



# Reclutar y contratar a personal de cuidado infantil



## ¿Cuántos miembros de personal necesitará para cumplir con los requisitos y objetivos de su programa?

*Pregúntese:*

- ¿Cuántos niños planifica inscribir?
- ¿Cuál es la proporción de adultos a niños que exige su estado? ¿Piensa cumplir o superar esos requisitos?
- ¿Necesita otro personal a tiempo completo, tiempo parcial, o contratado para puestos no relacionados al cuidado? (p. ej. conductor, cocinero, contable, etc.) Para las pequeñas empresas que necesiten ayuda con tareas relacionadas con el negocio, infórmese sobre el [software de gestión de cuidado infantil](#) y los [servicios compartidos](#) para aprender cómo ayudan a ahorrar tiempo y reducir los costos de personal.



## ¿Qué requisitos deberán cumplir sus empleados?

*Considere:*

- *Experiencia y niveles de educación mínimos:*  
¿Qué se requiere, y qué le puede ayudar a ofrecer un cuidado infantil de calidad?
- *Formación inicial y continua:*  
¿Qué requiere su estado? ¿Exigirá usted formación adicional?
- *Verificaciones de antecedentes exhaustivas:*  
¿Se necesita una verificación completada para trabajar con niños?
- *Otras cualificaciones preferidas:*  
Dominio de una lengua específica, ciertas credenciales de cuidado infantil, etc.

Use sus respuestas para redactar las descripciones de los puestos que necesita contratar. Incluya las expectativas de puesto que puedan ayudar a los individuos cualificados a saber si este puesto sería adecuado para ellos.



## ¿Dónde puede encontrar personal cualificado para cubrir los puestos vacantes en su programa?

*Investigue:*

- Si [su CCR&R local](#) tiene una bolsa de trabajo donde puede publicar sus vacantes.
- Publicar las descripciones de puestos en el sitio web o las redes sociales de su empresa.
- Listas de correo electrónico locales, páginas de grupos locales en las redes sociales o sitios web comunitarios donde pueda compartir sus oportunidades de trabajo disponibles.
- Sitios web de empleo en los que puede publicar sus puestos vacantes y ponerse en contacto con candidatos calificados.
- Universidades en su área que tengan un departamento de la educación infantil. Conéctese con profesores que puedan compartir sus vacantes con estudiantes que se están integrando en la fuerza laboral de la primera infancia.
  - Además, puede preguntar si su programa puede aceptar estudiantes de prácticas (estudiantes que necesitan experiencia de trabajo en la primera infancia para completar su título). Esto puede proporcionarle ayuda adicional así como potenciales futuros empleados.



## ¿Cuáles son las consideraciones importantes para la contratación de personal?

*Asegúrese de:*

- Conocer y cumplir con las leyes de empleo locales y estatales.
- Presupuestar salarios competitivos para su personal. Ofrecer salarios y beneficios competitivos puede ayudarle a contratar y retener a personal de cuidado infantil altamente cualificado.
- Elaborar un manual de personal que usted y sus empleados puedan revisar y firmar. Esto ayuda a garantizar la comprensión de y un compromiso con las expectativas y los objetivos que tiene para su programa y su personal.
- Seleccionar y presupuestar a cuidadores sustitutos que puedan sustituir a sus empleados habituales cuando no estén disponibles.
- Puede ser útil conocer lo que ofrecen otros programas de cuidado infantil cercanos en cuanto a primas de contratación, beneficios y otros incentivos. Pregunte a su CCR&R local o póngase en contacto con programas de cuidado infantil locales.
- Si tiene problemas para encontrar personal cualificado, compruebe si su estado tiene programas que ayuden a empleados potenciales a obtener su educación o que les brinden complementos salariales. Muchos estados y Washington D.C. cuentan con programas de [becas T.E.A.C.H. Early Childhood®](#) que ayudan a los empleados de cuidado infantil a obtener educación importante sobre la primera infancia o [complementos salariales WAGE\\$ para programas de cuidado infantil](#).

