



**Guía del compromiso del padre desde  
el nacimiento hasta los 5 años**

---

# **Creación de ambientes amigables para el padre en los programas de la primera infancia**



Early Childhood  
National Centers

**NATIONAL CENTER ON**

**Parent, Family and Community Engagement**

Se preparó este documento con fondos de la subvención #90HC0014 para el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., Administración para Niños y Familias, Oficina Nacional de Head Start y la Oficina del Cuidado Infantil, por el Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad (NCPFCE, sigla en inglés).

Junio 2020

**Para información adicional sobre este recurso,  
envíe un correo electrónico a [PFCE@ecetta.info](mailto:PFCE@ecetta.info) | 1-866-763-6481**

Cita sugerida: Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., Administración para Niños y Familias, Oficina Nacional de Head Start, Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad. (2019).

*Guía del compromiso del padre desde el nacimiento hasta los 5 años:  
Creación de ambientes amigables para el padre en los programas de la primera infancia*



ADMINISTRATION FOR  
**CHILDREN & FAMILIES**



NATIONAL CENTER ON  
Parent, Family and Community Engagement



## Creación de ambientes amigables para el padre en los programas de la primera infancia

Explore esta guía práctica para conocer más a fondo las estrategias que son eficaces para la participación del padre. La guía incluye consejos útiles que los programas y agencias pueden aplicar de inmediato, así como oportunidades de práctica y reflexión. Está destinada a los líderes de programas, personal, padres y socios de la comunidad.

Los padres y el personal del programa de la primera infancia participaron en la elaboración de este recurso, que es parte de una serie de guías breves sobre cómo implementar el [Marco de participación de los padres, las familias y la comunidad \(PFCE, sigla en inglés\)](#) para apoyar la participación y el compromiso de los padres.

Revise la información sobre los siguientes temas:

- ¿Qué es el Marco PFCE de Head Start?
- El ambiente del programa en el Marco PFCE.
- Estrategias para crear un ambiente acogedor.
  - Proporcionar un espacio cordial.
  - Responder a las diversas culturas, idiomas y núcleos familiares.
  - Fomentar las comunicaciones inclusivas.
  - Planificar una programación diseñada para los papás y solicitar sus comentarios.

En este recurso, el término *padre* se refiere a los papás y a los modelos de conducta masculinos que desempeñan un papel importante en la crianza de un niño. Esta persona puede ser un padre biológico, un padre adoptivo o un padrastro. Puede ser un abuelo, otro miembro adulto de la familia, un padre adoptivo temporal, un tutor o la pareja de la madre. También, puede ser la pareja de una mujer embarazada.

## ¿Qué es el Marco PFCE de Head Start?

Las familias son clave para el éxito de los niños en la escuela y en la vida. El Marco PFCE les proporciona a los programas Head Start y Early Head Start un marco organizativo basado en la investigación para garantizar la prestación de servicios de calidad. Este describe los elementos (p. ej., Cimientos del programa, áreas de impacto) de los programas de aprendizaje temprano que funcionan de forma conjunta para influir positivamente en los resultados de las familias y los niños. El Marco identifica la equidad, la inclusión, la receptividad cultural y lingüística, y las relaciones positivas y enfocadas en las metas como factores importantes para estos resultados.

En el Marco PFCE, las Áreas de impacto son actividades de servicio seleccionadas que tienen la mayor influencia en los resultados del niño y de la familia. Una de ellas es el ambiente del programa. Las estrategias que utiliza un programa de la primera infancia para crear un entorno amigable para el padre pueden influir en los padres:

- La participación en el desarrollo y aprendizaje de sus hijos.
- El éxito en el logro de metas para sí mismos.
- El uso de los recursos de la comunidad.

### El Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad

Relaciones positivas y enfocadas en las metas			
Equidad, inclusión, receptividad cultural y lingüística			
CIMIENTOS DEL PROGRAMA	ÁREAS DE IMPACTO DEL PROGRAMA	RESULTADOS DE LA FAMILIA	RESULTADOS DEL NIÑO
Liderazgo del programa Desarrollo profesional Aprendizaje y mejoramiento de calidad continuos	Ambiente del programa Asociaciones con las familias Enseñanza y aprendizaje Asociaciones comunitarias Acceso y continuidad	Bienestar familiar Relaciones positivas padre-hijo Familias como educadores de por vida Familias como estudiantes Participación de la familia en las transiciones Conexiones de la familia con los pares y con la comunidad Familias como defensores y líderes	Los niños son o están: Seguros Sanos y bien Aprendiendo y desarrollándose Inmersos en relaciones positivas con los miembros de la familia, sus cuidadores y otros niños Preparados para la escuela Exitosos en la escuela y en la vida



## ¿Cuál es el ambiente del programa?

El ambiente del programa consiste en sus características físicas y su clima emocional. En forma conjunta, afectan las interacciones y relaciones entre los padres y el personal. El objetivo es crear un entorno amigable para los padres que refleje su individualidad y transmita el mensaje de que los papás son importantes. En este tipo de entorno, los padres se sienten bienvenidos, valorados y respetados. Un entorno amigable para los padres promueve el bienestar, el aprendizaje y el desarrollo de los papás, sus familias y sus hijos.



### ¿Qué dicen la investigaciones?

- Los programas de participación para el padre y la presencia masculina que tienen mayor éxito crean una “cultura de amistad hacia el padre” que es continua. Esta cultura se basa en la conciencia del personal sobre el valor de proveer un entorno acogedor y crear un ambiente que da la bienvenida a los papás. Incluye actividades específicas que involucran a los padres y las figuras paternas en la vida de sus hijos y en los programas que los apoyan (White, Brotherson, Galovan, Holmes, y Kampmann, 2011).
- La calidad de las interacciones de los padres con los profesionales marca la diferencia. Cuando los padres se sienten valorados, se incluyen en el programa y reciben servicios para adquirir habilidades de crianza adaptadas a sus necesidades y metas, están más involucrados en el programa y con sus hijos pequeños (Anderson, Aller, Piercy y Roggman, 2015).

Busque los siguientes iconos a través de la guía para obtener estrategias y puntos clave de padres, programas e investigadores:



Puntos clave del campo



Estrategias

## Proporcionar un espacio cordial

Asegúrese de que cuando un padre entre en el salón de clases y mire a su alrededor, el entorno de la sala transmita este mensaje: “Aquí homenajeamos a los papás y a la paternidad”. – Coordinador de la paternidad



### Entorno físico

Tenga en cuenta las características visibles del ambiente del programa. Para que sea amigable para los padres, concéntrese en lo que los padres pueden ver cuando entran a un programa. Trabaje con los padres que son líderes para asegurarse de que el entorno invite a los padres a participar en actividades e interactuar con sus hijos, con otros padres y con el personal.

Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Hay materiales de lectura interesantes, fotografías y carteles de padres y otras figuras masculinas? ¿Hay fotos de los niños que están inscritos en su programa junto con los padres? Los materiales visuales con un mensaje positivo crean una sensación de amor y posibilidad. ¿Hay carteles o materiales con mensajes que podrían hacer que los padres no se sientan bienvenidos o valorados?
- ¿Hay salas familiares donde los padres y las madres puedan reunirse y hablar? ¿Pueden usar computadoras para hacer búsquedas de empleo? Algunos programas tienen bibliotecas para préstamos de libros y juguetes, y espacios donde los niños pequeños pueden participar en interacciones positivas con los hombres.
- ¿Las combinaciones de color, los muebles y otros aspectos del espacio físico son atractivos para los hombres? Pueden usarse, por ejemplo, sillas que sean más grandes.



Esto puede parecer algo sin importancia, pero marcó una gran diferencia en nuestro programa Early Head Start. Los padres dijeron que no tenían una mesa para cambiar pañales en su baño, pero las madres sí. ¿Por qué? Hemos instalado una y ahora los padres dicen que se sienten bienvenidos como cuidadores responsables. – Director del programa



Modifique la configuración del espacio cuando se organicen instancias de conversaciones o reuniones. Los participantes en un programa de paternidad coincidieron en que una disposición de los espacios que es cordial puede ayudarlos a sentirse considerados, incluidos y no menospreciados ni juzgados. Ellos compartieron sus comentarios y recomendaciones.

- “Necesitamos nuestro espacio personal, y tal vez un poco más que eso, para asegurarnos de que nos sintamos cómodos”.
- “Si los muebles se mueven fácilmente, se pueden hacer pequeños cambios para aumentar la participación”.
- “Los asientos al estilo de conferencia con mesas largas funcionan, donde los padres se sientan uno frente al otro. Esto hace que sea más fácil interactuar entre sí y con el moderador en nuestras reuniones”.
- “A veces teníamos una estructura en forma de U con el presentador de pie al frente o en el medio o incluso sentado con los padres. Eso fue clave porque hizo que todos se sintieran iguales”.

## Actitudes y comportamientos

Considere los signos de un entorno acogedor que no son tan visibles, como dirigirse a un padre por su nombre, ya que esto lo afirma como individuo. Estos signos indican que tiene actitudes y comportamientos dirigidos hacia los padres. Cada miembro del personal que interactúa con las familias puede mostrar a los padres que se valora su función. Los directores del programa, los visitantes del hogar, los maestros, el personal de transporte, los nutricionistas y los gerentes de salud pueden tener un impacto. Los padres se sienten bienvenidos cuando el personal los reconoce como individuos y como miembros de la familia. Involucrar a un papá que no vive con su hijo, como copadre junto con la madre del niño, también es un paso importante.



Un entorno acogedor es aquel que permite al personal resolver problemas junto con los padres. A veces, los padres pueden faltar a las citas con el personal o llevar a su hijo tarde al salón de clases. El personal puede pensar que los padres no están interesados en lo que el programa tiene que ofrecer. En entornos acogedores, el personal y los padres tienen conversaciones respetuosas que incluyen oportunidades para resolver el transporte, el tiempo u otros desafíos que pueden interferir con su propia participación o la de su hijo. Cuando un programa se asocia con los padres, los padres son más propensos a sentirse bienvenidos y valorados.



## Estrategias que transmiten un mensaje de bienvenida a los padres

- Incluya a los padres en todas las oportunidades y actividades de participación de la familia.
- Programe reuniones cuando los padres y las figuras paternas estén disponibles para participar.
- Involucre a los padres en conversaciones sobre el aprendizaje y el desarrollo de su hijo. Comience con sus propias observaciones sobre el progreso del niño.
- Reconozca a los padres como protectores y proveedores de sus hijos. Reconozca que su estilo de crianza puede diferir del de las madres y que los niños deben estar comprometidos con ambos padres.
- Reafirme que los padres son expertos en sus hijos. Pregunte a los padres cómo manejan las situaciones con sus hijos, qué observan acerca de las fortalezas de sus hijos y qué les gusta hacer con ellos.
- Invite a los padres a dar su opinión sobre el entorno físico y emocional del programa. ¿Qué los hace sentir bienvenidos? ¿Qué se puede mejorar?
- Invite a tener conversaciones abiertas entre supervisores y personal y fomente la autorreflexión que explora supuestos ocultos y sesgos sobre el trabajo con los padres.

En nuestro programa, esperamos que el personal use el mismo tono en las conversaciones con madres o padres. También animamos a los niños a compartir acerca de “papá y yo”, y algunos crean un diario de “papá y yo”. Nos aseguramos de que la idea de papá signifique cualquier hombre importante en la vida de un niño, como un tío favorito. – Trabajador de servicios familiares



## Responder a las diversas culturas, idiomas y núcleos familiares

Parte de la visión de la programación de la paternidad en Red Cliff es utilizar las tradiciones culturales como un medio para involucrar a los padres en el programa Head Start. Los ancianos de las tribus sirven como modelos importantes para los padres. – Coordinador de paternidad



Transmita el mensaje de que todos los padres son valorados e incluidos en la programación de la paternidad. El programa puede incluir a papás de diversas culturas. Pueden hablar diferentes idiomas. Sus edades pueden variar y pueden estar en diferentes etapas de su vida. Probablemente han tenido diferentes experiencias como niños y adultos. Los padres pueden vivir en estructuras familiares variadas o no tradicionales. Es posible que algunos no vivan con sus hijos. Independientemente de la dinámica familiar, los padres desempeñan un papel importante en el desarrollo y el aprendizaje de sus hijos.



Si el entorno físico de un programa refleja las culturas de las familias participantes, todos se sentirán más como en casa. Cree un entorno acogedor, coloque carteles e imágenes de las culturas de las familias alrededor de la sala. Utilice etiquetas en inglés y en los idiomas del hogar de las familias. Si la composición del personal refleja sus culturas e idiomas, eso también ayudará a las familias a sentirse bienvenidas. Si el personal no habla el idioma, proporcione servicios de interpretación y traducción siempre que sea posible. Anime al personal a aprender algunas frases clave en cada idioma de origen, como “Hola”, “Buenos días”, “¿Cómo está?”, “Gracias” y “Adiós”. Pueden descargar la aplicación móvil para los niños que aprenden en dos idiomas ([DLL, sigla en inglés](#)) de la OHS para aprender palabras y frases clave en español, mandarín, árabe y criollo haitiano.

Los padres se sienten aceptados cuando el personal está abierto a ellos, afirma su diversidad y exhibe una curiosidad respetuosa acerca de cada uno como individuo. Parte de tener una mente abierta significa desarrollar una conciencia de las propias actitudes y sesgos. Estas tendencias pueden basarse en las primeras impresiones de cómo se ven, visten o hablan los padres. Pueden surgir de las experiencias personales que se han tenido con los hombres. Los líderes proactivos ayudan a asegurar que el personal evite actuar partiendo de suposiciones sobre los padres. Los líderes pueden considerar actividades de desarrollo profesional para promover una cultura de inclusión y respeto por todos los miembros de la familia en todo el programa.

## Estrategias para crear un clima de aceptación y respeto para todos los padres y madres

- En la declaración de la misión del programa y otras comunicaciones, transmita el mensaje de que la diversidad se valora.
- Tome en cuenta los datos demográficos de la comunidad y asegúrese de que se reflejan en los datos de inscripción.
- Recopile información precisa sobre la familia durante el proceso de admisión para que su programa pueda proporcionar servicios receptivos.
- Centre el desarrollo profesional en las [Competencias basadas en la relación para apoyar el compromiso de la familia](#).
- Utilice recursos como los [Principios multiculturales para los líderes de la primera Infancia](#) durante la capacitación del personal para promover la receptividad cultural y lingüística.
- Asegúrese de que todo el personal reconozca a los padres y a las madres como individuos y demuestre respeto y aprecio por sus experiencias y herencia únicas.
- Proporcione intérpretes en las reuniones y traducciones de materiales si es necesario, para que los padres y las madres puedan comunicarse en su idioma preferido.
- Pida a los padres y al personal comentarios sobre la receptividad del programa hacia las diversas familias. ¿Se sienten todos bienvenidos y valorados? ¿Qué se puede mejorar?

## Fomentar las comunicaciones inclusivas

Nuestro programa trabaja genuinamente para abordar no solo las necesidades del niño, sino también las necesidades de toda la familia. Así que tratamos de asegurarnos de hablar con ambos padres por la mañana y no solo hablar con la mamá e ignorar al papá. – Educador de la primera infancia



Haga que sea una prioridad comunicarse con ambos padres para reafirmar las funciones que tienen en la vida de sus hijos. Debe ser una política y una práctica a nivel de todo el programa. De esta manera, los papás son reconocidos también como copadres y como individuos que tienen metas y objetivos. Los beneficios de involucrar a papás también como copadres se extienden a ellos, a sus familias y a sus hijos.

La clave para una comunicación eficaz es conocer a los padres como individuos con circunstancias únicas de la vida. El horario de trabajo de un padre, el idioma, las expectativas culturales sobre los roles en la crianza de los hijos o las experiencias negativas previas en la escuela pueden plantear desafíos de comunicación. Algunos padres pueden no estar viviendo con sus hijos debido al trabajo, el servicio militar, la incompatibilidad con la madre del niño o el encarcelamiento. Puede haber conflictos no resueltos entre ambos copadres que inhiban la comunicación. Comprender las circunstancias de un padre permite que un programa adquiera estrategias de comunicación que sean receptivas e individualizadas.





## Estrategias para comunicarse y asociarse con los papás como copadres

- Cree formularios con espacios para “cuidador” o “padre/tutor” en lugar de “madre” y “padre”. Esta redacción reconoce que los niños tienen familias con estructuras diversas.
- Solicite la participación del papá para completar los formularios de admisión y otros materiales.
- Prepare boletines para mensajes que atraigan a los padres. Haga exhibiciones sobre los padres y sus hijos en el programa. Utilice letras grandes y colores distintivos.
- Haga preguntas de género que sean neutrales para cada padre acerca del otro padre de su hijo, tales como: “¿Quiénes son las personas en la vida de su hijo que comparten la responsabilidad de su cuidado?”. El mensaje transmitido en este cambio de lenguaje es de aceptación, no de juicio.
- Asegúrese de que el personal de servicios familiares tenga horarios flexibles y una carga de casos apropiada si su programa provee servicios a familias con un alto porcentaje de padres que no viven con sus hijos. Puede ser que el personal tenga que planificar estrategias de comunicación específicas para llegar a estos papás.
- Planifique visitas al hogar cuando los padres estén en casa. Estas son oportunidades para que el personal conozca al padre, promueva su relación positiva con el niño y lo ayude a participar en experiencias de aprendizaje con el niño.
- Proporcione actualizaciones periódicas sobre el progreso de los niños a los copadres, incluidos los padres que no viven con sus hijos. Invite a los dos a las reuniones entre padres y maestros.
- Pida a los padres que revisen las estrategias de comunicación con regularidad. Pregúnteles lo que es eficaz y funciona y lo que necesita cambiarse.

Cuando los padres jóvenes comienzan a ver que el personal no está haciendo juicios de valor sobre ellos debido a su falta de confianza o conocimiento o su incapacidad para cumplir con el papel de padre según lo indicado por la sociedad, esto alivia mucho la presión. Les permite comunicar cómo se sienten realmente. Y esa es la única manera de resolver cualquiera de los problemas que pueden encontrar. La comunicación es clave. – Coordinador de paternidad



## Planificar una programación diseñada para los papás y solicitar sus comentarios

Desde el comienzo de la vida de los niños, los padres interactúan de manera diferente que las madres. Ni mejor, ni peor, sino diferente. – Kyle Pruett, investigador



La adopción de un enfoque basado en fortalezas para la programación de la paternidad significa partir de lo que es especial acerca de los padres en general y sobre los padres en el programa. Los enfoques que apelan a los padres pueden no apelar a las madres y viceversa. Es importante conocer a los padres en un programa para planificar actividades significativas y experiencias orientadas a las metas.

Es probable que algunas actividades atraigan tanto a los padres como a las madres. Un currículo para los papás ofrece la oportunidad de desarrollar sus conocimientos y habilidades de práctica para promover el aprendizaje y el desarrollo de sus hijos. Seleccione un currículo diseñado para fomentar lazos sólidos entre padres e hijos. Los temas importantes incluyen los estilos de crianza únicos de las madres y los padres, las estrategias disciplinarias y el desarrollo infantil. Explore recursos específicamente para los papás. Algunos están diseñados para padres de habla hispana o padres indios estadounidenses. Un currículo para los padres también debe coincidir con los estilos de aprendizaje típicos para los hombres. Este tipo de currículos son prácticos, interactivos, visualmente atractivos y crean oportunidades de diálogo que no suponen amenazas.



Cuando los hombres se reúnen, comparten historias; pero lo más importante es que se conectan y hablan entre sí sobre cómo resolver conflictos y usar estrategias. Los he visto crear una red sólida que se centra en la crianza de los hijos y otra red que es para el empleo. – Coordinador de paternidad



Considere maneras de reunir a los padres para conectarse entre sí y con el personal. Las actividades grupales pueden apoyar el establecimiento de metas y los resultados clave de la participación del padre. Los grupos también dan espacio para que el personal fortalezca las relaciones con los padres y aprenda más acerca de sus ideas, creencias y prioridades como padres y hombres. Estos grupos ofrecen una oportunidad para que el personal escuche acerca de los sueños de los padres para sus hijos.



Cuando el programa vaya a crear una comunidad de apoyo para los padres, considere si funcionaría un grupo único de papás. ¿Qué temas les interesan? ¿Qué tipo de apoyo necesitan del programa y de la comunidad? Las decisiones sobre la programación, el formato y la composición de los grupos de padres tienen que incluir la aportación de los propios padres. Sus voces necesitan ser escuchadas en la etapa de planificación y en todo momento.



## Estrategias para crear grupos exitosos de padres

- Solicite comentarios de los padres sobre sus experiencias en el grupo.
- Implemente las ideas de los padres sobre cómo mejorar la experiencia grupal.
- Establezca reglas de grupo que fomenten el respeto de las diferencias individuales entre los hombres del grupo.
- Garantice la confidencialidad de lo que se comparte en los grupos.
- Planifique de acuerdo con los horarios de trabajo o de estudio de los padres, que pueden requerir la planificación de reuniones en la mañana o en la noche.
- Asigne tiempo libre al personal para acomodar los horarios de los padres.
- Invite a padres y hombres bien informados para que aborden temas delicados.
- Ofrezca actividades de desarrollo profesional para ayudar al personal y a los padres a convertirse en moderadores calificados en grupos de hombres.

A medida que se abran y compartan, el apoyo provendrá de otros padres y hombres del grupo que ya han tenido ese tipo de experiencias. Este proceso lleva tiempo, pero puede ayudar a los padres a tener más confianza en sus compañeros y en el personal del programa.

Los programas también pueden ayudar a las madres a entender la importancia de los papás en el bienestar de los niños. Compartir estrategias eficaces de crianza conjunta puede ser útil. Evalúe si un grupo para mamás y papás que son copadres podría promover resultados positivos para el niño y la familia.



## Ambiente del programa en acción

Lea lo que tiene que decir un expadre de Head Start, ahora coordinador de paternidad, acerca de la importancia de un entorno cordial en un programa donde se escuchan las voces de los padres.

“Estar en un ambiente de programa donde el personal valoró mi papel en la vida de mi hijo significó muchísimo para mí. Una y otra vez, dijeron que conocía mejor a mi hijo y que yo era su primer maestro. Eso me dio la confianza de poder usar la palabra “amor” para fomentar su desarrollo al asumir mi papel de paternidad.



Hay muchas emociones conflictivas cuando no eres capaz de cumplir ese papel de la manera que la sociedad quiere que lo hagas. Si uno no tiene una salida para ser capaz de expresar sentimientos que pueden que no sean vistos como varoniles o masculinos, esto tiende a causar un conflicto. Hay conflicto dentro de uno como individuo y en las relaciones con tus hijos y otras personas.

Lo importante es poder comunicarme expresivamente sobre los sentimientos que tengo por mi hija y cuánto la cuido. Quiero que sepa que tiene un apoyo en mí. Esta es mi meta para los grupos de paternidad: darles un espacio seguro para hablar de sus sentimientos. Ayudarlos a sentirse cómodos amando a sus hijos”.

## Reflexión

Considere estas preguntas:

¿Cómo su programa transmite que ofrece un entorno amigable para los padres? Considere la disposición del espacio y los elementos visuales, las actitudes y los comportamientos del personal, los enfoques de comunicación y las actividades de los padres.

¿Cómo se reconoce y valora la diversidad de los padres?

¿Cómo interactúa el personal con los padres de manera que promueva un ambiente positivo y acogedor? ¿El personal interactúa por igual con las madres y los padres?

¿Cuáles son las fortalezas del ambiente de su programa?

## Reflexión, cont.

¿De qué manera puede mejorar su entorno para hacerlo más acogedor?

¿Qué oportunidades tienen los padres en su programa de planificar y compartir comentarios con el personal?

¿Qué oportunidades tienen los padres de discutir temas de interés entre sí?

¿Cómo proporciona su programa un ambiente acogedor para los copadres, incluidos los padres que no viven con sus hijos?



## Recursos Relacionados

Explore estos recursos para fortalecer las iniciativas de participación de la familia y el padre en su programa.

- [Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad](#)
- [Competencias basadas en la relación para apoyar el compromiso de la familia](#)
- [Principios multiculturales para los líderes de la primera infancia](#)
- [The Father Friendly Check-Up™ \(en inglés\)](#)

## Referencias

Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Administración para Niños y Familias. ACF-ACF-IM-18-01 *Integración de enfoques que priorizan y mejoran el compromiso y la participación del padre*. 2018. Obtenido de <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/es/policy/im/acf-acf-im-18-01>

Anderson, S.; T. B. Aller, K. W. Piercy y L. A. Roggman. “Helping Us Find Our Own Selves: Exploring Father-role Construction and Early Childhood Program Engagement” (en inglés) [“Ayudándonos a encontrar nuestro propio yo: Exploración de la función del padre y la participación en el programa de la primera infancia”]. *Early Child Development and Care*, 185(3) (2015): 360–376.

Pruett, K. *Daddy, Papi, Papá, or Babi: The Influence of Fathers on Young Children’s Development (en inglés)* [Daddy, Papi, Papá o Babi: La influencia de los padres en el desarrollo de los niños pequeños]. Little Kids, Big Questions Podcast Series, febrero de 2016.

White, J. M.; S. E. Brotherson, A.M. Galovan, E. K. Holmes y J. A. Dampmann. “The Dakota Father-Friendly Assessment: Measuring Father Friendliness in Head Start and Similar Settings” (en inglés) [“La evaluación amigable para los padres de Dakota: Medición de la amabilidad del padre en Head Start y en entornos similares”]. *Fathering* 9(1) (2011): 22–43.

Tema: [Compromiso de la familia](#)

Palabras clave: [Compromiso del padre](#)

Última actualización: November 17, 2020



NATIONAL CENTER ON

---

Parent, Family and Community Engagement