



El Aprendizaje Temprano Importa

Una Inversión en el Aprendizaje Temprano

Los Pasos Necesarios para Proteger su Balance Final

Cada año, Indiana pierde \$3 mil millones debido a la falta de opciones de cuidado infantil de alta calidad para las familias Hoosier. Los empleados pierden el trabajo, tienen que dejar sus trabajos o se dejan ir como resultado de los asuntos de cuidado infantil. Cada vez más, las empresas están recurriendo a los beneficios del cuidado infantil y a la promoción del aprendizaje temprano para retener a los trabajadores calificados y destacar en el competitivo mercado de talentos de hoy en día. Muchos empleadores están recurriendo a los beneficios del cuidado infantil y la promoción del aprendizaje temprano como una manera de aumentar la productividad y atraer a los mejores candidatos.

En todo Indiana, las familias, las empresas y los líderes locales pueden encontrar los apoyos que necesitan con las agencias de recursos y referencias de cuidado infantil.



Child Care
Resource and
Referral Network

Powered by  **CHILD CARE
ANSWERS**

El Cuidado Infantil Impacta el Balance Final de Indiana

La educación de la primera infancia y el cuidado infantil son más que una parte clave del éxito de los niños. También tienen un impacto directo y medible en la vitalidad de su comunidad.

Las inversiones de tiempo, talento y tesoro en el cuidado infantil pueden mejorar la vitalidad económica de una comunidad, la capacidad de una empresa para atraer talento y la capacidad de un padre que trabaja para prosperar en su trabajo.

Aquí hay algunos datos clave que demuestran que el aprendizaje temprano es esencial para su éxito.

¿Sabía usted?

Cada año, las empresas pierden \$1,150 por padre que trabaja.

Impacto Económico

Indiana pierde más de \$3 mil millones de dólares cada año debido a la falta de acceso al cuidado infantil.

Ventaja Del Talento

Los empleadores favorables a la familia son más competitivos en atraer a nuevos empleados. Casi la mitad de los padres que trabajan dicen que han elegido no aceptar un trabajo que sentían que entraría en conflicto con las obligaciones familiares.

Pocas Opciones

Uno en cuatro de los niños Hoosier viven en un desierto de cuidado infantil, lo que significa que existe menos de un asiento de alta calidad en cuidado infantil por cada 3 niños. Esto pone a muchos padres que quieren o necesitan trabajar en una situación imposible.

Rendimiento de la Inversión

Por cada \$1 invertido en aprendizaje temprano, \$4 son devueltos a las comunidades.

En Foco: el Condado de Marion, Indiana



83.164

total de niños de 0 a 5 años

68%

de los niños pequeños menores de 6 años necesitan atención porque todos los padres trabajan

23%

Promedio del ingreso medio que una familia pagaría por la atención de alta calidad para un bebé/niño

58%

Los niños/as que probablemente necesitan la atención y que no pueden acceder a programas de alta calidad

El Cuidado Infantil Afecta el Bienestar de los Empleados

Cuando el personal se siente que los empleadores se preocupan por ellos como personas, el compromiso de los empleados mejora. Al defender los beneficios de cuidado infantil, usted demuestra que se preocupa por toda la persona: tanto como padre como empleado.

El cuidado infantil puede parecer algo que está en la vida privada de los empleados, pero hay un impacto directo en su productividad en el trabajo.



de los padres luchan con los horarios de trabajo debido a los desafíos de cuidado infantil.

Barrera de Entrada

Muchos trabajadores calificados reducen sus horas u optan por no participar en la fuerza laboral por completo debido a problemas de cuidado infantil. El 94% de esos trabajadores trabajan involuntariamente a tiempo parcial.

Compartir la Mente

El 64% de los padres estadounidenses se preocupan por la seguridad de sus hijos cada minuto del día. Los empleados distraídos por cuidadores poco confiables o el bienestar de sus hijos no pueden concentrarse completamente en el trabajo.

Ausentismo

Durante un período de seis meses, el 45% de los padres se ausentan del trabajo al menos una vez debido a problemas de cuidado infantil, perdiendo un promedio de 4,3 días.

Pérdida de Salarios

Las familias que trabajan pierden una estimación de \$28.9 mil millones en salarios debido a la falta de acceso a cuidado infantil asequible y licencia familiar y médica pagada.

En Foco: el Condado de Hamilton, Indiana



25.278

total de niños de 0 a 5 años

71%

de los niños pequeños menores de 6 años necesitan atención porque todos los padres trabajan

17%

Promedio del ingreso medio que una familia pagaría por la atención de alta calidad para un bebé/niño

71%

Los niños/as que probablemente necesitan la atención y que no pueden acceder a programas de alta calidad

Cómo Usted Puede Tener un Impacto en el Lugar de Trabajo

Las políticas de cuidado y beneficios de los lugares de trabajo pueden mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los padres, ayudándoles a mantener a sus familias y, a su vez, a ser mejores empleados.

¿Sabía usted?

85%

de los trabajadores estadounidenses desean que su empleador ofrezca beneficios de cuidado infantil

- Planes de Asistencia para el Cuidado de Dependientes: Los empleadores típicamente pagan una cuota de servicio por estos planes, también llamados cuentas de gastos flexibles para el cuidado de dependientes, y los empleados los usan para ayudar a pagar por el cuidado de los dependientes.
- Apoyo con la matrícula: A través de becas o reembolso directo, las empresas pueden aliviar parte del costo de la atención.

- Servicios de cuidado infantil: Los empleadores pueden asociarse con programas locales para tener asientos reservados en programas locales, elegir oficinas con sitios cerca de cuidado infantil, o, para empleadores grandes con una fuerza de trabajo concentrada, proveer cuidado en el sitio.
- Políticas de apoyo con programación: Permiso de paternidad, programas de “traer a su bebé al trabajo”, flexibilidad, horarios flexibles o trabajar desde casa pueden permitir a los padres reducir los costos de cuidado infantil o manejar descansos inesperados en la atención debido a enfermedades u otros factores.
- Respaldo de cuidado infantil: Los empleadores proporcionan ayuda financiera para el cuidado de respaldo o establecen asociaciones con proveedores de cuidado de respaldo.
- Apoyo con la búsqueda de cuidado infantil: A través del personal de recursos humanos, las familias reciben ayuda para encontrar cuidado infantil, a menudo a través de las agencias de recursos y referencias de cuidado infantil de Indiana o Brighter Futures Indiana.
- Comprender las necesidades del personal: Muchas empresas recurren a encuestas de personal para comprender las necesidades actuales de sus empleados antes de actualizar las políticas.

En Foco: el Condado de Hendricks, Indiana



10.817

total de niños de 0 a 5 años

77%

de los niños pequeños menores de 6 años necesitan atención porque todos los padres trabajan

16%

Promedio del ingreso medio que una familia pagaría por la atención de alta calidad para un bebé/niño

77%

Los niños/as que probablemente necesitan la atención y que no pueden acceder a programas de alta calidad

Cómo Usted Puede Tener un Impacto en la Comunidad y Más Allá

Aquí hay algunas maneras en que puede involucrarse como empleador para ayudar a crear conciencia sobre la importancia de la educación en la primera infancia.

Por cada **\$1**
invertido en
aprendizaje temprano
\$4
son devueltos a las
comunidades.



- Únase a una coalición local o estatal dedicada a la educación de la primera infancia, o comience una por hablar con sus empleados que son padres.
- Como empresa, considere sus opciones de voluntariado o filantropía corporativa.
- Organice un orador o capacitación, como un almuerzo y aprenda, sobre el vínculo entre la educación de la primera infancia y el crecimiento económico.

- En un grupo de la industria o en su comunidad, comparta las prácticas familiares de su lugar de trabajo y ofrézcale ser mentor de otros empleadores que buscan implementar sus propias políticas.
- Comparta sus prácticas familiares como empleador en su sitio web y en su marketing cuando sea apropiado.
- Done o únase a una organización de educación de la primera infancia cerca de usted, o hágase parte de la junta directiva.
- Escriba un artículo de opinión o una publicación de blog en apoyo de la educación de la primera infancia como una forma de impulsar el crecimiento económico y alentar a otros empleadores. Utilice la investigación para construir su caso.



1 en 3

de las madres estadounidenses no regresan a sus trabajos una vez que tienen un bebé

Construya un mejor camino para su regreso

Cuando Proporcionar Dólares Tiene Sentido



El programa de asistencia de matrícula de una pequeña empresa manufacturera familiar produce un innegable retorno de la inversión.

La cultura de Indiana Stamp & Indiana Signworks, de propiedad familiar y operada durante más de 60 años, tiene sus raíces en la idea de la familia, según el presidente Olivia Warner. El fabricante y distribuidor de sellos, tintas y accesorios de sellos ubicados en Fort Wayne emplea a un pequeño personal de aproximadamente 60 personas, lo que significa que cualquier desgaste puede tener un impacto significativo en la productividad.



En 2002, el padre de Warner y dos socios comerciales se dieron cuenta de que cuatro empleados se estaban preparando para convertirse en padres. En un esfuerzo por asegurar que esos empleados regresaran al trabajo, los dueños miraron diferentes maneras en que podían ayudar con el cuidado infantil. Se consideró la adición de un centro de cuidado infantil en el sitio de la sede de la nueva empresa, en construcción en ese momento, pero los líderes determinaron que el alto costo significaba que no era factible. En cambio, instituyeron un programa de asistencia para la matrícula de cuidado infantil que sigue vigente hoy en día. Indiana Stamp & Indiana Signworks ofrece pagar el 33% de los costos de cuidado infantil para los bebés de los empleados hasta 12 meses. La única condición es que los padres elijan un centro que sea clasificado como un Nivel 3 o más alto en caminos hacia LA CALIDAD, el sistema voluntario de calificación de calidad y mejoramiento del cuidado infantil.

Emmylou Winegarden, finalista y grabador de letreros de la empresa, lleva cuatro años trabajando allá y utilizó la asistencia de matrícula ofrecida cuando nació su hija, que ahora tiene dos años. "Definitivamente ayudó, especialmente teniendo en cuenta que tenía otros dos hijos," dijo Winegarden. "Tener hijos es caro, y la atención es una gran parte de ese gasto."

Warner no tiene un recuento exacto del número de empleados que han aprovechado del programa de asistencia para la matrícula de menores a lo largo de los años, pero estima que se encuentra en el rango de 10 a 15. Ella sabe con certeza que la tenencia promedio en la compañía es de 15 años –una década más que la mediana de tenencia más alta para la industria manufacturera- y atribuye al programa como un factor en esa longevidad.



“

Ha sido una gran herramienta que hemos utilizado durante 17 años. No somos una gran instalación, pero ha sido muy beneficiosa para los empleados que han tenido hijos y han podido aprovecharlo."

- **Olivia Warner, Presidente de Indiana Stamp y Indiana Signworks**

Es tan beneficioso que la compañía puede expandir el programa para incluir un "escalonamiento" de asistencia de matrícula hasta los cinco años, ya que busca formas no solo de retener al personal, sino también de desarrollar nuevos talentos.

"¿Qué podemos hacer?" Warner pregunta, compartiendo las consideraciones del futuro de la empresa. "¿Cuál es el siguiente paso en el que podemos impulsar y ampliar realmente los beneficios que nos van a hacer parecer atractivos para nuestros empleados y atraer a otras personas también?"

Mientras esas preguntas todavía están siendo contestadas, Warner dice que no hay duda sobre el retorno de la inversión para este tipo de esfuerzo de retención. El costo exacto de la asistencia de matrícula para el último empleado que la utilizó fue de \$1900. ¿Costas asociadas con la sustitución e incorporación de un nuevo empleado? Por lo menos \$4000.

"No somos una gran corporación con recursos ilimitados. Esos son números reales y fácticos, y no se puede discutir con ellos."

Dar la Bienvenida a los Bebés para Mantener a los Empleados



El programa de larga data, "Traer a su Bebé al Trabajo," de la firma creativa Borshoff continúa siendo un gran éxito con los trabajadores y los clientes.

Los clientes de Borshoff, una agencia de publicidad y relaciones públicas, a menudo tienen la oportunidad de reunirse con un miembro adicional del equipo cuando llegan a la sede de la compañía para reuniones. Desde 2000, el empleador con sede en Indianápolis ha permitido que los padres que trabajan allí traigan a sus bebés entre seis semanas y seis meses de edad al trabajo con ellos. El programa "Susan F. Matthews Traer a su Bebé al Trabajo," que lleva el nombre de un ex director gerente que sugirió la idea, se ofrece a todos los empleados.

El hijo de 19 años de la CEO y Socia Karen Alter, Matthew, fue el segundo de un total de 17 bebés cuyos padres han aprovechado esta oferta.



Básicamente, teníamos muchas mujeres y hombres en edad de procrear," dijo Alter. "Preguntamos: ¿qué herramienta podemos utilizar para facilitar la transición de vuelta al trabajo y quizás también para ayudar con la retención?"

**- Karen Alter, CEO y Socia, Borshoff
Publicidad y RP**

Se espera que los padres que decidan participar en el programa Traer a su Bebé al Trabajo proporcionen el equipo necesario y firmen un acuerdo legal que exime a la compañía de cualquier responsabilidad. También están de acuerdo en ir en un horario de pago ligeramente reducido para compensar el tiempo que pasa con su hijo. Alter dice que esto realmente alivia el estrés para el empleado.

"Me dio la opción de no tener que conducir aquí en hora punta. Podría llegar a las nueve de la mañana y salir a las cuatro de la tarde. Sabemos que hay cosas que los padres necesitan hacer, alimentando y poniendo al bebé a dormir. Si el padre termina trabajando más cerca del 100%, nos acomodaremos para eso," dice Alter.

A las madres y los padres que traen a sus bebés para trabajar con ellos se les ofrece una oficina privada, para asegurar la privacidad adecuada para los tiempos de alimentación y siesta. La compañía también tiene una habitación designada que proporciona más espacio para los padres en caso de que lo necesiten.

El programa, que no tiene costos fuertes asociados con él, ha sido una gran victoria para Borshoff. No sólo ha aumentado la productividad y la retención, sino que ha recibido una atención positiva significativa para la agencia. Los clientes actuales y potenciales están impresionados con la práctica innovadora, y aumenta la moral del personal.



Carrie Wood y su hija, Saylor

"Hay algo en un bebé, en términos de medio ambiente y cultura. Nunca ha sido una carga para nadie. El bebé se convierte en el bebé de todos. Los llamamos 'bebés Borshoff.'"

El próximo bebé Borshoff llegará pronto. Carrie Wood, un planificador de medios y comprador senior, se está preparando para tener su primer hijo en un par de meses y planea aprovechar el programa Traer a su Bebé al Trabajo.

"Es un gran beneficio de trabajar en Borshoff," dijo Wood. "El hecho de que me lleve esos meses adicionales con ella me hace sentir mejor. Esta es una manera en que puedo volver a trabajar antes, mientras todavía puedo estar en contacto con ella y no tener que dejarla con otra persona tan pronto."

Alter también cree que el programa tiene un efecto positivo en los propios bebés. Atribuye el hecho de que muchos de ellos han tenido "personalidades muy salientes" a una gran estimulación de los adultos en sus primeros meses de vida.

Una Gran Empresa Centrada en las Necesidades Individuales



Uno de los proveedores de atención médica más grandes de Indiana se está alejando de los horarios rígidos y los beneficios de talla única para sus miles de trabajadores.

Parkview Health es el mayor empleador en el noreste de Indiana, con más de 12.000 empleados en la red de hospitales y clínicas comunitarias que opera en esa región. Dena Jacqay, Directora de Recursos Humanos y Comunitarios de Parkview, se centra continuamente en encontrar maneras de retener a más de esos empleados y atraer a otros nuevos.



"En este mercado laboral apretado, todo el mundo está dando prioridad al talento," dijo Jacqay. "Ese es el sentido de urgencia. Es la ventaja competitiva encontrar formas únicas y creativas, y no siempre cuestan mucho dinero. Usted tiene que escuchar y entender a su fuerza de trabajo. Haga las preguntas correctas."

El proveedor de atención médica reunió grupos de enfoque para los empleados, asegurando que se representaran una variedad de funciones. Las aportaciones de esos grupos ayudaron a influir la implementación de políticas que incluyen horarios flexibles de trabajo y tiempo libre pagado, opciones de trabajo desde casa y horas de trabajo escalonadas para los padres que regresaban de tener un bebé para "hacer la transición lo más suave posible." Los centros de Parkview Health también ofrecen salas de lactancia y comidas preparadas.

"Tenemos el lujo de tener una cafetería y servicio de comidas en todos nuestros hospitales. Puedes entrar y simplemente tomar una comida para 5 o 10 personas, y es buena comida. La gente viene de toda la comunidad para comer del Centro Médico Regional."

Los empleados también tienen la opción de establecer cuentas de gastos flexibles para el cuidado de dependientes que permitan contribuciones libres de impuestos de hasta \$5.000. En 2021, los beneficios de Parkview experimentarán una transformación significativa para incluir el programa Mis OPCIONES. El programa de beneficios adaptables permitirá a los empleados hacer selecciones basadas en sus necesidades y preferencias y aumentará los dólares disponibles para poner a disposición educación temprana de mayor calidad para niños dependientes. Jacquay dice que había cierta preocupación en volver a las ofertas de "estilo cafetería," pero que tiene sentido para la diversa fuerza laboral de Parkview, tanto en el presente como en el futuro.



Tenemos que ofrecer opciones. Tenemos tantas personas diferentes en la fuerza laboral, no es de un solo tamaño para todos. Se trata de elegir. Se trata de cómo reclutamos y conservamos a los mejores talentos. Si no escucha, si no ofrece opciones, podría perderse a personas clave con talento o perderlas después de un corto tiempo, y todos los dólares que se gastaron en reclutar a esa persona saldrían por la ventana."

- Dena Jacquay, Directora de Recursos Humanos y la Comunidad

Más allá de los beneficios, Parkview está explorando apoyos adicionales para el cuidado infantil de los empleados. El proveedor de atención médica, que ha operado su propio centro de cuidado infantil durante 18 años, ahora ofrece atención cerca del sitio a través de Early Childhood Alliance en Fort Wayne y está buscando crear una nueva opción para los empleados en su Centro Médico Regional en el lado norte de la ciudad. Jacquay dice que el objetivo es asociarse con otros empleadores locales en el proyecto.

"Hay desarrolladores e inversionistas que saben que esa zona de la ciudad está en auge. Hagamos que algunos otros empleadores también inviertan y tal vez reserven una serie de espacios para cada uno de esos empleadores."

Parkview Health también estudia la posibilidad de ofrecer opciones de cuidado infantil a los niños que están enfermos y no pueden ir a su cuidado infantil regular, una situación que frecuentemente impide que los padres vayan a trabajar. Jacquay es la primera en admitir que "nunca está satisfecha" y está constantemente buscando formas de ampliar las ofertas de Parkview, reconociendo tanto el beneficio a corto como a largo plazo de cada esfuerzo por mejorarlas.

"Estos son nuestros compañeros de trabajo, pero también, para verlo desde ambos lados, esta es la fuerza laboral del futuro que vamos a emplear."

Confíe en Child Care Answers!

Somos su Socio para Aumentar el Acceso e Impacto



Apoyo a los Empleados Uno a Uno

Estamos disponibles para venir al sitio de su negocio para ayudar a sus empleados:

- Encontrar un proveedor de cuidado infantil de alta calidad que satisface sus necesidades individuales
- Navegar por los retos de criar a sus hijos como padre trabajador
- Entender lo que es típico en las diferentes edades y etapas del comportamiento de un niño



Liderazgo y Consultas de Recursos Humanos

Permítanos ayudarle a guiar su planificación para implementar políticas y beneficios amigables con la familia, tales como subsidios para el cuidado infantil, asistencia para la matrícula, licencia pagada u horarios flexibles. También ofrecemos asistencia en el desarrollo y la administración de encuestas de empleados para comprender lo que es más importante para su plantilla.



Comunicación con los Empleados

Nuestro personal puede proporcionar educación sobre qué buscar en un cuidado infantil de calidad, tipos de cuidado y otros factores a considerar al elegir un proveedor de cuidado infantil. Child Care Answers puede estar disponible en su ubicación para consultar con sus empleados durante eventos tales como ferias de beneficios y recursos, nuevas orientaciones para empleados o reuniones de apoyo para padres.



Guía de Instalaciones

Si necesita ayuda para crear espacios físicos que sean amigables para las familias, podemos ayudarle. Tanto si es tan sencillo como establecer salas de madres nuevas para apoyar la lactancia materna o tan a gran escala como proporcionar cuidado infantil en el sitio, estaremos encantados de ofrecer asistencia.

Llame: 800.272.2937

Textee: "socio" a 833.222.1221

Visite: childcareanswers.org

