

SEQUAL San Francisco

Las educadoras negras de cuidado infantil evalúan sus condiciones laborales

Antecedentes

Este informe explora los patrones emergentes en las respuestas de las educadoras negras de cuidado infantil a la [encuesta SEQUAL de San Francisco](#) llevada a cabo por el *Center for the Study of Child Care Employment* (Centro para el Estudio del Empleo en el Cuidado Infantil, CSCCE, por sus siglas en inglés) en enero a marzo de 2025. Para entender mejor sus condiciones laborales actuales —incluidos el bienestar profesional y personal, los apoyos en el lugar de trabajo, las oportunidades de aprendizaje para adultos, el poder de la toma de decisiones y las condiciones económicas— examinamos las respuestas de 39 maestras y ayudantes de maestras negras que trabajaban en centros y, cuando fue apropiado, comparamos sus experiencias con las de sus 675 colegas de otras razas y grupos étnicos.

Resultados clave

- 1 Las educadoras negras de cuidado infantil en San Francisco reciben una compensación comparable a la de sus colegas.** A diferencia de los patrones a nivel estatal y nacional donde las educadoras negras ganan menos que las educadoras de otras razas y grupos étnicos, las educadoras negras en San Francisco ganan salarios similares, tienen un acceso equitativo a los beneficios y expresaron una preocupación ligeramente menor en relación con la seguridad del empleo.
- 2 Las educadoras negras de cuidado infantil en San Francisco tienen un alto nivel de estudios y mucha experiencia.** Dos tercios de las educadoras negras tienen un título de asociado o superior y declaran haber trabajado en el campo del cuidado y educación en la primera infancia (ECE, por sus siglas en inglés) un promedio de 15 años. Aunque las educadoras negras informan también de un acceso similar a capacitación y desarrollo profesional, el contenido no siempre coincide con sus necesidades o intereses.
- 3 Las respuestas reflejan deficiencias en la dotación de personal, los recursos y la colaboración entre las educadoras negras de cuidado infantil y sus colegas.** Comparado con las educadoras en general, menos educadoras negras informan de una dotación de personal adecuada, suficiente acceso a recursos exteriores, que su contribución se valora o que trabajan como parte de un equipo de colaboración.

Implicaciones para la política y la práctica

Aunque el personal docente negro de centros en San Francisco no tiene las [deficiencias salariales raciales](#) que se evidencian en todo California y los Estados Unidos, la compensación es solo un aspecto de las condiciones laborales de una educadora. En comparación con sus colegas de otras razas y grupos étnicos, los patrones emergentes en los datos indican que menos educadoras negras de cuidado infantil en San Francisco declaran beneficiarse de condiciones laborales favorables. El abordaje de las barreras y deficiencias en el apoyo identificadas en este informe requerirá intervenciones justificadas y bien dotadas de recursos que se centren en las experiencias y necesidades de las educadoras negras.

Resultado clave 1: Las educadoras negras de cuidado infantil en San Francisco reciben una compensación comparable a la de sus colegas.

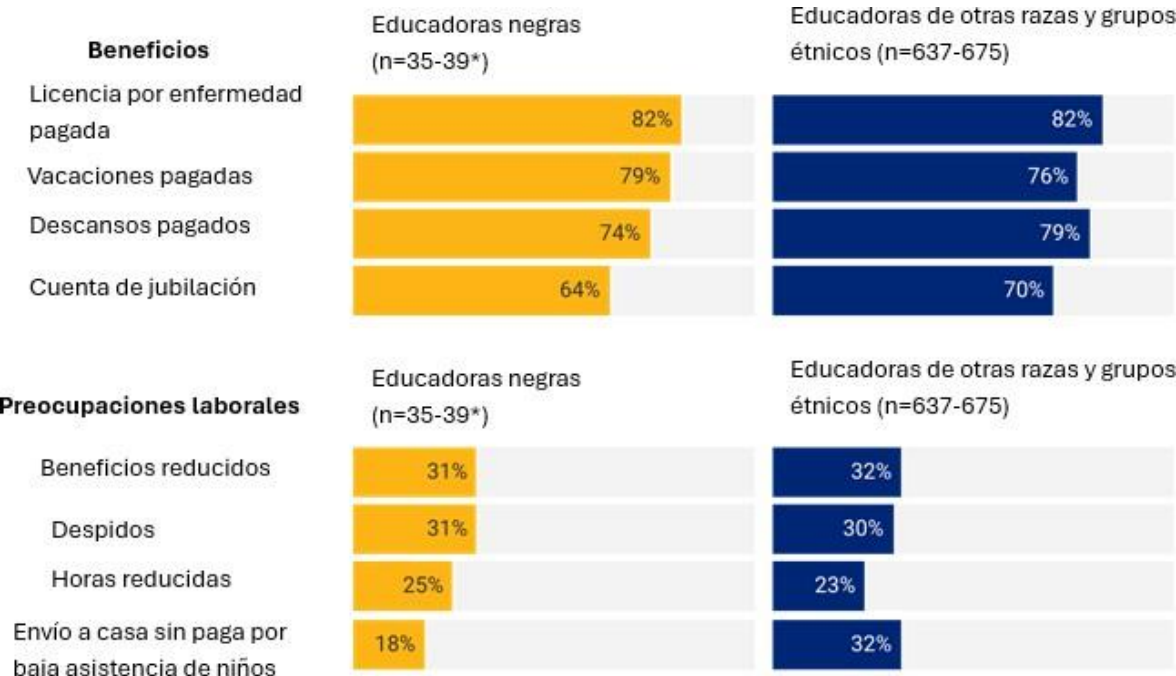
Las educadoras negras de centros (maestras y asistentes de maestras) en San Francisco¹ ganaron el mismo salario promedio por hora (\$32.00 por hora) y una proporción similar en salarios por hora que sus colegas de otras razas y grupos étnicos. Análisis anteriores de los salarios de las educadoras de la primera infancia en todo el estado de California revelan importantes disparidades salariales raciales, con las maestras negras ganando 86 centavos por cada dólar ganado por una maestra de descendencia asiática (Kim et al., 2024). Esta diferencia salarial se traduce en \$6,000 menos anualmente para las educadoras negras en todo el estado. Sin embargo, las encuestadas en San Francisco no señalaron estas disparidades, lo que indica que las inversiones locales en compensación a las educadoras de cuidado infantil están logrando nivelar el terreno de juego.

Adicionalmente, las educadoras negras en San Francisco tienen acceso a beneficios similares a otras educadoras que trabajan en centros, incluidos vacaciones y licencia por enfermedad pagadas (véase la **figura 1**). También expresaron niveles similares de preocupación sobre la seguridad del empleo y, en algunos casos, incluso menores. De hecho, comparado con otras educadoras, una proporción más pequeña de educadoras negras expresaron estar preocupadas por que se las envíe a casa sin paga cuando la asistencia de niños es baja (32 por ciento y 18 por ciento, respectivamente).

¹ Para este informe de datos centrados en educadoras negras, aplicamos pesos de raza/grupo étnico para corregir la subrepresentación de las educadoras negras en nuestra muestra de encuesta. Dado que este análisis se centra en la equidad racial y las comparaciones entre educadoras negras y educadoras de otras razas y grupos étnicos, garantizar una representación proporcional fue fundamental. Los pesos ajustan nuestra muestra para igualar la composición racial y étnica actual de la fuerza laboral de ECE de San Francisco según los datos del Registro de la Fuerza Laboral de ECE de California (California Early Care and Education Workforce Registry), garantizando que las experiencias de las educadoras negras estén fielmente representadas y las comparaciones entre grupos no estén sesgadas por las diferencias de muestreo. Además, estos resultados reflejan patrones emergentes y no necesariamente diferencias estadísticamente importantes.

Figura 1: Acuerdo acerca de beneficios del lugar de trabajo y preocupaciones de las educadoras de cuidado infantil

San Francisco SEQUAL, 2025



* Interpretar con precaución (n<40).

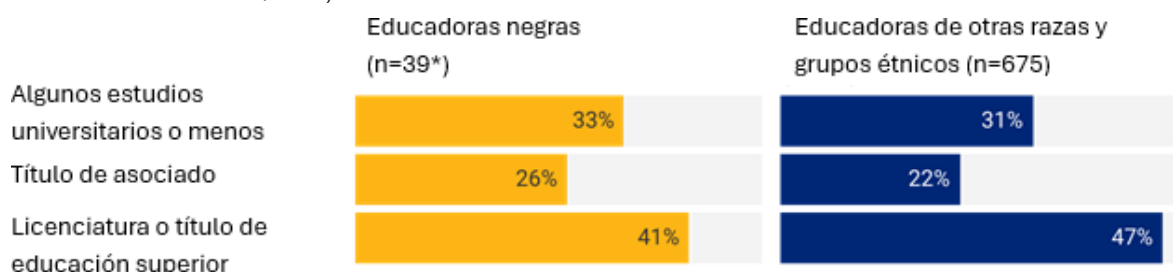
Fuente: © 2026 Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Resultado clave 2: Las educadoras negras de cuidado infantil tienen un alto nivel de estudios y mucha experiencia.

Dos tercios del personal docente negro de centros en San Francisco tienen un título de educación superior, y más de un tercio (41 por ciento) de las educadoras negras de cuidado infantil que respondieron nuestra encuesta han obtenido una licenciatura (véase la **figura 2**). Las educadoras negras de San Francisco asimismo demostraron un compromiso excepcional en el campo del ECE, con un promedio de 15 años de experiencia.

Figura 2: Nivel de estudios obtenido por las educadoras de cuidado infantil

San Francisco SEQUAL, 2025



* Interpretar con precaución (n<40).

Fuente: © 2026 Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Además de sus títulos formales, **casi todas las educadoras negras de San Francisco declararon también participar en desarrollo profesional continuo, con un 92 por ciento que había recibido capacitación relacionada con el trabajo en el último año**. Las educadoras negras de cuidado infantil informaron de altas tasas de tutoría, así como asistencia a conferencias, lo que demuestra su compromiso con el aprendizaje y la mejora continuos. Sin embargo, menos educadoras negras dijeron tener una opción en el desarrollo profesional, y una proporción aún más pequeña indicó que el contenido de la capacitación respondía a sus necesidades e intereses. Comparado con el 73 por ciento de las educadoras de otras razas y grupos étnicos, solo el 58 por ciento de las educadoras negras en San Francisco expresaron tener opciones en oportunidades de desarrollo profesional. Las educadoras negras fueron también menos propensas que el personal docente de otras razas y grupos étnicos a indicar que la capacitación estaba disponible en áreas clave, incluidas la observación y la evaluación (el 62 por ciento, comparado con el 73 por ciento), el apoyo de niños con comportamientos difíciles (el 30 por ciento, comparado con el 50 por ciento), la colaboración con las familias (el 30 por ciento, comparado con el 47 por ciento) y el apoyo de niños que aprenden en dos idiomas (el 29 por ciento, comparado con el 50 por ciento).

Asimismo, como se ve en la **figura 3**, una proporción más pequeña de educadoras negras estuvieron de acuerdo en que sus centros fomentan una comunidad de aprendizaje. Menos encuestadas negras, en comparación con las encuestadas de otras razas y grupos étnicos, estuvieron de acuerdo en que sus colegas y centros les animaban a probar nuevos enfoques o a apreciar la importancia de un aprendizaje permanente, lo que sugiere que es posible que la cultura del lugar de trabajo no apoye del todo su crecimiento profesional.

Figura 3: Acuerdo de las educadoras de cuidado infantil de que los programas fomentan una comunidad de aprendizaje

San Francisco SEQUAL, 2025



* Interpretar con precaución (n<40).

Fuente: © 2026 Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

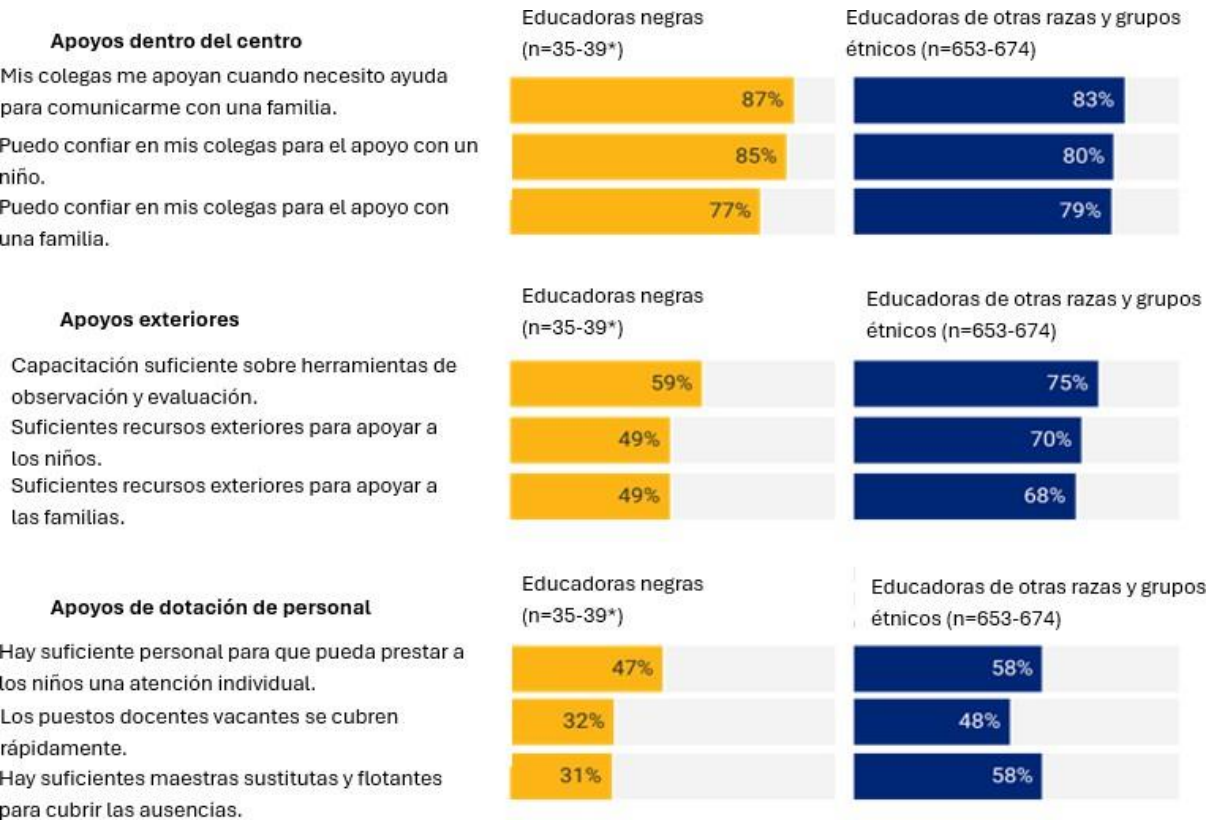
Resultado clave 3: Las respuestas reflejan deficiencias en la dotación de personal, los recursos y la colaboración entre las educadoras negras de cuidado infantil y sus colegas.

Las maestras y asistentes de maestras negras en centros se sienten bien apoyadas por sus colegas y con suficientes recursos dentro de sus centros. Independientemente de la raza o grupo étnico, cerca del 80 al 85 por ciento de las educadoras de cuidado infantil indicaron que podían confiar en sus colegas para que les ayudaran con niños y familias individuales (véase la **figura 4**). Sin embargo, en comparación con sus colegas de otras razas y grupos étnicos, menos educadoras negras indicaron una dotación adecuada de personal del programa en sus centros o suficientes recursos externos para apoyar a los niños y las familias.

Además, proporciones más pequeñas de educadoras negras estuvieron de acuerdo en que sus programas tenían suficientes sustitutas (el 31 por ciento, comparado con el 58 por ciento de educadoras de otras razas y grupos étnicos), suficiente personal para dar a los niños atención individual (el 47 por ciento, comparado con el 58 por ciento) y recursos exteriores adecuados para apoyar a los niños y las familias (el 49 por ciento, comparado con el 70 y el 68 por ciento, respectivamente). Aunque varias características del programa podrían contribuir a estas diferencias, muchas educadoras negras perciben que sus programas carecen de los recursos que necesitan para prosperar.

Figura 4: Acuerdo de las educadoras de cuidado infantil sobre los recursos y apoyos de dotación de personal

San Francisco SEQUAL, 2025



* Interpretar con precaución (n<40).

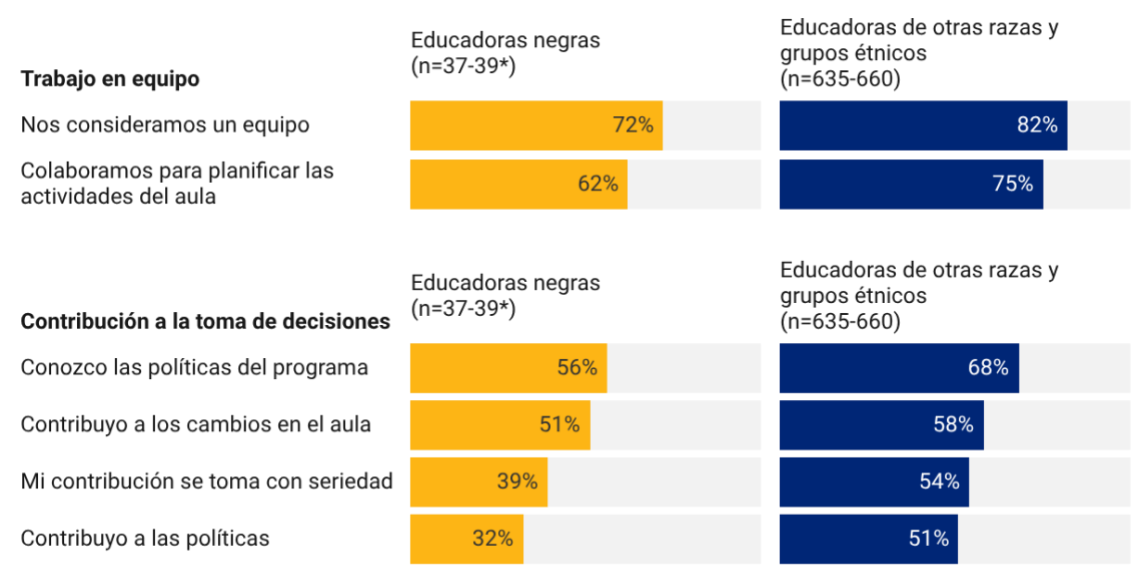
Fuente: © 2026 Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Además, las educadoras negras respondieron menos favorablemente sobre elementos de la cultura de su lugar de trabajo. Una proporción más pequeña de educadoras negras en San Francisco informó haber contribuido en las decisiones y colaboración en sus lugares de trabajo en comparación con educadoras de otras razas y grupos étnicos. Como se muestra en la **figura 5**, menos educadoras negras dijeron mantenerse al tanto de las políticas del programa (el 56 por ciento, comparado con el 69 por ciento de las educadoras de otras razas y grupos étnicos), contribuir en las políticas (el 32 por ciento, comparado con el 52 por ciento), o que sus opiniones se tomaran con seriedad (el 39 por ciento, comparado con el 56 por ciento).

Cambiando de perspectiva de la cultura general en su centro a la cultura dentro de sus aulas individuales, menos educadoras negras estuvieron de acuerdo con afirmaciones sobre el trabajo en equipo con sus colegas, incluido participar en el diseño y la planificación de las actividades en el aula. Garantizar el acceso a los recursos, apoyar la autonomía de las educadoras y proporcionar oportunidades para que las educadoras contribuyan a las políticas de los programas y las aulas podría contribuir a niveles más altos de colaboración y satisfacción de las educadoras.

Figura 5: Acuerdo de las educadoras de cuidado infantil sobre el trabajo en equipo y la contribución a la toma de decisiones

San Francisco SEQUAL, 2025



* Interpretar con precaución (n<40).

Fuente: © 2026 Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Recomendaciones de políticas

El Departamento de la Primera Infancia, Department of Early Childhood (DEC), por sus siglas en inglés, de San Francisco está haciendo progresos importantes en las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil, incluida la compensación. Mientras que muchas respuestas del personal docente negro de centros indican que sus condiciones laborales son similares a —si no mejores que— las de sus colegas de otras razas y grupos étnicos, también revelan áreas donde intervenciones dirigidas podrían fortalecer aún más las condiciones laborales para todos. Las siguientes recomendaciones son para fortalecer las condiciones relacionadas con el desarrollo profesional, la dotación de personal, el acceso a recursos y la contribución y autonomía de las educadoras. Abordar estas recomendaciones y las disparidades identificadas en este informe requerirá intervenciones justificadas y bien dotadas de recursos que se centren en las experiencias y conocimientos de las educadoras de cuidado infantil, en particular de las educadoras negras.

Mejorar la relevancia y elección de desarrollo profesional. El DEC de San Francisco puede colaborar con las educadoras negras de cuidado infantil para garantizar que los temas y las modalidades de capacitación respondan a sus necesidades e intereses profesionales. Los centros pueden aumentar las opciones de las educadoras creando planes de desarrollo profesional individualizados. Asimismo, las agencias públicas pueden expandir el contenido en áreas donde existan deficiencias, como la observación y la evaluación, el apoyo a niños con comportamientos difíciles y la colaboración con las familias.

Expandir las oportunidades de contribución y colaboración de las educadoras. Los socios de ECE en San Francisco pueden apoyar a los centros para crear estructuras formales para la planificación y la toma de decisiones colaborativas, incluido el tiempo dedicado para la planificación con colegas. También se pueden desarrollar procesos y oportunidades para permitir que las educadoras contribuyan a las políticas de aulas y programas.

Mejorar la dotación de personal y el acceso a recursos. El DEC de San Francisco puede invertir en grupos de maestras sustitutas para mantener unas proporciones de personal adecuadas. Adicionalmente, los socios del programa de ECE pueden ayudar a fortalecer las conexiones entre programas y recursos externos para niños y familias, reconociendo que el acceso puede variar entre vecindarios y grupos de educadoras.

Fomentar comunidades de aprendizaje. Los grupos de afinidad de educadoras de cuidado infantil pueden apoyar programas dirigidos a crear auténticas comunidades de aprendizaje donde las educadoras puedan participar en un diálogo profesional continuo y reflexionar sobre la práctica.

Referencias

Kim, Y., Austin, L.J.E., & Hess, H. (2024). *The Multilayered Effects of Racism on Early Educators in California: An Examination of Disparities in Wages, Leadership Roles, and Education*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/effects-of-racism-on-california-early-educators/>



Este proyecto fue financiado por el Departamento de la Primera Infancia de San Francisco.

Reconocimientos

Un agradecimiento especial a las líderes de programa y educadoras que dieron tan generosamente su tiempo para participar en este estudio. La Dra. Elizabeth Pufall Jones y Jenna Knight dirigieron la investigación y la redacción de este informe. Gracias a Hyeonjeong Lee y la Dra. Shauna Dyer por su apoyo y conocimientos analíticos. Estamos agradecidos con los equipos de Fuerza laboral y Datos y Evaluación del DEC de San Francisco por su coordinación y revisión del borrador. También agradecemos al Children's Council of San Francisco (Consejo Infantil de San Francisco), Wu Yee Children's Services (Servicios Infantiles Wu Yee), Early Care Educators of San Francisco (Educadoras de cuidado infantil de San Francisco) y la Family Child Care Association of San Francisco (Asociación de Cuidado Infantil Familiar de San Francisco) por su apoyo para llegar a las educadoras.

Citas sugeridas

Pufall Jones, E., Knight, J., & Dyer, S. (2026). *SEQUAL San Francisco: Black Early Educators Assess Their Working Conditions*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/brief/sequal-sf-black-early-educators-assess-working-conditions>

Traducción: UC Davis Medical Interpreting Services

Acerca de CSCCE

El Center for the Study of Child Care Employment (Centro para el Estudio del Empleo en el Cuidado Infantil, CSCCE, por sus siglas en inglés), fundado en 1999, es el líder nacional en investigación y políticas de la fuerza laboral del cuidado y la educación en la primera infancia. El CSCCE proporciona investigación y análisis sobre la preparación, condiciones laborales y compensación de la fuerza laboral del cuidado y la educación en la primera infancia. Desarrollamos soluciones de políticas y creamos espacios para la enseñanza, el aprendizaje y el activismo educativo. Nuestra visión es un sistema público eficaz de cuidado y educación en la primera infancia que garantice la justicia racial, de género y económica para las mujeres cuya labor es la piedra angular de servicios de calidad estables.