# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

**Se identificaron tres categorías principales de las causas subyacentes a las violaciones de licencia:**

A. **Operativas:** los procedimientos, las acciones, los procesos, etc. diarios son insuficientes para predecir o poder prevenir la violación de la regla. Las rutinas, los hábitos y el entorno son inconvenientes o dificultan el poder seguir las reglas, o el personal no está lo suficientemente capacitado o supervisado.
B. **Relacionadas con las políticas:** las prácticas del nivel gerencial y/o las políticas del programa son insuficientes o no brindan la respuesta suficiente para prevenir la violación de la licencia. No responden a eventos inesperados o las políticas no se comunican de manera efectiva a las familias o el personal para evitar las violaciones de reglas.
C. **De comportamiento:** las creencias/actitudes del nivel de liderazgo o el personal del programa no entiende la importancia de la regla; es un área que el proveedor/director no prioriza; está en conflicto con las preferencias del personal o los padres; o se cree que la violación no genera una mayor consecuencia porque es solo por un período de tiempo corto.

**La siguiente tabla incluye algunas de las posibles causas subyacentes para el no cumplimiento o violaciones específicas de las reglas de licencia.**

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A. Operativas** Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios | **B. Relacionadas con las políticas** Prácticas de administración, políticas del programa | **C. De comportamiento** Creencias, actitudes |
| **Índices:** La cantidad de niños excede el número permitido por cuidador.<br><br>**Tamaño del grupo:** El programa excede el número máximo de niños permitidos en un grupo.<br><br>**Capacidad:** El programa cuida más niños de los permitidos en el programa. | 1. Los padres mantienen horarios de entrega y recogida de los niños erráticos e impredecibles.<br>2. El personal no alerta al proveedor/director de los cambios/tendencias en los horarios de asistencia de los niños.<br>3. Los padres no alertan al programa cuando tienen un cambio de horario. | 1. Los horarios del personal son inadecuados y no se adaptan a las necesidades de número de inscritos o asistencia del programa.<br>2. Los procesos de contratación de personal no permiten satisfacer las necesidades.<br>3. Los planes de personal son riesgosos (no están preparados para eventos inesperados).<br>4. El proveedor/director no es consciente al planificar o no cuenta con un plan para el programa.<br>5. El proveedor/director no está al tanto de las necesidades en cada espacio y a cada hora del día del personal.<br>6. Los acuerdos con los padres o las políticas carecen de contenido sobre acuerdos de horarios (entrega y recogida). | 1. El proveedor/director y el personal minimizan el no cumplimiento:<br>• "No cumplir con la proporción (o el tamaño/capacidad de los grupos) no es tan importante".<br>• "Son solo unos pocos minutos" (u otra denominación de tiempo).<br>2. El proveedor/director y el personal no entienden la lógica detrás de la regla o desconocen las consecuencias del no cumplimiento.<br>• "No entiendo por qué este es un problema grave".<br>• "No entiendo por qué existe esta regla". |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| | | 7. Las capacitaciones del personal no contienen suficiente información sobre sus responsabilidades. (Notificar cuando se supera las proporciones o tamaños de grupos, llegadas tardías del personal, asistencia, etc.).<br>8. Los métodos y oportunidades para recordar las políticas a las familias y el personal no están incluidos. | 3. Es posible que el proveedor/director y el personal no sepan cómo evitar eventos imprevistos que generen esta violación.<br>• No fue mi culpa. El padre... el personal..., etc. |
| **CBR:**<br>Personal con la inscripción vencida o no inscrito en el CBR al momento de la contratación. | 1. El personal (o alguno de sus integrantes) no comprende la importancia y la consecuencia que genera al programa, a sí mismo y al resto del personal el hecho de tener una inscripción al Registro Central de Antecedentes (CBR) vencida.<br>2. El personal no recibe recordatorios o no cuenta con una forma establecida para recordar las fechas de vencimiento asociadas con el empleo en una instalación de cuidados infantiles. | 1. El proveedor/director no considera el contenido del CBR en el proceso de contratación, en las entrevistas de personal, en la capacitación del personal nuevo o en el manual del personal.<br>2. Las fechas del CBR de todos los individuos del programa no se administran de una manera organizada para que se puedan tener acceso rápida y fácil a archivos con vencimientos, calendarios o listas publicadas donde se indiquen los próximos vencimientos.<br>3. El proveedor/director no comprende o no cuenta con procesos sobre cómo.y cuándo verificar la inscripción en el CBR y las fechas de vencimiento. | 1. El proveedor/director y el personal no ven la importancia de respetar esta regla y es posible que minimicen su no cumplimiento:<br>• "Que no estén inscritos (o que la inscripción esté vencida) en el momento exacto en que comienzan a trabajar no es tan importante.<br>• "Podemos arreglar esto después".<br>• "El personal/individuo estaba en regla ayer, pero hoy venció; no es un problema". |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| **Toxinas:**<br>Suministros de limpieza, medicamentos, etc. que no se mantienen seguros en un lugar con cerradura a prueba de niños. | 1. El personal no comprende la lógica de la regla y el riesgo para la seguridad de los niños.<br>2. El entorno no cuenta con rutinas y hábitos.<br>3. Los lugares de almacenamiento no son adecuados e impiden el cumplimiento.<br>4. El personal no tiene la motivación para el cumplimiento.<br>5. El personal no sabe qué artículos se consideran toxinas ni conoce los procesos o procedimientos para manejarlas. | 1. La capacitación o el manual del personal no contiene información que indique que se espera que las toxinas se mantengan en un lugar seguro con cerradura a prueba de niños.<br>2. El programa no cuenta con los protocolos y procesos para recordar al personal las reglas y la lógica para la práctica esperada.<br>3. Los líderes no buscan resolver los problemas que surgen de manera activa con el personal. | 1. Falta de comprensión de la naturaleza grave, las consecuencias y la lógica de la regla. |
| **Orientación y disciplina:**<br>El programa no orienta de manera correcta a los niños en el entorno durante su día. | 1. El plan de estudios, las actividades y el ambiente no estimulan a los niños.<br>2. No se cuenta con los materiales adecuados a la edad correspondientes.<br>3. El entorno no cumple con las necesidades de las edades de los niños que se están cuidando.<br>4. El personal no posee o utiliza habilidades y técnicas para prevenir los desafíos del comportamiento. | 1. La capacitación del personal nuevo no es clara en cuanto a orientación y disciplina.<br>2. La orientación y la política de disciplina del programa son desconocidas para algunos de los integrantes del personal, y las expectativas y procesos pueden ser poco claros.<br>3. Las expectativas de capacitación continua y los planes de desarrollo profesional del personal no están planificados ni diseñados para ayudar al personal a cumplir los desafíos en el entorno del cuidado infantil. | 1. El personal del programa cree que los niños son perfectos planificadores de aventuras que implican mal comportamiento.<br>2. El personal percibe el comportamiento de los niños como una afrenta personal.<br>3. El personal puede sentir que no es su culpa que surjan esos problemas o que los padres son el problema. |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| | | 4. La capacitación fundamental y básica no está presente en el programa (expectativas razonables, edades/etapas, etc.). | |
| **Pautas de salud y seguridad:** El programa no está implementando una o más de las pautas. | 1. El programa actualmente está operando en modo de supervivencia debido a la falta de personal, inscripciones imprevistas, etc., y presenta una visión ajena a las prácticas implementadas.<br>2. El programa no alentó o motivó al personal, los padres o los niños a aplicar las prácticas de salud. | 1. El proveedor/director no cuenta con una guía de salud y seguridad para que el personal siga.<br>2. El programa no entrenó al personal sobre los motivos, la lógica y los procesos de las pautas.<br>3. Las pautas de salud y seguridad no están claramente descritas en el/los manual(es) para padres y personal.<br>4. El programa no cuenta con rutinas y procesos para actualizar a los padres y enviarles recordatorios. | 1. No se valoriza la importancia del cumplimiento.<br>2. El personal puede creer que Covid es algo más político que sanitario.<br>3. El personal puede estar "cansado del tema Covid".<br>4. El personal puede sentirse abrumado o creer que esto va más allá de sus habilidades.<br>5. El programa puede ser más permisivo que antes del Covid debido a la baja inscripción. |
| **Supervisión:** El programa no estuvo al tanto de dónde estuvo un niño por un período de tiempo. Los niños tienen que estar en el marco de control | 1. Las habitaciones interiores o exteriores, o ambas, se organizan de manera tal que se generan demasiados "puntos ocultos".<br>2. Las rutinas y horarios son al gusto de cada uno o aleatorias.<br>3. El programa carece de prácticas de transición sólidas para los | 1. El programa carece de políticas de supervisión o procedimientos conocidos por todos los que forman parte del programa.<br>2. El programa tiene una política de supervisión inexistente o débil en el área de juego.<br>3. Es probable que el programa no cuente con otras políticas (uso de teléfonos celulares personales, charlas informales con otros integrantes del personal, etc.) lo que permite | 1. El personal puede considerar el juego al aire libre como una oportunidad para pasar el rato con otros integrantes del personal.<br>2. Es probable que el personal verifique sus teléfonos celulares personales cuando crean que la carga de trabajo sea "reducida". |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| visual y auditivo en todo momento. | momentos en que los niños se mueven en el entorno. | que se produzcan quiebres en el tiempo de supervisión.<br>4. El proveedor/director no proporcionó capacitación sobre la supervisión fundamental y básica del programa. | 3. El personal tiene una actitud descuidada ante la "vigilancia" de los niños.<br>4. Es posible que la labor diaria se haya vuelto muy rutinaria y el personal no esté tan atento como debería. |
| **Prácticas de sueño seguro:**<br>El programa violó una o más de las reglas de la OCC. Puede incluir superficies para dormir, la posición para dormir, la ropa de cama suelta, artículos en la cuna (juguetes, cobijas, biberones, etc.) o la práctica de fajado. | 1. En el programa no se encuentran presentes ilustraciones y recordatorios de prácticas de sueño seguras.<br>2. Es posible que el programa esté dentro del índice adecuado para bebés, pero no para el nivel de habilidades del personal.<br>3. El programa no cuenta con suficientes superficies para el sueño adecuadas.<br>4. El personal no desarrolló buenos hábitos de sueño seguro. | 1. Las prácticas de sueño seguro no están claramente delimitadas en los manuales para padres y del programa.<br>2. Las pautas de sueño seguro no se presentan de manera adecuada en la capacitación del personal nuevo.<br>3. El programa no cuenta con una capacitación fundamental de sueño seguro.<br>4. El programa no estableció un proceso de ejemplificación o de supervisión.<br>5. El proveedor/director no estableció un entorno para que las prácticas de sueño seguro sean exitosas. | 1. El personal no cree que las prácticas de sueño seguro sean necesarias.<br>2. El personal siente que algunas prácticas de sueño seguro no son buenas para el bebé. Por ejemplo: si no se cubre al bebé con una cobija, se enfriará.<br>3. El personal puede sentir que debe honrar los deseos de los padres sobre cómo creen que se debe acostar a un bebé. |
| **Peligros de incendio y que atentan contra la seguridad:**<br><br>El entorno presenta riesgos de seguridad. | 1. No se programan o documentan simulacros de incendio y prácticas de emergencia de manera rutinaria.<br>2. El personal no cuestiona o habla con el director sobre los problemas potenciales en el | 1. La capacitación del personal nuevo no cuenta con la información adecuada sobre simulacros de emergencia, administración de medicamentos, prevención de lesiones e informes, etc. | 1. Es probable que el proveedor/director sienta que se puede posponer fácilmente.<br>2. Es probable que el proveedor/director no comprenda la lógica de la importancia de estos temas. |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| | ambiente o sobre los casi accidentes.<br>3. El personal no está al tanto de los peligros potenciales y cómo mitigarlos. | 2. El proveedor/director no proporcionó un entorno donde la salud y la seguridad del programa sean una responsabilidad de todos.<br>3. El proveedor/director no proporcionó directivas y expectativas claras sobre las funciones y responsabilidades del personal en cuanto al registro.<br>4. El programa no estableció un proceso de ejemplificación o de supervisión. | 3. El personal puede percibir el entorno como inamovible o que debe estructurarse de una forma determinada.<br>4. Es probable que el personal del programa sienta que el entorno es similar a un hogar, y todos aprenden a tener cuidado con determinadas cosas. |
| **Registro:**<br>El programa no puede demostrar el cumplimiento respecto a problemas que requieren métodos y procesos sólidos para organizar y mantener la documentación. Muchas áreas del programa de cuidado infantil se pueden ver afectadas por este problema. | 1. El personal no cuenta con rutinas, plazos, horarios y hábitos para mantener los registros requeridos.<br>2. El programa utiliza estrategias de registros complejas, inconvenientes o aleatorias que son difíciles de promover y seguir. | 1. La capacitación o el manual del personal del programa, o ambos, carecen de una dirección clara sobre quién es responsable de mantener cada documento.<br>2. El programa carece de un encargado para monitorear la documentación requerida de manera regular con el fin de poder identificar los problemas antes de una visita de control de la licencia.<br>3. El proveedor/director no creó protocolos, horarios, métodos, ubicaciones, materiales o estructuras en el programa para mantener el registro de la documentación requerida. | 1. El proveedor/director no tiene el deseo o la paciencia para lidiar con el trabajo administrativo.<br>2. El trabajo administrativo es el de menor prioridad.<br>3. El proveedor/director no sabe cómo manejar la documentación de la mejor manera y siente que no son buenos para el trabajo administrativo.<br>4. Es probable que el proveedor/director y el personal no entiendan las reglas relativas al registro ni la lógica que hace que algunos registros se conviertan en un problema de salud y seguridad. |

# Causas subyacentes para el No cumplimiento común de Reglas de Licencia

| No cumplimiento o violación de regla | Posibles causas subyacentes | | |
|---|---|---|---|
| | **A.**<br>**Operativas Procedimientos, acciones, procesos, etc. diarios** | **B.**<br>**Relacionadas con las políticas**<br>**Prácticas de administración, políticas del programa** | **C.**<br>**De comportamiento**<br>**Creencias, actitudes** |
| **Capacitación incompleta:**<br>Los requisitos de capacitación no se completaron dentro del plazo requerido. | 1. El personal no comunica sus necesidades de capacitación ni planifica con el proveedor/director para cumplir esos requisitos.<br>2. Es probable que el personal no esté seguro de quién es responsable por encontrar la capacitación o de saber qué tipo de capacitación se requiere. | 1. El proveedor/director no proporcionó al personal expectativas y un programa claros de los requisitos de capacitación.<br>2. El no contar con la capacitación requerida en tiempo y forma puede influir directamente en las habilidades del encargado del registro, y en su comportamiento antes la actividad.<br>3. El proveedor/director no usa planes de desarrollo profesionales para ayudar al personal a buscar el contenido específico y manejar los plazos. | 1. Es probable que el proveedor o director se sienta cómodo si se le emite una temporal por falta de capacitación.<br>2. Es probable que el proveedor/director se sienta frustrado ante el personal que demora o espera hasta último minuto para completar los requisitos de capacitacion. |