mínimo, los requisitos enumerados en [45 CFR §1302.47\(b\)\(5\)](#). Para lograrlo, los programas también pueden:

- Proporcionar al menos un descanso programado regularmente para el personal durante su jornada laboral.
- Apoyar a los miembros del personal para que se sientan cómodos si quieren solicitar y tomar un breve "descanso para el bienestar" no programado, además del descanso programado regularmente, para calmarse o reorganizarse si se sienten abrumados. Los programas pueden usar personal flotante para cubrir estos descansos cortos.
 - Cuando sea posible, proporcionar un espacio dedicado a los descansos del personal que tenga asientos cómodos, agua, iluminación tenue, recursos para reducir el estrés, etc.
- Ofrecer vacaciones pagadas adecuadas y licencia por enfermedad para el personal.
- Ofrecer programas de asistencia al empleado, como comunicación o consulta con un proveedor de salud mental o física para abordar preocupaciones de bienestar personal.
- Garantizar que todo el personal del programa Head Start esté vacunado y de que todas las personas mayores de 2 años usen una mascarilla para apoyar un entorno saludable y seguro a medida que los niños y el personal regresan a todos los servicios presenciales.

3. Se alienta a los programas a fomentar un entorno de trabajo de respeto mutuo, confianza y trabajo en equipo donde el personal se sienta empoderado para tomar

decisiones y sepa que el liderazgo del programa está ahí para apoyarlos. Para lograrlo, los programas pueden:

- Empoderar al personal educativo para que se sienta responsable por el progreso en el aprendizaje y el desarrollo de los niños bajo su cuidado. Por ejemplo:
 - Crear oportunidades frecuentes para que el personal educativo tome la iniciativa en las decisiones sobre las prácticas educativas e implemente estrategias que funcionen para su aula o entorno basado en el hogar.
 - Apoyar al personal educativo para que asuma riesgos, pruebe estrategias innovadoras y vea los errores como oportunidades de aprendizaje en su trabajo con los niños.
- Utilizar estrategias como la supervisión reflexiva, los grupos de reflexión entre pares, la tutoría, el coaching y la consulta de salud mental para crear un clima laboral de respeto y confianza.
- Involucrar al personal en actividades de equipo que fomenten un entorno de trabajo seguro y divertido, tales como:
 - Desafíos de salud y estado físico (p. ej., personal haciendo ejercicio juntos o logrando una meta de salud común, como caminar un total de 100 millas entre todos).
 - Celebrar los logros personales y profesionales del personal.
 - Prestar atención y recompensar al personal por su trabajo (p. ej., notas personales de agradecimiento, menciones al personal por hacer algo fabuloso en una semana determinada, etc.)

4. Se alienta a los programas a utilizar el ARP de una sola vez y otras fuentes de fondos de ayuda por el COVID-19 para proporcionar incentivos al personal que apoyen la retención. Para lograrlo, los programas pueden:

- Considerar la posibilidad de conceder bonos de contratación, indemnizaciones por riesgo, incentivos para la reincorporación al trabajo, estipendios para cuidado infantil, bonos de retención o aumentos temporales en el pago, especialmente para los puestos de trabajo que sean difíciles de cubrir ([45 CFR §75.431 \(en inglés\)](#)).
- Garantizar que el personal disponga de suficientes licencias pagadas, incluso para ponerse la vacuna contra el COVID-19 y recuperarse de cualquier efecto secundario, así como para estar en cuarentena o recuperarse si se exponen o contraen el COVID-19.
- Todos los incentivos para el personal deben ser razonables y estar sujetos a una política escrita establecida por el destinatario para su autorización ([45 CFR §75.431 \(en inglés\)](#)). Se les recuerda a los programas que deben actualizar sus políticas y procedimientos por escrito para reflejar los incentivos para el personal.
- Los programas deben comunicarle claramente al personal que los incentivos con fuentes de financiamiento de una sola vez no serán permanentes. Los programas pueden considerar formas de vincular dichos incentivos a un compromiso del empleado de permanecer en su puesto laboral durante un cierto período de tiempo.

5. Los programas deben poner a disposición del personal información sobre salud mental y bienestar con respecto a problemas de salud que puedan afectar su desempeño laboral, y deben darle al personal oportunidades programadas regularmente para aprender sobre salud mental, bienestar y educación para la salud ([45 CFR §1302.93\(b\)](#)). Para lograrlo, los programas pueden:

- Conectarse con otros líderes y personal de Head Start para aprender sobre las estrategias que han funcionado en sus programas, como por ejemplo, a través de [MyPeers](#).
- Comunicar al personal la importancia de su bienestar en reuniones individuales y de equipo. Asegúrese de que el liderazgo se involucre directamente con los equipos para comprender los desafíos del personal.
- Contratar a un asesor de salud mental o a un programa de asistencia al empleado para brindar oportunidades con el fin de que el personal aprenda sobre la salud mental y el bienestar.
- Aumentar el aprendizaje entre pares relacionado con el bienestar, como los círculos de escucha para proporcionar un espacio en el que el personal se comuniquen entre sí, se descomprima y discuta los desafíos que enfrenta.
- Asegurarse de que las políticas y los procedimientos del programa cumplan con los requisitos de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, sigla en inglés) [para los empleadores \(en inglés y español\)](#).
- Apoyar al personal para que asista a capacitaciones centradas en el bienestar. Combine esto con oportunidades continuas para implementar los conocimientos y las habilidades recién adquiridos (p. ej., a través del coaching).
- Revisar los recursos disponibles en el Centro de Aprendizaje y Conocimiento en la Primera Infancia (ECLKC, sigla en inglés), incluida la [campaña Head Start Sana](#).

6. Se alienta a los programas a considerar formas de mejorar los espacios de trabajo e incorporar más actividad física, prácticas de seguridad y opciones saludables en las rutinas diarias de trabajo. Para lograrlo, los programas pueden:

- Poner a disposición de los miembros del personal muebles para adultos en las aulas y otros espacios que usen. Esto incluye sillas, mesas, escritorios, cambiadores de pañales, taburetes, etc.
- Asegurarse de que el personal tenga un espacio destinado a descansar y a comer durante el día.
- Ofrecer en el lugar clases de yoga o ejercicios para el personal.
- Animar al personal a implementar actividades de aprendizaje activo desde un punto de vista físico con los niños, como baile, juegos al aire libre, deportes, etc. Se alienta a los programas a revisar los recursos de la iniciativa [Me muevo y aprendo](#).
- Tener opciones saludables de refrigerios o comidas disponibles para que el personal pueda comprar en el lugar.

7. Una parte fundamental de la promoción del bienestar del personal es garantizar que los miembros del personal conozcan sus derechos como empleados. Los programas deben establecer políticas y procedimientos para el personal por escrito que sean aprobados por

el cuerpo directivo, el Consejo de políticas o el comité de políticas y que estén a disposición de todo el personal (45 CFR §1302.90(a)). Se alienta a los programas a que informen regularmente al personal sobre estas políticas y procedimientos, incluido sus derechos según las leyes federales y estatales aplicables. Por ejemplo:

- [El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 \(en inglés\)](#) establece que es ilegal discriminar a alguien por motivos de raza, color, religión, origen nacional o sexo.
- [El Título I de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 \(en inglés\)](#) prohíbe a las organizaciones discriminar a las personas cualificados con discapacidades en los procedimientos de solicitud de trabajo, contratación, despido, promoción, compensación, capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.
- [Las leyes de protección de denunciantes](#) protegen a los empleados de las represalias del empleador por denunciar infracciones en el lugar de trabajo, tales como lesiones, problemas de seguridad y otras actividades protegidas.
- La Ley de Head Start establece que los fondos no pueden utilizarse para ayudar, promover o disuadir los esfuerzos de organización sindical ([Sec. 644\(e\)](#)). Si un concesionario utiliza recursos ajenos a Head Start para estos fines, dichos costos deben ser documentados en detalle y ser asignados de tal manera que se garantice que no haya ninguna malversación de los fondos federales de Head Start. Esta prohibición de los fondos federales de Head Start se refiere a la organización y la creación de sindicatos en el lugar de trabajo. Los concesionarios pueden incurrir en gastos normales y razonables una vez que se hayan creado los sindicatos, como gastos para negociar acuerdos laborales con sindicatos establecidos y concederles tiempo a los empleados y gerentes para que resuelvan las quejas durante el horario de trabajo.

Si tiene alguna pregunta sobre este IM, por favor, comuníquese con su Oficina Regional. Gracias por su labor en favor de los niños y las familias.

/ Dra. Bernadine Futrell /

Dra. Bernadine Futrell
Directora
Oficina Nacional de Head Start