



**Guía del compromiso del padre desde
el nacimiento hasta los 5 años**

Estrategias de desarrollo profesional para promover la participación del padre



Early Childhood
National Centers

NATIONAL CENTER ON

Parent, Family and Community Engagement

Se preparó este documento con fondos de la subvención #90HC0014 para el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., Administración para Niños y Familias, Oficina Nacional de Head Start y la Oficina del Cuidado Infantil, por el Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad (NCPFCE, sigla en inglés).

Junio 2020

**Para información adicional sobre este recurso,
envíe un correo electrónico a PFCE@ecetta.info | 1-866-763-6481**

Cita sugerida: Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., Administración para Niños y Familias, Oficina Nacional de Head Start, Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad. (2019).

*Guía del compromiso del padre desde el nacimiento hasta los 5 años:
Estrategias de desarrollo profesional que promueven la participación de los padres*



ADMINISTRATION FOR
CHILDREN & FAMILIES



NATIONAL CENTER ON
Parent, Family and Community Engagement



Estrategias de desarrollo profesional para promover la participación del padre

Explore esta guía sobre el uso de oportunidades de desarrollo profesional para mejorar la participación y el compromiso de los padres en los programas Head Start y Early Head Start. Revise estrategias para profundizar en el conocimiento y mejorar las prácticas profesionales. Reflexione sobre ejemplos y considere consejos útiles para los administradores, los supervisores y el personal de servicio directo.

Los padres y el personal del programa participaron en la elaboración de este recurso, que es parte de una serie de guías breves sobre cómo implementar el [Marco de participación de los padres, las familias y la comunidad \(PFCE, sigla en inglés\)](#) para apoyar la participación de los padres en programas de la primera infancia.

Revise la información sobre los siguientes temas:

- ¿Qué es el Marco PFCE de Head Start?
- Desarrollo profesional en el Marco PFCE.
- Estrategias de desarrollo profesional para promover la participación de los padres.
 - Crear un enfoque coordinado para el desarrollo profesional a nivel de todo el programa.
 - Fomentar los planes de desarrollo profesional individuales con el uso de las Competencias basadas en la relación (RBC, sigla en inglés).

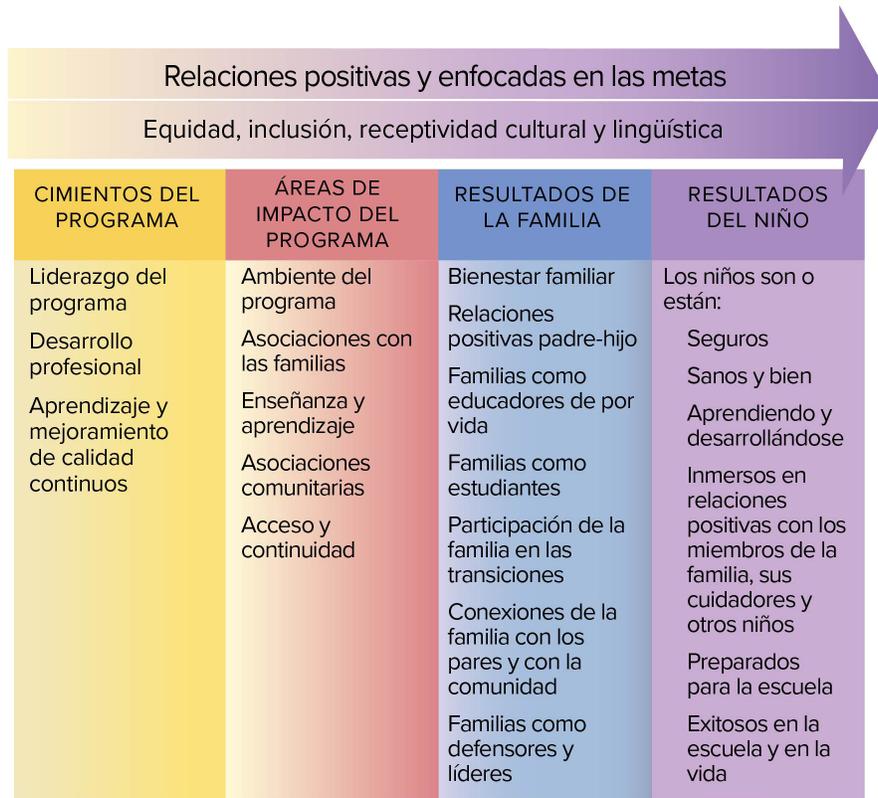
En este recurso, el término padre se refiere a los padres y otros hombres que desempeñan un papel importante en la crianza de un niño. Esta persona puede ser un padre biológico, un padre adoptivo o un padrastro. Puede ser un abuelo, otro miembro adulto de la familia, un padre adoptivo temporal, un tutor o la pareja de la madre. También, puede ser la pareja de una mujer embarazada.

¿Qué es el Marco PFCE de Head Start?

El Marco PFCE es una guía organizativa para la colaboración entre familias, programas Head Start y Early Head Start y proveedores de servicios comunitarios. Este promueve resultados positivos y duraderos para los niños y las familias. Describe los elementos (p. ej., Cimientos del programa, Áreas de impacto) de los programas de aprendizaje temprano que pueden funcionar de forma conjunta para apoyar el progreso hacia estos resultados. El Marco identifica la equidad, la inclusión, la receptividad cultural y lingüística, y las relaciones positivas y enfocadas en las metas como factores importantes para estos resultados.

Los programas Head Start y Early Head Start necesitan unos cimientos sólidos que funcionen conjuntamente para crear un cambio duradero en las familias y los niños. El desarrollo profesional es uno de los cimientos del Marco PFCE. El Marco proporciona orientación para conectar el sistema de desarrollo profesional con la programación de participación del padre.

El Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad



Busque los siguientes iconos a través de la guía para obtener estrategias y puntos clave de padres, programas e investigadores:



Puntos clave del campo



Estrategias

¿Qué es el desarrollo profesional?

Es importante que nuestro personal reflexione profundamente sobre el mundo de la paternidad para que puedan escuchar de primera mano y entender a los padres y cuánto ellos aman a sus hijos. – Director de Head Start



El desarrollo profesional consiste en proveer oportunidades para que el personal del programa amplíe sus conocimientos, habilidades y prácticas. Los líderes y el personal pueden desarrollar un plan de desarrollo profesional en todo el programa basado en la autoevaluación, la evaluación de la comunidad y los datos de los resultados de la familia, el padre y el niño.

Los grupos de gobierno y los socios comunitarios pueden ayudar a crear e implementar el plan del programa. El personal puede crear un plan de desarrollo profesional individual con el uso de la información de las autoevaluaciones, las evaluaciones de desempeño y los aportes que hacen los supervisores. El uso de datos es clave para diseñar e implementar un desarrollo profesional eficaz que forje relaciones sólidas con las familias y promueva el progreso para lograr los resultados de la familia.

Hay muchas maneras para que los programas proporcionen desarrollo profesional, incluido el apoyo continuo en forma de coaching, mentoría y supervisión reflexiva. Los programas también pueden acceder al Sistema de capacitación y asistencia técnica (TTA, sigla en inglés) de la Oficina Nacional de Head Start (OHS, sigla en inglés). El sitio web del Centro de Aprendizaje y Conocimiento en la Primera Infancia (ECLKC, sigla en inglés) ofrece información y materiales de capacitación que pueden utilizar los programas, el personal, los socios comunitarios y la comunidad de la primera infancia. Muchos de estos recursos fueron creados por los Centros Nacionales de la OHS para promover estrategias y prácticas ejemplares orientadas con base en la investigación.

Cuando es posible, el desarrollo profesional incorpora prácticas basadas en la investigación, como las RBC. Los programas deben garantizar que todo el personal complete un mínimo de 15 horas de desarrollo profesional por año y, si es posible, adjuntar las horas al crédito académico ([45 CFR 1302.92](#)).

Un enfoque coordinado de todo el programa para el desarrollo profesional apoya la prestación y mejora continua de servicios de alta calidad. El desarrollo profesional no existe por sí solo. Es parte de un enfoque sistémico, integrado e integral de la participación familiar y paternidad.



Descubra los recursos del ECLKC para guiar el [desarrollo profesional](#), que incluyen:

- [Serie de simulaciones de PFCE](#): Explore y practique estrategias cotidianas para forjar relaciones positivas y orientadas a las metas con las familias.
- [Portafolio de desarrollo profesional individualizado \(iPD\)](#): Esta plataforma en línea ofrece módulos autodidácticos basados en roles e intereses del personal.

Crear un enfoque coordinado para el desarrollo profesional a nivel de todo el programa

Si el programa proporciona recursos de capacitación y asistencia técnica continuos al personal, esto les ayudará a entender mejor el Marco PFCE y a avanzar a lo largo del proceso de desarrollo de relaciones positivas y orientadas a las metas. Esto, a su vez, apoya al personal para que sea una parte integral de la trayectoria para obtener los resultados del niño y de la familia, con una meta común que es la preparación escolar. – Director de Early Head Start



Los programas Head Start pueden adoptar un enfoque coordinado a nivel de todo el programa para el desarrollo profesional mediante la creación de una organización de aprendizaje. Una organización de aprendizaje crea, adquiere y transfiere conocimientos y modifica sus prácticas para reflejar nuevos conocimientos e ideas.

Cuando los líderes del programa y el personal se unen como una comunidad de estudiantes, crean un entorno de apoyo mutuo para el aprendizaje continuo y la mejora del programa. Juntos, valoran la curiosidad, buscan nuevos conocimientos y convierten la capacitación y la información en acción. La práctica y la supervisión reflexivas son componentes clave de una organización de aprendizaje. En la práctica reflexiva, se espera que los miembros del personal de todos los niveles de la organización piensen en lo que hacen y sean intencionales en sus prácticas. La supervisión reflexiva es una supervisión colaborativa y de apoyo que se realiza de forma regular.

Una organización de aprendizaje depende de los datos para planificar e implementar un desarrollo profesional eficaz vinculado con la familia. Los datos se utilizan para orientar las decisiones sobre qué tipo de contenido de desarrollo profesional se necesita, quién debe participar y qué formatos podrían ser eficaces. Los programas pueden identificar áreas en las que el personal necesita desarrollar sus conocimientos, habilidades y prácticas de compromiso familiar con la recopilación y análisis de información obtenida en:

- encuestas a los padres;
- acuerdos de asociación;
- autoevaluación del programa;
- autoevaluación del personal; y
- otras fuentes.

Las observaciones de las interacciones entre el personal y los padres y las conversaciones entre el personal, los coaches y los supervisores también dan forma a los planes de desarrollo profesional. Las evaluaciones continuas de las actividades de desarrollo profesional permiten realizar ajustes y cambios de manera oportuna.

Para construir y sostener una organización de aprendizaje, los líderes y el personal toman decisiones intencionales a medida que hacen las planificaciones. Utilizan información auténtica y confiable para apoyar el desarrollo profesional individual y la mejora continua del programa. Además, garantizan que el desarrollo profesional tenga un enfoque basado en las fortalezas y las relaciones con el PFCE.



Crear políticas y procedimientos para desarrollar una organización de aprendizaje que promueva la participación de los padres

- Conecte los planes de desarrollo profesional con las metas programáticas del Marco PFCE y las actividades de mejora continua para implementar un enfoque coordinado.
- Promueva el aprendizaje de servicios coordinados entre el personal de diferentes áreas (p. ej., educación, salud, reclutamiento, servicios familiares) para garantizar una comunicación coherente y la creación continua de relaciones con los padres.
- Realice un seguimiento del impacto del desarrollo profesional en las actividades de participación del padre y un entorno de programa amigable para los padres. Utilice los datos de los resultados para orientar las decisiones sobre las oportunidades de desarrollo profesional.
- Asigne recursos presupuestarios, planifique los horarios del personal y mantenga una cantidad manejable de casos para permitir que el personal dedique tiempo al desarrollo profesional.
- Asegúrese de que las políticas apoyen al personal para cumplir con sus planes de desarrollo profesional individualizados.
- Coordine el desarrollo profesional con socios comunitarios y organizaciones profesionales con un enfoque sólido en el apoyo paterno.
- Desarrolle alianzas con asociaciones profesionales y de educación superior que capaciten o provean credenciales al personal de servicios familiares. Apoye el uso de un enfoque basado en relaciones en el contenido de las capacitaciones.
- Cree trayectorias profesionales para profesionales y supervisores del servicio familiar a medida que logren sus metas académicas y profesionales.

Planificar e implementar actividades de desarrollo profesional

Considere qué contenido es importante y debe ser parte de un plan de desarrollo profesional que se centre en la participación de los padres.

¿Quién realiza la capacitación?



- Integre los conocimientos, las habilidades y las prácticas —las RBC— en las interacciones diarias que apoyan la participación activa y receptiva del padre.
- Incluya a los padres en la planificación de la capacitación del personal, en la contribución de contenido a la capacitación o para que trabajen como cofacilitadores de las discusiones. Los padres ayudan a garantizar que el desarrollo profesional sea auténtico, enfocado y relevante.
- Proporcione oportunidades para que todo el personal, los voluntarios y los padres aprendan acerca de las contribuciones de los padres al desarrollo de su hijo y al bienestar de su familia. La participación de los padres es asunto de todos.
- Recopile y utilice datos sobre las fortalezas, intereses y necesidades de los padres en el programa para orientar el desarrollo profesional.
- Cree una comunidad de aprendizaje de padres y personal mediante la capacitación del personal con el fin de que implementen currículos sobre la crianza que respondan a las necesidades e intereses de los padres.
- Valore el hecho de que se puede aprender de los errores, así como de los éxitos.
- Fomente y modele la autorreflexión como una oportunidad para obtener ideas personales y mejorar las prácticas con los padres y las familias. Aplique estrategias reflexivas en el desarrollo profesional en todo el programa, incluso durante las reuniones del personal y las sesiones de mentoría.
- Respete diferentes maneras de aprender acerca de la participación eficaz de los padres. Algunos estudiantes que son adultos prefieren las discusiones presenciales, mientras que otros pueden preferir módulos en línea. Recuerde que un solo tipo de desarrollo profesional no se ajusta a todas las personas.

Medición de lo importante: [La utilización de datos en apoyo del progreso de la familia](#) analiza cómo evaluar los servicios y mide el progreso de los resultados de la familia y el niño con el uso de datos.

Obtenga más información sobre el uso de datos relacionados con la familia en la planificación del programa Head Start en el [Panorama general](#) [PDF, 627KB].

Comprender e implementar las RBC

Las [Competencias basadas en la relación \(RBC\)](#) definen el trabajo del personal en el área de la participación familiar. Están alineadas con las Normas de Desempeño del Programa Head Start y la Disposición final del Fondo de Cuidado y Desarrollo Infantil de 2016.

Las RBC describen los conocimientos, habilidades y prácticas relacionadas con el compromiso familiar para el personal que se asocia con las familias. Estas reflejan la investigación actual y las prácticas recomendadas en diversos campos de servicios familiares. También se conectan con los elementos y resultados del Marco PFCE. Revise las 10 RBC a continuación.

Competencias basadas en la relación	Práctica profesional
1. Relaciones positivas y orientadas a las metas	Participa en asociaciones respetuosas y orientadas a las metas con las familias para promover las relaciones entre padres e hijos y el bienestar familiar.
2. Relaciones que son conscientes y receptivas desde un punto de vista cultural	Respeta y responde adecuadamente a las culturas, idiomas, valores y estructuras de cada familia a la que se les provee servicios.
3. El bienestar familiar y las familias como estudiantes	Apoya las reflexiones de las familias y la planificación de sus metas de seguridad, salud, educación, bienestar y vida.
4. Relaciones entre padres e hijos y familias como educadores de por vida	Se asocia con las familias para crear relaciones sólidas entre padres e hijos y apoya a los padres como educadores de por vida y primeros maestros de sus hijos.
5. Conexiones familiares con los pares y la comunidad	Trabaja con las familias para fortalecer sus redes de apoyo y conexiones con otros padres y miembros de la comunidad que pueden abordar las fortalezas, intereses y desafíos de las familias.
6. Acceso de la familia a los recursos comunitarios	Apoya el uso de los recursos comunitarios por parte de las familias para avanzar hacia resultados positivos para los niños y las familias.
7. Liderazgo y defensa	Trabaja junto a los padres para desarrollar sus fortalezas como defensores de sus familias y como líderes en el programa y la comunidad.
8. Servicios coordinados, integrados e integrales	Trabaja con otros profesionales y agencias para apoyar los servicios coordinados, integrados e integrales para las familias en toda la organización, la comunidad y el sistema.

9. Servicios basados en los datos y la mejora continua	Recopila información con las familias y se reflexiona con ellas para orientar el establecimiento de metas, la planificación y la implementación a fin de lograr el progreso y los resultados para las familias, los niños, los programas y las comunidades.
10. Crecimiento profesional	Muestra profesionalismo y participa activamente en oportunidades continuas de desarrollo profesional relacionadas con la participación familiar.

Todo el personal del programa necesita conocer y practicar las RBC porque todo el personal apoya a las familias y a los padres. Muchos empleados tienen contacto directo durante la inscripción, los procedimientos de selección, las reuniones de los padres con los maestros, las visitas al hogar, las reuniones del Consejo de políticas y el proceso de asociación familiar. Otros miembros del personal pueden tener oportunidades informales de interactuar con los padres de manera positiva y afirmativa. Por ejemplo, la recepcionista del centro saluda a un padre por su nombre cuando trae a su hijo; un conductor de autobús conversa con un padre en su lengua materna cuando recoge al niño. Todas las interacciones entre el personal y el padre son oportunidades para establecer relaciones y aplicar las RBC.

Las guías RBC para el personal están diseñadas para la capacitación y el desarrollo profesional en funciones específicas:

- profesionales de servicios familiares;
- maestros y proveedores de cuidado infantil; y
- visitadores del hogar.

Revise las herramientas de autoevaluación de las RBC para el personal y sus supervisores. Utilícelas para monitorear el progreso en cada competencia e identificar áreas para mejorar la práctica. Asíciense con los miembros del personal para realizar planes de desarrollo profesional en forma individual. Agregue los datos individuales junto con los datos de las autoevaluaciones del programa y de la comunidad para identificar las RBC que deben abordarse en el sistema de desarrollo profesional del programa.





Estrategias para que los supervisores utilicen las RBC en su propio desarrollo profesional

- Familiarícese con las RBC para los supervisores.
- Utilice la herramienta de autoevaluación del supervisor para identificar las áreas de fortaleza y las áreas que necesitan mejoras.
- Utilice estos datos para crear un plan de desarrollo profesional individualizado para mejorar las prácticas profesionales, especialmente el coaching, la capacitación y la supervisión reflexiva.
- Practique la autorreflexión para promover el crecimiento personal y profesional como supervisor.
- Reflexione sobre los sesgos personales y los estereotipos que afectan las interacciones con el personal y los padres, especialmente con los papás.



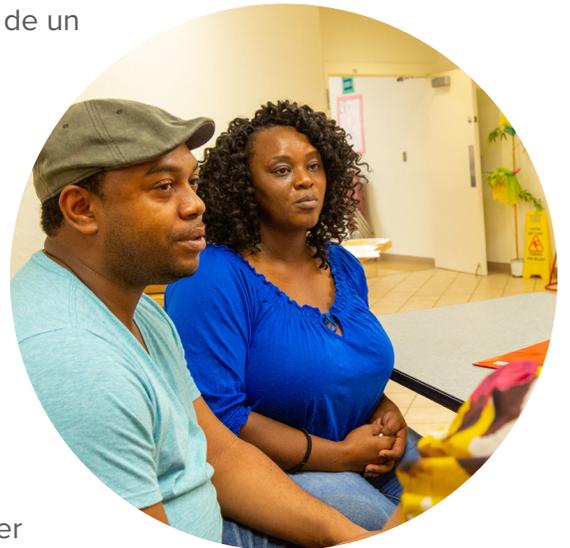
Estrategias para que los supervisores, coaches y consultores utilicen la supervisión reflexiva para apoyar al personal de servicios familiares que trabaja con los padres

- Hable con el personal de servicios familiares acerca de cómo aplican las RBC en su trabajo con los padres.
- Anime al personal de servicios familiares para que complete una autoevaluación individualizada de sus conocimientos, habilidades y prácticas con un enfoque en la participación de los padres.
- Discuta los resultados de la autoevaluación como parte de la supervisión individualizada e incorpore los resultados en planes de desarrollo profesional individualizados.
- Utilice los encuentros cotidianos entre el personal de servicios familiares y los padres como oportunidades para modelar interacciones receptivas y culturalmente apropiadas.
- Ofrezca oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación o coaching, para ayudar al personal a entender más a fondo las RBC y apoyar sus prácticas profesionales con los padres.
- Identifique recursos, incluidas las sesiones de conferencia y seminarios en línea, para seguir aprendiendo y adquiriendo habilidades en torno a la aplicación de las RBC a su trabajo con los padres.
- Cree un entorno de aprendizaje seguro y de confianza donde el personal pueda explorar sus sesgos y actitudes sobre el trabajo con los padres.



Estrategias para integrar las RBC en los planes de desarrollo profesional individual para el personal de servicios familiares

- Familiarícese con las RBC y las herramientas de autoevaluación.
- Comience con un enfoque basado en las fortalezas. Todo el personal tiene intereses y capacidades para utilizar las RBC de manera eficaz con los padres.
- Utilice los encuentros cotidianos con los padres como oportunidades de aprendizaje para practicar las RBC. Algunos ejemplos son la planificación de la asociación familiar, la facilitación de las reuniones de padres y el diálogo sobre el progreso de un niño.
- Trabaje con las herramientas de evaluación y compare las interacciones del personal con las madres y los padres. Considere las diferencias en las fortalezas y áreas de mejora en todas las competencias.
- Utilice los datos de la herramienta de autoevaluación, las evaluaciones de desempeño y las discusiones con supervisores, colegas y otros para obtener una visión holística de las habilidades del personal.
- Considere si la comunicación con los papás que no viven con sus hijos y los copadres es un tema crucial que se debe tratar en el desarrollo profesional.
- Únase a las redes de aprendizaje entre pares o comunidades de práctica en el programa.
- Utilice el sitio web ECLKC y las redes sociales como MyPeers y Twitter (en inglés) para compartir información y hacer preguntas sobre la participación del padre.
- Participe en prácticas reflexivas y en la supervisión reflexiva con un coach, supervisor o colega. Valore estas oportunidades para promover el desarrollo personal y profesional.
- Utilice la autorreflexión para identificar cómo los sesgos implícitos, los prejuicios o los estereotipos afectan las relaciones con las madres y los padres.
- Aprecie el tiempo, la paciencia y el apoyo necesarios para entender y desarrollar una base sólida en las RBC.



Desarrollo profesional en acción

Lea lo que comparte una maestra de Early Head Start sobre el impacto del desarrollo profesional en sus relaciones con los padres.

“Para mí, a los papás siempre se les veía como cuidadores secundarios. A mis ojos, eran lo suficientemente buenos como para dejar y recoger a sus hijos y asistir a algunas reuniones entre padres y maestros; pero para asuntos serios, pensé que era mejor hablar con las madres, abuelas o tías de los niños.

No fue hasta que estos temas fueron abordados y discutidos durante el desarrollo semanal del personal que mi perspectiva sobre la paternidad comenzó a cambiar. El desarrollo del personal se centró en el significado de la paternidad y el importante papel que desempeñan los papás en la vida de sus hijos pequeños.

Tuve que prestar atención a las interacciones positivas que los padres tenían con sus hijos, pero aun más a mis propias interacciones con los padres cuando venían al centro. Me volví más consciente de mí misma y me di cuenta de que rara vez acogía o interactuaba con los papás. Les di la sensación de que realmente no eran parte del centro.

La capacitación y la discusión significativa con mis colegas cambiaron la forma en que veía a los papás. Me proporcionaron un entorno seguro para aprovechar las emociones profundas que me hicieron ignorar a los padres. Con el apoyo de mi coach, pensé mucho en mis propias experiencias pasadas negativas. Mientras continuaba reflexionando, adopté nuevas estrategias para proveer servicios de manera eficaz tanto a las madres como a los padres”.



Reflexión

Considere estas preguntas:

¿Está disponible el desarrollo profesional para todo el personal, incluidos los supervisores y los líderes? ¿Voluntarios? ¿Consultores? ¿Padres?

¿Qué contenido se incluye en el desarrollo profesional? ¿Aborda las expectativas y los sesgos en las interacciones entre el personal y el padre? ¿Incorpora prácticas basadas en la investigación?

¿Cómo afecta el desarrollo profesional a las asociaciones y al establecimiento de metas con los padres?

¿Cómo mejora el desarrollo profesional los resultados de los niños, los padres y las familias?

¿El desarrollo profesional enfatiza el papel de la autorreflexión y la supervisión reflexiva en el crecimiento personal y profesional?

Recursos

- [Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad](#)
- [Portafolio de desarrollo profesional individualizado \(iPD\)](#)
- [Serie Participación familiar en el aprendizaje del cuidado y la educación temprana](#)
- [Competencias basadas en la relación para apoyar el compromiso de la familia](#)
- [Bases de datos de programas de licenciatura y acreditaciones para el personal de Head Start que trabaja con las familias](#)
- [Medición de lo importante: La utilización de datos en apoyo del progreso de la familia](#)
- [Serie de simulaciones del Compromiso de los padres, las familias y la comunidad: Impulsar la preparación escolar a través de la participación activa de la familia](#)
- [Bases de datos de revisión de currículos para la crianza](#)

Tema: [Desarrollo profesional](#)

Palabras clave: [Compromiso del padre](#), [Estrategias de desarrollo profesional](#)

Última actualización: November 17, 2020



NATIONAL CENTER ON

Parent, Family and Community Engagement