

Autoevaluación de Spark

Dominio: Prácticas Administrativas y Comerciales (AB)

La Autoevaluación de Spark es una herramienta reflexiva diseñada para ayudarle a evaluar su programa, identificar áreas de crecimiento y establecer metas de mejora. Los Dominios, Estándares e Indicadores son idénticos a los del portafolio de Spark.

Aunque puede apoyar el progreso hacia la finalización de su portafolio, no es obligatorio utilizar esta herramienta. También puede servir como una guía valiosa para establecer metas en un Ciclo de Mejora de la Calidad.

Al revisar los estándares e indicadores en cada nivel de estrella, utilice la escala de calificación de 7 puntos para evaluar qué tan bien su programa implementa la práctica.

- **Circule 7** si la práctica ya es una parte fuerte y consistente de su programa.
- **Circule 1** si la práctica no existe actualmente.
- **Use su mejor juicio** para determinar en qué punto de la escala se encuentra su programa.

Evalúe su programa en cada nivel de estrella, incluso si no planea completar un portafolio para cada nivel. Usted decidirá qué niveles de estrella presentar y en qué metas enfocarse.

Si califica cualquier estándar en cualquier nivel de estrella con 4 o menos, puede elegirlo como una meta para el Ciclo de Mejora de la Calidad (QI) para fortalecer su programa y avanzar en la finalización de su portafolio de Spark.

Cualquier término en **VERDE** se define después de cada dominio.

Dominio: Prácticas Administrativas y Comerciales (AB)

Estándar AB1: El programa sigue prácticas, políticas y procedimientos empresariales sólidos que apoyan la sostenibilidad financiera.

¿Por qué es esto importante?	El cumplimiento de prácticas, políticas y procedimientos comerciales sólidos es esencial para garantizar la sostenibilidad financiera de un programa de cuidado infantil. Mantener registros comerciales y fiscales precisos ayuda al programa a mantenerse organizado, cumplir con los requisitos legales y evitar discrepancias o sanciones financieras. Participar en actividades como la planificación y elaboración de presupuestos comerciales permite al programa planificar el crecimiento futuro, anticipar los gastos y utilizar los recursos de manera eficaz. También es importante cobrar tarifas que cubran los gastos y los costos, e implementar estrategias para garantizar la recaudación total de las tarifas y la inscripción. Estas prácticas son cruciales para mantener el programa financieramente estable y funcionando sin problemas. Al evitar la mala gestión financiera, los déficits inesperados y los problemas legales, el programa puede seguir brindando atención de alta calidad, centrarse en satisfacer las necesidades de los niños y las familias y permanecer en el negocio a largo plazo.		
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte	Hay margen de mejora
3	El programa mantiene registros empresariales que incluyen ingreso, gasto, y registros de impuestos	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
Cumple con los niveles de 4 y 5 estrellas	Las prácticas comerciales del programa incluyen actividades de planificación como proyecciones comerciales, un plan de negocios, un presupuesto, etc.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Estándar AB2: El programa asegura un ambiente de trabajo profesional.

(Esta norma se aplica a programas con varios (2+) empleados, sin contar un proveedor, sustitutos o familiares directos. Incluye 2 o más empleados de tiempo completo o parcial. Saltar si no corresponde)

¿Por qué es esto importante?	Tener un clima laboral profesional es vital para apoyar el bienestar del personal, garantizar el buen funcionamiento del programa y mantener un alto nivel de atención. Las políticas que describen expectativas claras ayudan al personal a realizar sus tareas de manera eficaz y coherente, lo que reduce los malentendidos y promueve un entorno de trabajo colaborativo. La ética profesional y los procedimientos de quejas garantizan que el personal se sienta respetado, valorado y tenga un mecanismo para abordar las inquietudes. Proporcionar un espacio lejos de los niños también es esencial, ya que permite al personal recargar energías, concentrarse en su trabajo y realizar las tareas necesarias sin distracciones. Este tipo de entorno de apoyo ayuda a prevenir el agotamiento, aumenta la satisfacción laboral y garantiza que el personal pueda ofrecer la mejor atención y orientación a los niños, lo que en última instancia beneficia a todo el programa.	
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte Hay margen de mejora
3	El programa tiene políticas de personal escritas que abordan: programación de horarios, tiempo de preparación y planificación, comidas y descansos, procedimientos para la planificación del programa y el establecimiento de rutinas, orientación y disciplina, ética profesional, procedimientos de quejas, y descripción escrita de los puestos de trabajo de cada empleado	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1
Cumple con los niveles de 4 y 5 estrellas	Se proporciona un espacio alejado de los niños para la planificación, actividades administrativas, la relajación y cuidado personal.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1

Estándar AB3: Se evalúa el desempeño del personal, incluyendo: cumplimiento de los procedimientos del programa, interacciones adulto-niño, interacciones con las familias, interacciones con el personal y otros profesionales, profesionalismo, y cumplimiento de las normas de éticas

(Esta norma se aplica a programas con varios (2+) empleados, sin contar un proveedor, sustitutos o familiares directos. Incluye 2 o más empleados de tiempo completo o parcial. Saltar si no corresponde)

¿Por qué es esto importante?	Las evaluaciones periódicas del desempeño son esenciales en los entornos de la primera infancia para garantizar que el personal brinde una atención de alta calidad y mantenga estándares profesionales. Las evaluaciones ayudan al personal a comprender sus fortalezas y áreas de crecimiento, lo que promueve la mejora continua y la responsabilidad. La evaluación del cumplimiento de los procedimientos del programa garantiza la coherencia y la seguridad, mientras que la evaluación de las interacciones entre adultos y niños garantiza que los niños reciban una atención afectiva y receptiva que respalde su desarrollo. Las interacciones con las familias, el personal y otros profesionales afectan el entorno general del programa y la colaboración, lo que las convierte en áreas clave de enfoque. El profesionalismo y la conducta ética son particularmente importantes en los entornos de la primera infancia, donde la confianza, la confidencialidad y el respeto son cruciales para construir relaciones sólidas con los niños y las familias. Incluir autoevaluaciones en las evaluaciones permite al personal reflexionar sobre sus propias prácticas e identificar metas personales de crecimiento. Además, la incorporación de observaciones de las interacciones entre adultos y niños proporciona una valiosa perspectiva sobre cómo el personal se relaciona con los niños, lo que garantiza que se sigan las mejores prácticas y se mejoren continuamente.		
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte	Hay margen de mejora
3	Los empleados son evaluados utilizando una herramienta de calificación de desempeño del personal.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	Los empleados son evaluados mediante una autoevaluación.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	Los empleados son evaluados utilizando observaciones de interacciones adulto-niño.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Estándar AB4: El programa promueve relaciones de trabajo positivas y profesionales.

(Esta norma se aplica a programas con varios (2+) empleados, sin contar un proveedor, sustitutos o familiares directos. Incluye 2 o más empleados de tiempo completo o parcial. Saltar si no corresponde)

¿Por qué es esto importante?	Promover relaciones laborales positivas y profesionalismo es esencial para crear un equipo solidario y eficaz. Las reuniones de personal programadas regularmente con actividades de formación de equipos fortalecen la comunicación, la confianza y la colaboración entre el personal, lo que genera un equipo más unido y motivado. Las actividades que fortalecen la moral ayudan a prevenir el agotamiento, aumentan la satisfacción laboral y crean un ambiente de trabajo positivo, lo que en última instancia beneficia a los niños a cargo. Alentar al personal a participar en organizaciones profesionales o grupos de apoyo mejora su conocimiento, los mantiene informados sobre las mejores prácticas y fomenta un sentido de orgullo profesional. Estos esfuerzos contribuyen a la retención del personal, la mejora de la calidad del programa y una fuerza laboral sólida y comprometida con brindar la mejor atención y educación posibles para los niños.	
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte Hay margen de mejora
3	Las reuniones del personal se programan con regularidad e incluyen actividades de formación de equipos.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1
4	Las actividades se programan regularmente para crear y mantener la moral y unión. Las actividades pueden incluir colaboración entre pares, equipos de enseñanza, apoyo de colegas y tutoría.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1
5	Participación del personal del programa en organizaciones profesionales/grupos de defensa.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1

Estándar AB5: Se desarrolla un proceso de evaluación integral del programa y se realiza anualmente. La evaluación examina las políticas y procedimientos del programa, el entorno de atención y educación, el plan de estudios, prácticas administrativas y comerciales. Las fuentes de evaluación incluyen:

- 1. Sugerencias de las familias /Encuesta familiar**
- 2. Comentarios/aportes del personal del programa (o autoevaluación del proveedor)**
- 3. Escalas de calificación o instrumentos de evaluación**
- 4. Datos de resultados de los niños a partir de las evaluaciones**
- 5. Evaluadores externos**

¿Por qué es esto importante?	Realizar una evaluación integral del programa anualmente es esencial para mantener y mejorar las prácticas y políticas que apoyan a los niños y las familias. Evaluar las políticas, los procedimientos, el entorno de atención y educación, el plan de estudios y las prácticas comerciales ayuda a identificar las fortalezas y las áreas de crecimiento, lo que garantiza que el programa continúe satisfaciendo las necesidades de los niños, las familias y el personal. Las evaluaciones periódicas respaldan la mejora continua, mejoran la eficacia del programa y garantizan el cumplimiento de las normas y las mejores prácticas. Sin un proceso de evaluación estructurado, los problemas pueden pasar desapercibidos, lo que genera ineficiencias, políticas obsoletas, atención de menor calidad y menor satisfacción entre las familias y el personal. Una evaluación bien ejecutada fortalece la reputación del programa, respalda la toma de decisiones informada y, en última instancia, conduce mejores resultados para los niños y las familias.		
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte	Hay margen de mejora
3	Las fuentes para la evaluación del programa incluyen información de tres de las cinco fuentes enumeradas.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	Las fuentes para la evaluación del programa incluyen información de cuatro de las cinco fuentes enumeradas.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	Las fuentes para la evaluación del programa incluyen información de cinco de las cinco fuentes enumeradas.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Definición del estándar AB5:

- **Escalas de calificación o instrumentos de evaluación** (por ejemplo: Herramientas/Evaluaciones de ERS, evaluación de la calidad del programa preescolar, evaluación anual de USDA, etc.)
- Los **datos de los resultados de las evaluaciones de los niños** incluyen el uso de la información de las evaluaciones de los niños para informar acerca de las decisiones del programa, como el plan de estudios, los cambios ambientales, etc.
- Los **evaluadores externos** pueden ser un especialista en mejora de la calidad, un revisor del USDA, un evaluador del ERS o un licenciador de la Oficina de Cuidado Infantil.

Estándar AB6: En los programas donde hay múltiples empleados, se ofrecen los siguientes beneficios para fomentar la retención:

- 1. seguro de salud (médico, dental, de la vista o complementario)**
- 2. opción de plan de retiro**
- 3. cuidado infantil gratuito o con descuento**
- 4. tiempo libre pagado (vacaciones, enfermedad, por motivos personales)**
- 5. apoyos financieros para capacitación y/o educación**
- 6. pago de membresía a una organización profesional (NAEYC/OAEYC/NAFCC)**

(Esta norma se aplica a programas con varios (2+) empleados, sin contar un proveedor, sustitutos o familiares directos. Incluye 2 o más empleados de tiempo completo o parcial. Saltar si no corresponde)

¿Por qué es esto importante?	Ofrecer estos beneficios ayuda a mejorar la retención del personal al mejorar la satisfacción laboral, la estabilidad financiera y el crecimiento profesional. El seguro médico garantiza que los empleados y sus familias tengan acceso a atención médica esencial, mientras que una opción de jubilación contribuye a la seguridad financiera a largo plazo. El cuidado infantil gratuito o con descuento reduce un gasto importante para el personal con niños pequeños, lo que hace que el empleo sea más sostenible. El tiempo libre remunerado previene el agotamiento y favorece la conciliación de la vida laboral y personal. El apoyo financiero para la formación y la educación fomenta el desarrollo de habilidades y el avance profesional, lo que beneficia tanto a los empleados como a la calidad del programa. Por último, las membresías pagadas a organizaciones profesionales ofrecen oportunidades de networking, recursos y apoyo, lo que refuerza el compromiso con el sector.		
Nivel de estrella	Indicadores de cumplimiento de la norma	Esta ya es una práctica fuerte	Hay margen de mejora
3	El programa ofrece uno de los beneficios mencionados anteriormente.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	El programa ofrece dos de los beneficios mencionados anteriormente.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	El programa ofrece tres de los beneficios mencionados anteriormente.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Documentación de Objetivos/Metas

Si calificó algún estándar con **4 o menos** y desea establecer una meta para ese estándar, marque la casilla correspondiente en la tabla a continuación. Puede seleccionar varias metas del mismo estándar o elegir metas de diferentes estándares. A continuación, proporcione una breve descripción de la(s) meta(s) en la(s) que planea trabajar para cada estándar. No es necesario que tenga todos los detalles todavía, ya que tendrá la oportunidad de elaborar más cuando documente sus metas para el Ciclo de Mejora de la Calidad (QI).

Ejemplo:

Marque la casilla si elige una meta en el estándar.	Estándar
<input checked="" type="checkbox"/>	LD2: El programa utiliza un plan de estudio que apoya el aprendizaje y desarrollo de todos los niños.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	<i>Me gustaría encontrar un plan de estudios que satisfaga las necesidades de los niños de 3 años que están en mi programa. También me gustaría recibir capacitación sobre cómo utilizarlo.</i>

Marque la casilla si elige una meta en el estándar.	Estándares
<input type="checkbox"/>	AB1: El programa sigue prácticas, políticas y procedimientos empresariales sólidos que apoyan la sostenibilidad financiera.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	
<input type="checkbox"/>	AB2: El programa asegura un ambiente de trabajo profesional.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	
<input type="checkbox"/>	AB3: Se evalúa el desempeño del personal, incluyendo: cumplimiento de los procedimientos del programa, interacciones adulto-niño, interacciones con las familias, interacciones con el personal y otros profesionales, profesionalismo, y cumplimiento de las normas de éticas
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	

Marque la casilla si elige una meta en el estándar.	Estándares
<input type="checkbox"/>	AB4: El programa promueve relaciones de trabajo positivas y profesionales.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	
<input type="checkbox"/>	AB5: Se desarrolla y realiza anualmente un proceso integral de evaluación del programa.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	
<input type="checkbox"/>	AB6: En los programas donde hay varios empleados, se ofrecen beneficios para fomentar la retención.
¿En qué meta(s) le gustaría trabajar?	

Próximos Pasos:

Si elige utilizar alguno de estos objetivos/metastas para un **Ciclo de Mejora de la Calidad (QI) de Spark**, puede registrarlos en el **Formulario de Documentación del Ciclo QI**. Este es un formulario en línea que se envía por correo electrónico a los programas después de que completan una **Solicitud de Participación en Spark** e indican que desean realizar un **Ciclo QI**. El enlace a la **Solicitud de Participación en Spark** se puede encontrar en oregonspark.org.

En el **Formulario de Documentación del Ciclo QI**, encontrará recursos para apoyarlo en la identificación y el logro de sus metas y un espacio para describir los pasos que dará para alcanzarlas. Después de 12 meses, completará un **Formulario de Reflexión del Ciclo QI** para informar sobre su progreso y/o el logro de sus metas. En ese momento, puede comenzar un nuevo **Ciclo QI** con metas adicionales.