

INFORME Primavera de 2026

Condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco

Resultados de la encuesta SEQUAL de 2025

Por Elizabeth Pufall Jones, Jenna Knight, Shauna Dyer y Abby Copeman Petig

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



Condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco

Resultados de la encuesta SEQUAL de 2025

© 2026 Center for the Study of Child Care of Employment. Reservados todos los derechos.

Reconocimientos

Gracias especiales a las líderes de programas y educadoras que brindaron 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, la Dra. Yoonjeon Kim, la Dra. Shauna Dyer y Uniqsha Batool por su apoyo y experiencia analítica. Agradecemos a los equipos de la Fuerza laboral y de Datos y Evaluación del Departamento de la Primera Infancia de San Francisco su 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 a la *Family Child Care Association of San Francisco* (Asociación para los Centros de Cuidado Infantil en el Hogar de San Francisco) por su apoyo para contactar a educadoras.

Los puntos de vista presentados aquí son los de los autores y es posible que no reflejen los puntos de vista de quienes financiaron el informe ni de los reconocidos por brindar su experiencia o aportaciones.

Citas sugeridas

Pufall Jones, E., Knight, J., Dyer, S., & Copeman Petig, A. (2026). *Condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/sequal-voces-de-las-educadoras-de-cuidado-infantil-en-san-francisco>

Traducción: UC Davis Medical Interpreting Services

About 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 de cuidado y educación temprana. El CSCCE facilita investigación y análisis sobre la preparación, las condiciones laborales y compensación de la fuerza laboral de cuidado y educación temprana. Desarrollamos soluciones de políticas y creamos espacios para la enseñanza, el aprendizaje y el activismo de las educadoras. Nuestra visión es un sistema público y eficaz de cuidado y educación temprana que garantice la justicia racial, de género y económica para las mujeres cuya labor es el punto clave de unos servicios de buena calidad y estabilidad

Índice

Resumen ejecutivo	1
I. Introducción	5
Propósito actual del estudio	8
¿Qué es SEQUAL?	9
II. Resultados: Cuidado basado en centros	14
Características de los programas basados en centros	15
Datos demográficos de las educadoras basadas en centros	16
Puntos clave	18
Oportunidades de crecimiento e inversión futura	26
III. Resultados: Cuidado infantil familiar	31
Características de los programas de cuidado infantil familiar	32
Datos demográficos de las educadoras de cuidado infantil familiar	34
Puntos clave	37
Oportunidades para el crecimiento y la inversión en el futuro	46
IV. Conclusión	51
Referencias	52
Anexos	55

Lista de tablas y figuras

Tabla 1. Población y muestra, por tipo de programa	12
Figura 1. Inscripción en centros, por grupo de edades	15
Tabla 2. Características de educadoras basadas en centros, por puesto de trabajo y ubicación	16
Figura 2. Nivel de estudios del personal docente de centros, por puesto de trabajo y ubicación	18
Figura 3. Permiso de desarrollo infantil al nivel de maestra o superior para educadoras basadas en centros, por puesto de trabajo y ubicación	19
Figura 4. Experiencia en el campo de ECE del personal docente de centros	19
Figura 5. Evaluación de trabajo en equipo del personal docente de centros	20
Figura 6. Evaluación de supervisión del personal docente de centros	21
Tabla 3. Salarios por hora del personal docente de centros, por puesto de trabajo y ubicación	23
Figura 7. Capacidad para gestionar un gasto imprevisto de \$400, por ubicación	24
Tabla 4. Indicadores económicos para el personal docente de centros, por ubicación	25
Figura 8. Preocupación económica entre el personal docente de centros, por puesto de trabajo	26
Figura 9. Disponibilidad de personal de acuerdo con el personal docente de centros	27
Figura 10. Tipos de desarrollo profesional en el que el personal docente participó en los últimos seis meses	29
Figura 11. Suficiente capacitación disponible para el personal docente de centros sobre temas específicos	30
Figura 12. Inscripción en los programas de FCC por grupos de edades, por capacidad de licencia	33
Tabla 5. Características de las proveedoras de FCC, por ubicación	34
Tabla 6. Características de las asistentes de FCC	36
Figura 13. Experiencia en ECE de las asistentes de FCC	36
Figura 14. Preocupaciones profesionales entre las asistentes de FCC	37
Figura 15. Nivel de estudios de las proveedoras de FCC, por ubicación	37
Figura 16. Experiencia en ECE de las proveedoras de FCC	38
Figura 17. Cuidado flexible ofrecido por las proveedoras de FCC	39

Figura 18. Preocupación entre las proveedoras de FCC sobre la pérdida de ingresos si se enferman, por capacidad de licencia	40
Tabla 7. Indicadores económicos de las proveedoras de FCC	41
Figura 19. Evaluación por las proveedoras de FCC de la capacitación disponible	42
Figura 20. Temas de capacitación que han recibido las proveedoras de FCC	43
Figura 21. Dificultades financieras que las proveedoras de FCC tuvieron en los últimos 12 meses, por capacidad de licencia	45
Figura 22. Promedio de horas de trabajo a la semana de las proveedoras de FCC, pagadas y sin pagar	46
Figura 23. Disponibilidad de cuidado por proveedoras sustitutas de FCC, por capacidad de licencia.	47
Figure 24. Necesidades de apoyo en la enseñanza indicadas por las proveedoras de FCC	49
Figura 25. Recursos comunitarios a los que las proveedoras de FCC tienen acceso	50
Figure 26. Conocimiento de las proveedoras de FCC de recursos en la comunidad	50

Condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco

Resultados de la encuesta SEQUAL de 2025

Resumen ejecutivo

Una mejor comprensión de las variaciones entre las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil puede ayudar a los formuladores de políticas, defensores, financiadores y educadores a priorizar y destinar recursos al campo del cuidado y educación temprana (ECE, por sus siglas en inglés). Para recopilar las perspectivas de las educadoras de cuidado infantil, el Departamento de la Primera Infancia de San Francisco (DEC, por sus siglas en inglés) pidió al Centro para el Estudio del Empleo en el Cuidado Infantil (CSCCE, por sus siglas en inglés) que evaluara las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en la ciudad y el condado de San Francisco con la ayuda de un instrumento especializado, la encuesta de Ambiente favorable para la aplicación de mejores prácticas de enseñanza (SEQUAL, por sus siglas en inglés).

Entre enero y marzo de 2025, el CSCCE encuestó a 1,080 educadoras de cuidado infantil empleadas en programas basados en centros y en el hogar en todo San Francisco. La mayoría de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco que respondieron a la encuesta eran mujeres, y más de dos tercios se identificaron como personas de color. El 49% de las maestras basadas en centros, el 66% de las maestras asistentes basadas en centros y el 77% de las proveedoras de cuidado infantil familiar (FCC, por sus siglas en inglés) nacieron en otro país. Más de la mitad de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco tenían 40 años o más. Además, las educadoras que respondieron a la encuesta tenían un nivel de estudios similar o incluso superior, mejores salarios y mayor estabilidad económica que sus colegas regionales y estatales.

Los resultados de la encuesta presentados en este informe ofrecen una perspectiva sobre las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco. Mientras que la capacidad de personal y el contenido y la accesibilidad al desarrollo profesional se identifican como áreas de crecimiento, en general estas educadoras se sienten bien apoyadas en sus programas y por las iniciativas del DEC.

Puntos clave de las condiciones laborales en San Francisco

La fuerza laboral de cuidado infantil y educación temprana en San Francisco tiene un alto nivel de estudios y mucha experiencia. En comparación con sus colegas regionales, una mayor proporción de educadoras de cuidado infantil de San Francisco han obtenido un título de asociado o superior (83% de las maestras basadas en centros en San Francisco, en comparación con el 78% en el Área de la Bahía y el 74% en todo California). Además, la mayoría de las proveedoras de cuidado infantil familiar de San Francisco notificaron estabilidad y dedicación al campo, con un 82% con más de seis años en el campo de ECE y un 26% con más de 15 años como proveedoras de FCC.

Las educadoras de cuidado infantil basadas en centros de San Francisco ganan salarios más altos que sus colegas en el Área de la Bahía y en todo California. El sueldo es superior entre el personal docente basado en centros que entre sus colegas regionales o estatales, que se encuentra dentro de los límites del salario digno calculado en San Francisco, que es de \$29.31 por hora para un adulto sin niños y de \$32.75 por hora para dos adultos y un niño, trabajando ambos adultos (Living Wage Institute, 2025). Por distintas razones, los salarios de las proveedoras de FCC fueron más difíciles de calcular. Si bien parece que también ganan un salario digno, se necesita una investigación más a fondo para obtener un cálculo más exacto.

Los indicadores económicos también apuntan a una mayor estabilidad económica entre el personal docente basado en centros y las proveedoras de cuidado infantil familiar en San Francisco. Como indicadores de estabilidad económica, una mayor proporción del personal docente basado en centros y proveedoras de FCC están inscritos en seguro médico y tienen ahorros para la jubilación en comparación con las educadoras a nivel regional y de todo el estado. Por ejemplo, el 43% de las proveedoras de FCC en San Francisco tienen ahorros para la jubilación, en comparación con el 35% y el 27% de sus pares en el Área de la Bahía y en California, respectivamente.

Oportunidades para la mejora futura de las condiciones laborales

Las respuestas de muchas educadoras de cuidado infantil apuntan a la necesidad de aumentar la capacidad de personal en programas basados en centros. No obstante, las encuestadas no estuvieron de acuerdo de manera unánime en que existía una **capacidad** de personal adecuada en sus programas para cubrir los descansos o actuar como suplentes y sustitutas. La mitad (51%) del personal docente basado en centros indicó que no se contrata rápidamente a nuevo personal cuando se producen fluctuaciones de personal en el programa. Además, más de un tercio (40%) del personal docente basado en centros indicó que, sin suficiente dotación de personal, no pueden proporcionar a los niños la atención individualizada que se necesita para apoyar su aprendizaje y desarrollo.

Brindar acceso a programas basados en centros y en el hogar a un grupo de maestras sustitutas podría ser una fuente de dotación de personal cuando las proveedoras o el personal docente se ausenten. La necesidad es especialmente crítica para las proveedoras de FCC que no tienen acceso consistente a una fuente de proveedoras sustitutas. Tres cuartos (74%) de las proveedoras de FCC pequeños y más de la mitad (57%) de las proveedoras de FCC grandes indicaron que no hay sustitutas disponibles cuando surge una emergencia. Con apoyo adicional, un grupo de sustitutas podría también actuar como un punto de entrada o una vía directa al campo del cuidado y educación temprana.

Las respuestas de las educadoras de cuidado infantil reflejaron su deseo de contar con una **vía reforzada de entrada y crecimiento profesional en el campo de ECE**. Entre el 54 y el 49% del personal docente basado en centros no estuvo de acuerdo en que hay disponible suficiente capacitación en diferentes temas de educación temprana, como prácticas informadas en el trauma, apoyo a niños que aprenden en dos idiomas, apoyo a las necesidades de las familias y enseñar a niños con conductas difíciles. Así pues, aproximadamente la mitad del personal docente basado en centros en San Francisco parece tener interés en buscar una capacitación adicional o más profunda. De igual manera, las proveedoras de FCC requieren conocimientos y capacitación adicionales como propietarias de pequeñas empresas. La mayoría (77%) de las proveedoras de FCC indicaron que habían recibido alguna capacitación empresarial, pero menos tenían presupuestos escritos para sus programas o habían recibido capacitación integral en operaciones empresariales en el año anterior (50% y 33%, respectivamente). Si bien hay una gran cantidad de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para programas basados en centros y en el hogar en San Francisco, la identificación de temas para una exploración más amplia y profunda, el desarrollo de más contenidos adaptados a programas basados en el hogar y la creación de más y diversas formas de acceder e interactuar con estas capacitaciones, ayudará a fortalecer las vías para la fuerza laboral de ECE en San Francisco.

Conclusión

El Departamento de la Primera Infancia de San Francisco ha invertido considerablemente en mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de la fuerza laboral de ECE. Los comentarios de las educadoras de cuidado infantil indican que estas inversiones están teniendo el efecto previsto: mejorar sus salarios y condiciones laborales, y apoyar una vía hacia el crecimiento profesional y personal. No obstante, el fortalecimiento de las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil requiere una inversión continua y una evaluación consistente. Sobre esta base, los formuladores de políticas y los partidos interesados pueden colaborar con las educadoras de cuidado infantil para garantizar sus derechos, aumentos de sueldo y respeto, junto con salarios que permitan mantener a las familias, creando buenos puestos de trabajo y carreras sostenibles.

I. Introducción

Las condiciones laborales del cuidado y educación temprana (ECE) son los factores programáticos y ambientales que las educadoras tienen en sus programas y aulas. Consideradas de una forma holística, estas condiciones incluyen la paga y el acceso a beneficios de las educadoras de cuidado infantil, las políticas de empleo formales y las prácticas informales o no escritas, si y cómo las educadoras participan en los procesos de toma de decisiones, el acceso a oportunidades y el apoyo para el aprendizaje profesional, patrones y prioridades de contratación de personal, apoyos a la enseñanza, relaciones profesionales y personales con las compañeras de trabajo, el ambiente de la escuela y los elementos físicos del lugar de trabajo, tanto internos (p. ej., dentro del edificio o espacio) como externos (p. ej., el entorno del vecindario). Las investigaciones concluyen que los entornos laborales de las educadoras de cuidado infantil influyen en su práctica docente y en los resultados del aprendizaje de los niños (Institute of Medicine & National Research Council, 2015). Si se quiere atraer y retener educadoras que sean expertas en el fomento del desarrollo y aprendizaje de los niños, los entornos de ECE tienen que apoyar la práctica y el bienestar de las educadoras. Los entornos con apoyo holístico satisfacen las necesidades de aprendizaje de los niños mediante el apoyo de las necesidades de las educadoras de cuidado infantil; sin embargo, los intentos de mejorar la calidad de los entornos de ECE suelen tener una visión estrecha, abordando una o dos áreas, y rara vez ofrecen a las educadoras condiciones laborales holísticamente favorables (Whitebook et al., 2016).

San Francisco apoya a la fuerza laboral de ECE.

La Ciudad y el Condado de San Francisco, el único gobierno combinado de ciudad-condado de California, ha reconocido desde hace tiempo la importancia del cuidado y educación temprana y el hecho de que los entornos laborales de las educadoras de cuidado infantil son factores esenciales para un aprendizaje y cuidado tempranos de alta calidad. El Departamento de la Primera Infancia (DEC, por sus siglas en inglés) de San Francisco organiza varias iniciativas al servicio de los niños, las familias y la fuerza laboral de ECE:

- **Aprendizaje temprano para todos (ELFA, por sus siglas en inglés)** apoya el acceso de las familias a cuidado infantil accesible mediante un crédito de matrícula o la financiación total de la misma. La red ELFA de más de 500 programas de ECE presta servicios a niños desde recién nacidos hasta los seis años e incluye programas de Prekínder Universal basados en centros y en el hogar en San Francisco, Head Start y preescolar del Distrito Escolar Unificado de San Francisco (SFUSD, por sus siglas en inglés).

- La **Iniciativa de compensación a la fuerza laboral** es un programa de compensación local para las educadoras basadas en centros y en el hogar financiado públicamente a través del Impuesto sobre alquileres comerciales para el cuidado y educación temprana.
- La iniciativa de **Calidad de los programas de aprendizaje temprano**¹ proporciona oportunidades de mejora de la calidad para las educadoras y los programas.
- La iniciativa de **Instalaciones de aprendizaje temprano** invierte en mejoras y actualizaciones para los programas actuales y el desarrollo de nuevos programas.
- El DEC brinda apoyo a 26 **centros de recursos familiares** en todo San Francisco para ofrecer capacitación y apoyo gratuitos a los padres, junto con actividades para las familias y los niños.
- La iniciativa de **Conexiones tempranas** es un programa de desarrollo infantil que ofrece evaluaciones de desarrollo gratuitas y conecta a las familias con los servicios de intervención temprana.

Iniciativas de compensación

La Iniciativa de Compensación a la fuerza laboral consiste actualmente de dos programas: el Estipendio para la Compensación y retención de las educadoras de cuidado infantil (CARES, por sus siglas en inglés) y la Subvención de Apoyo a sueldos de las educadoras de cuidado infantil (EESG, por sus siglas en inglés). CARES inició en 1999, antes de la implementación del impuesto sobre el tabaco y la creación de First 5, cuando los activistas obligaron a los líderes de la ciudad a utilizar \$1.5 millones del fondo general de la ciudad para establecer una iniciativa de incentivos de retención para las educadoras de cuidado infantil (Caspary et al., 2001). Con el tiempo, CARES ha cambiado considerablemente. Originalmente, era un modesto estipendio vinculado a la educación continua y a los cursos para el desarrollo profesional (parecido al programa actual del DEC del "Estipendio para el Desarrollo Profesional de Educadoras de Cuidado Infantil", o SEEPD, por sus siglas en inglés, que se describe en el apartado siguiente). Actualmente en su tercera iteración, CARES 3.0 es un programa de compensaciones mucho mayor, con educadoras de cuidado infantil empleadas en un programa ELFA que recibe un promedio de \$13,000 al año, independientemente de la educación continua.

¹ Los estándares de calidad de los programas del Departamento de la Primera Infancia de San Francisco incluyen la asociación con las familias, entornos seguros y atractivos, maestras participativas e interacciones eficaces, oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional continuo (Departamento de la Primera Infancia de San Francisco, n.d.).

CARES se mantiene ahora a través de la Proposición C, la Iniciativa de Cuidado y educación temprana para todos, que los votantes de San Francisco aprobaron en junio de 2018. La Proposición C estableció un impuesto sobre los ingresos brutos en los arrendamientos de propiedades comerciales para empresas con unos ingresos anuales de más de \$1 millón, generando aproximadamente \$146 millones anualmente para los programas de la primera infancia (San Francisco Department of Election, 2018). EESSG comenzó en octubre de 2022 y está también financiado a través de la Proposición C. Este programa proporciona subvenciones a las agencias de ECE para garantizar que los aumentos salariales se les paguen directamente a las educadoras elegibles a través de la nómina. La creación del EESSG significa un crecimiento en la reforma de las compensaciones en San Francisco. Mientras que CARES está disponible en programas basados en centros y en el hogar², EESSG está disponible en la actualidad solamente en programas basados en centros donde al menos la mitad de los niños matriculados reciben asistencia para gastos de inscripción³.

Nuevas iniciativas en apoyo de la preparación de las educadoras de cuidado infantil

Además de las iniciativas de compensación, San Francisco invierte en el apoyo a la preparación y la capacitación de las educadoras de cuidado infantil, lo cual incluye desarrollo profesional, consecución de titulaciones (p. ej., permisos de desarrollo infantil, títulos), y otros apoyos educativos (p. ej., estipendios, tecnología, tutorías), que son aspectos de los entornos de trabajo de ECE. En marzo de 2025, el Departamento de la Primera Infancia anunció una nueva iniciativa: el programa "Early Educator Pathways" (Trayectorias de educadoras de cuidado infantil, en adelante Pathways), diseñado para ser el principal programa de crecimiento profesional de las educadoras de cuidado infantil. Pathways otorga becas a agencias locales que luego administran una serie de programas para ampliar el acceso de las educadoras de cuidado infantil a programas de educación superior en los próximos dos años (San Francisco Department of Early Childhood, 2025b). Con el objeto de prestar servicios a la fuerza laboral existente y reclutar nuevas educadoras, Pathways utiliza un modelo de cohortes e incluye becas académicas, estipendios, facilitadores, prácticas y capacitación en el trabajo. Se ha demostrado que estos elementos contribuyen al éxito de las educadoras y eliminan los

² A través de la opinión pública, las proveedoras de cuidado infantil familiar indicaron que preferirían permanecer en un programa de estipendios ya que no sentían que tenían el apoyo administrativo necesario para completar los informes trimestrales requeridos para el programa de EESSG (p. ej., nóminas, inscripción), además de los problemas generales de distribuir fondos a través del pago de nóminas.

³ Únicamente las educadoras que trabajaban en centros donde al menos el 50% de los niños recibían asistencia para el pago de la inscripción reunieron los requisitos para un aumento en su compensación.

obstáculos a la finalización de los estudios y la capacitación de nivel superior (Chu et al., 2010; Sakai et al., 2014; Whitebook et al., 2013).

El programa de Estipendios para el desarrollo profesional de las educadoras de cuidado infantil (Stipend for Early Educator Professional Development, SEEPD) comenzó como un programa piloto en 2024 para ofrecer temporalmente estipendios a las educadoras que trabajaban en los programas ELFA que completaran uno o más de las metas de preparación, incluyendo los siguientes:

- Apoyo para la evaluación de expedientes académicos extranjeros;
- Finalización de los cursos universitarios para la obtención de un permiso de desarrollo infantil, para un programa de especialización o para la obtención de un título de asociado, una licenciatura o una maestría;
- Finalización de un título de asociado, un título de licenciado o una maestría; u
- Obtención, mejora o renovación de un permiso de desarrollo infantil.

El SEEPD es un programa piloto; por lo tanto, su continuación depende de la financiación futura y de la evaluación de su eficacia e impacto actuales (San Francisco Department of Early Childhood, 2025a). Si bien este tipo de programa de estipendios ofrece un incentivo financiero a las participantes, la carga financiera inicial recae en las educadoras, que tienen que pagar la inscripción por adelantado para inscribirse en los cursos.

Proposito actual del estudio

El Departamento de la Primera Infancia de San Francisco proporciona importantes recursos para apoyar a las educadoras de cuidado infantil, los niños y sus familias, y continúa adquiriendo conocimientos para comprender las experiencias de las educadoras de cuidado infantil y dónde podrían necesitarse inversiones adicionales. San Francisco buscó un enfoque basado en datos para entender los contextos, necesidades y condiciones actuales de las educadoras de cuidado infantil y para informar las inversiones futuras. Para recopilar estos datos, el DEC consultó con el Centro para el Estudio del Empleo en el Cuidado Infantil (CSCCE, por sus siglas en inglés) para llevar a cabo la encuesta de Ambiente favorable para la aplicación de mejores prácticas de enseñanza (SEQUAL, por sus siglas en inglés). Esta evaluación integral examina las condiciones laborales de las educadoras desde sus perspectivas, abordando elementos como los apoyos disponibles, el desarrollo profesional, las políticas y prácticas del programa, el bienestar de las educadoras y el liderazgo y gestión del programa, entre otras cosas.

¿Qué es SEQUAL?

SEQUAL tiene su origen en décadas de activismo de las educadoras para conseguir mejores salarios y condiciones laborales. Como parte de esta labor de defensa, las educadoras contribuyeron al desarrollo de las [Model Work Standards \(Normas laborales modelo\)](#): una lista completa de normas para las educadoras basadas en centros y en hogares (Center for the Study of Child Care Employment [CSCCE] y American Federation of Teachers Educational Foundation [AFTEF], 2019). Las perspectivas de las educadoras sobre sus entornos de trabajo son esenciales para definir las recomendaciones de políticas y prácticas para mejorar la calidad de los programas, el desarrollo infantil y el bienestar de las educadoras de cuidado infantil (International Labour Office [ILO], 2013). Por lo tanto, para captar la evaluación de las educadoras de cuidado infantil de sus entornos de trabajo y para respaldar la inclusión de las opiniones de las educadoras en las estrategias de mejora de la calidad, el CSCCE se basó en las Normas laborales modelo y otras medidas y normas ambientales del ECE para desarrollar la encuesta de Ambiente favorable para la aplicación de mejores prácticas de enseñanza, o SEQUAL (Whitebook et al., 2022).

Como sucede con los estándares laborales modelo, hay dos versiones de la herramienta: SEQUAL para personal docente basado en centros y SEQUAL para proveedoras de cuidado infantil familiar (FCC, por sus siglas en inglés) que trabajan en programas basados en el hogar. Aunque ambas encuestas cubren muchos elementos compartidos del entorno laboral, las respuestas de la encuesta de programas basados en el hogar no son universalmente comparables con las de la medida basada en centros. Hay también una encuesta complementaria adicional para las administradoras de programas basados en centros que se utiliza para obtener información sobre los programas para contextualizar las respuestas de las educadoras. Muchas de estas preguntas a nivel de programa se incluyen también en la encuesta de programas basados en el hogar porque las proveedoras de FCC son las propietarias y operadoras de sus programas y, por lo tanto, son administradoras a la vez que educadoras. Ambas encuestas SEQUAL abordan las siguientes áreas clave de los entornos laborales de las educadoras de cuidado infantil:

- **Apoyos a la enseñanza:** Los apoyos a la enseñanza son las herramientas y condiciones que permiten a las educadoras de cuidado infantil aplicar sus conocimientos y destrezas y proporcionar experiencias de aprendizaje temprano de alta calidad para los niños. SEQUAL hace preguntas relacionadas con la dotación de personal, los materiales del plan de estudios, los recursos y la capacitación para trabajar con los niños y las familias, las oportunidades para reflexionar sobre los propios métodos de enseñanza y evaluación de los niños y tiempo para desarrollar el plan de estudios y políticas del programa que permitan el acceso a desarrollo profesional (p. ej., tiempo libre pagado para participar en desarrollo profesional, capacitación pagada por el programa).

- **Comunidad de aprendizaje:** La comunidad de aprendizaje incluye asuntos de política, práctica y relaciones que fortalecen y perfeccionan la práctica docente. Las preguntas de esta sección exploran si los temas de los cursos de capacitación son relevantes y disponibles, si las educadoras tienen tiempo y se les alienta para poner en práctica las nuevas habilidades adquiridas durante los cursos de capacitación, y el apoyo o estímulo que las educadoras reciben de parte de sus compañeras o líderes para poner a prueba nuevas estrategias e ideas.
- **Diseño del trabajo (solo programas basados en centros):** Esta área incluye las prácticas y relaciones del lugar de trabajo que ayudan a los docentes individuales a diseñar y definir su trabajo. Preguntamos sobre cuánto se les permite opinar y cuánta autonomía tienen para tomar decisiones en su aula y su programa, junto con el nivel de trabajo en equipo (esto es, el nivel de colaboración) que perciben entre las colegas de su aula.
- **Apoyos a la práctica empresarial (solo programas basados en el hogar):** Estos elementos y prácticas de los programas basados en el hogar apoyan y facilitan la operación exitosa de la empresa de una proveedora, incluido el tiempo para las responsabilidades profesionales, aspectos de su espacio físico y recursos para el funcionamiento de la empresa (como tecnología y capacitación).
- **Bienestar de adultos:** SEQUAL se enfoca en el bienestar desde un punto de vista holístico, de manera que incluye la seguridad económica (incluida la compensación), la salud y bienestar físicos, el bienestar emocional y las relaciones interpersonales entre compañeras de trabajo en todo el programa, incluido cómo las administradoras de programas fomentan esas relaciones.
- **Liderazgo y gestión del programa:** La calidad del liderazgo se determina a través de las percepciones de las educadoras y cómo las administradoras cumplen sus funciones de liderazgo, junto con cómo las líderes proporcionan apoyo y orientación a la práctica de las educadoras.

Acerca de este informe

Entre enero y marzo de 2025, el CSCCE encuestó a 1,080 educadoras de cuidado infantil empleadas en programas basados en centros y basados en el hogar en todo San Francisco. La **tabla 1** muestra el número de educadoras invitadas a participar y la tasa de respuestas⁴. Hasta la fecha, el porcentaje de respuestas del personal docente basado en centros de San Francisco es el más alto de los estudios SEQUAL. El **capítulo II** incluye resultados de programas y personal docente basados en centros, seguidos de resultados de las educadoras basadas en el hogar en el **capítulo III**. Cada capítulo comienza con un resumen de los **puntos fuertes clave** y las **oportunidades de crecimiento futuro** para las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil en cada entorno. Estos resúmenes van seguidos de datos más detallados y de un análisis de los resultados. Por último, los **anexos** incluyen tablas y figuras con resultados de la encuesta SEQUAL no presentados en el informe principal.

Los resultados presentados en este informe captan las experiencias de las educadoras que respondieron a la encuesta SEQUAL. Si bien recibimos una cantidad importante de respuestas por parte de las profesionales de ECE en toda la ciudad y el condado, estos resultados no deben generalizarse como un reflejo de las experiencias de *todas* las educadoras de cuidado infantil en San Francisco; los resultados ofrecen una perspectiva desde la que entender las experiencias de las educadoras. En todo el informe, el número de educadoras que respondieron a determinadas preguntas variará. Esta variación se debe a una serie de razones, incluidas, entre otras, las situaciones individuales de las educadoras, por la que podrían negarse a responder a cualquier pregunta.

⁴ Esta tasa de respuestas aporta una descripción general de las educadoras que completaron la encuesta en un momento determinado. Los datos presentados no son representativos de todas las educadoras de cuidado infantil en San Francisco en todos los tipos de programas.

Tabla 1. Población y muestra, por tipo de programa**SEQUAL de San Francisco, 2025**

	Invitadas a participar	Participaron*	Tasa de respuestas
Directoras basadas en centros	140	66	54%
Personal docente basado en centros	2566	876	30%
Proveedoras de FCC basados en el hogar	744	138	19%

*En todo el informe, la n es variable porque las participantes pueden negarse a responder las preguntas. Tabla por el CSCCE.

Las educadoras califican las preguntas de SEQUAL en una escala de seis puntos desde "muy en desacuerdo" hasta "muy de acuerdo". Como la diferencia entre un nivel de acuerdo fuerte y normal es difícil de cuantificar, en este informe nuestra categoría "de acuerdo" combina las respuestas "muy de acuerdo" y "de acuerdo", mientras que la categoría "en desacuerdo" combina las respuestas "muy en desacuerdo" y "en desacuerdo". Las categorías intermedias de "algo de acuerdo" y "algo en desacuerdo" se han combinado en la categoría "de acuerdo parcial" para captar las respuestas que indican un acuerdo parcial, inconsistente o condicional con los puntos de la encuesta. Esta escala abreviada facilita la interpretación de los resultados, así como la derivación de recomendaciones.

Términos clave

Programas basados en centros: Los programas basados en centros brindan cuidado por períodos de menos de 24 horas a niños y normalmente están ubicados en un edificio comercial. Los centros adquieren licencias para brindar cuidado a grupos de niños de distintas edades. Un centro puede tener uno o más de los siguientes tipos de licencia: centro de cuidado infantil, centro para cuidado de bebés, programa para niños pequeños, programa para niños en edad escolar, cuidado infantil para niños levemente enfermos.

Directoras: Administradoras basadas en centros, supervisoras de centros y otras personas responsables del funcionamiento diario de los programas basados en centros.

Personal docente: Maestras principales y maestras asistentes basadas en centros que trabajan directamente con niños. Las asistentes (llamadas también "ayudantes de maestra" o "maestras asociadas") trabajan bajo la supervisión de una maestra principal, a veces llamada "maestra líder" o "maestra de clase".

Términos clave (continuación)

Permiso de desarrollo infantil: En California, para brindar cuidado, una educadora debe tener un permiso de desarrollo infantil. Hay seis niveles de permiso, desde el permiso de asistente en desarrollo infantil hasta el permiso de directora de programas de desarrollo infantil, cada uno de los cuales requiere más requisitos de estudios y experiencia. El permiso requerido depende de las funciones y responsabilidades asignadas a la educadora.

Permiso de desarrollo infantil: En California, para brindar cuidado, una educadora debe tener un permiso de desarrollo infantil. Hay seis niveles de permiso, desde el permiso de asistente en desarrollo infantil hasta el permiso de directora de programas de desarrollo infantil, cada uno de los cuales requiere más requisitos de estudios y experiencia. El permiso requerido depende de las funciones y responsabilidades asignadas a la educadora.

Programa de cuidado infantil familiar (FCC): Las educadoras de FCC obtienen una licencia para brindar cuidado infantil a un grupo de niños de distintas edades en su hogar. Las proveedoras de FCC pueden ser propietarias o inquilino de sus casas, pero todos los centros deben cumplir los estrictos requisitos para la concesión de licencias del estado. Pueden también llamarse proveedoras basadas en el hogar.

Tipo de licencia de FCC: Una proveedora de FCC puede tener una licencia de capacidad "pequeña" o "grande", una distinción que corresponde al tamaño máximo del grupo (hasta ocho niños para una licencia de capacidad pequeña y hasta 14 para una licencia de capacidad grande). En la mayoría de los casos, las proveedoras de FCC pequeñas operan sus programas de cuidado infantil por sí solas, mientras que las proveedoras de FCC grandes suelen trabajar con al menos una asistente.

II. Resultados: Cuidado basado en centros

Este capítulo examina los resultados de 876 personal docente basado en centros⁵ que participaron en el estudio SEQUAL. El capítulo describe primero a educadoras que trabajan en programas de ECE basados en centros de San Francisco y ofrece información sobre las características de los centros y de las educadoras. Los resultados que siguen señalan los puntos mayores de las condiciones laborales de los centros e indican cómo San Francisco podría utilizar las inversiones actuales de forma constructiva para ofrecer más apoyo a las educadoras de cuidado infantil.

Puntos clave

Base excepcional de la fuerza laboral

- El **74%** del personal docente tiene más de 6 años de experiencia en ECE.
- El **64%** del personal docente tiene un título de asociado o superior.

Percepción positiva de las supervisoras

- El **84%** del personal docente informa que su supervisora tiene experiencia y conoce a su personal docente.

Trabajo en equipo sólido

- El **82%** del personal docente se ve a sí mismo y a sus compañeras de trabajo como un equipo.

Salarios superiores a sus colegas regionales o estatales

- A \$30-33 por hora, los salarios caen dentro del margen de salario digno calculado (\$29 por hora para un adulto soltero).

Oportunidades de crecimiento e inversión futura

- Aumentar la capacidad de dotación de personal.
- Fortalecer más las vías de ingreso y crecimiento en el campo de ECE.
- Identificar qué tipo de capacitación prefieren las educadoras.
- Personalizar temas para el desarrollo profesional.
- Seguir invirtiendo en compensación de las educadoras y evaluando el efecto de estas inversiones.

⁵ "Personal docente" incluye a tanto asistentes como maestras. Cuando es posible o cuando hay diferencias notables, se presentan las variaciones por puesto de trabajo (esto es, maestra y maestra asistente).

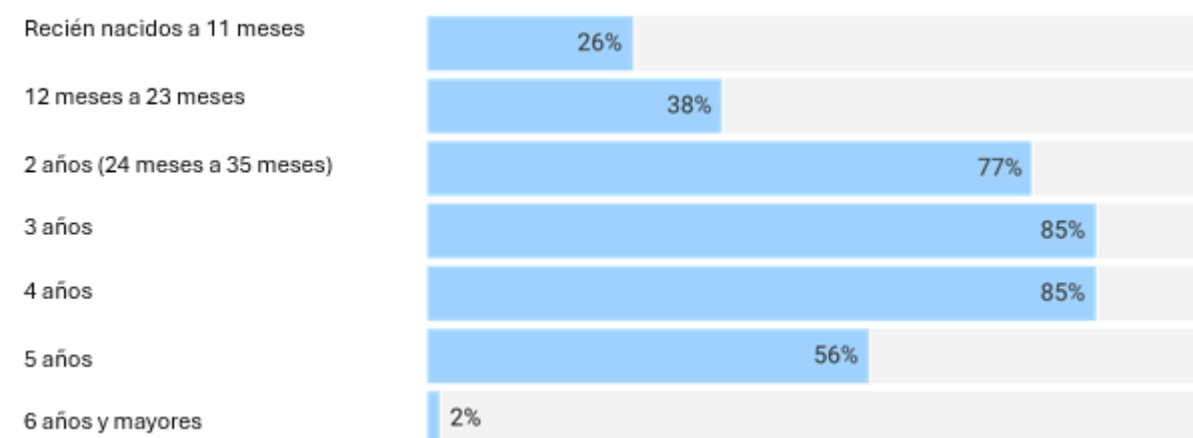
Características de los programas basados en centros

Los programas basados en centros suelen usar muchas fuentes de financiación y normas de calidad para cumplir los requisitos de concesión de licencias, mantenerse en funcionamiento y satisfacer las necesidades de los niños, las familias y las educadoras. De las 66 administradoras y directoras de programas que participaron en la encuesta, más de la mitad (59%) notificó que su centro era una organización privada sin fines de lucro, un cuarto (27%) notificó recibir financiación pública y el 14% notificó operar un programa con fines de lucro.

Sobre la fundación de las respuestas de las directoras de programas, los programas de centros inscribieron principalmente a niños de dos, tres y cuatro años (se muestran en la **figura 1**). Una cuarta parte (26%) de los programas inscribió a niños desde recién nacidos a 11 meses, más de un tercio (38%) inscribió a niños de 12 a 23 meses y muy pocos (2%) inscribió a niños en edad escolar (de seis años y más).

Figura 1. Inscripción en centros, por grupo de edades

SEQUAL de San Francisco, 2025



Directoras de centros n=62

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

La mayoría de las directoras de programas (71%) notificó tener una lista de espera para su programa. Cerca de la mitad (42%) notificó una lista de espera específicamente para niños de tres años.

Un 74% de las directoras de programas indicaron que trabajaban durante las horas laborales normales entre semana (de 7:00 a. m. a 6:00 p. m.) y que estaban abiertos para el cuidado de los niños un promedio de 43 horas por semana. Muy pocas directoras indicaron brindar cuidado durante la noche o un horario de cuidado ampliado.

Datos demográficos de las educadoras basadas en centros

Las educadoras basadas en centros en San Francisco que respondieron la encuesta son en su gran mayoría mujeres de color, principalmente de descendencia asiática (consultar la **tabla 2**). En comparación de sus colegas del Área de la Bahía⁶ y de todo California⁷, es más probable que las educadoras de cuidado infantil basadas en centros de San Francisco hayan nacido fuera de los Estados Unidos: el 49% de las maestras y el 66% de las maestras asistentes. Muchas educadoras basadas en centros hablan un idioma además del inglés o distinto de este, en su mayoría chino.

Tabla 2. Características de educadoras basadas en centros, por puesto de trabajo y ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Directoras de centros en SF	Maestras de centros en SF	Asistentes de centros en SF	Personal docente de centros en el Área de la Bahía*	Personal docente de centros en CA*
Raza/Grupo étnico	(n=67)	(n=402)	(n=330)	(n=1,337)	(n=3,689)
Asiática	44%	59%	69%	26%	11%
Descendencia negra o afroamericana	13%	6%	5%	4%	4%
Latina	9%	20%	22%	32%	46%
Otra	33%	5%	4%	39%	39%
Edad	(n=67)	(n=390)	(n=304)	(n=1,611)	(n=4,156)
19 a 39 años	19%	43%	35%	53%	53%
40 a 59 años	61%	46%	41%	39%	40%
60 años o mayor	19%	12%	14%	8%	8%
Género	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,274)	(n=3,583)
Mujer**	97%	95%	97%	93%	97%
País de nacimiento	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,427)	(n=3,872)
Estados Unidos	57%	40%	17%	57%	74%
Otro país	36%	49%	66%	32%	22%
Prefiero no contestar	7%	11%	17%	11%	4%

Continúa...

⁶ La región del Área de la Bahía incluye los siguientes condados: Alameda, Contra Costa, Marín, Napa, San Francisco, San Mateo, Santa Clara, Santa Cruz, Solano y Sonoma.

⁷ Cuando corresponde, los datos sobre educadoras de cuidado infantil en el Área de la Bahía y California se presentan, extraídos del Estudio de la fuerza laboral de California de 2025, que incluye aproximadamente 2,500 maestras y asistentes basadas en centros (Powell et al., 2025a, 2025b).

Tabla 2. Características de educadoras basadas en centros, por puesto de trabajo y ubicación, *continuación*
SEQUAL de San Francisco, 2025

	Directoras de centros en SF	Maestras de centros en SF	Asistentes de centros en SF	Personal docente de centros en el Área de la Bahía*	Personal docente de centros en CA*
Idiomas hablados	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,391)	(n=3,814)
Inglés	81%	92%	72%	94%	97%
Chino	32%	44%	61%	12%	4%
Español	13%	22%	23%	36%	43%
Otro	19%	18%	11%	17%	11%
Niños en el hogar	(n=67)	(n=390)	(n=304)	(n= 1,317- 1,325)	(n= 3,745- 3,450)
Menores de 5 años	12%	19%	15%	21%	21%
Entre 6 y 17 años	36%	39%	49%	39%	39%

* Datos del Estudio de la fuerza laboral en California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

** Debido al tamaño de la muestra, no podemos informar de otros géneros. Reconocemos con gratitud las contribuciones de educadoras de cuidado infantil que se identifican como hombres, no binarias u otra identidad de género y reconocemos que la opresión de las mujeres por motivo de género en la fuerza laboral de ECE se relaciona con la opresión basada en el género de las educadoras no binarias, trans y queer.
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

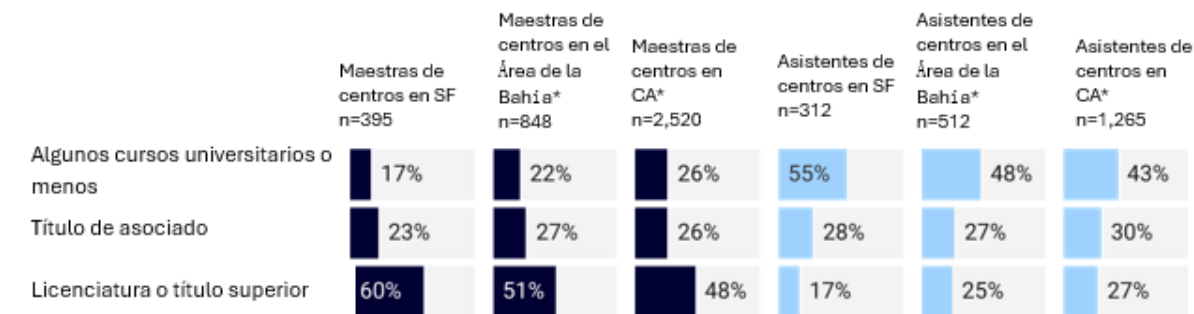
Puntos clave

La fuerza laboral basada en centros en San Francisco tiene un alto nivel de estudios y mucha experiencia.

El personal docente que respondió a la encuesta SEQUAL son profesionales altamente capacitadas que aportan una experiencia considerable a su trabajo con los niños y las familias. Cerca de la mitad (45%) de las maestras asistentes y la gran mayoría (83%) de las maestras en San Francisco han obtenido un título de asociado o superior, con el 60% en posesión de una licenciatura. Entre las personas que cuentan con un título, las especialidades más comunes fueron Educación de la infancia temprana y Desarrollo infantil. La **figura 2** compara el nivel de estudios del personal docente en San Francisco con el del personal docente en el Área de la Bahía y en todo California.

Figura 2. Nivel de estudios del personal docente de centros, por puesto de trabajo y ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025

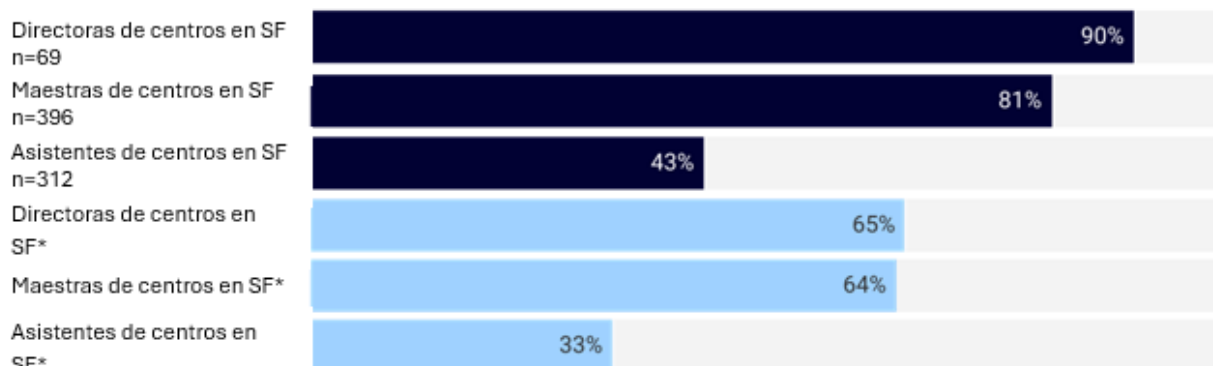


* Datos del Estudio de la fuerza laboral en California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

La mayoría de las maestras en San Francisco notificó contar con un permiso de maestra o superior (81% y muy pocas notificaron no tener ningún permiso (11%). El personal docente basado en centros en San Francisco notificó niveles superiores de permiso en comparación con las educadoras de cuidado infantil en California en general (consultar la **figura 3**).

Figura 3. Permiso de desarrollo infantil al nivel de maestra o superior para educadoras basadas en centros, por puesto de trabajo y ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Datos del Estudio de la fuerza laboral de California de 2020, que incluye a aproximadamente 2,000 administradoras y 2,500 maestras y asistentes basadas en centros (Kim et al., 2022).

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

Además de los títulos y credenciales, el personal docente basado en centros en San Francisco tiene una amplia experiencia en el campo (consultar la **figura 4**). La mayoría (74%) de las educadoras basadas en centros notificó trabajar en el cuidado y educación infantil durante un período prolongado de tiempo (seis años o más), con un tercio (33%) notificando más de 15 años en el campo de ECE. La mitad (51%) de las educadoras basadas en centros notificaron haber estado empleadas en su centro actual durante seis o más años.

Figura 4. Experiencia en el campo de ECE del personal docente de centros

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=743-744

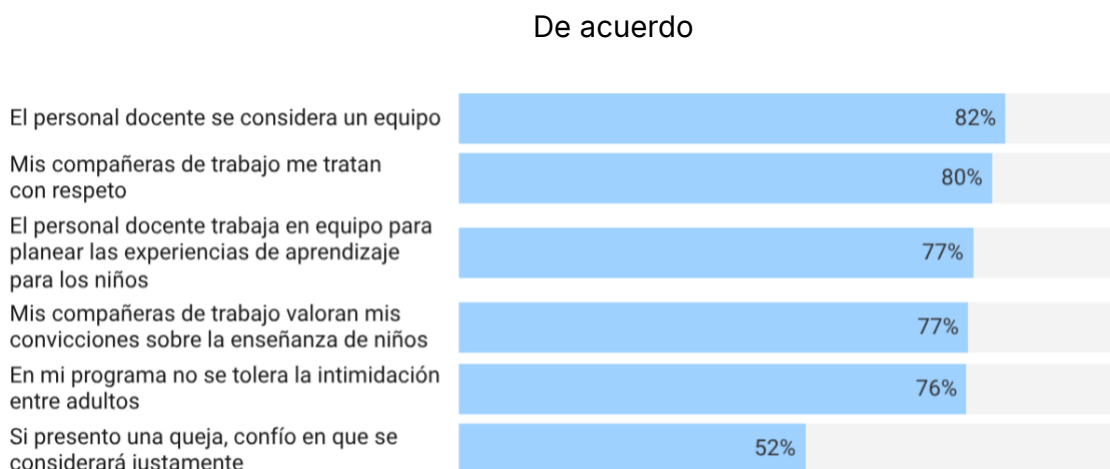
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Las maestras basadas en centros en San Francisco dicen tener una base sólida de trabajo en equipo y compañerismo.

Una gran parte del personal docente de centros estaba de acuerdo con las afirmaciones de SEQUAL que evaluaban el trabajo en equipo entre las compañeras de trabajo (consultar la **figura 5**), lo que indica una cultura de trabajo en equipo y colaboración dentro del aula. Cuando el personal docente se considera parte de un equipo que funciona bien, contribuyendo cada quien, al funcionamiento colectivo de su aula, es más probable que contribuyan a la innovación y a la mejora continua de la calidad (Schlieber et al., 2023).

Figura 5. Evaluación de trabajo en equipo del personal docente de centros

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=755-784

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

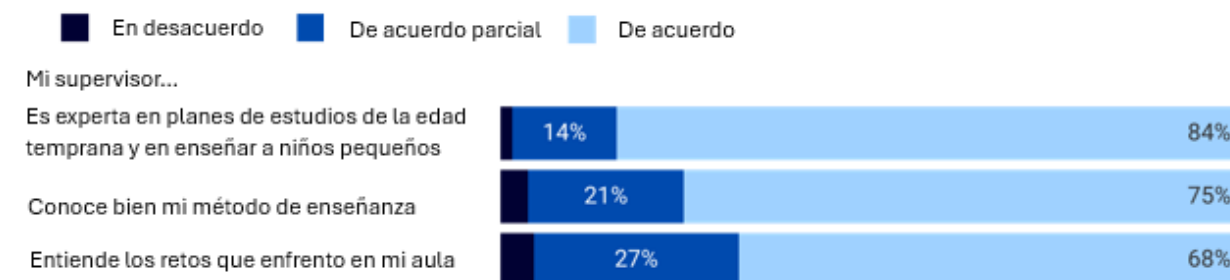
Los ambientes laborales que fomentan relaciones positivas, esto es, sentimientos de confianza, respeto y seguridad, pueden contribuir a resultados positivos a nivel educativo y de la fuerza laboral. La gran mayoría (80%) del personal docente basado en centros estuvo de acuerdo en que sus compañeras de trabajo las tratan con respeto. No obstante, una proporción más pequeña (52%) de las maestras y maestras asistentes en centros estuvo de acuerdo en que si presentaban una queja, esta se examinaría de manera justa. Este resultado sugiere que, aunque las maestras y maestras asistentes tienen relaciones saludables dentro de sus aulas, aún pueden existir dinámicas que necesitan fortalecerse más al nivel de programa.

Las educadoras ven a sus supervisoras como personas solidarias y expertas

Una tutoría y orientación efectivas del personal docente requiere reflexión, observación y conocimiento directo de la práctica docente de una maestra. En general, la evaluación por las educadoras de sus supervisoras fue favorable. Como se muestra en la **figura 6**, la mayor parte del personal docente está de acuerdo en que su supervisora es experta en enseñar en ECE (84%), conoce su estilo de enseñanza (75%) y entiende los retos que enfrentan (68%). Además, casi la mitad (47%) del personal docente basado en centros notificó que su supervisora colabora regularmente con ellas en su aula, lo que aporta a las supervisoras conocimiento directo de la práctica de las educadoras y de las oportunidades posteriores de tutoría.

Figura 6. Evaluación de supervisión del personal docente de centros

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=766-772

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

Las educadoras de cuidado infantil en San Francisco ganan salarios más altos que sus colegas en el Área de la Bahía y en todo California.

Investing in early childhood educators is not just about fair wages—it is about recognizing [educators'] significance in shaping individuals and, ultimately, society. They deserve to be compensated in a way that reflects their influence and responsibility. When we support early educators, we invest in a better future for all.

Invertir en las educadoras de cuidado infantil no tiene que ver solo con salarios justos, sino con reconocer su importancia en la formación de las personas y, en última instancia, de la sociedad. Merecen ser compensadas de una forma que refleje su influencia y responsabilidad. Cuando apoyamos a las educadoras de cuidado infantil, invertimos en un futuro mejor para todos.

—Maestra encuestada que trabaja en un centro, San Francisco

Los efectos de la Proposición C se reflejan en salarios más altos para las educadoras de cuidado infantil en San Francisco en comparación con sus colegas en el Área de la Bahía y en todo el estado. Las iniciativas respaldadas por la Proposición C reconocen la naturaleza especializada del trabajo esencial de las educadoras de cuidado infantil, reforzando el programa de estipendios de CARES y aumentando los salarios para las educadoras de cuidado infantil que trabajan en San Francisco. Como se muestra en la **tabla 3**, tanto los salarios por hora promedio notificados por las propias maestras como el nivel de salarios por hora notificados por las directoras para maestras y maestras asistentes se alinean con los salarios dignos calculados para determinadas configuraciones de hogares en San Francisco, que es \$29.31 por hora para un adulto sin hijos y \$32.75 por hora para dos adultos y un hijo, con los dos adultos trabajando (Living Wage Institute, 2025).

Tabla 3. Salarios por hora del personal docente de centros, por puesto de trabajo y ubicación**SEQUAL de San Francisco, 2025**

	San Francisco	Área de la Bahía*	California*
Salarios por hora promedio notificados por las propias maestras			
Maestra principal	\$33.00 (n=333)	\$27.00 (n=677)	\$23.56 (n=2,079)
Maestra asistente	\$30.00 (n=278)	\$22.00 (n=440)	\$20.00 (n=1,032)
Nivel de salarios por hora notificados por las directoras	(n=70)	(n=293)	(n=1,114)
Maestra principal	\$31.00-\$39.00	\$25.00-\$31.25	\$21.00-\$26.57
Maestra asistente	\$28.00-\$31.00	\$20.25-\$24.15	\$18.00-\$21.00

* Datos del Estudio de la fuerza laboral en California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

Nota: El "nivel notificado por las directoras" refleja los salarios promedio más bajos y más altos que se pagan en todos los centros. Por el contrario, el salario "notificado por las propias maestras" proviene de las maestras y de las asistentes que respondieron nuestra encuesta y notificaron sus ingresos directamente.

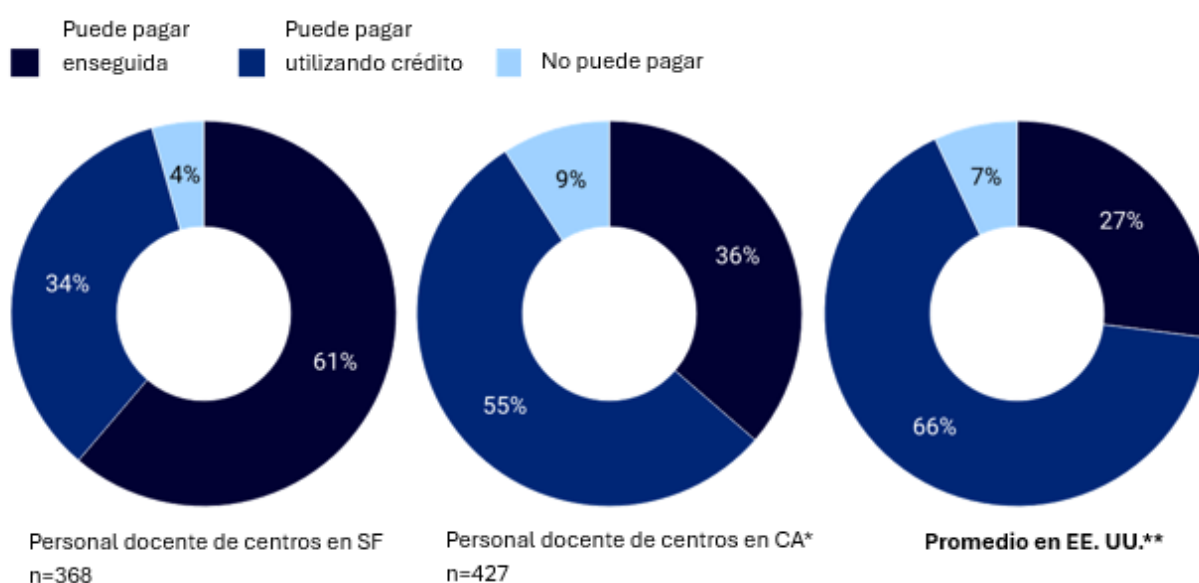
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Los indicadores económicos apuntan a una mayor estabilidad financiera para el personal docente de centros en San Francisco.

Un indicador de estabilidad financiera es la capacidad de una persona de gestionar gastos imprevistos, específicamente, si se podía cubrir un gasto de ese tipo sin acumular deuda. La mayor parte del personal docente en San Francisco puede costear un gasto imprevisto de \$400 sin endeudarse: el 61%, en comparación con el 36% del personal docente en todo California y el 27% de la población general de Estados Unidos (consultar la **figura 7**).

Figura 7. Capacidad para gestionar un gasto imprevisto de \$400, por ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Datos del análisis de bienestar económico de la fuerza laboral de ECE en California en Muruvi et al., 2024.

** Promedio de todos los integrantes de la fuerza laboral de 18 años y más en los Estados Unidos, basado en el análisis del CSCCE de la Encuesta de economía y toma de decisiones en los hogares (Board of Governors of the Federal Reserve System, 2023).

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

Otros indicadores de estabilidad económica son tener cobertura de seguro médico y ahorros para la jubilación. En comparación con el personal docente basado en centros a nivel regional y en todo California, una proporción mayor de personal docente basado en centros en San Francisco indicó tener seguro médico y ahorros para la jubilación (consultar la **tabla 4**). En su conjunto, las iniciativas de compensación locales parecen estar mejorando la estabilidad económica en una ciudad con un alto costo.

Tabla 4. Indicadores económicos para el personal docente de centros, por ubicación**SEQUAL de San Francisco, 2025**

	Personal docente de centros en SF	Personal docente de centros en el Área de la Bahía*	Personal docente de centros en CA*
	(n= 568-710)	(n= 1,102-1,318)	(n= 3,256-3,552)
Inscritas en seguro médico	100%	96%	94%
Tienen ahorros para la jubilación	76%	62%	54%
Suficientes alimentos**	59%	61%	57%
Inscritas en asistencia pública***	40%	34%	34%
Propietarias de casa	26%	28%	30%

* Datos del Estudio de la fuerza laboral en California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

** Utilizamos una pregunta del Suplemento sobre seguridad alimentaria de la encuesta de la población actual sobre la comida consumida en el hogar en los últimos 12 meses y si las encuestadas pudieron costear la comida que necesitaban. Las educadoras que indicaron que "tenían suficiente de los tipos de alimentos que querían comer" se considera que tienen suficientes alimentos. Otras opciones incluyeron "suficiente pero no siempre los tipos de alimentos que querían comer", "a veces no teníamos suficiente para comer" y "a menudo no había suficiente para comer".

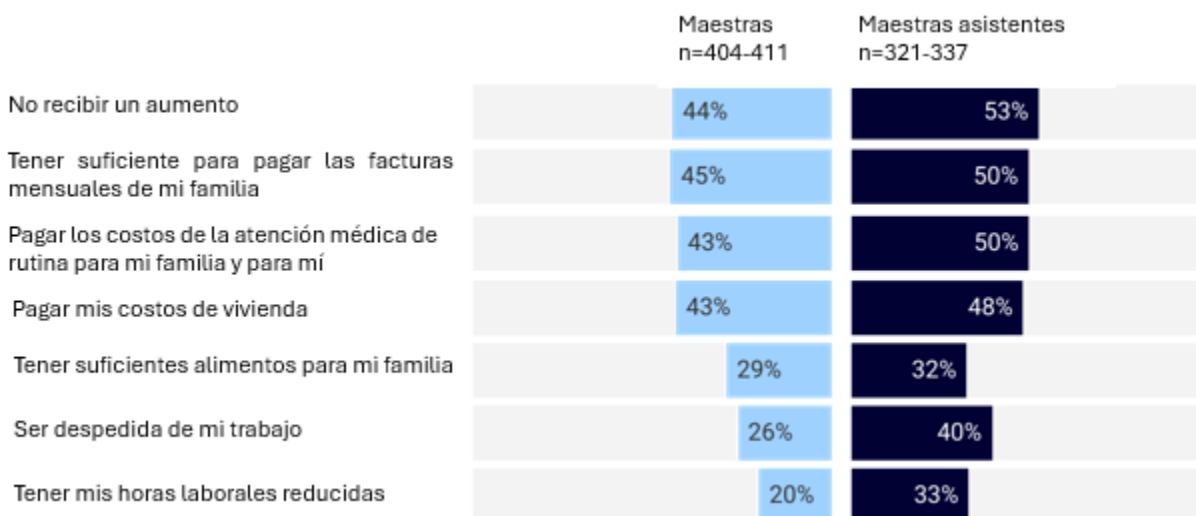
*** Los programas de asistencia pública incluyen: Medi-Cal; CalFresh; Programa de nutrición suplementaria especial para mujeres, bebés y niños (WIC, por sus siglas en inglés); vivienda subsidiada y bancos de comida. Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Si bien las iniciativas de compensación de San Francisco están ayudando al personal docente a alcanzar una mayor estabilidad económica, muchas educadoras (hasta el 53% de las maestras asistentes y el 45% de las maestras) indicaron estar preocupadas por aspectos de su seguridad financiera, con una proporción mayor de maestras asistentes notificando preocupación en todos los puntos (consultar la **figura 8**). Las preocupaciones notificadas por el máximo número de maestras y maestras asistentes fueron el estancamiento de los ingresos (no recibir un aumento de sueldo), ganar los ingresos suficientes para pagar las facturas mensuales y pagar por la atención médica, lo que posiblemente indica márgenes fiscales estrechos para su hogar. Las inversiones en la fuerza laboral de ECE en San Francisco y sus salarios continuarán marcando la diferencia en estas áreas, pero puede llevar tiempo hasta que su verdadero impacto sea perceptible, sobre todo si se tiene en cuenta el alto costo de vida.

Figura 8. Preocupación económica entre el personal docente de centros, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025

Me preocupa...



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

Oportunidades de crecimiento e inversión futura

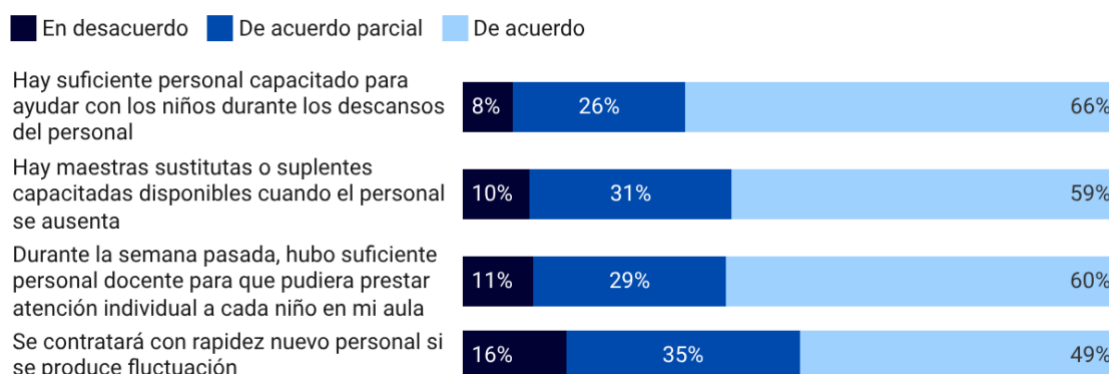
Aumentar la capacidad de dotación de personal.

Los datos de la fuerza laboral notificados por las administradoras indican que la tasa de fluctuación de personal en San Francisco fue inferior que la tasa para las educadoras de cuidado infantil en California en general. La tasa de fluctuación para las maestras y maestras asistentes fue del 17% para ambas categorías en San Francisco, y este porcentaje en todo California fue del 22% para las maestras y del 26% para las maestras asistentes (Powell et al., 2025a, 2025b). Si bien una fluctuación menor significa menos puestos que cubrir, el 45% de las administradoras indicaron preocupación sobre la retención de personal, y el 58% notificó preocupación sobre reclutar personal docente capacitado.

Las respuestas de personal docente basado en centros en San Francisco sobre la dotación de personal en general complementó las de las administradoras (consultar la **figura 9**). Dos terceras partes (66%) del personal docente estuvo de acuerdo en que hay disponible personal capacitado para cubrir los descansos, y el 59% estuvo de acuerdo en que hay sustitutas capacitadas para cubrir las ausencias. Entretanto, el 49% del personal docente pareció reconocer las dificultades en cubrir rápidamente los puestos vacantes.

Figura 9. Disponibilidad de personal de acuerdo con el personal docente de centros

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=844-868

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

Tradicionalmente, tanto la dotación como la fluctuación de personal son problemas persistentes dentro del campo de ECE. Si bien los informes de las administradoras en San Francisco son generalmente alentadores, una exploración más profunda de cómo crear y garantizar la disponibilidad de reemplazos puede contribuir aún más a la expansión y estabilización de la fuerza laboral de ECE.

Lo que las educadoras dicen sobre la fluctuación de personal

Se le pidió al personal docente que identificara lo que creía o sabía que eran los motivos de la reciente fluctuación de personal en sus programas. Los motivos indicados con más frecuencia fueron un elevado costo de la vivienda (41%), bajos salarios (31%) y beneficios limitados (21%).

A continuación, se preguntó al personal docente qué podría ayudar a reducir la fluctuación entre el personal docente en su programa. Las mejoras sugeridas fueron también de índole económica: aumentar la paga (71%), ofrecer más beneficios, como seguro médico (65%) y ofrecer más tiempo libre pagado, como vacaciones o días por enfermedad (64%). Las inversiones que contribuyen a la estabilidad económica y reducen los gastos del propio bolsillo (por ejemplo, un seguro médico ofrecido por el empleador) pueden apoyar la retención y la longevidad dentro del campo de ECE.

Fortalecer más las vías de ingreso y crecimiento en el campo de ECE.

Las respuestas de las educadoras de cuidado infantil reflejan positivamente las inversiones realizadas por el Departamento de la Primera Infancia de San Francisco en desarrollo profesional, obtención de titulaciones (p. ej., permisos de desarrollo infantil, títulos) y apoyo educativo (p. ej., estipendios, tecnología, tutoría). La inversión continuada en programas como Pathways y SEEPD fomentan el acceso a oportunidades para obtener títulos y aumentar los niveles de permisos al reducir la carga financiera en las educadoras de cuidado infantil.

DEC puede también dar mayor prioridad al desarrollo profesional relacionado con la supervisión para las educadoras de cuidado infantil. Aunque las maestras y las maestras asistentes ven a sus supervisoras de programas con experiencia y como un apoyo, solo un tercio (33%) de las educadoras que supervisan a otras maestras estuvieron de acuerdo en que han recibido buena capacitación sobre cómo ser una supervisora eficaz. Recomendamos que DEC:

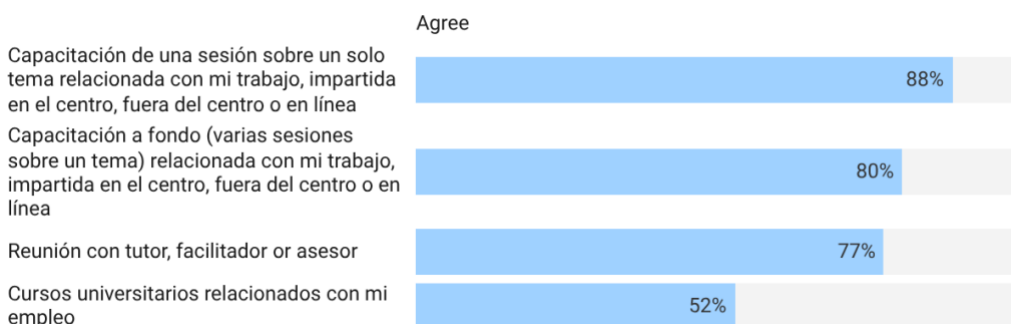
- Continúe apoyando a las supervisoras actuales y a las líderes de programas para que aprendan las mejores prácticas de administración y cultiven relaciones sólidas con su personal docente;
- Ofrezca capacitación al personal docente en prácticas eficaces de supervisión; y
- Desarrolle un canal de supervisión para personas interesadas en convertirse en supervisoras y líderes de programas.

Identificar qué modos de capacitación prefieren las educadoras.

Tres cuartos (73%) del personal docente de centros notificó poder elegir en qué desarrollo profesional participar. Muchas maestras y maestras asistentes asimismo notificaron participar en una serie de tipos de desarrollo profesional (consultar la **figura 10**). Una limitación de este estudio es que al personal docente no se le preguntó cuál era su modalidad o tiempo preferidos para la formación continua (p. ej., en línea, en persona, por las noches, los fines de semana). Para incrementar las oportunidades y el acceso, una mayor exploración de las oportunidades de desarrollo profesional podría incluir recopilar las opiniones de las maestras sobre sus modalidades preferidas y barreras que podrían existir para acceder a los cursos de capacitación (p. ej., idioma, horario).

Figura 10. Tipos de desarrollo profesional en el que el personal docente participó en los últimos seis meses

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=771-804

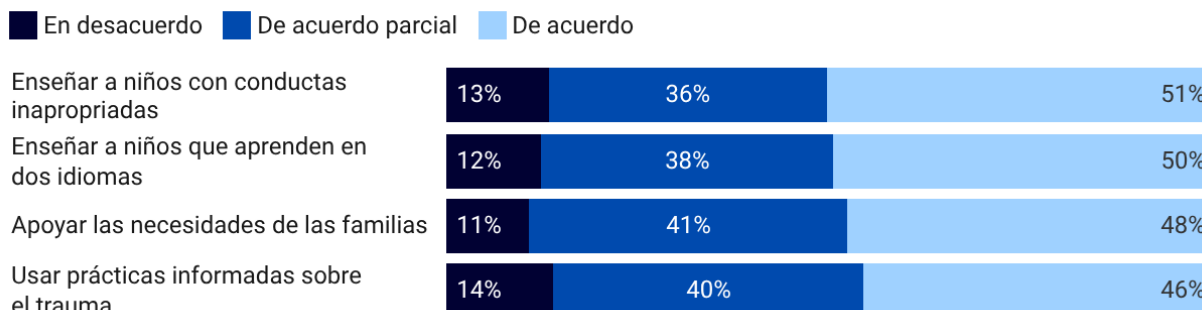
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Personalizar temas para el desarrollo profesional.

La recopilación de información sobre oportunidades de desarrollo profesional también puede incluir las perspectivas de las educadoras sobre la necesidad de contenidos de desarrollo profesional en el futuro. Como se muestra en la **figura 11**, casi la mitad (del 46 al 51%) del personal docente basado en centros notificó que había suficientes cursos de capacitación disponibles para los temas tratados en la encuesta. Sin embargo, entre el 36 y el 41% del personal docente estuvo parcialmente de acuerdo, y del 11 al 14% estuvo en desacuerdo, lo que sugiere que hay espacio para explorar temas de capacitación y dónde es posible que los temas no satisfagan las necesidades de las maestras.

Figura 11. Suficiente capacitación disponible para el personal docente de centros sobre temas específicos

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=795-808

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

Continuar invirtiendo en la compensación de las educadoras y evaluando el efecto de estas inversiones.

Las iniciativas de compensación financiadas por la Proposición C son una adición reciente a los esfuerzos de San Francisco para mejorar y compensar a la fuerza laboral de ECE. Los salarios de las educadoras de cuidado infantil en San Francisco son más altos que los de sus colegas regionales, y los indicadores económicos muestran un posible movimiento hacia la estabilidad financiera personal. Con la provisión continua de salarios que sustenten a las familias, es probable que mejore el bienestar de las educadoras de cuidado infantil. Afortunadamente, mientras tanto, las educadoras pueden acceder a una plétora de apoyos sociales: el 41% del personal docente basado en centros notificó algún nivel de insuficiencia alimentaria, y el 40% dijo que usaban programas de protección social (consultar la **tabla 4**, más arriba). Para entender el impacto que estas inversiones están teniendo en la estabilidad y bienestar económicos de las educadoras de cuidado infantil con el tiempo, el DEC puede continuar midiendo y supervisando múltiples facetas del bienestar de las educadoras y los programas (p. ej., bienestar económico personal, retención en el campo).

III. Resultados: Cuidado infantil familiar

Las proveedoras de cuidado infantil familiar (FCC, por sus siglas en inglés) son un componente con mucha experiencia y esencial de la fuerza laboral de ECE en San Francisco. Este capítulo examina los resultados de 138 proveedoras y asistentes de FCC que participaron en el estudio SEQUAL, explorando cómo San Francisco puede aprovechar una base sólida de educadoras de cuidado infantil expertas al tiempo que aborda los retos operacionales a través de innovación y recursos expandidos.

Puntos clave

Base excepcional de la fuerza laboral

- El **74%** de las proveedoras de FCC tiene más de 6 años de experiencia en su profesión.
- El **83%** de las proveedoras de FCC recibieron capacitación especializada para el cuidado basado en el hogar.

Capacidad para brindar servicios esenciales y flexibles

- Horario extendido (**47-50 horas** por semana)
- Horario no tradicional para las familias trabajadoras
- Programas de distintas edades
- Satisfacción de la necesidad de cuidado de bebés y niños pequeños

Oportunidades de crecimiento e inversión futura

- Desarrollar un grupo de sustitutas para fomentar la capacidad de dotación de personal de FCC.
- Expandir el desarrollo profesional personalizado para las proveedoras de FCC.
- Mejorar el acceso a recursos de enseñanza locales para las proveedoras de FCC.
- Identificar y reducir las barreras para utilizar los recursos de la comunidad.

希望人们知道这工作很艰巨，需要很多耐力与爱心，但这工作很有意义。

I hope people know that this work is hard and requires a lot of endurance and love but is very meaningful.

Espero que las personas sepan que este trabajo es difícil y requiere mucha resistencia y amor, pero que tiene un gran significado.

— Encuestada proveedora de un programa de FCC pequeño, San Francisco

Características de los programas de cuidado infantil familiar

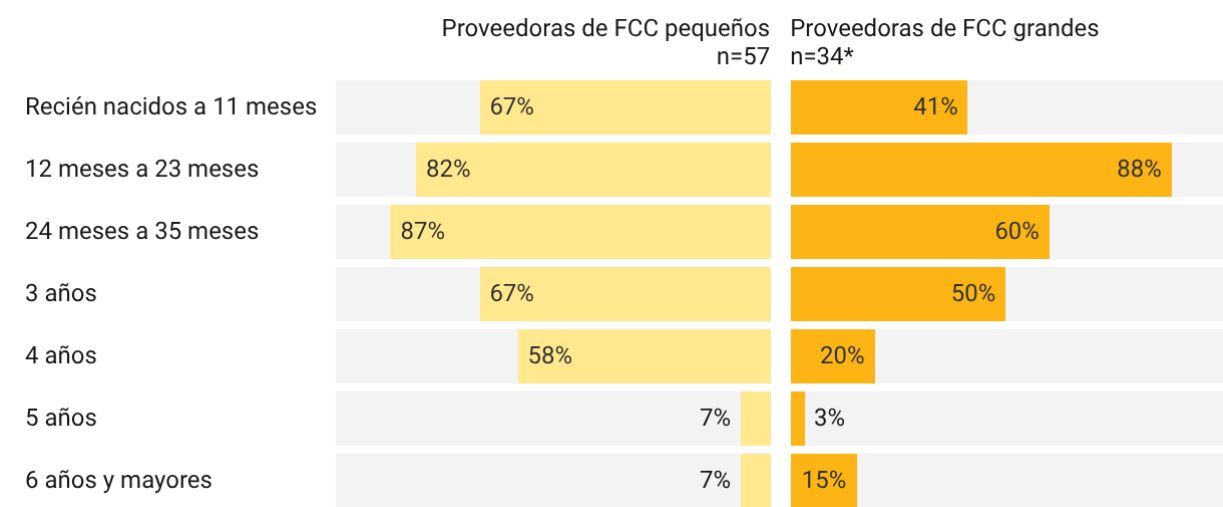
Los programas de cuidado infantil familiar⁸ incluyen las empresas basadas en el hogar con una designación de licencia de capacidad pequeña o grande. Los programas con una licencia de FCC pequeña tienen permitido cuidar hasta ocho niños a la vez, mientras que las licencias grandes permiten hasta 14 niños. Los programas de FCC grandes con frecuencia incluyen una proveedora asistente. En nuestra muestra, las proveedoras de FCC pequeños notificaron inscribir un promedio de cinco niños, y las proveedoras de FCC grandes notificaron inscribir un promedio de 12 niños.

Aunque las proveedoras de FCC tienen licencias para prestar servicios a niños de todas las edades, la gran mayoría de las encuestadas indicaron inscribir a niños de uno y dos años, con menor porcentaje de niños desde recién nacidos a un año y niños de tres años y mayores (consultar la **figura 12**). Como se notificó anteriormente, la mayoría de los programas basados en centros prestan servicios a niños de dos, tres y cuatro años, de manera que las proveedoras de FCC satisfacen una necesidad crítica.

⁸ Las variaciones por capacidad de la licencia del programa se describen en este informe cuando hay diferencias notables. Los datos presentados en esta sección captan principalmente las perspectivas de las proveedoras de FCC que poseen la empresa, pero los de las asistentes que trabajan en programas de FCC se notifican por separado cuando son notables.

Figura 12. Inscripción en los programas de FCC por grupos de edades, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Adicionalmente, aproximadamente la mitad (53%) de las proveedoras de FCC notificaron tener una lista de espera de familias que necesitaban cuidado en el momento de realizarse la encuesta. Para las proveedoras con una lista de espera, los grupos de edades predominantes en sus listas fueron de recién nacidos a los 11 meses y de los 12 meses a los 23 meses (37% y 25%, respectivamente).

Datos demográficos de las educadoras de cuidado infantil familiar

Las proveedoras de FCC representan un componente único y esencial del sistema de ECE en San Francisco. Estas educadoras empresarias operan pequeñas empresas en sus hogares, proporcionando educación y cuidado de alta calidad a niños desde la infancia hasta la edad escolar. Las 138 proveedoras y asistentes de cuidado infantil familiar que participaron en este estudio tienen aptitudes excepcionales y muchos años de experiencia. Además, reflejan la diversidad cultural y lingüística de los niños y las familias a las que prestan sus servicios.

Nuestros resultados demográficos, los cuales se muestran en la **tabla 5**, reflejan las respuestas de 82 proveedoras de FCC que participaron en la encuesta. La mayoría de las proveedoras de FCC son mujeres mayores de 40 años, identificándose la mayoría de estas como asiáticas. Debido al pequeño tamaño de la muestra ($n < 40$), no pudimos incluir a las asistentes de FCC en los análisis de la encuesta SEQUAL.

Tabla 5. Características de las proveedoras de FCC, por ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Proveedoras de FCC en SF	Proveedoras de FCC en el Área de la Bahía*	Proveedoras de FCC en CA*
Raza/grupo étnico	(n=82)	(n=586)	(n=2,404)
Asiática	61%	30%	13%
Latina	26%	37%	44%
Negra/Blanca/Otra	13%	33%	43%
Edad	(n=82)	(n=671)	(n=2,804)
19 a 39 años	24%	42%	46%
40 años o más	76%	54%	50%
Género	(n=82)	(n=582)	(n=2,396)
Femenino**	86%	97%	98%
País de nacimiento	(n=82)	(n=619)	(n=2,544)
Estados Unidos	17%	33%	48%
Otro país	77%	60%	44%
Prefiero no contestar	6%	7%	7%
Idiomas hablados	(n=82)	(n=609)	(n=2,501)
Inglés	55%	78%	81%
Chino	60%	12%	6%
Español	28%	36%	43%
Otro	9%	24%	15%

Continúa...

Tabla 5. Características de las proveedoras de FCC, por ubicación, *continuación*
SEQUAL de San Francisco, 2025

	Proveedoras de FCC en SF	Proveedoras de FCC en el Área de la Bahía*	Proveedoras de FCC en CA*
Niños en el hogar	(n=81)	(n=582-612)	(n=2,396-2,522)
Menores de 5 años	22%	19%	22%
Entre 6 y 17 años	37%	41%	46%

* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

** Debido al tamaño de la muestra, no podemos informar de otros géneros. Reconocemos con gratitud las contribuciones de las educadoras de cuidado infantil que se identifican como hombres, no binarias u otra identidad de género y reconocemos que la opresión de las mujeres por motivo de género en la fuerza laboral de ECE se relaciona con la opresión basada en el género de educadoras no binarias, trans y queer.

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

Características de las asistentes de cuidado infantil familiar

Tres cuartos (77%) de las proveedoras de FCC en todas las capacidades de licencia dijeron tener personal o una asistente que ayuda en su programa. Las asistentes eran principalmente familiares (56%), pero también incluían amistades o vecinos (21%) y personas con quienes las proveedoras no tenían ninguna relación previa (40%). Solo el 10% de las proveedoras de FCC dijeron tener un puesto vacante de asistente, y aproximadamente un tercio de las proveedoras dijeron que tenían problemas para reclutar a personal capacitado (34% de las proveedoras de FCC pequeños y 42% de las proveedoras de FCC grandes) o para retener personal capacitado (33% de las proveedoras de FCC pequeños y 33% de las proveedoras de FCC grandes).

Las asistentes de FCC en San Francisco tienen un buen nivel de estudios: el 82% completó al menos algunos cursos universitarios, con un 42% en posesión de un título de asociado o superior. Más de la mitad (57%) dijo que no tenía ningún permiso de desarrollo infantil de California, mientras que el 43% restante tenía un permiso al nivel de maestra asistente o superior (consultar la **tabla 6**).

Tabla 6. Características de las asistentes de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025

Asistentes de FCC	
Nivel de estudios	(n=35*)
Diploma de escuela secundaria o menos	17%
Algunos cursos universitarios	40%
Título de asociado o superior	42%
Edad	(n=43)
19 a 39 años	45%
40 años o mayor	55%
Permiso de desarrollo infantil de California	(n=28*)
Ningún permiso	57%
Maestra asistente	22%
Maestra asociada o superior	21%

* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Las asistentes de FCC son profesionales con experiencia en la educación temprana, con casi dos tercios (63%) indicando seis o más años en el campo de ECE. Además, las asistentes demuestran compromiso con sus empleadores actuales; con el 84% habiendo trabajado con su empleador actual durante 3 años o más (consultar la **figura 13**).

Figura 13. Experiencia en ECE de las asistentes de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



Asistentes de FCC n=36-37*

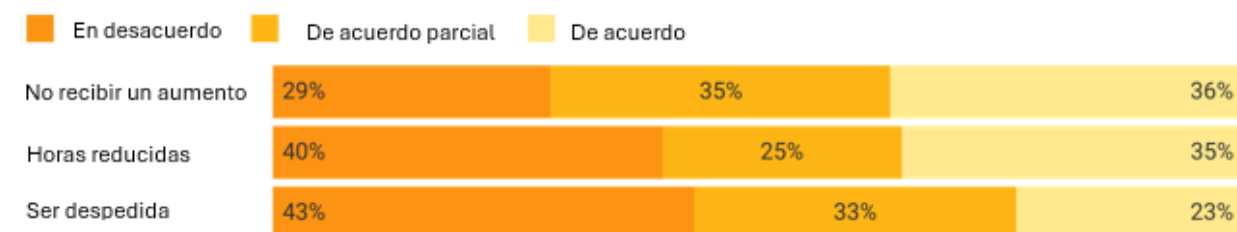
* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Las asistentes de FCC expresaron algunas preocupaciones económicas relacionadas con la estabilidad y la compensación del empleo, con más de un tercio preocupadas sobre no recibir un aumento (36%) o ver reducidas sus horas de trabajo (35%). Además, casi un cuarto (23%) expresó preocupación acerca de ser despedida (consultar la **figura 14**).

Figura 14. Preocupaciones profesionales entre las asistentes de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

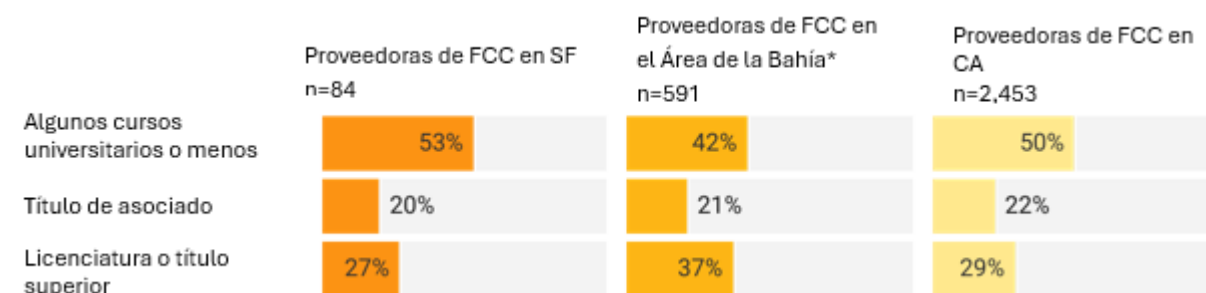
Puntos clave

Las proveedoras de FCC en San Francisco tienen un alto nivel de estudios y mucha experiencia.

California exige a las proveedoras de cuidado infantil familiar que completen 16 horas de capacitación de salud y seguridad y mantener certificaciones vigentes de reanimación cardiopulmonar (CPR, por sus siglas en inglés) y primeros auxilios. Aunque no se requieren estudios más allá de un título de escuela secundaria, el 47% de las proveedoras de FCC en nuestra muestra tienen un título de asociado o superior, semejante a sus pares en todo el estado. (consultar la **figura 15**).

Figura 15. Nivel de estudios de las proveedoras de FCC, por ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025



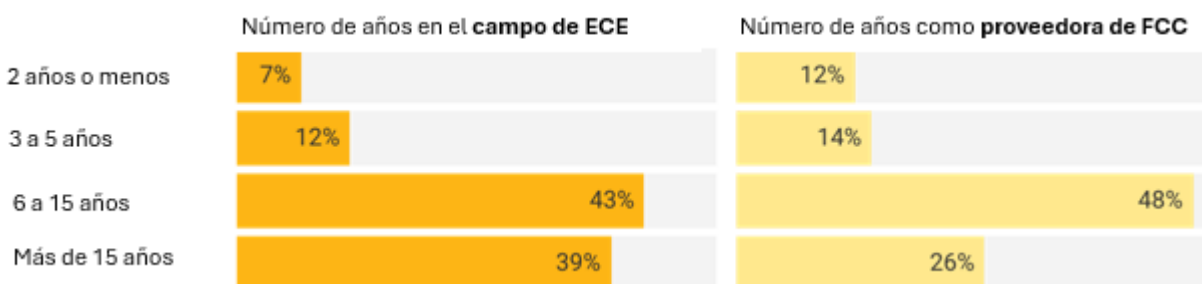
* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

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

Las proveedoras de FCC en San Francisco también tienen longevidad en el campo, con más del 80% indicando seis o más años de experiencia en el cuidado y educación infantil el 74% habiendo sido proveedoras de FCC durante seis años o más (consultar la **figura 16**).

Figura 16. Experiencia en ECE de las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC n=75

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

Los programas de FCC en San Francisco proporcionan servicios de cuidado flexibles.

Las proveedoras de cuidado infantil familiar proporcionan servicios de cuidado flexible que son esenciales para el sistema de ECE en San Francisco. Las proveedoras de FCC informaron que ofrecen entre 47 y 50 horas a la semana, con frecuencia cuidando a niños durante horas no tradicionales, incluidos los fines de semana, para familias con horarios variables (consultar la **figura 17**).

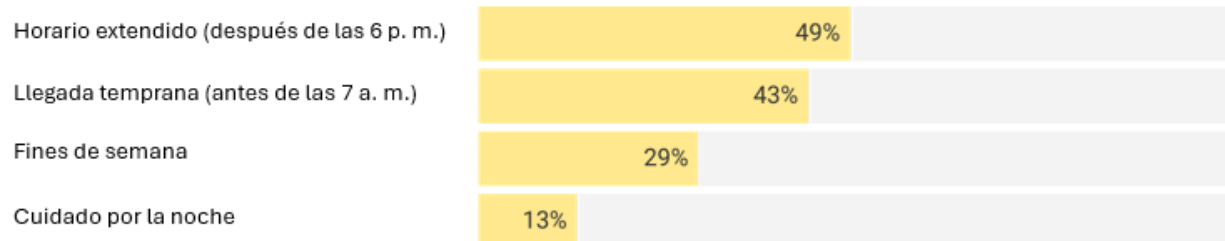
Figura 17. Cuidado flexible ofrecido por las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025

Horario laboral (n=87)



Ofrece cuidado adicional (n=39*)



*Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

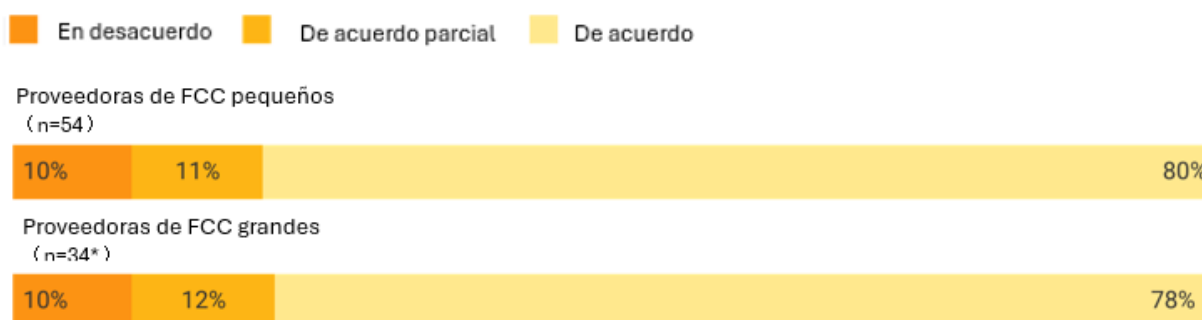
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

El bienestar económico de las proveedoras de FCC está vinculado con la salud financiera y la estabilidad de sus programas.

La mayoría de las proveedoras de FCC expresaron preocupación sobre la pérdida de ingresos si se enferman, estando el 80% de las propietarias de FCC pequeños y el 78% de las propietarias de FCC grandes de acuerdo con esta afirmación (consultar la **figura 18**). Este resultado subraya la vulnerabilidad económica de las proveedoras basadas en el hogar, que es posible que no tengan acceso a un grupo de sustitutos, que necesiten pagar su sueldo del día a unos sustitutos o que incluso necesiten cerrar sus programas cuando no pueden trabajar.

Figura 18. Preocupación entre las proveedoras de FCC sobre la pérdida de ingresos si se enferman, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

La inscripción en el seguro médico y los ahorros para la jubilación son dos indicadores positivos del bienestar económico. En comparación con las proveedoras de FCC a nivel regional y en todo el estado, una proporción más grande de proveedoras de FCC en San Francisco dijo tener ahorros para la jubilación (consultar la **tabla 7**). Las proveedoras de FCC en San Francisco indicaron niveles semejantes de suficiencia alimentaria e inscripción en programas de asistencia pública que sus pares en el Área de la Bahía y en todo el estado. Los programas más utilizados son los de Medi-Cal para sus hijos (24%) y Medicaid para sí mismas (13%).

Tabla 7. Indicadores económicos de las proveedoras de FCC**SEQUAL de San Francisco, 2025**

	Proveedoras de FCC en San Francisco	Proveedoras de FCC en el Área de la Bahía*	Proveedoras de FCC en California*
	(n=62-84)	(n=476-570)	(n=2,049-2,289)
Inscritas en seguro de salud	94%	95%	90%
Suficiencia alimentaria**	59%	62%	60%
Propietarias de casa	54%	59%	64%
Tienen ahorros para la jubilación	43%	35%	27%
Inscritas en asistencia pública***	39%	32%	41%

* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

** Utilizamos una pregunta del [Food Security Supplement](#) (Suplemento de seguridad alimentaria) de la Encuesta de población actual acerca de los alimentos consumidos en el hogar en los últimos 12 meses y si las encuestadas pudieron comprar los alimentos que necesitaban. Las educadoras que indicaron que “tenían suficientes de las clases de alimentos que [ellas] querían comer” se consideran personas con suficiencia alimentaria. Otras opciones incluían “suficientes alimentos, pero no siempre las clases de alimentos que queríamos comer”, “a veces no teníamos suficientes alimentos para comer” y “a menudo no había suficientes alimentos para comer”.

*** Entre los programas de asistencia pública se incluyen: Medi-Cal; Medicaid; Medicare; CalFresh; Programa de Nutrición Suplementaria Especial para Mujeres, Bebés y Niños (WIC, por sus siglas en inglés); vivienda subsidiada; y bancos de alimentos.

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

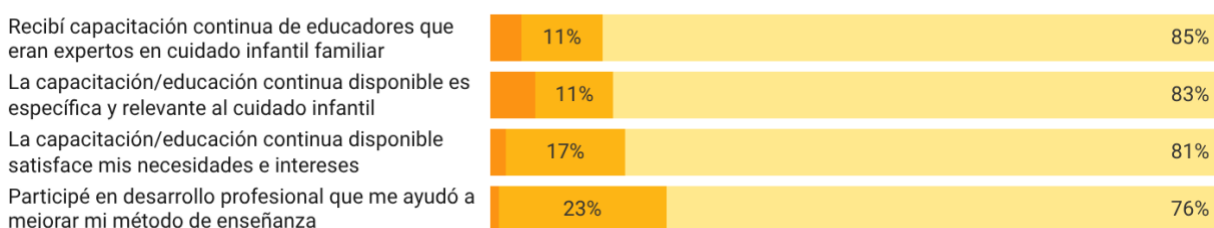
San Francisco ofrece gran variedad de capacitación especializada para las educadoras basadas en el hogar.

Las proveedoras de FCC informaron de que participaban activamente en oportunidades de aprendizaje profesional continuo, en varias modalidades, tanto en línea como en persona. Es digno de mencionar que las proveedoras de FCC indicaron que accedían a capacitación diseñada específicamente para su contexto educativo, ofrecida por personas muy familiarizadas con el cuidado basado en el hogar. Como se muestra en la **figura 19**, la mayoría (85%) de las proveedoras dijeron recibir capacitación de instructoras conocedoras del cuidado infantil familiar, y el 83% participó en desarrollo profesional específicamente centrado en el contexto de FCC. La mayoría de las proveedoras de FCC estuvieron de acuerdo en que la capacitación ofrecida satisface sus necesidades. Además, el 76% de las proveedoras de FCC estuvieron de acuerdo en que el desarrollo profesional que recibieron les ayudó a mejorar su método de enseñanza. Estos resultados reflejan cómo el desarrollo profesional y la capacitación en San Francisco están satisfaciendo las necesidades únicas de las proveedoras basadas en el hogar.

Figura 19. Evaluación por las proveedoras de FCC de la capacitación disponible

SEQUAL de San Francisco, 2025

■ En desacuerdo ■ De acuerdo parcial ■ De acuerdo



Proveedoras de FCC n=90-91

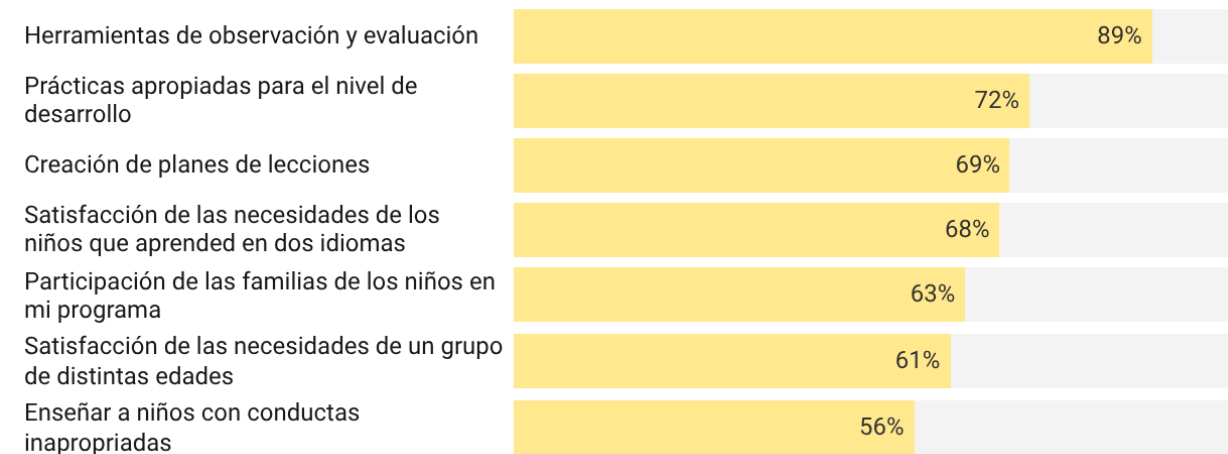
Nota: En desacuerdo estuvo el 4%, 6%, 2% y 1% respectivamente

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

Las proveedoras de FCC suelen enfrentarse al reto de trabajar con varias edades, que les requiere satisfacer con habilidad las necesidades de cada niño y apoyar su desarrollo junto a otros niños que podrían ser mucho más pequeños o mucho más mayores. Más de la mitad de las proveedoras de FCC dijeron haber recibido capacitación sobre cómo apoyar grupos de distintas edades, niños que están teniendo problemas o que necesitan más apoyo y niños que aprenden en dos idiomas (59%, 54% y 68%, respectivamente, consultar la **figura 20**). Las educadoras de cuidado infantil en todo Estados Unidos están solicitando cada vez más capacitación sobre cómo apoyar a niños que muestran conductas inapropiadas; para ejemplos, consultar informes de prensa de California (Rafael, 2025), Colorado (Schimke, 2024), Virginia (McNeill, 2019) y Washington (Kneedler, 2023). Las educadoras basadas en el hogar en San Francisco también desean estos conocimientos.

Figura 20. Temas de capacitación que han recibido las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC n=92
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Las inversiones en la compensación de las proveedoras de FCC tienen un impacto positivo en su estabilidad económica.

El Estipendio para la compensación y retención de los educadores del aprendizaje temprano (CARES, por sus siglas en inglés) es un programa de compensación basada en estipendios en San Francisco disponible para los programas de FCC en la red de Aprendizaje Temprano Para Todos (ELFA, por sus siglas en inglés). Los estipendios se otorgan a proveedoras y asistentes que cumplen los requisitos, con cantidades que varían según los estudios de una persona (título o créditos), la experiencia, el nivel del permiso de ECE de California y, para las asistentes, el número de horas a la semana que trabajan directamente con niños. Las educadoras pueden presentar una solicitud dos veces al año. Las cantidades de los estipendios oscilan entre un total de \$8,000 a \$39,000 al año para una educadora a tiempo completo.

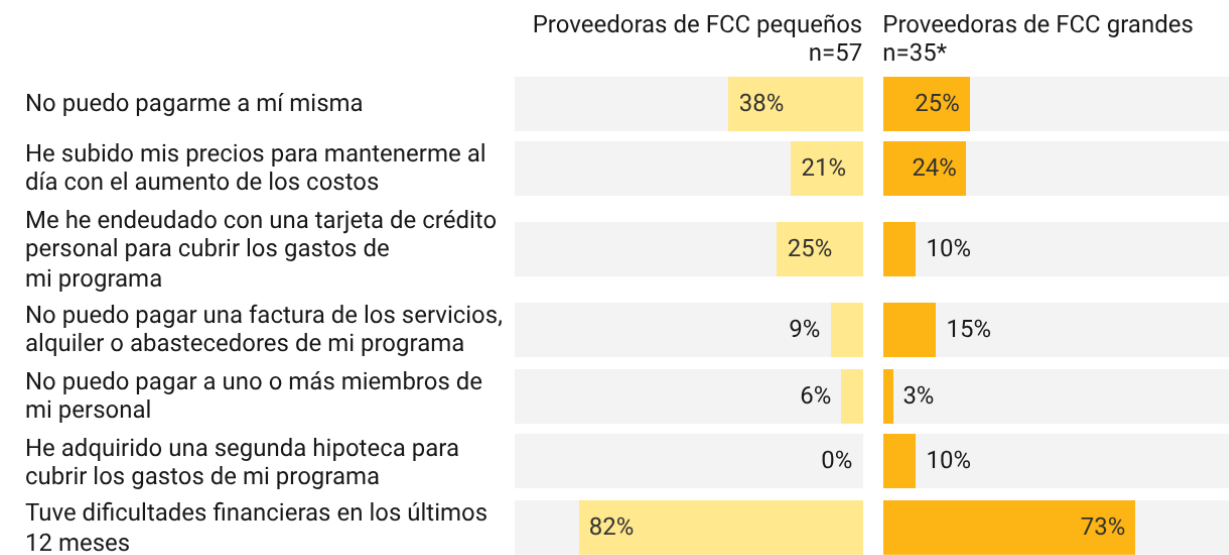
Si consideramos el estipendio promedio reportado de CARES de \$14,000 para las proveedoras de FCC en nuestra muestra junto con el ingreso promedio anual reportado de \$51,600, muchas proveedoras de FCC parecen recibir cerca de o exceder un salario digno en San Francisco, que se calcula en \$60,964.80 para una persona adulta soltera sin hijos (Living Wage Institute, 2025). La encuesta SEQUAL no proporcionó a las educadoras indicaciones explícitas sobre si incluir sus estipendios de CARES en el cálculo de su salario anual. Las personas suelen considerar los estipendios como ingresos suplementarios, en lugar de como parte de sus salarios, de forma similar a como los pagos de sumas globales, como el Crédito fiscal por ingresos del trabajo, se perciben como dinero "inesperado" en lugar de ingresos (Sykes et al., 2015) —posiblemente provocando una subestimación de la compensación real. Por lo tanto, recomendamos interpretar estos resultados con cautela y sugerimos que investigaciones futuras pregunten explícitamente sobre los ingresos del programa, estipendios, suplementos y otras formas de ingresos.

CARES reconoce el inmenso valor de las educadoras de cuidado infantil, reduciendo una brecha financiera que no cubren las cuotas del programa y, por lo tanto, facilitando tanto la retención de proveedoras de FCC en el sector, como su estabilidad económica. El verdadero impacto de la inversión de San Francisco puede ser considerablemente mayor que el sugerido por los datos de salarios por sí solos. Por ejemplo, solo el 6% de las proveedoras de FCC en San Francisco notificaron tener actualmente préstamos estudiantiles, así que es posible que los estipendios de CARES les hayan permitido a las educadoras basadas en el hogar aprovechar oportunidades educativas o saldar la deuda.

Aunque casi todas las proveedoras de FCC dijeron pasar por dificultades económicas durante el año pasado, las dificultades específicas identificadas pueden reflejar problemas económicos temporales en lugar de sistémicos (consultar la **figura 21**). Es posible que las proveedoras estén gestionando la inscripción variable⁹, los pagos irregulares de los padres o las fluctuaciones de personal de temporada que contribuyen a una restricción económica temporal en lugar de a una persistente.

Figura 21. Dificultades financieras que las proveedoras de FCC tuvieron en los últimos 12 meses, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

⁹ Para una conversación sobre cómo la expansión de kinder de transición (TK, por sus siglas en inglés) está afectando la inscripción en cuidado infantil, consultar Powell et al., 2025c.

Oportunidades para el crecimiento y la inversión en el futuro

Pese a los puntos fuertes sustanciales de las proveedoras de cuidado infantil familiar y al trabajo del Departamento de la Primera Infancia de San Francisco, las proveedoras de cuidado infantil familiar aún enfrentan retos sistémicos que limitan su capacidad de prosperar personal y profesionalmente, ofreciendo al DEC más oportunidades de aprovechar los puntos fuertes de las proveedoras de FCC y abordar los retos sistémicos.

Desarrollar un grupo de sustitutas para fomentar la capacidad personal de FCC.

Además del tiempo necesario para la prestación de cuidado, las proveedoras de FCC requieren tiempo para administrar su programa y ocuparse de las operaciones empresariales. Basándonos en un cálculo de las respuestas de todas las proveedoras, los programas de FCC están abiertos un promedio de 48 horas a la semana para proporcionar cuidado, y las proveedoras individuales trabajan un promedio de 54 horas a la semana para su empresa. Las horas trabajadas, además del cuidado, suelen incluir completar papeleo administrativo, limpiar, obtener suministros y otras actividades (consultar la **figura 22**). Las proveedoras están lidiando con muchas cosas a nivel profesional, con acceso limitado al cuidado por sustitutas (consultar la **figura 23**). Como resultado, es posible que tengan dificultades para satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

Figura 22. Promedio de horas de trabajo a la semana de las proveedoras de FCC, pagadas y sin pagar

SEQUAL de San Francisco, 2025



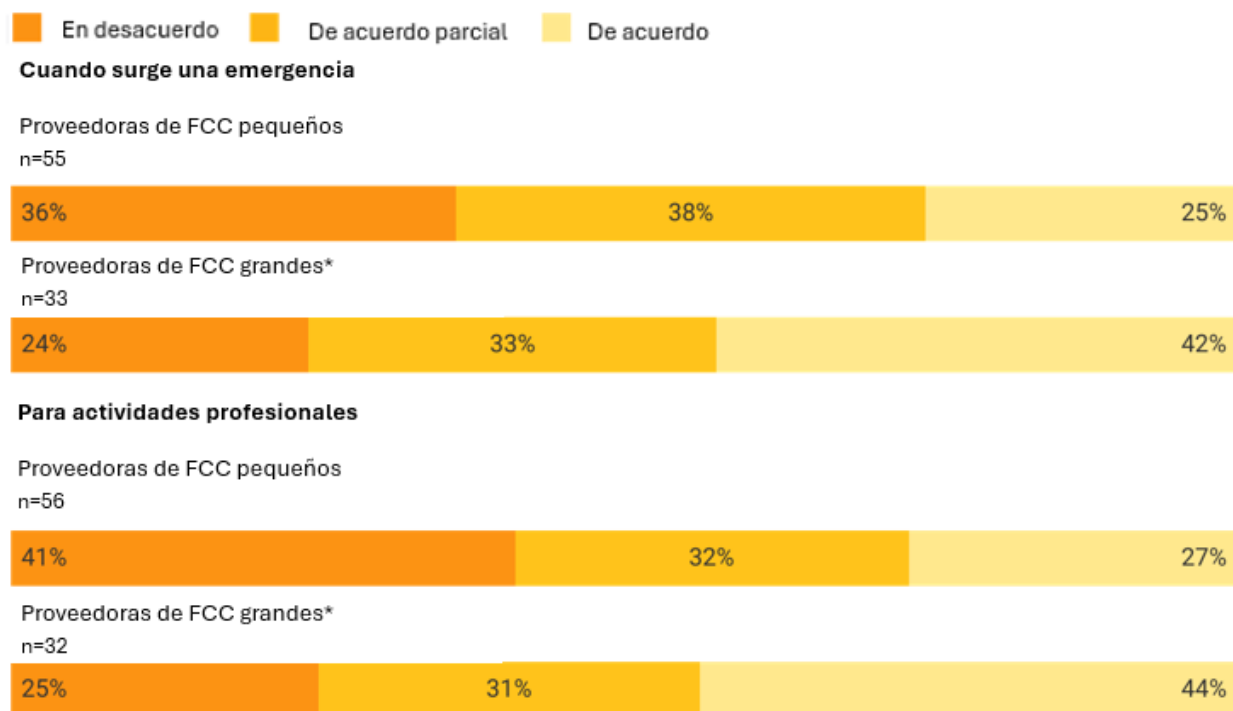
Proveedoras de FCC n=80-82

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

La creación de un sistema de proveedoras sustitutas específicamente para los programas de FCC en San Francisco, subsidiado por el Departamento de la Primera Infancia, haría posible que las proveedoras asistieran a desarrollo profesional, tomaran los descansos necesarios y mantuvieran las operaciones del programa durante las emergencias, así como durante las ausencias planificadas. El grupo podría estar diseñado para ofrecer a las sustitutas capacitación continua adaptada al desarrollo, implementación y mantenimiento de programas de FCC y, de esta forma, apoyar el reabastecimiento de la fuerza laboral.

Figura 23. Disponibilidad de cuidado por proveedoras sustitutas de FCC, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Expansión de desarrollo profesional adaptado a las proveedoras de FCC

Sobre la base de la capacitación especializada de programas de FCC que ya existe en San Francisco, DEC puede explorar cómo expandir el desarrollo profesional para trabajar con grupos de distintas edades y apoyar a niños que enfrentan dificultades o que necesitan más apoyo.

Para las proveedoras de FCC, la doble función de educadoras y propietarias de una pequeña empresa requiere desarrollo profesional continuo y asistencia técnica específica a ambas funciones distintas. Aunque el 77% de las proveedoras de FCC notificaron que recibieron algún tipo de capacitación empresarial, menos cuentan con presupuestos escritos para sus programas o tuvieron capacitación integral sobre las operaciones empresariales durante el año pasado (50% y 33%, respectivamente). Un número más pequeño de proveedoras de FCC notificaron tener acceso a servicios como herramientas de administración de empresas y asistencia para la preparación de impuestos (14%) o servicios de mantenimiento y reparación (8%).

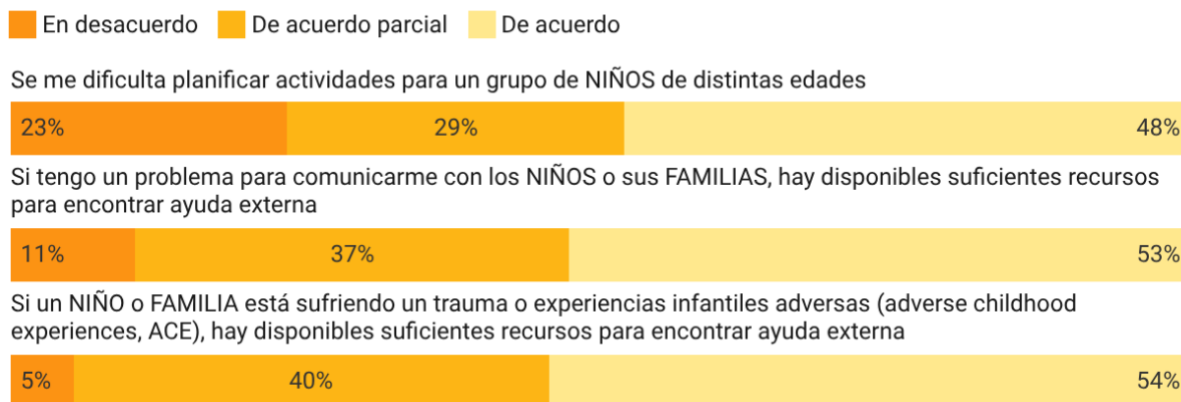
DEC puede explorar cómo expandir más las oportunidades de desarrollo profesional y desarrollar cursos de capacitación empresarial y financiera adicionales y apoyo para las proveedoras de FCC. Por ejemplo, DEC puede impulsar la capacitación de administración financiera o desarrollar plantillas de planificación empresarial que las proveedoras de FCC puedan utilizar. Además de la capacitación y la asistencia técnica, DEC podría investigar otras estrategias de apoyo para las pequeñas empresas, incluida la creación de cooperativas de compras colectivas para reducir los costos o la provisión de asistencia técnica para reducir el trabajo arduo de mantener el cumplimiento con los reglamentos.

Mejora al acceso a recursos de enseñanza locales para las proveedoras de FCC

Además de la capacitación, las proveedoras de FCC señalan la necesidad de otros apoyos de enseñanza: el 47% de las proveedoras de FCC notificaron que tienen dificultades para encontrar apoyo para las dificultades de comunicación con los niños o las familias, y el 46% notificó dificultad para encontrar ayuda para preocupaciones relacionadas con el trauma (consultar la **figura 24**). Colaborando con las proveedoras de FCC para entender mejor la naturaleza exacta de estas necesidades, San Francisco puede explorar estrategias para expandir el acceso actual a recursos como intérpretes y conexiones existentes con proveedores y asesores de salud mental.

Figure 24. Necesidades de apoyo en la enseñanza indicadas por las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC n=87-91

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

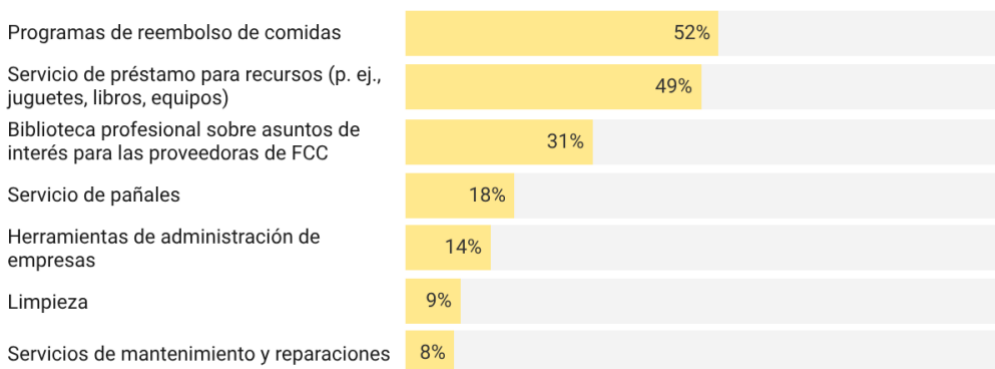
Como una posible estrategia, San Francisco puede realizar actividades de difusión sistemática para asegurarse de que todas las proveedoras de FCC sepan qué recursos, oportunidades de desarrollo profesional y apoyo programático hay disponibles. Al llevar a cabo esta difusión, DEC puede trabajar con las proveedoras de FCC para entender las barreras que podrían estar impidiendo su acceso a estos servicios y su utilización. Con este conocimiento, DEC puede seguir desarrollando cómo se ofrecen los servicios, apoyos y capacitaciones de modo que las proveedoras de FCC tengan un mejor acceso (p. ej., en línea, en persona, de forma asincrónica, en distintos idiomas).

Identificación y reducción de barreras para utilizar los recursos comunitarios

Hay amplios programas y recursos en San Francisco para apoyar las operaciones de las empresas de FCC. Tal como se muestra en la **figura 25**, aproximadamente la mitad de las proveedoras de FCC dijeron participar en programas de reembolso alimentario o servicios de préstamo para recursos.

Figura 25. Recursos comunitarios a los que las proveedoras de FCC tienen acceso

SEQUAL de San Francisco, 2025



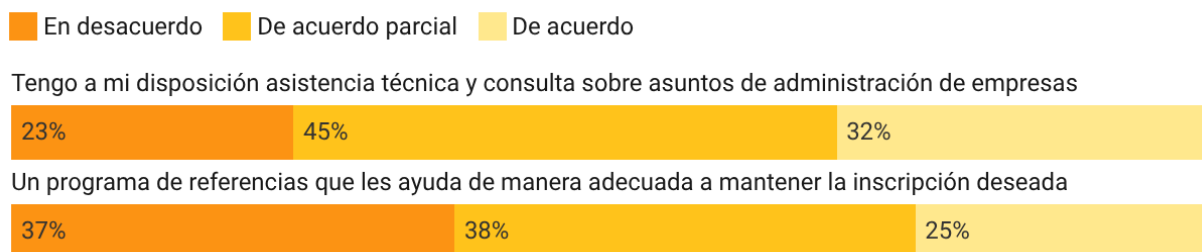
Proveedoras de FCC n=92

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

Aunque San Francisco ofrece servicios de apoyo empresarial a las proveedoras de FCC, solo un tercio (32%) de las proveedoras de FCC dijeron que hay asistencia técnica para la administración de empresas disponible. Según se ilustra en la **figura 26**, la brecha entre la disponibilidad real y la percibida puede indicar una necesidad adicional en términos de los apoyos y recursos ofrecidos, un aumento de la comunicación para las proveedoras y una exploración de lo que podría impedir a las proveedoras utilizar lo que está disponible. San Francisco puede explorar aún más posibles barreras que impiden a las proveedoras de FCC tener conocimiento de estos apoyos o tener acceso a los mismos.

Figure 26. Conocimiento de las proveedoras de FCC de recursos en la comunidad

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC n=85-87

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

IV. Conclusión

El Departamento de la Primera Infancia de San Francisco ha invertido considerablemente para mejorar los salarios y las condiciones laborales de la fuerza laboral de ECE, y estas inversiones están marcando la diferencia en el bienestar y la retención de la fuerza laboral. Las inversiones de San Francisco incluyen dos programas de compensación, CARES y EESSG, así como iniciativas para apoyar el aprendizaje y el desarrollo profesional continuos de la fuerza laboral (p. ej., Pathways y SEEPD) y esfuerzos continuos para la mejora de la calidad, como capacitaciones especializadas y asesoramiento sobre varios temas tanto para los programas como para las educadoras.

Los comentarios de las educadoras de cuidado infantil indican que estas inversiones están teniendo el efecto deseado: mejorar sus salarios y condiciones laborales y apoyar una vía para el crecimiento profesional y personal. Los esfuerzos de compensación parecen estar fortaleciendo la seguridad económica, permitiendo a las educadoras satisfacer sus demandas financieras y permanecer en sus puestos, proporcionando consistencia no solo para sí mismas sino para sus programas. Las educadoras informan también de una base sólida de experiencias educativas formales en combinación con una serie de capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional, generando una fuerza laboral bien capacitada y receptiva. Las recomendaciones en este informe se basan en los éxitos ya obtenidos en San Francisco y alientan más mejoras para las condiciones laborales de ECE para que los impactos de las iniciativas actuales se mantengan y las educadoras de cuidado infantil sigan recibiendo los apoyos y recursos dirigidos necesarios para prosperar mientras fortalecen sus habilidades y experiencia.

Al garantizar que la capacitación y el desarrollo profesional respondan a las necesidades de la fuerza laboral de ECE y las familias a las que prestan sus servicios y que las barreras para el acceso tanto a la educación inicial como a la continua se hayan eliminado, más educadoras podrán ampliar su práctica y, en el caso de las propietarias de FCC, también mejorar sus empresas. El acceso a un grupo de sustitutas puede darles a más educadoras de cuidado infantil tiempo para satisfacer las demandas y compromisos tanto personales como profesionales. Finalmente, una evaluación adicional de las iniciativas sobre condiciones laborales en San Francisco puede brindar información crítica a los formuladores de políticas y otras partes interesadas para que puedan determinar cómo invertir a fin de que los **empleos de cuidado y educación infantil sean empleos dignos**.

Referencias

- Board of Governors of the Federal Reserve System. (2023). *Economic well-being of U.S. households in 2023*. <https://doi.org/10.17016/8960>
- Caspary, K., Giokas, M., & Veldhuis, H. (2001). *San Francisco CARES program: Year 1 qualitative implementation study report*. Policy Analysis for California Education. https://edpolicyinca.org/sites/default/files/2022-02/r_caspary-mar2022.pdf
- Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE) & American Federation of Teachers Educational Foundation (AFTEF). (2019). *Model work standards for teaching staff in center-based child care*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley & American Federation of Teachers Educational Foundation. https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/publications/The-Model-Work-Standards-Center-Based_FINAL.pdf
- Chu, M., Martínez-Griego, B., & Cronin, S. (2010). A Head Start/college partnership: Using a culturally and linguistically responsive approach to help working teachers earn degrees. *Young Children*, 65(4), 24-29. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/head-start-college-partnership-using-culturally/docview/762466066/se-2>
- Institute of Medicine & National Research Council (2015). *Transforming the workforce for children birth through age 8: A unifying foundation*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/19401>
- International Labour Office (ILO) (2013). *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_236528~1.pdf
- Kim, Y., Austin, L.J.E., Montoya, E., & Powell, A. (2022). *Education and experience of the California ECE workforce*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/10/CSCCE-Education-and-Experience-of-the-California-ECE-Workforce.pdf>
- Kneedler, L. (2023, December 13). *Opinion: Early education is in crisis but local services can help*. Seattle's Child. <https://www.seattleschild.com/opinion-early-education-is-in-crisis-but-local-services-can-help/>
- Living Wage Institute (2025, October 17). *Living wage calculation for San Francisco County, California*. Massachusetts Institute of Technology. <https://livingwage.mit.edu/counties/06075>

- McNeill, B. (2019, May 15). *90% of Virginia's early childhood educators face challenging behaviors by children, survey finds*. Phys.org. <https://phys.org/news/2019-05-virginia-early-childhood-behavior-children.html>
- Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2024). *The economic well-being of early educators in California*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-economicwellbeing-2024>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025a). *State of the early care and education workforce: City & County of San Francisco*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/data-snapshot/state-of-ece-san-francisco-2025>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025b). *State of the early care and education workforce: California regions*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/state-of-ece-california-2025>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025c). *2024 profiles of California early care and education programs: Enrollment and staffing trends*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/data-snapshot/california-program-profiles-2024>
- Rafael, K (2025, October 13). *Long Beach caregivers say early childhood stress is rising: A city program aims to address that*. Long Beach Post. <https://lbpost.com/news/health/early-childhood-mental-health-stress-long-beach/>
- Sakai, L., Kipnis, F., Whitebook, M., & Schaack, D. (2014). Yes they can: Supporting bachelor degree attainment for early childhood practitioners. *Early Childhood Research and Practice*, 16(1-2). <https://ecrp.illinois.edu/v16n1/sakai.html>
- San Francisco Department of Early Childhood (n.d.). *Quality standards for the San Francisco Early Learning For All network*. https://provider.sfdec.org/wp-content/uploads/Quality-Standard_Updated_052125.pdf
- San Francisco Department of Early Childhood (2025a). *Pilot program: Stipend for Early Educator Professional Development (SEEPD)*. <https://provider.sfdec.org/workforce-initiative/workforce-development/seepd/>
- San Francisco Department of Early Childhood (2025b). *The San Francisco Department of Early Childhood invests \$15 million in pathways program to strengthen early education workforce*. <https://sfdec.org/press-release-the-san-francisco-department-of-early-childhood-invests-15-million-in-pathways-program-to-strengthen-early-education-workforce/>

- San Francisco Department of Election (2018). *Universal childcare for San Francisco families initiative*.
https://sfelections.sfgov.org/sites/default/files/Documents/candidates/Universal_Child_Rent_Tax.pdf
- Schimke, A. (2024, September 5). *They were babies and toddlers when the pandemic hit. At school, some still struggle*. Chalkbeat Colorado.
<https://www.chalkbeat.org/colorado/2024/09/05/pandemic-delays-in-young-children-hit-in-preschool-kindergarten/>
- Schlieber, M., Adejumo, T., Knight, J., Valencia Lopez, E., & Pufall Jones, E. (2023). "...Because we do so together": A mixed-methods analysis of assistant teacher's work environment, conditions, and teamwork experiences. *International Journal of Child Care and Education Policy*, #17(19), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40723-023-00123-6>
- Schlieber, M. & McLean, C. (2020). *Educators' work environments are children's learning environments: How and why they should be improved, early educator preparation is important, but work environments matter, too*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/blog/educator-work-environments-are-childrens-learning-environments-how-and-why-they-should-be-improved/>
- Sykes, J., Krieger, K., Edin, K., & Halpern-Meekin, S. (2015). Dignity and dreams: What the Earned Income Tax Credit (EITC) means to low-income families. *American Sociological Review*, 80(2), 243-267.
- Whitebook, M., King, E., Philipp, G., & Sakai, L. (2016). *Teachers' voices: Work environment conditions that impact teacher practice and program quality*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/publications/2016-Alameda-SEQUAL-Report-FINAL-for-Dissemination-v2.pdf>
- Whitebook, M., Ryan, S., Austin, L.J.E., Schlieber, M., Copeman Petig, A., & Valencia-Lopez, E. (2022). *Supportive environmental quality underlying adult learning (SEQUAL) –Center-based survey*. Center for the Study of Child Care Employment.
- Whitebook, M., Schaack, D., Kipnis, F., Austin, L.J.E., & Sakai, L. (2013). *From aspiration to attainment: Practices that support educational success, Los Angeles Universal Preschool's Child Development Workforce Initiative*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/from-aspiration-to-attainment-practices-that-support-early-childhood-degree-attainment-los-angeles-universal-preschools-child-development-workforce-initiative/>

Anexos

Anexo A. SEQUAL

Durante la década de 1990, las participantes en la *Worthy Wage Campaign* (Campaña por un salario digno) defendieron los derechos y los aumentos de sueldo para la fuerza laboral del cuidado y educación infantil (ECE). Parte de esta campaña estuvo dirigida a contemplar un entorno laboral de alta calidad en el cual los empleos de ECE son buenos empleos. Antes de fundar el Centro para el Estudio del Empleo en el Cuidado Infantil (CSCCE), Marcy Whitebook y otros "Worthy Wagers" fundaron el Centro para la Fuerza Laboral del Cuidado Infantil (*Center for the Child Care Workforce*) para recopilar las perspectivas de las educadoras de cuidado infantil sobre su entorno laboral idóneo a través de campañas de tarjetas postales, fiestas en casas en pro de la defensa y otros medios (CSCCE & AFTEF, 2019). Los miembros del Centro para la Fuerza Laboral del Cuidado Infantil recopilaron y condensaron las respuestas de las educadoras en una lista integral de normas que representan las condiciones laborales idóneas para las educadoras de cuidado infantil. Las [Model Work Standards \(Normas laborales modelo\)](#) son una lista completa de normas que las educadoras basadas en hogares y centros necesitan para poder prestar eficazmente cuidado de alta calidad sin sacrificar su bienestar o el bienestar de sus familias.

Poco después, la implementación de los Sistemas de calificación y mejoramiento a la calidad (*Quality Rating and Improvement Systems, QRIS*) comenzaron en todos los Estados Unidos a principios del 2000. Estos sistemas no solían priorizar las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil (Schlieber & McLean, 2020). Aunque había cierto acuerdo entre los formuladores de políticas y los defensores de que las condiciones laborales de las educadoras de cuidado infantil necesitaban mejorarse, la falta de datos dificultó entender las condiciones reales.

Además, aunque la mayoría de las medidas de los entornos de aprendizaje temprano dependen de los datos notificados de las directoras y administradoras del programa, el CSCCE consideraba que comprender las condiciones laborales solo podría provenir de centrar las voces y experiencias de las educadoras. Los puntos de vista de las educadoras sobre sus entornos de trabajo son esenciales para configurar las recomendaciones de políticas y prácticas para mejorar la calidad de los programas, los resultados de los niños y el propio bienestar de las educadoras de cuidado infantil (ILO, 2013). A fin de captar la evaluación de las educadoras de cuidado infantil de sus entornos de trabajo y para apoyar la inclusión de las perspectivas de las educadoras en las estrategias de mejora de la calidad, el CSCCE se basó en las Normas laborales modelo y otras medidas y normas ambientales en ECE para elaborar la encuesta de Ambiente favorable para la aplicación de mejores prácticas de enseñanza (*Supportive Environmental Quality Underlying Adult Learning*) o SEQUAL, por sus siglas en inglés (Whitebook et al., 2022).

Hay dos versiones de la herramienta: SEQUAL para el personal docente basado en centros¹⁰ y SEQUAL para proveedoras de cuidado infantil familiar (FCC, por sus siglas en inglés). Si bien ambas encuestas cubren muchas de las mismas áreas, el contexto para el cuidado impacta cómo las educadoras definen y abordan esos temas. Por lo tanto, los temas y preguntas en la encuesta para las proveedoras de FCC no son directamente comparables con las de la medida basada en los centros. También existe una encuesta asociada adicional para líderes de programas basados en centros que capta información del programa para contextualizar las respuestas del personal docente¹¹. Estas preguntas contextualizadoras también se incluyen en la encuesta para proveedoras de FCC porque estas proveedoras basadas en el hogar son administradoras y educadoras simultáneamente.

¹⁰ La encuesta SEQUAL para el personal docente basado en centros es una medida validada que se ha estado utilizando en estudios de la fuerza laboral de ECE en todos los Estados Unidos (p. ej., Nueva York, Florida, Oregón).

¹¹ La encuesta asociada para administradoras basadas en centros no contiene puntos de SEQUAL dado que estas preguntas se elaboraron para y con educadoras que prestan servicios directos.

Anexo B. Diseño del estudio

Los investigadores utilizaron un diseño aproximado al de un censo, invitando a todas las educadoras de cuidado infantil para las que estaba disponible la información de contacto a que completaran la encuesta. La información de contacto se recopiló de socios del proyecto, del Departamento de la Primera Infancia de San Francisco y del Registro de la Fuerza Laboral de ECE de California. Los programas de Aprendizaje Temprano Para Todos (*Early Learning for All*, ELFA) que reciben el Estipendio de Compensación y Retención para Educadoras de Cuidado Infantil (*Compensation and Retention for Early Educators Stipend*, CARES) y los fondos de la Subvención de apoyo a sueldos de las educadoras de cuidado infantil (*Early Educator Salary Support Grant*, EESSG) se requieren para mantener los perfiles del registro. A las educadoras fuera de los centros de ELFA no se les requiere tener perfiles del registro, por lo tanto, la información de contacto obtenida probablemente sobrerrepresenta a las educadoras que trabajan en los centros de ELFA. Para llegar hasta las educadoras que no participan en programas de ELFA, CARES o EESSG, los investigadores hicieron circular un volante con un código QR que las posibles participantes podían usar para participar en el estudio. Las organizaciones locales, incluidas las agencias de referencias y recursos, junto con dos organizaciones locales de educadoras: Educadoras de Cuidado Infantil de San Francisco (*Early Care Educators of San Francisco*) y la Asociación de Cuidado Infantil Familiar de San Francisco (*Family Child Care Association of San Francisco*) también realizaron actividades de difusión en la comunidad.

Procedimientos para la recopilación de datos

De enero a marzo de 2025, los investigadores del CSCCE invitaron a personal docente basado en centros (maestras principales y maestras asistentes) y a educadoras basadas en el hogar (proveedoras y asistentes de FCC) en San Francisco para que completaran una encuesta SEQUAL en línea. Las preguntas relacionadas con áreas de temas de SEQUAL, organizadas como "dominios" y "dimensiones," se ofrecieron como una serie de afirmaciones con las que las encuestadas podían estar de acuerdo, utilizando una escala de seis puntos, siendo el uno (1) "completamente en desacuerdo" y el seis (6) "completamente de acuerdo". Las afirmaciones se diseñaron para que el acuerdo mayor indicara una presencia más fuerte del punto en el entorno de la educadora y, por lo tanto, una mayor satisfacción con sus condiciones laborales.

Como la diferencia entre un nivel de acuerdo fuerte y normal es difícil de cuantificar, en este informe nuestra categoría "de acuerdo" combina las respuestas "muy de acuerdo" y "de acuerdo", mientras que la categoría "en desacuerdo" combina las respuestas "muy en desacuerdo" y "en desacuerdo". Las categorías intermedias de "algo de acuerdo" y "algo en desacuerdo" se han combinado en la categoría "de acuerdo parcial" para captar las respuestas que indican un acuerdo parcial, inconsistente o condicional con los puntos de la encuesta. Esta escala abreviada facilita la interpretación de los resultados, así como la derivación de recomendaciones.

A las participantes en la encuesta también se les dio la opción de "prefiero no contestar". Las participantes podrían preferir no contestar por varias razones, como, por ejemplo, es posible que no deseen divulgar esa información, el punto podría no ser aplicable a ellas o es posible que no entiendan la pregunta. Por lo tanto, es difícil interpretar el significado de la negativa a responder.

La encuesta también incluía preguntas para recopilar los antecedentes demográficos de las educadoras, la preparación educativa y la antigüedad en el campo. Las líderes de programas (p. ej., directoras de centros, directoras asistentes, supervisoras, maestras-directoras) completaron la encuesta asociada, proporcionando información del programa que incluía descripciones del personal docente que trabaja en su programa, los niños a los que prestan los servicios y las características del programa, junto con información acerca de sus propios datos demográficos, antecedentes profesionales y actual puesto de trabajo.

Anexo C. Resultados de programas basados en centros

Datos demográficos de las educadoras

Tabla C1. Configuración del hogar del personal docente en centros, por ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Personal docente de centros en SF	Personal docente de centros en el Área de la Bahía*	Personal docente de centros en CA*
	(n=679-743)	(n=1,274-1,389)	(n=3,583-3,819)
Casada o vivo con una pareja	68%	61%	58%
Niños menores de 5 años en el hogar	11%	21%	21%
Niños de 6 a 17 años en el hogar	4%	39%	39%

* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).

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

Estudios y experiencia

Tabla C2. Nivel de estudios del personal docente en centros, por puesto de trabajo

	Directoras de centros en SF	Maestras de centros en SF	Asistentes de centros en SF
	(n=68)	(n=395)	(n=312)
Nivel de estudios			
Diploma de escuela secundaria o menos	0%	3%	23%
Algunos cursos universitarios	0%	14%	32%
Título de asociado	9%	23%	28%
Licenciatura	41%	44%	16%
Título de posgrado	50%	16%	1%
Especialidades comunes*	(n=68)	(n=310)	(n=128)
Educación de la primera infancia	40%	40%	37%
Desarrollo infantil	13%	30%	40%

*Entre las que poseen un título de asociado o superior.

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

Tabla C3. Niveles de permiso de desarrollo infantil del personal docente en centros, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Directoras de centros en SF	Maestras de centros en SF	Asistentes de centros en SF
Nivel de permiso de desarrollo infantil	(n=69)	(n=396)	(n=312)
Sin permiso	10%	11%	12%
Maestra asistente	0%	2%	28%
Maestra asociada	0%	6%	17%
Maestra	1%	21%	25%
Maestra principal	0%	4%	3%
Supervisora del centro	23%	47%	13%
Directora	64%	9%	2%

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

Tabla C4. Experiencia en ECE del personal docente en centros, por puesto de trabajo

	Maestras de centros en SF	Asistentes de centros en SF
Número de años en el sector de ECE	(n=408)	(n=335)
2 años o menos	5%	13%
3 a 5 años	15%	20%
6 a 15 años	47%	34%
Más de 15 años	33%	33%
Número de años en el lugar de empleo actual	(n=408)	(n=335)
2 años o menos	27%	25%
3 a 5 años	21%	24%
6 a 15 años	34%	25%
Más de 15 años	17%	26%
Número de años en el puesto actual	(n=408)	(n=335)
2 años o menos	35%	30%
3 a 5 años	21%	21%
6 a 15 años	25%	22%
Más de 15 años	19%	27%

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

Características de los programas en centros

Tabla C5. Tipos de financiación que reciben los programas basados en centros

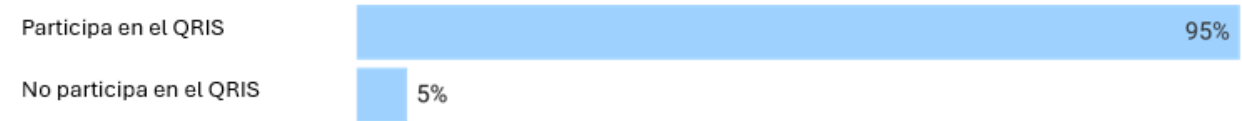
SEQUAL de San Francisco, 2025

	Programas basados en centros
	(n=69)
Matrícula o cuota de los padres	51%
Head Start, Early Head Start o Head Start para migrantes o temporal	25%
Programa Preescolar del Estado de California (California State Preschool, CSPP) u otro contrato del Título 5	52%
Vales o subsidios para el cuidado infantil (p. ej., CalWORKs)	54%
Aprendizaje temprano para todos (ELFA) de SF	65%
Subvención de apoyo a sueldos de las educadoras de cuidado infantil (EESG) de SF	52%

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

Figura C1. Centros que participan en el Sistema de calificación y mejoramiento a la calidad (Quality Rating and Improvement System, QRIS)

SEQUAL de San Francisco, 2025



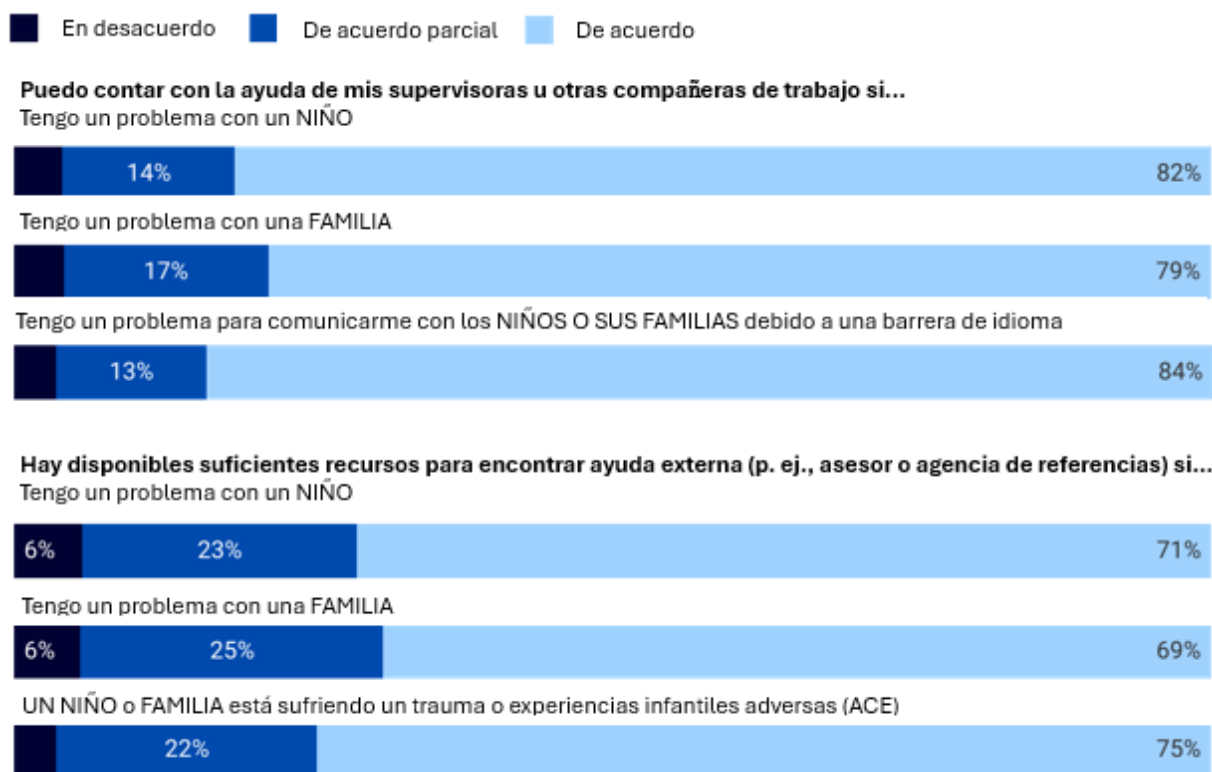
Directoras n=56

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

Dominio 1: Apoyos para la enseñanza

Figura C2. Servicios de apoyo para el personal docente en centros

SEQUAL de San Francisco, 2025

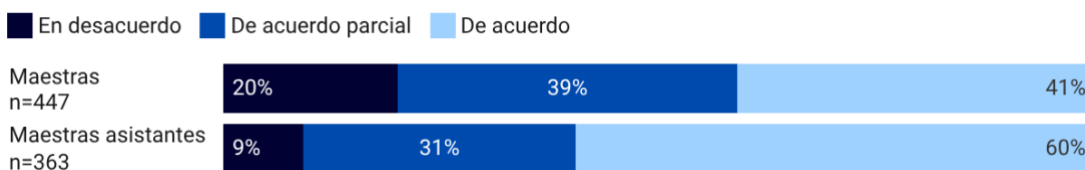


Maestras y maestras asistentes n=728-741

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

Figura C3. Se contratará a nuevo personal docente rápidamente si se produce alguna fluctuación de personal, por puesto de trabajo

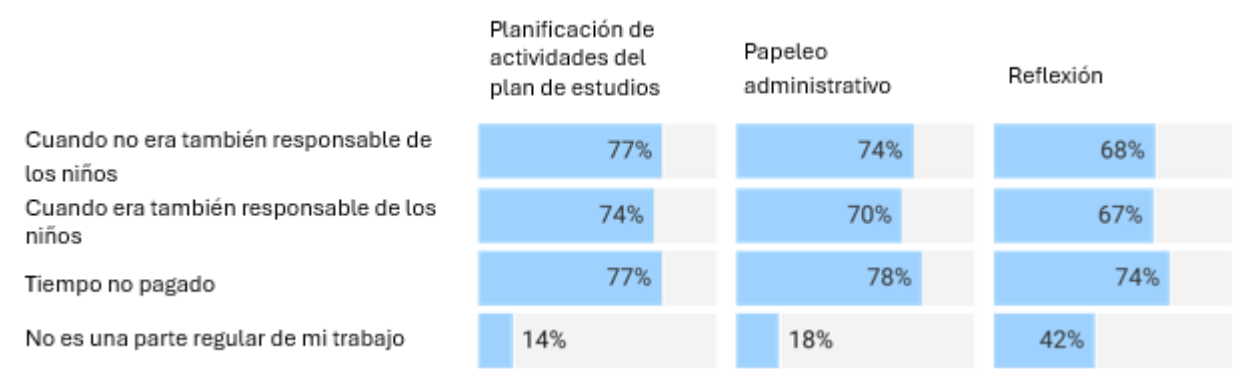
SEQUAL de San Francisco, 2025



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

Figura C4. Plazos para la finalización de responsabilidades profesionales seleccionadas por parte del personal docente del centro

SEQUAL de San Francisco, 2025



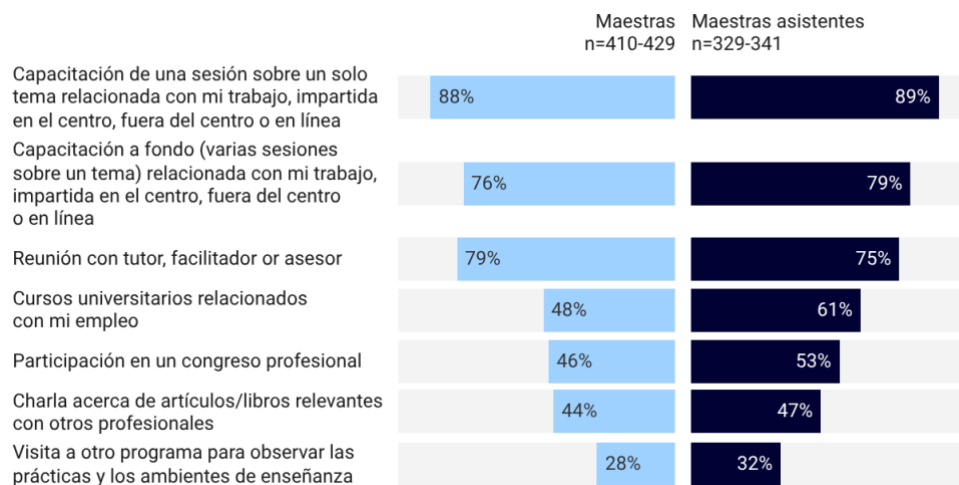
Maestras y maestras asistentes n=755

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

Dominio 2: Comunidad de aprendizaje

Figura C5. Tipos de desarrollo profesional en los que el personal docente de centros participó durante los últimos seis meses, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025



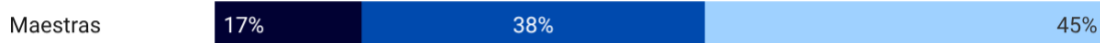
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Figura C6. Suficiente capacitación disponible para el personal docente en centros sobre temas específicos, por puesto de trabajo

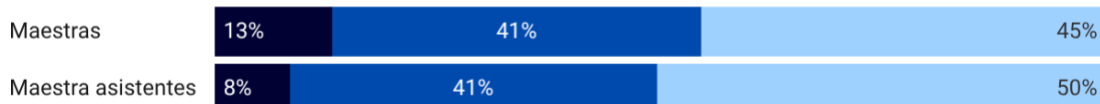
SEQUAL de San Francisco, 2025

■ En desacuerdo ■ De acuerdo parcial ■ De acuerdo

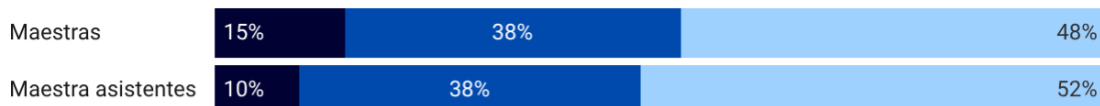
Enseñar a NIÑOS con conductas inapropiadas



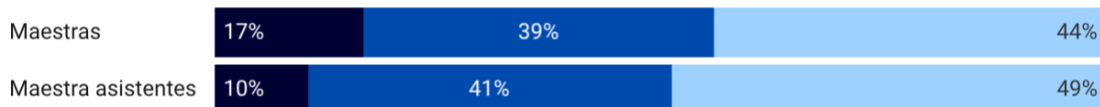
Apoyar las necesidades de la FAMILIA



Enseñar a NIÑOS que aprenden en dos idiomas



Usar prácticas informadas sobre el trauma



Enseñar a NIÑOS con conductas difíciles



Maestras n=424-428

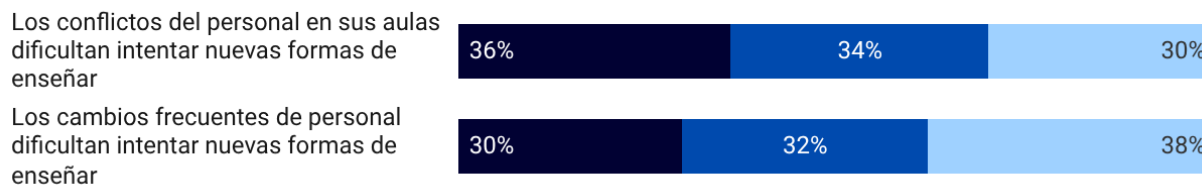
Maestras asistentes n=343-350

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

Figura C7. Impacto de la dotación de personal sobre probar nuevas formas de enseñar

SEQUAL de San Francisco, 2025

■ En desacuerdo ■ De acuerdo parcial ■ De acuerdo



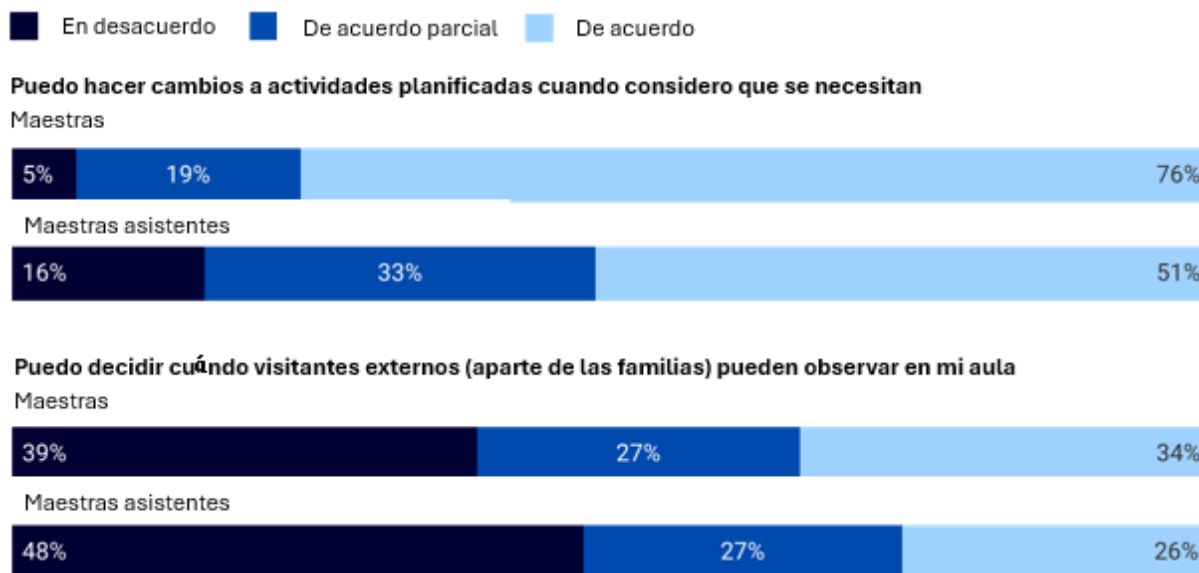
Maestras y maestras asistentes n=776-770

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

Dominio 3: Diseño del empleo

Figura C8. Evaluación del personal docente en centros sobre la toma de decisiones en el aula, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025



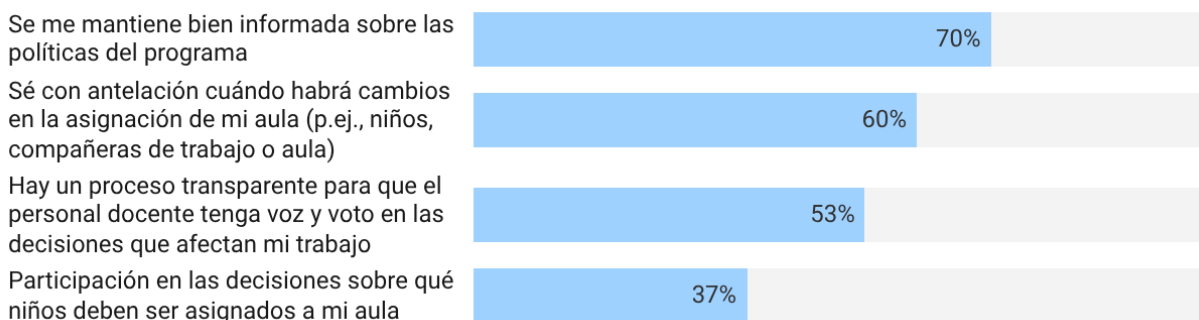
Maestras n=379-412

Maestras asistentes n=233-255

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

Figura C9. Evaluación de los insumos por parte del personal docente del centro

SEQUAL de San Francisco, 2025



Maestras y maestras asistentes n=711-794

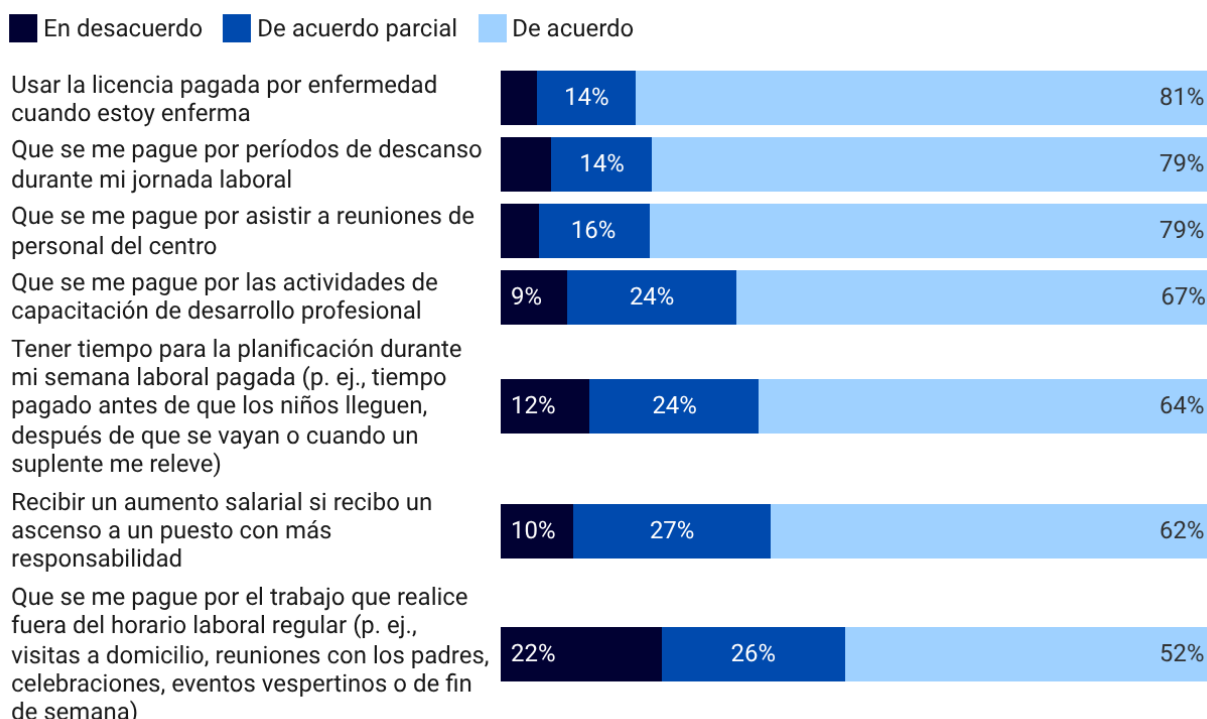
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Dominio 4: Bienestar de adultos

Figura C10. Confiabilidad de las políticas de compensación para el personal docente en centros

SEQUAL de San Francisco, 2025

Puedo contar con...

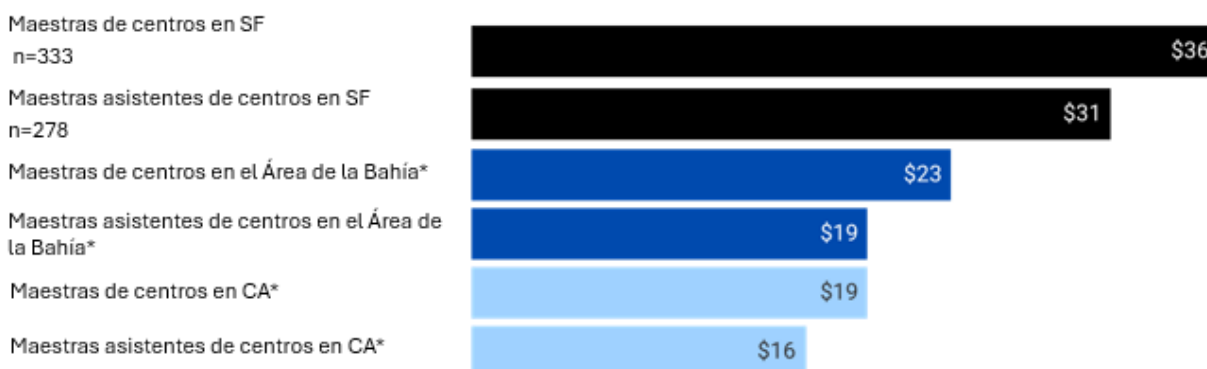


Maestras y maestras asistentes n=718-802

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

Figura C11. Salario promedio por hora para el personal docente en centros, por puesto de trabajo y ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025



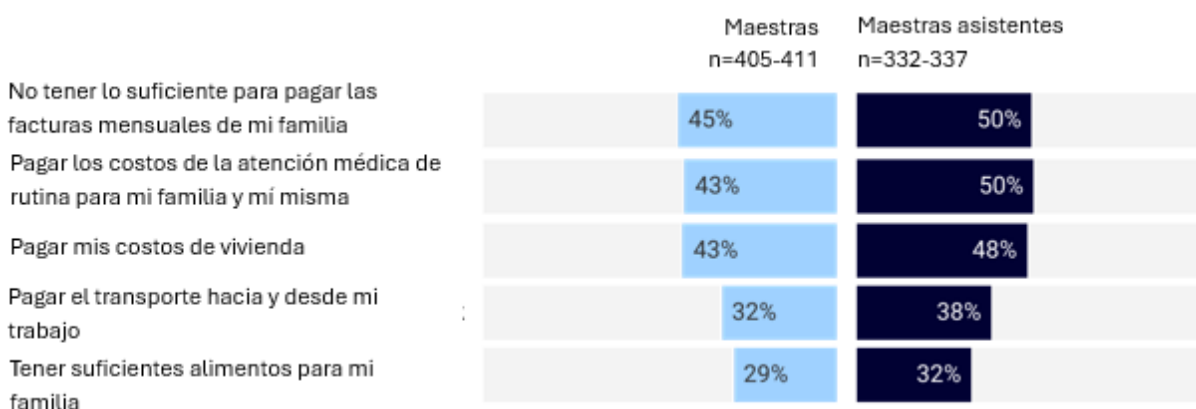
* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2020 que incluye aproximadamente a 2,500 maestras y asistentes basadas en centros (Kim et al., 2022).

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

Figura C 12. Preocupaciones económicas personales entre el personal docente en centros, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025

Me preocupa...



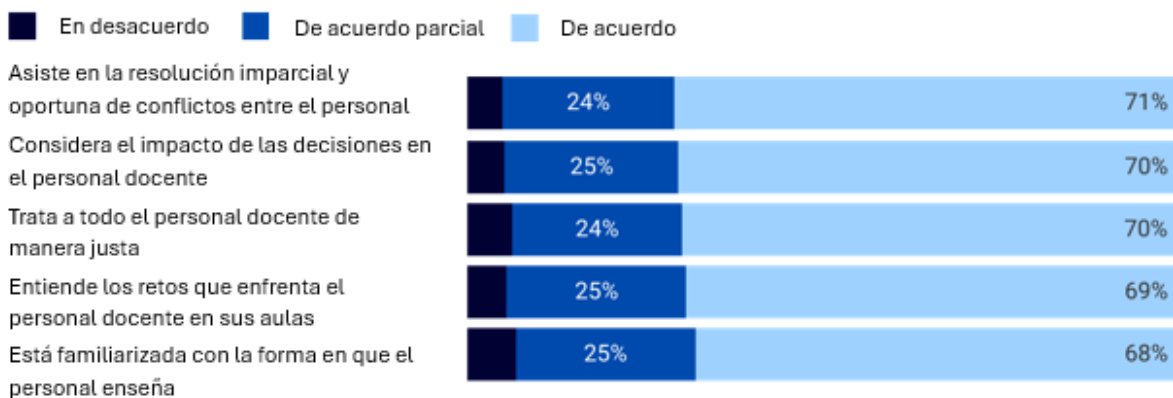
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Dominio 5: Liderazgo del programa

Figura C13. Evaluación por el personal docente en centros del liderazgo

SEQUAL de San Francisco, 2025

La líder en mi centro...



Maestras y maestras asistentes n=710-720

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

Anexo D. Conclusiones de los programas de cuidado infantil en el hogar

Datos demográficos de las educadoras

Tabla D1. Configuración del hogar de las proveedoras de FCC, por ubicación

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Proveedoras de FCC en SF	Proveedoras de FCC en el Área de la Bahía de CA*	Proveedoras de FCC en CA*
	(n=80)	(n=582-612)	(n=2,396-2,522)
Casada o vivo con una pareja	71%	74%	70%
Niños de 5 años en el hogar	21%	19%	22%
Niños de 6 a 17 años en el hogar	37%	41%	46%

* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2025 (Powell et al., 2025a, 2025b).
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Educación y experiencia

Tabla D2. Nivel de estudios de las educadoras de FCC, por puesto de trabajo y capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Proveedoras de FCC pequeños en SF	Proveedoras de FCC grandes en SF	Asistentes de FCC en SF
Nivel de estudios	(n=45)	(n=28)**	(n=35)**
Algunos cursos universitarios o menos	51%	37%	58%
Título de asociado	33%	19%	8%
Licenciatura	16%	44%	34%
Especialidades comunes*	(n=40)	(n=25)**	(n=22)**
Educación de la primera infancia	33%	21%	14%
Desarrollo infantil	27%	25%	14%

*Entre las que poseen un título de asociado o superior.
** Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).
Fuente: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

Tabla D3. Niveles de permiso de desarrollo infantil de las educadoras de FCC, por puesto de trabajo y capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025

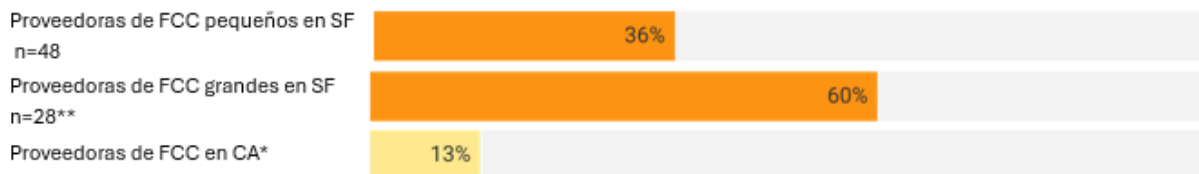
	Proveedoras de FCC pequeños	Proveedoras de FCC grandes	Asistentes de FCC
Nivel de permiso de desarrollo infantil	(n=49)	(n=25)*	(n=28)*
Sin permiso	18%	11%	57%
Maestra asistente	28%	14%	22%
Maestra asociada	18%	14%	8%
Maestra	10%	7%	5%
Maestra principal	0%	3%	0%
Supervisora de centro	19%	24%	8%
Directora	7%	26%	0%

* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Figura D1. Permiso de desarrollo infantil a nivel de maestra o superior para las proveedoras de FCC, por puesto de trabajo, ubicación y capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC pequeños n=48

Proveedoras de FCC grandes n=28**

* Datos del Estudio de la Fuerza Laboral de California de 2020 (Powell et al., 2022).

** Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Tabla D4. Antigüedad de las educadoras de FCC en el campo de ECE, por puesto de trabajo

SEQUAL de San Francisco, 2025

	Proveedoras de FCC	Asistentes de FCC
Número de años en el campo de ECE	(n=75)	(n=31)*
2 años o menos	7%	18%
3 a 5 años	12%	22%
6 a 15 años	43%	45%
Más de 15 años	39%	15%
Número de años en FCC	(n=75)	(n=31)*
2 años o menos	12%	18%
3 a 5 años	14%	22%
6 a 15 años	48%	45%
Más de 15 años	26%	15%

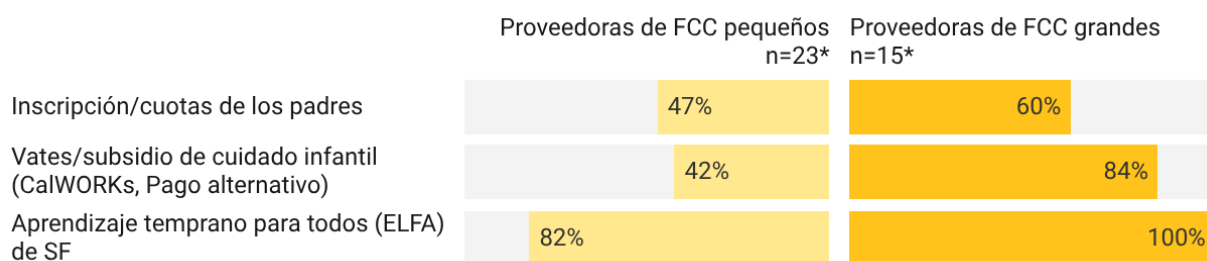
* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Características de los programas de cuidado infantil en el hogar

Figura D2. Tipos de financiación que reciben los programas de FCC, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



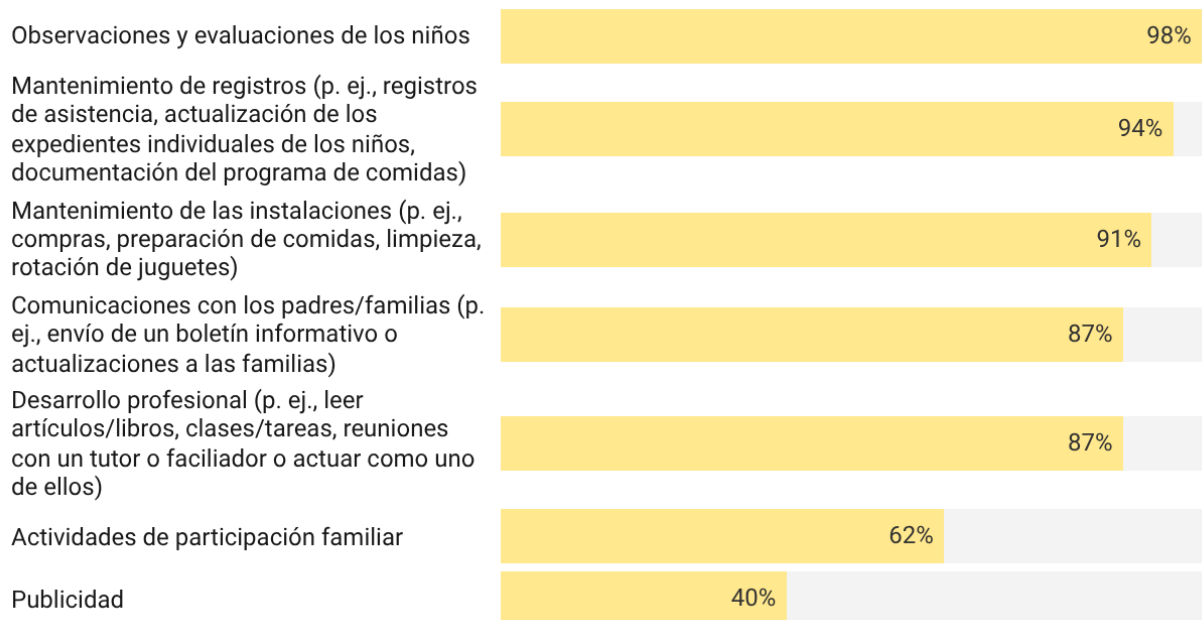
* Interpretar con extrema cautela dado el tamaño de la muestra (n<30).

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

Dominio 2: Apoyos para la práctica empresarial

Figura D3. Responsabilidades semanales del programa de las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025



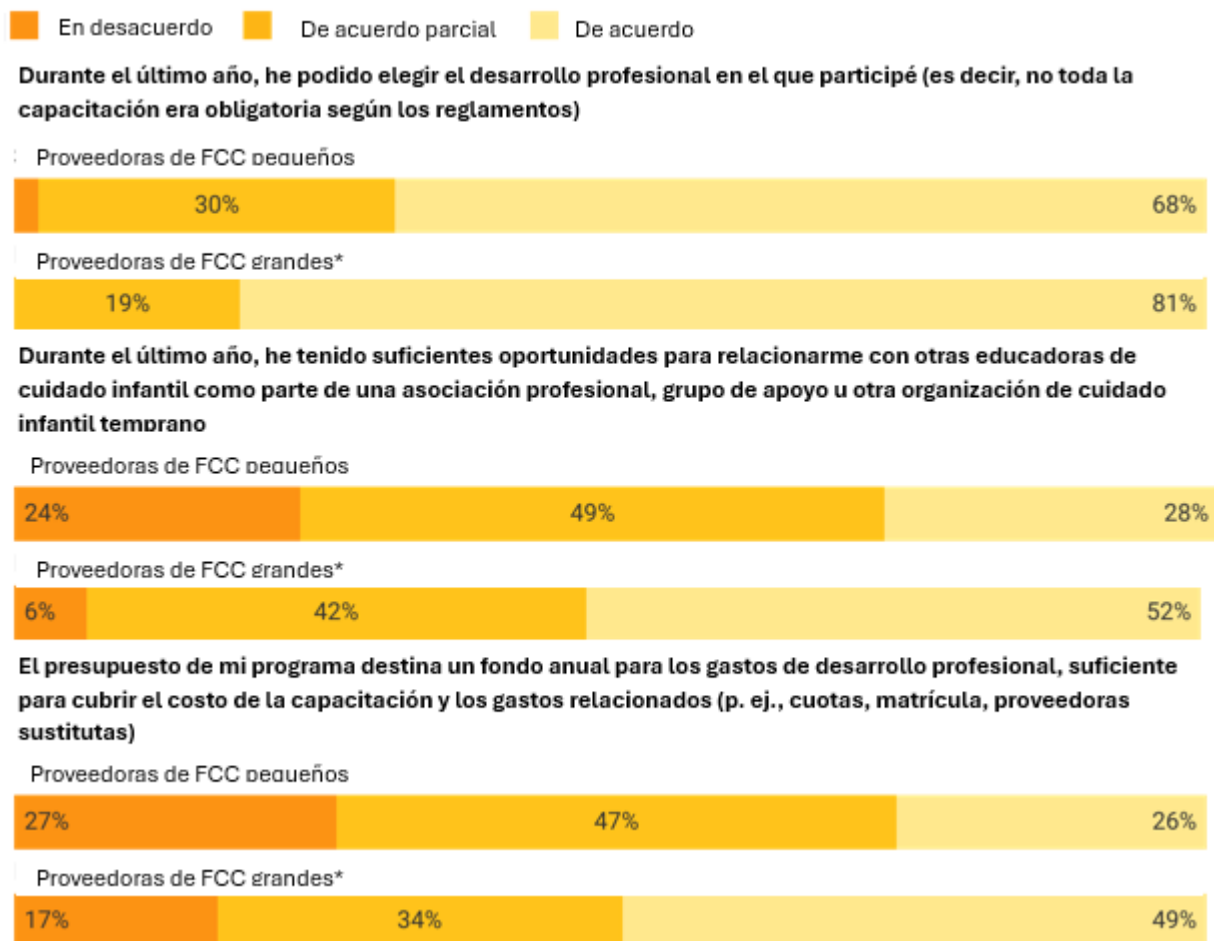
Proveedoras de FCC n=80

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

Dominio 3: Comunidad de aprendizaje

Figura D4. Capacidad de elección de las proveedoras de FCC en el desarrollo profesional y acceso al mismo, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC pequeños n=52-54

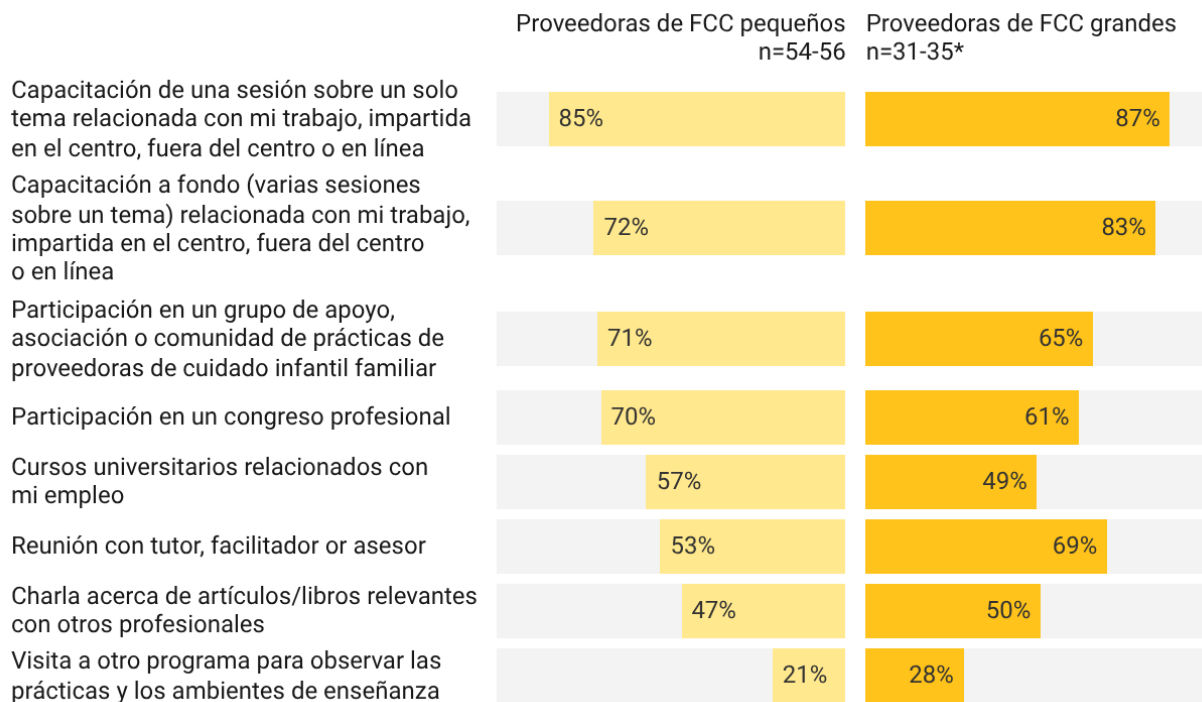
Proveedoras de FCC grandes n=31-33

* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Figura D5. Tipos de desarrollo profesional en el que las proveedoras de FCC participaron durante el último año, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025

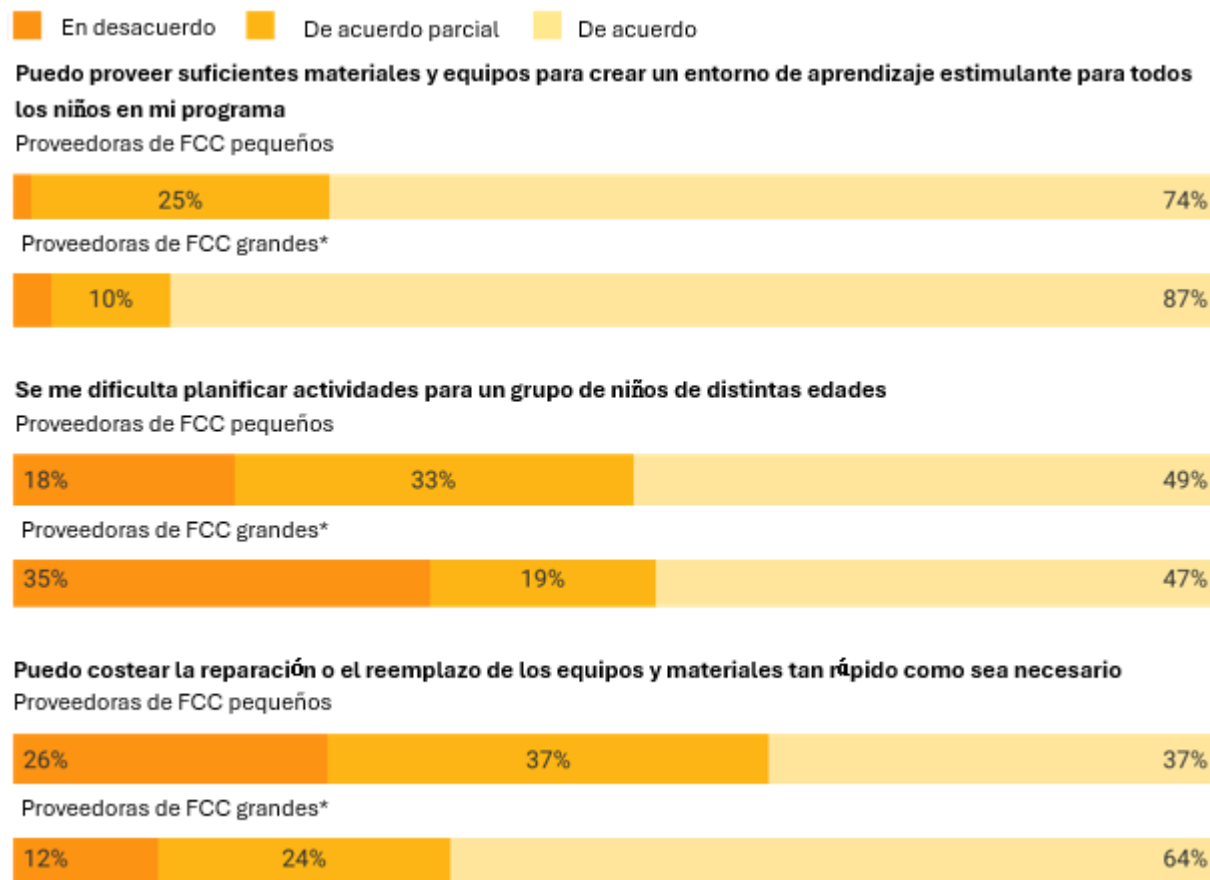


* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Figura D6. Percepción de las proveedoras de FCC sobre crear entornos para apoyar el aprendizaje de los niños, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC pequeños n=49

Proveedoras de FCC grandes n=26

* Interpretar con extrema cautela dado el tamaño de la muestra (n<30).

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

Dominio 4: Bienestar de adultos

Figura D7. Propiedad de casa de las proveedoras de FCC, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025



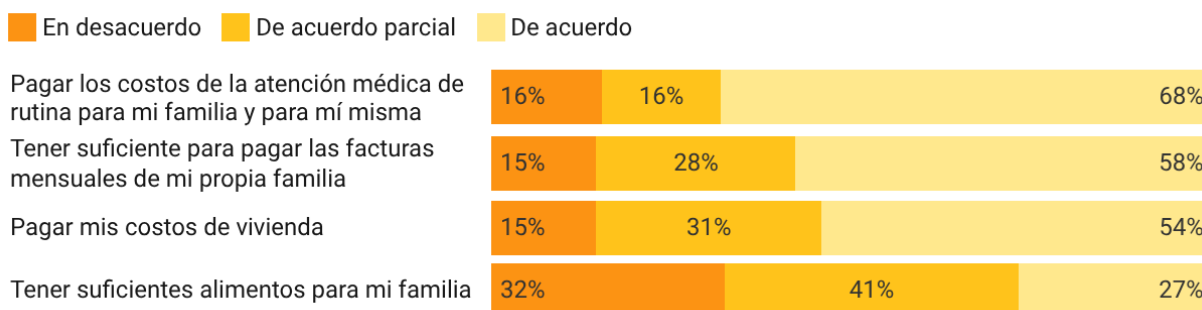
* Interpretar con extrema cautela dado el tamaño de la muestra (n<30).

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

Figura D8. Preocupaciones económicas personales entre las proveedoras de FCC

SEQUAL de San Francisco, 2025

Me preocupa...



Proveedoras de FCC n=88-89

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

Figura D9. Las proveedoras de FCC están de acuerdo en que las cuotas del programa cubren sus necesidades, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025

En desacuerdo De acuerdo parcial De acuerdo

Las cuotas cobradas garantizan unos ingresos que nos mantiene a mí y a mi familia

Proveedoras de FCC pequeños

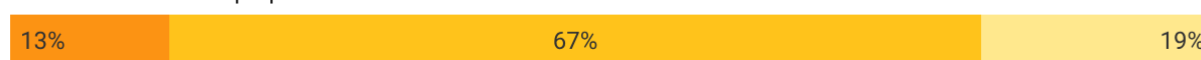


Proveedoras de FCC grandes



Las cuotas cobradas permiten la compra de beneficios de atención médica para apoyar mi trabajo continuo en el cuidado infantil familiar

Proveedoras de FCC pequeños



Proveedoras de FCC grandes



Proveedoras de FCC pequeños n=50-51

Proveedoras de FCC grandes n=34

* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Dominio 5: Liderazgo y gestión de programas

Figura D10. Recursos comunitarios utilizados por las proveedoras de FCC, por capacidad de licencia

SEQUAL de San Francisco, 2025

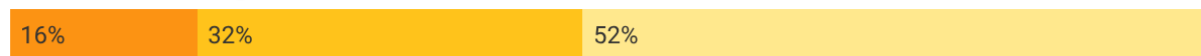
En desacuerdo De acuerdo parcial De acuerdo

He recibido capacitación sobre cómo crear un presupuesto y utilizarlo para establecer las prioridades del programa

Proveedoras de FCC pequeños



Proveedoras de FCC grandes



Hay un programa de referencias que me ayuda de forma adecuada a mantener la inscripción deseada

Proveedoras de FCC pequeños



Proveedoras de FCC grandes



Hay a mi disposición asistencia técnica y asesoramiento en asuntos de administración de empresas

Proveedoras de FCC pequeños



Proveedoras de FCC grandes

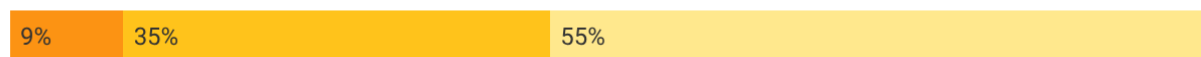


Hay disponible apoyo para la preparación de impuestos para ayudar a maximizar las deducciones empresariales cuando presento mi declaración de impuestos anual

Proveedoras de FCC pequeños



Proveedoras de FCC grandes



Proveedoras de FCC pequeños n=53-54

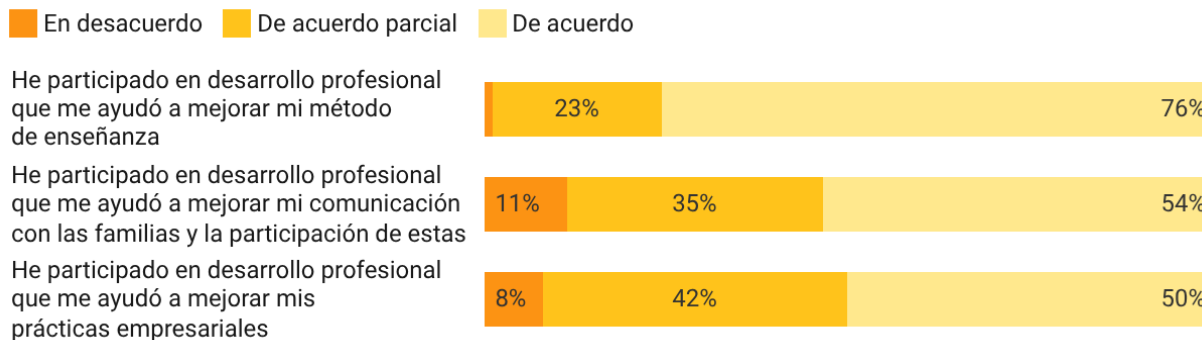
Proveedoras de FCC grandes n=31-33

* Interpretar con cautela dado el tamaño de la muestra (n<40).

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

Figura D11. Participación en desarrollo profesional de las proveedoras de FCC durante el último año, temas selectos

SEQUAL de San Francisco, 2025



Proveedoras de FCC n=88-90

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