

Maneras gratuitas o de bajo costo de apoyar a los padres que trabajan

Una guía para el empleador

Las políticas amigables para las familias están tomando impulso como un componente crítico de la cultura en el lugar de trabajo además de los beneficios de jubilación y los planes de seguro.

Las empresas comprometidas con las necesidades de los padres que trabajan tienen una ventaja significativa a la hora de conservar talentos y maximizar la productividad.

Por fortuna, apoyar a los padres que trabajan no implica reducir los resultados de los empleadores.



¿Por qué crear un lugar de trabajo amigable para los padres?

Ser un padre que trabaja es desafiante en las mejores condiciones, pero durante la pandemia quedó en evidencia cuánto la fuerza laboral y los empleadores de Nebraska dependen de una infraestructura sólida para la primera infancia. Mientras Nebraska traza el camino hacia la recuperación económica y el crecimiento continuo, los líderes empresariales están en una posición única para aportar ideas que puedan reforzar este segmento crucial de la fuerza laboral al tiempo que impulsen la economía local y estatal.

Las políticas laborales beneficiosas para las familias se reconocen cada vez más como un modo eficaz de promover la productividad y reclutar y conservar talentos. Si bien no todos los empleadores pueden invertir directamente en el cuidado infantil ni compensar los costos de este servicio, existen muchas maneras neutrales en cuanto a los costos con las que se facilita que los empleados aborden las necesidades de sus hijos más pequeños mientras permanecen enfocados y completamente comprometidos con sus trabajos.

Sea un recurso para los empleados

La demanda de criar hijos y tener una carrera es una gran responsabilidad para la mayoría de los padres y a menudo no les queda tiempo para encontrar información acerca de los apoyos y recursos disponibles para ellos. Los empleadores pueden cumplir un papel importante para apoyar a estos trabajadores al posicionarse como una fuente de información relacionada con el cuidado infantil de calidad, la paternidad eficaz, el desarrollo infantil y el equilibrio entre la vida y el trabajo.

■ **Ofrezca talleres en el lugar acerca de temas clave de interés para los padres que trabajan.** No es necesario ser un experto en la práctica de la paternidad, el cuidado infantil de calidad ni el desarrollo infantil para ser un recurso informativo para los trabajadores con hijos pequeños. Esa experiencia se puede encontrar en varias organizaciones que se enfocan en los niños y sus familias de todo el estado, incluida First Five Nebraska. Solo basta con organizar talleres o presentaciones en el lugar a cargo de estos expertos para facilitar que los padres que trabajan reciban información útil y para demostrar que la organización valora lo que es más importante para ellos.

Considere invitar a expertos que hablen con los empleados acerca de lo siguiente:

- ▶ Opciones locales de cuidado infantil en la comunidad y cómo reconocer un entorno de calidad.
- ▶ Hitos del desarrollo de los niños en los primeros años de vida.
- ▶ Cómo utilizar el subsidio para el cuidado infantil y el crédito fiscal para el cuidado de dependientes de Nebraska.
- ▶ Los recursos existentes dentro de la comunidad para ayudar a los padres con hijos pequeños.

Maneras gratuitas o de bajo costo de apoyar a los padres que trabajan

El 35% de los trabajadores afirmó que con un horario laboral flexible sería más probable que permanecieran en el trabajo actual según una encuesta sobre el trabajo y la vida de Care.com realizada en 2020.

El 15% abandonaría el empleo actual por uno que ofreciera un horario laboral flexible como beneficio.

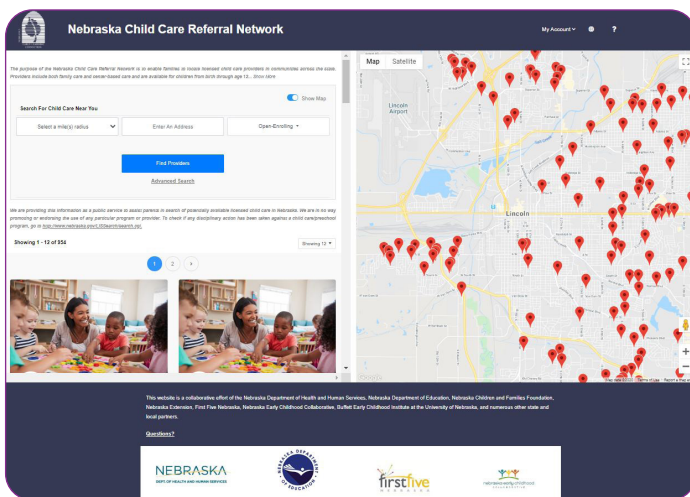
■ **Haga de la información orientada a los padres una parte formal del proceso de incorporación de la organización.** Comenzar en un trabajo nuevo puede ser una experiencia intensa para cualquier empleado, ya que aprenden acerca de los paquetes de beneficios, las políticas y los procedimientos en el lugar de trabajo y las responsabilidades específicas. Esto es más marcado cuando los empleados son nuevos en una comunidad.

Para los trabajadores que se unen a su equipo, considere incluir recursos orientados a los padres como parte de la documentación de incorporación cuando corresponda:

- ▶ Lista de los proveedores locales de cuidado infantil que utiliza el personal, incluidos los comentarios de los empleados, la información de contacto, los rangos de precios y los horarios de atención.
- ▶ Resumen de la Red de recomendaciones de cuidado infantil de Nebraska [<https://nechildcarereferral.org/>]
- ▶ Introducción a Step Up to Quality, el sistema de mejora de la calidad y calificación de los centros de cuidado infantil de Nebraska [<https://www.education.ne.gov/stepuptoquality/>]

RECURSO DESTACADO:

Red de recomendaciones de cuidado infantil de Nebraska nechildcarereferral.org



La Red de recomendaciones de cuidado para la primera infancia de Nebraska es un recurso virtual recién lanzado para que los padres puedan encontrar opciones de cuidado infantil en su área. En el sitio web, los usuarios pueden buscar proveedores con licencia según el tipo de programa, las edades de los niños, la proximidad geográfica, la participación en el subsidio de cuidado infantil o Step Up to Quality.

Los proveedores mencionados en la Red de recomendaciones pueden actualizar la información de sus programas directamente para que los padres puedan saber de inmediato si hay vacantes disponibles.

Los empleadores también pueden utilizar la red para identificar qué proveedores operan en el área y ayudar a los empleados nuevos en la búsqueda de centros de cuidado infantil.

■ **Brinde acceso continuo a recursos informativos en el lugar de trabajo.** Dice mucho acerca de la cultura en el lugar de trabajo que los empleadores demuestren que las necesidades personales de los trabajadores son una prioridad en las operaciones cotidianas.

- ▶ Comparta copias impresas o digitales de los recursos de paternidad en las salas de descanso y otras áreas comunes en el lugar de trabajo o en la intranet de la empresa.
- ▶ Incluya artículos recurrentes acerca del equilibrio entre la vida y el trabajo, el manejo del estrés parental, el desarrollo infantil y otros temas pertinentes en el boletín informativo de la empresa y las publicaciones en redes sociales.

Políticas laborales lógicas para los padres con hijos pequeños

Como empleador, su prioridad es asegurarse de que la organización se mantenga productiva y rentable. La buena noticia es que esto no es incompatible con las políticas laborales para adaptar la organización a los trabajadores capacitados con familias jóvenes, cualquiera sea su rol o puesto.

■ **Mantenga los horarios estables y predecibles.**

Cuando los horarios de trabajo cambian con frecuencia, los padres sienten mucha presión, en especial cuando tienen que realinear sus horarios con los del proveedor de cuidado infantil. Con turnos estables y confiables, los padres pueden mantenerse enfocados y productivos en el trabajo sin la ansiedad de tener que ajustar sus vidas personales a corto plazo.

■ **Admita el intercambio de turnos.** El trabajo por turnos es una realidad en industrias como los comercios minoristas, la producción o el cuidado de la salud. Con un sistema en el que los empleados puedan intercambiar turnos con la autorización del gerente, los padres que trabajan obtienen más flexibilidad para lidiar con las citas médicas, los cierres de los centros de cuidado infantil y otros asuntos familiares.

■ **Sea considerado al programar reuniones.** Para los padres de niños pequeños, los horarios para llevar y recoger a sus hijos pueden ser muy agitados, en especial con las complicaciones que la COVID-19 genera para estas rutinas. Evite programar reuniones justo al comienzo o al final de la jornada para que los padres tengan un tiempo adicional para llegar o retirarse de manera tranquila y organizada.

RECURSO DESTACADO:

El aprendizaje comienza en el nacimiento

learningbeginsatbirth.org/



Pocos padres pueden afirmar que planificar una familia y criar hijos es simple. Para los padres que forman parte de la fuerza laboral, mantenerse informados acerca de todo lo que deben saber sobre el desarrollo temprano de su hijo puede ser un gran desafío.

El aprendizaje comienza en el nacimiento fue desarrollado mediante una colaboración entre los profesionales líderes de la primera infancia de Nebraska. En esta guía integral se reúne la información más reciente y acreditada sobre los hitos de los niños durante los primeros cinco años de vida, el bienestar físico, la alimentación y la nutrición, cómo elegir un centro de cuidados infantiles de calidad y más.

En la actualidad, *El aprendizaje comienza en el nacimiento* está disponible como un PDF para descargar en inglés, español, vietnamita y árabe. También puede obtener copias impresas de la guía **sin cargo** (excepto por el envío y la manipulación) en inglés y en español para su lugar de trabajo. Para obtener más información, contacte a Adam Feser: afeser@FirstFiveNebraska.org.

RECURSO DESTACADO:

Step Up to Quality

www.education.ne.gov/stepuptoquality/



Para la mayoría de los padres que trabajan en Nebraska, algún tipo de cuidado infantil es un hecho. Pero cuando se trata de programas de cuidado infantil, la calidad importa. Step Up to Quality ofrece pautas para que las familias encuentren profesionales de la primera infancia que estén comprometidos con brindar entornos seguros, estimulantes y educativos para los niños pequeños con el objetivo de que los padres puedan involucrarse por completo en el trabajo sin preocuparse por el bienestar de sus hijos durante el día.

Políticas laborales lógicas (cont.)

■ **Cree áreas laborales idóneas para madres de recién nacidos.** Si bien no es neutro en cuanto a los costos, los empleadores pueden diseñar áreas controladas en los lugares de trabajo donde las madres pueden sacarse leche y almacenarla allí. Solo se necesita equipamiento simple, como una silla cómoda, un refrigerador y una estación de trabajo.

■ **Considere el trabajo a distancia.** A pesar de que no funciona para todos los tipos de empresas y lugares de trabajo, muchos empleadores de Nebraska tuvieron una transición exitosa hacia la modalidad de trabajo remoto tras la aparición de la COVID-19 a principios de este año. El trabajo a distancia puede quitar algo de presión de los padres que, de forma temporal, no cuentan con el servicio de cuidado infantil. Recuerde que esa modalidad no es un reemplazo sostenible del cuidado infantil de calidad. Los empleadores necesitan que los trabajadores estén enfocados por completo en sus tareas y los niños necesitan cuidadores que estén enfocados por completo en el apoyo de su desarrollo temprano.

■ **Establezca las mismas condiciones para todos.** La flexibilidad de los horarios y demás beneficios deben extenderse a todos los empleados, no solo los que son padres. Sea claro con los trabajadores respecto de las expectativas y las medidas de rendición de cuentas que se relacionan con las responsabilidades y los plazos.



601 South 13th Street | Suite #600 | Lincoln, NE 68508 | Tel.: 402 261 9671

FirstFiveNebraska.org | info@FirstFiveNebraska.org



Descubra su rol
MyNEstory.org