

Conjunto de herramientas de participación y empoderamiento para educadoras de la primera infancia de California



Qué hay adentro

La finalidad del conjunto de herramientas de California	3
Contexto de California	5
Fuerza laboral del sector del cuidado y educación de la primera infancia en California	9
Formación y capacitación	13
Bienestar y condiciones laborales	17
Financiación pública	21
Desigualdades en la fuerza laboral de California	26
Sistema de datos de la fuerza laboral	30
Poder de las maestras	31
Próximos pasos	33
Reconocimientos	34
Notas finales	35

1. La finalidad del conjunto de herramientas de California

Las educadoras de la primera infancia son las mejores portavoces sobre las condiciones bajo las cuales laboran y acerca de lo que necesitan para prosperar. Los líderes en tema de políticas tienen mucho que ganar al involucrar activamente a las educadoras a fin de identificar soluciones viables para la crisis de cuidado infantil. En el Center for the Study of Child Care Employment (Centro para el Estudio del Empleo en el Sector de Cuidado Infantil, CSCCE), creemos que las educadoras tienen el derecho de ejercer poder en su profesión y deben poder organizarse y participar en el debate público, libres de interferencia.

A través de nuestra labor y participación con las educadoras de la primera infancia en los últimos 23 años, hemos aprendido que estas necesitan lo siguiente:

- las condiciones para participar exitosamente en mayor formación y desarrollo profesional;
- acceso al aprendizaje continuo;
- entornos laborales seguros y solidarios; y
- compensación adecuada, incluidos beneficios y un salario digno.



Algunas de las formas en que las educadoras han sugerido utilizar el California E4 Toolkit incluyen las siguientes: en reuniones con educadoras u organizaciones dirigidas por educadoras; en aulas universitarias con estudiantes de educación de la primera infancia; en presentaciones en congresos sobre la educación de la primera infancia; y en reuniones públicas con legisladores y formuladores de políticas.

Desarrollamos las soluciones detalladas en el **Conjunto de herramientas de participación y empoderamiento para educadoras de la primera infancia de California** (conocido en inglés como el California E4 Toolkit) basándonos en las investigaciones que hemos realizado y en las experiencias que las educadoras de la primera infancia han compartido. Creamos este conjunto de herramientas para apoyar a las educadoras de la primera infancia en su defensa de derechos, adquisición de poder y participación con partes interesadas.

En todo este conjunto de herramientas, cuando nos referimos a las educadoras y maestras de la primera infancia o a la fuerza laboral del sector de ECE, nos referimos a todas aquellas personas que trabajan en sus propios hogares, en centros o escuelas que proveen cuidado en grupo y aprendizaje de la primera infancia a niños antes del kínder.



2. Contexto de California

California es uno de los estados más grandes y más diversos en el país ([el 65% de la población se identifica como personas de color](#))¹. En todo el estado, más de 120,000 educadores de la primera infancia², la mayoría de los cuales son mujeres, son el pilar de nuestras comunidades. Ellas literalmente ayudan a los cerebros a desarrollarse y contribuyen a resultados de por vida. La diversidad de California se ve reflejada claramente en la población de [niños de color](#) desde recién nacidos hasta la edad de cuatro años (76%)³ y de [educadoras de color](#) que trabajan como personal docente basado en centros (66%) o como proveedoras de cuidado infantil basado en sus propios hogares (family child care, FCC) (71%)⁴.





El trabajo de cuidar y educar a los niños pequeños es gratificante, pero también es intelectual, física y emocionalmente difícil. Las educadoras de la primera infancia son esenciales para las familias, sus comunidades y la economía: sus esfuerzos les permiten a muchos padres participar en la fuerza laboral. Sin embargo, la infravaloración histórica y generalizada del trabajo que realizan las mujeres y las personas de color en California y en otros lugares en los Estados Unidos ha hecho que las educadoras de la primera infancia sean una de las fuerzas laborales peor pagadas en el país. La organización y la financiación actuales del sector de cuidado y educación de la primera infancia (ECE, por su sigla en inglés) y la falta de un sistema robusto financiado públicamente contribuyen al bajo pago de las educadoras de la primera infancia y a los riesgos para su bienestar. El sistema de ECE, según está establecido actualmente, también refuerza las desigualdades entre las educadoras y es el origen de la escasez de cuidado infantil en California.

El panorama de ECE en el estado ha cambiado considerablemente en las últimas décadas, a veces avanzando con políticas y programas de apoyo para la fuerza laboral del sector de ECE y en otras ocasiones retrocediendo a políticas y programas que fomentan las desigualdades. En particular, muchas políticas y programas que apoyan directamente a las educadoras han sido diseñadas o impulsadas por educadoras actuales y antiguas.

El [California Early Childhood Mentor Program](#) (Programa de Tutores de la Primera Infancia de California, CECMP, cecmp.org) fue creado por el Child Care Employee Project (Proyecto de Empleados de Cuidado Infantil) y se puso a prueba en el Chabot College por parte de educadoras de la primera infancia con larga trayectoria en el campo. El programa forma a educadoras basadas en centros y en sus propios hogares en una combinación de programas privados y públicos. Las educadoras de la primera infancia experimentadas reciben capacitación como tutoras y se las empareja con estudiantes de educación de la primera infancia que necesitan completar cursos de prácticas en sus comunidades locales. El CECMP proporciona estipendios a tutores y una gama de oportunidades para desarrollar su propio liderazgo en el cuidado y educación de la primera infancia. Actualmente, el programa está asociado con 88 colegios comunitarios en todo California y se financia en su totalidad con fondos públicos, recibiendo más de \$6 millones al año.

La [iniciativa de California CARES \(Compensation and Retention Encourage Stability\)](#) (La Compensación y la retención alientan la estabilidad) de California fue diseñada en 1997 por defensores de los derechos, incluidas antiguas educadoras, para proporcionar estipendios para ayuda financiera y para apoyar la retención y el desarrollo continuo para todas las educadoras de la primera infancia. El Proyecto de ley de la Asamblea 212 (AB 212) se aprobó en el 2000 con un nivel de financiación anual de \$15 millones, pero estaba limitado al personal que trabajaba en programas que recibían fondos públicos y exigía a los condados locales que aportaran la misma cantidad de fondos. Con la creación del programa First 5 California y las comisiones a nivel de condado de First 5, nuevos fondos públicos extendieron la iniciativa CARES a casi todos los condados en los primeros años del 2000. En todo California, los estipendios variaban de \$500 a \$6,000 y estaban a la disposición de todas las educadoras de la primera infancia, sin importar si trabajaban en programas basados en sus propios hogares, en centros o en escuelas financiados pública o privadamente. First 5 California cambió su enfoque en el 2005, reflejando un cambio en política a nivel estatal, de abordar la compensación a dar prioridad a las calificaciones de calidad y un énfasis en más capacitación. CARES se convirtió en Comprehensive Approaches for Raising Educational Standards (Métodos Integrales para Mejorar las Normas Educativas) y continuó enfatizando la educación, la capacitación y la evaluación hasta llegar a su ocaso en el 2016 para priorizar el nuevo sistema de calificación de la calidad. La financiación del AB 212, conocido actualmente como fondos para la retención del personal del sector del desarrollo infantil, continúa canalizando \$15 millones al año únicamente para las educadoras de la primera infancia en programas con financiación pública⁵.



En el 2021, el sindicato laboral Proveedoras de Cuidado Infantil Unidas ([Child Care Providers United, CCPU](https://childcareprovidersunited.org)) (childcareprovidersunited.org) que representa a las proveedoras de cuidado infantil basado en sus propios hogares en California, firmó un acuerdo laboral con el Estado de California. Miles de afiliadas del CCPU en todo el estado han abogado por inversiones importantes del estado y lograron varias, tales como un fondo de reembolso de atención médica, más de \$2 mil millones en aumentos para pagos de cuidado infantil y el primer fondo de jubilación en el país para las proveedoras basadas en sus propios hogares.

Estos ejemplos de políticas y programas innovadores liderados por educadoras también revelan que mientras algunas educadoras se ven afectadas de formas positivas, otras siguen pasando dificultades porque sus lugares de trabajo no se benefician de una de estas iniciativas. Los recursos a la disposición de las educadoras de la primera infancia en California, incluido el pago, dependen más del tipo de programa en el que trabajan (kínder de transición, programa preescolar del Estado de California, Head Start, centro privado o cuidado infantil en el hogar) y cómo se financia (contrato financiado a nivel federal o estatal, subsidio de cuidado infantil, cuotas de los padres) que de la experiencia, aptitudes o la naturaleza del trabajo de las educadoras de la primera infancia.

Las reformas integrales que afectan al sector y a la fuerza laboral de ECE en conjunto han estado ausentes en su mayoría. Hasta enero de 2024, [el número de empleos en el sector de cuidado infantil en California](#) seguía rezagado en relación con las cifras antes de la pandemia de febrero de 2020 y por detrás de las del país en conjunto⁶. La recuperación se ve difícil, ya que los salarios siguen siendo bajos y los índices de pobreza altos entre las trabajadoras de esta fuerza laboral vital. Estas condiciones avivan una crisis de dotación de personal en la que las proveedoras compiten por mano de obra con empresas como las de servicios de comida y tiendas minoristas, que actualmente pagan salarios iniciales de \$15 la hora o más y *además* ofrecen beneficios. Para las trabajadoras con una licenciatura, las opciones son aún mayores.

No es demasiado tarde para que California sea líder en la política de ECE. Si los formuladores de políticas necesitan inspiración, hay un número creciente de otros estados que están utilizando fondos públicos para reestructurar la forma en que apoyan a la fuerza laboral del sector de ECE. Por ejemplo, en Illinois, los líderes de políticas reconocieron la necesidad de financiación estable y constante e intencionalmente [ampliaron el uso de contratos](#) para incrementar la compensación en todo el sector de ECE⁷. El estado de Nuevo México fue aún más lejos para establecer permanentemente la financiación anual para la educación de la primera infancia del [Land Grant Permanent Fund](#) (Fondo permanente de la subvención de tierras)⁸.

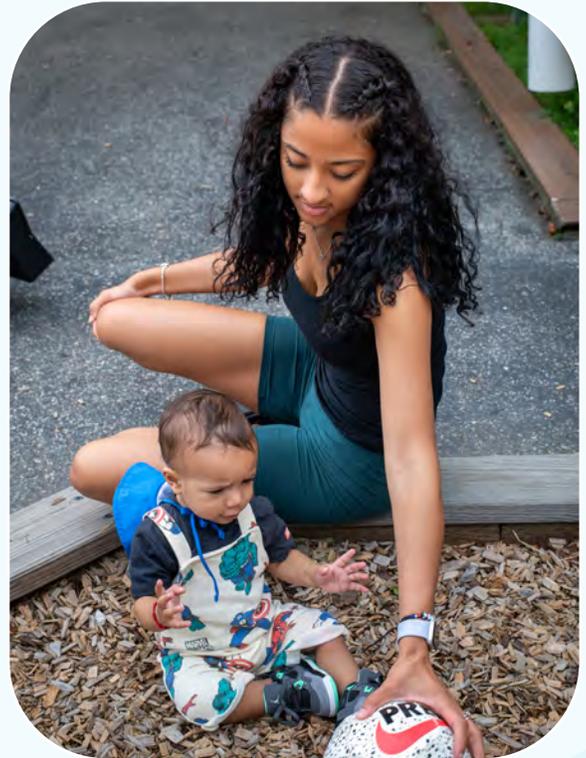
3. Fuerza laboral del sector del cuidado y educación de la primera infancia en California

Las educadoras de la primera infancia prestan servicios esenciales a nuestra comunidad. Estas desarrollan las mentes y brindan cuidado y educación que fomentan el aprendizaje y desarrollo de los niños durante el período en el que el desarrollo del cerebro humano está en su etapa más sensible. Su servicio permite que otros trabajadores hagan su trabajo. Sin embargo, el trabajo, conocimiento y destrezas de esta fuerza laboral altamente experimentada y capacitada han estado menospreciados desde hace demasiado tiempo. Las educadoras de la primera infancia son vitales para el desarrollo de los niños y para dar apoyo clave a las familias que trabajan y a la economía. No obstante, se les pide que sacrifiquen su propia seguridad económica para realizar esta labor.



Proveedoras de cuidado infantil basado en sus propios hogares

- En California hay casi 25,000 proveedoras de cuidado infantil basado en sus propios hogares (o proveedoras de FCC, por su sigla en inglés) y el 98% de ellos son mujeres.
- El 71% de las proveedoras de FCC son personas de color, y el 52% de estas proveedoras basadas en sus propios hogares hablan idiomas distintos al inglés.
 - El 87% de las proveedoras de FCC hablan inglés, el 37% hablan español y el 39% hablan dos o más idiomas.
- La mayoría de las proveedoras de FCC tienen una amplia experiencia; casi tres cuartos (73%) de las proveedoras de FCC han enseñado a niños pequeños durante más de 10 años.
- Los ingresos de estas proveedoras basadas en sus propios hogares varían en función de varios factores, incluidos el sitio en donde se encuentra su hogar y la cantidad de niños que se puede cuidar según su licencia (pequeña o grande). Las proveedoras de FCC pequeñas, que inscriben a un máximo de 6 a 8 niños, ganan de \$16,200 a \$30,000 al año a nivel estatal y las proveedoras de FCC grandes, que inscriben a un máximo de 12 a 14 niños, ganan de \$40,000 a \$56,400 al año a nivel estatal.
 - Las proveedoras de FCC con una licenciatura ganan de \$27,800 a \$39,500 anualmente⁹.
- A un tercio de las proveedoras de FCC les preocupa que sus ingresos no sean suficientes para mantener a sus familias.
- Puesto que las proveedoras de FCC son propietarias de pequeñas empresas, no tienen acceso a beneficios proporcionados por un empleador..
 - La mayoría de las proveedoras de FCC cuentan con seguro médico (87%), pero el 38% de las proveedoras de FCC dependen de la cobertura a través de un cónyuge o familiar¹⁰.
 - Menos de un cuarto (21%) de las proveedoras de FCC cuentan con algún tipo de [ahorros para la jubilación](#)¹¹.



Personal docente en un centro de cuidado infantil

- Casi 84,000 maestras líderes y asistentes o ayudantes de maestras trabajan en centros de cuidado infantil en California; el 98% de ellos son mujeres.
- El 66% del personal docente basado en un centro son personas de color y el 48% de las maestras basadas en un centro hablan otros idiomas distintos (o además) del inglés.
 - El 98% de las maestras líderes hablan inglés, el 34% hablan español y el 44% hablan dos o más idiomas.
- Las maestras basadas en un centro en California cuentan con amplia experiencia en el campo; el 42% de las asistentes o ayudantes de maestras y el 60% de las maestras líderes cuentan con más de 10 años de experiencia enseñando en el sector del cuidado y educación de la primera infancia.
- El salario promedio por hora a nivel estatal en el 2020 era de \$16 para las asistentes o ayudantes de maestras y de \$19 para las maestras líderes.
 - Al trabajar 40 horas a la semana, los salarios promedio serían de \$33,300 para las asistentes o ayudantes de maestra y de \$39,500 para una maestra líder.
 - Al 45% de las asistentes o ayudantes de maestras se les programa para trabajar menos de 35 horas a la semana, lo que significa que muchas asistentes o ayudantes de maestras ganan menos de este salario anual.
 - Las maestras líderes con licenciaturas que trabajan en centros de cuidado infantil ganan \$42,600 anualmente.
 - A dos tercios del personal docente de un centro les preocupa el pago de las facturas de su familia basándose en sus ingresos.
- El 93% de las maestras líderes y el 91% de las asistentes de maestras están inscritas en un seguro médico.
 - 7 de 10 centros de cuidado infantil ofrecen beneficios médicos a las maestras líderes y 5 de 10 centros ofrecen beneficios médicos a las asistentes o ayudantes de maestras.
 - Casi un cuarto de las asistentes o ayudantes de maestras (22%) y de maestras líderes (23%) reciben cobertura médica de un cónyuge o familiar¹².
- El 50% de las maestras líderes y el 39% de las asistentes o ayudantes de maestras cuentan con algún tipo de ahorros para la jubilación¹³.



[Directoras de centros de cuidado infantil](#)

- California cuenta con más de 9,500 centros de cuidado infantil y todos estos los dirige una directora, supervisora del centro u otra administradora; el 97% de ellos son mujeres.
- El 45% de las directoras de centros son personas de color y el 31% de las directoras de centros hablan idiomas distintos al inglés.
- Al igual que el resto de la fuerza laboral del sector de ECE en California, las directoras de centros cuentan con mucha experiencia en la educación de la primera infancia, con un 86% de las directoras trabajando en el campo durante más de 10 años.
- A nivel estatal, las directoras ganaban \$26 la hora en el 2020 o \$54,100 al año.
 - Al 49% de las directoras les preocupa tener suficiente dinero para el pago de las facturas de su familia.
- El 93% de las directoras tienen seguro médico, con el 55% de ellas inscritas a través de su empleador.
 - El 27% de las directoras dependen de su cónyuge o de un familiar para tener cobertura médica¹⁴.
- Un poco más de la mitad (53%) de las directoras de centros cuentan con algún tipo de ahorros para la jubilación¹⁵.



[Maestras líderes del kínder de transición](#)

- Durante el año escolar 2019-2020 en California había aproximadamente 4,100 maestras líderes de kínder de transición (TK, por su sigla en inglés)¹⁶.
- Según datos del 2020 *California Early Care and Education Workforce Study* (Estudio de la Fuerza Laboral del Sector de Cuidado y Educación de la Primera Infancia en California del 2020), aproximadamente el 29% de las maestras líderes de TK son personas de color; el 100% de las maestras de TK habla inglés, el 16% habla español y el 22% habla dos o más idiomas¹⁷.
- Las maestras líderes de TK en California ganan \$84,700 anualmente¹⁸.
- El 98% de las maestras líderes de TK tienen seguro médico y el 87% de ellas reciben beneficios del empleador.
 - El 17% de las maestras líderes de TK dependen de su cónyuge o un familiar para tener cobertura médica¹⁹.

[Obtenga datos concretos sobre salarios, índices de pobreza y más del Estudio de la Fuerza Laboral del Sector de Cuidado y Educación de la Primera Infancia en California del 2020 del CSCCE²⁰.](#)

4. Formación y capacitación

Las educadoras de la primera infancia no paran de aprender durante toda su vida. Ellas participan de forma regular en oportunidades de aprendizaje formales e informales y dedican una gran cantidad de energía y recursos a participar en actividades de formación y capacitación. Además refinan sus habilidades durante el transcurso de su trabajo diario con niños. Las educadoras de la primera infancia suelen definirse como “no tradicionales”, ya que muchas son estudiantes universitarias que son las primeras en su familia en ir a la universidad, y además suelen ser madres, empleadas a tiempo completo o propietarias de pequeñas empresas. También pueden estar aprendiendo un segundo idioma.



- La mayoría de las educadoras de la primera infancia en California tiene títulos de estudios superiores, además de una larga trayectoria en el campo.
 - Entre las proveedoras de FCC, el 30% tiene una licenciatura o un título de estudios superiores y el 23% tiene un título asociado.
 - Entre el personal docente de centros, el 56% de las maestras líderes y el 25% de las asistentes o ayudantes de maestras tiene una licenciatura o un título de estudios superiores y el 24% de las maestras líderes y el 35% de las asistentes o ayudantes de maestras tiene un título asociado.
 - Entre las directoras de centros, el 73% tiene una licenciatura o un título de estudios superiores y el 16% tiene un título asociado²¹.
- Cuando las educadoras de la primera infancia tienen acceso a recursos y disponen del tiempo adecuado, pueden tener aún más éxito en la obtención de títulos universitarios que los estudiantes “tradicionales”; sin embargo, los sistemas de estudios superiores a menudo no están diseñados para ayudar a que la fuerza laboral del sector de ECE tenga éxito.
 - El profesorado no refleja la diversidad racial, étnica y profesional de la fuerza laboral del sector de ECE.
 - El costo de los estudios superiores está fuera del alcance, especialmente dado el bajo pago de las educadoras de la primera infancia o les deja una deuda estudiantil.
- Los programas de estudios superiores enfocados en la primera infancia necesitan recursos y estrategias para diversificar al profesorado contratando a profesores de color y a personas con experiencia como educadoras de la primera infancia en centros de cuidado infantil, como proveedoras de FCC y con bebés y niños pequeños.



Soluciones

- Se necesitan recursos adicionales y condiciones que han demostrado apoyar el éxito de las educadoras de la primera infancia en su educación y capacitación:
 - recursos financieros y becas;
 - horarios de clase y arreglos alternativos (programas impartidos en varios idiomas, opciones de clases en línea, cursos en centros radicados en la comunidad);
 - asesoría académica y tutoría específica para educadoras de la primera infancia;
 - modelos de grupos en que todos en un grupo avanzan juntos;
 - tiempo adecuado para cumplir con los nuevos y mayores requisitos (sin fecha límite arbitraria);
 - capacitación y clases que aborden la gama de puestos y entornos, como por ejemplo capacitación empresarial para las proveedoras de FCC; y
 - desarrollo profesional que se traduzca en créditos universitarios, en particular cuando la capacitación es un requisito de agencias locales, estatales o federales.
- A medida que California cambia los requisitos para enseñar a niños pequeños, es importante que estos requisitos reflejen la competencia cultural y del desarrollo. La creación de varias opciones permitirá que las educadoras de la primera infancia mantengan su empleo y que se les reconozca su experiencia y capacitación prácticas. Las opciones pueden incluir:
 - crear una metodología para dar cuenta de la experiencia y las varias formas de educación y capacitación ya completadas; y
 - desarrollar distintos requisitos para las educadoras de la primera infancia existentes que son aparte de los requisitos para personas que se incorporan a la fuerza laboral después del establecimiento de reglas nuevas.

Varios ejemplos de programas que emplean estos tipos de intervenciones positivas para apoyar a la fuerza laboral del sector de ECE ya existen en California:

- El [estudio Learning Together](#) (Aprender Juntos) es un ejemplo de un programa exitoso de finalización de estudios universitarios que incluye varias de las soluciones indicadas anteriormente²². Varias organizaciones de First 5 a lo largo del estado invirtieron en el Aprender Juntos.

- [Early Care and Education Pathways to Success](#) (ECEPTS, Caminos Hacia el Éxito del Cuidado y Educación de la Primera Infancia) ([ecepts.org](#)) proporciona capacitación y asistencia técnica a los programas de ECE y a las instituciones de estudios superiores para apoyar el diseño, desarrollo y aplicación de programas de formación profesional en California y los Estados Unidos. Los programas de formación profesional son programas de aprendizaje y acreditación que abordan de forma única las necesidades de desarrollo profesional de la fuerza laboral del sector de ECE al integrar la capacitación en el trabajo, el entrenamiento, los cursos universitarios sin costo, el aprendizaje en grupo y una mayor compensación.
- [EDvance](#) apoya a las organizaciones asociadas que ofrecen a sus integrantes y a sus familias acceso a la educación y vías profesionales concentradas exclusivamente en los estudios superiores.



5. Bienestar y condiciones laborales

Los [entornos laborales](#) de las educadoras de la primera infancia importan²³. Los niños dependen de educadoras que no solo estén capacitadas, sino que también reciban apoyo para su propio bienestar y sus necesidades. Al igual que cualquier otro profesional, las educadoras de la primera infancia necesitan tiempo de planificación pagado, beneficios que incluyan ausencias por enfermedad y vacaciones pagadas, y recursos y niveles de dotación de personal adecuados para poder hacer sus trabajos. Sin embargo, el sistema actual del sector de ECE menoscaba la humanidad y la dignidad de las educadoras al impedirles el acceso a estas necesidades básicas. La baja paga y un mal entorno laboral han azotado al sector de ECE como impulsores clave de [altos índices crónicos de rotación de personal y escasez de personal docente](#)²⁴.



- La mayoría de los programas carecen de recursos suficientes. Una encuesta de la fuerza laboral del sector de ECE en el condado de Marín mostró que demasiadas educadoras carecen del apoyo suficiente para la enseñanza, lo cual afecta la calidad del programa y obstaculiza su habilidad de llevar a cabo su práctica. Por ejemplo:
- El 35% del personal docente en centros encuestado notificó que no tenía tiempo dedicado (aparte del tiempo de la siesta o del recreo) para hablar sobre asuntos laborales con otras maestras.
 - El 73% del personal docente en centros sentía que la práctica de contratar personal nuevo en caso de rotación de personal no era fiable.
 - Más de la mitad (51%) del personal docente en centros encuestado notificó que no tenía suficiente personal para brindarles atención individual a los niños y el 29% no estaba de acuerdo en que había sustitutas o personal flotante capacitados disponibles para ayudar²⁵.
- El bienestar es un concepto complejo que implica entender la situación económica de una persona, su salud física y mental y su vida profesional. A menudo, las educadoras de la primera infancia tienen que anteponer el bienestar de los demás al suyo propio. El bienestar de las educadoras se ha convertido recién en un enfoque de investigaciones y los resultados son sorprendentes:
- Muchas educadoras de la primera infancia sufren de niveles elevados de estrés, con el 65% del personal docente en centros, el 59% de las directoras de centros, el 53% de las maestras de TK y el 48% de las proveedoras de FCC encuestadas sufriendo altos niveles de estrés.
 - Más de un tercio (39%) del personal docente basado en centros mostró evidencia de síntomas depresivos importantes.
 - La falta de sueño entre las educadoras varía desde el 42% de las maestras de TK hasta el 54% del personal docente en centros²⁶ y ocurre a un índice que supera con creces el de la población adulta de los Estados Unidos (33%)²⁷.
 - Además, las educadoras de la primera infancia encuestadas notificaron problemas de salud física; el 69% del personal docente en centros, el 67% de las directoras de centros, el 64% de las maestras de TK y el 59% de las proveedoras de FCC tenían problemas con al menos una afección crónica (dolor, obesidad, enfermedad cardiovascular, enfermedad pulmonar, diabetes, cáncer, etc.).
 - Aproximadamente una cuarta parte de todas las educadoras de la primera infancia ha lidiado con tres o más de estas afecciones²⁸.

- El tiempo de planificación protegido es un apoyo vital para las educadoras de la primera infancia; sin embargo, muchas educadoras no tienen mucho acceso a este importante recurso. Solo el 35% de las maestras líderes de TK y el 14% de las maestras líderes en centros notificaron que tienen cinco o más horas de tiempo de planificación a la semana y el 17% de las maestras líderes de TK y el 5% de las maestras basadas en centros notificaron no tener ningún tiempo de planificación semanal²⁹.
 - El 46% de las proveedoras de FCC notificó haber tenido dificultades para tener acceso a tiempo de planificación desde el inicio de la pandemia de COVID. El 15% de las proveedoras de FCC notificó que enfrentaron esta dificultad antes de la pandemia³⁰.



Soluciones

- Hace más de dos décadas, las educadoras de la primera infancia en programas basados en centros y en sus propios hogares dirigieron un esfuerzo para articular normas para sus entornos de trabajo que respaldaran su práctica docente. Estas **normas de trabajo modelo** se han actualizado recientemente y continúan proporcionando una visión para asegurar que se satisfagan las necesidades de las educadoras³¹.
- La investigación y las iniciativas para abordar el bienestar y las condiciones laborales de las educadoras deberían girar en torno a las voces de las educadoras y sus puntos de vista sobre el bienestar según se relaciona con su práctica profesional y sus vidas. Para valorar la labor física, emocional e intelectual de la fuerza laboral del sector de ECE se requiere impulsar cambios sistémicos que busquen mejorar el bienestar de las educadoras.
- Las educadoras de la primera infancia necesitan que los formuladores de políticas financien y pongan a la disposición estrategias integrales de bienestar en el lugar de trabajo basadas en pruebas que fomenten el acceso a apoyo emocional, atención preventiva y prácticas de autocuidado para la fuerza laboral del sector de ECE.
- El bienestar de las educadoras no debería verse como primordialmente una responsabilidad suya, sino como una consecuencia directa del entorno de trabajo y las condiciones a nivel del sistema. Además, el bienestar se debería reconocer como una cuestión en sí misma y no solo como un vehículo para prestar servicios de alta calidad.
- La calidad debe entenderse en el contexto de la equidad. Las políticas y las inversiones en la calidad deben basarse en la suposición de que la calidad no es alcanzable sin equidad para los niños, las familias y las educadoras.
- Las normas en el lugar de trabajo deben establecerse en las definiciones de calidad (como orientación sobre los niveles adecuados de tiempo de planificación compensado, suficiente dotación de personal y materiales y recursos para el personal) y deben incluirse en las fórmulas de financiación y en la financiación para la mejora de la calidad.

Para obtener más información sobre el bienestar físico, emocional y económico de las educadoras de la primera infancia en California, consulte nuestra serie sobre el bienestar de las educadoras de la primera infancia³².

6. Financiación pública

Los servicios de cuidado y educación de la primera infancia son un bien público que se prestan mayormente en un mercado privado en el que se espera que los padres paguen el costo total de los servicios. Pero imagine si los padres tuvieran que pagar individualmente el segundo año escolar o si los salarios de las maestras de segundo año se determinarían por lo que los padres pudieran pagar. Es así como opera el cuidado y educación de la primera infancia en los Estados Unidos y este sistema ha fallado a los niños, a sus familias y a las educadoras. La mayoría de los programas no pueden cobrar por los **verdaderos costos de los servicios** y tienen que depender de lo que los padres puedan pagar. La fuerza laboral del sector de ECE termina subsidiando el sistema con sus bajos salarios y así al 98% de las demás ocupaciones en este país se les paga más que a las educadoras de la primera infancia³³.



- Durante el año escolar 2021-2022, en el sistema K-12 de California el gasto por estudiante fue de \$18,152 (incluidas las contribuciones a nivel estatal, local y federal) mientras que el gasto estatal por niño fue de \$13,585 (incluidos los fondos federales de recuperación) para el Programa Preescolar del Estado de California y de \$10,822 para el programa de TK³⁴.
- Una comparación del costo anual por niño para el cuidado de calidad a la máxima tasa del mercado regional (RMR, por su sigla en inglés) actual anual que las proveedoras pueden recibir y las tasas de pago del [Título 5](#) revela carencias importantes en la financiación pública³⁵.
 - En los **centros de cuidado infantil con licencia**:
 - El costo anual del cuidado de calidad para bebés (desde el nacimiento a 24 meses) varía de \$26,416 a \$42,762 por niño, mientras que la RMR anual que las proveedoras pueden recibir por bebé varía de \$15,860 a \$22,444.
 - El costo anual del cuidado de calidad para niños pequeños (18 a 30 meses) varía de \$22,708 a \$36,669 por niño, mientras que la RMR anual que las proveedoras pueden recibir por niño pequeño varía de \$15,860 a \$22,444.
 - El costo anual del cuidado de calidad para niños en edad preescolar (dos a cinco años) varía de \$17,225 a \$27,658 por niño, mientras que la RMR anual que las proveedoras pueden recibir por niño en edad preescolar varía de \$10,610 a \$16,917.
 - En los **centros de cuidado infantil del Título 5**:
 - El costo anual del cuidado de calidad para bebés varía de \$35,812 a \$57,799 por niño, mientras que la tasa de pago anual del Título 5 es de \$31,446 por bebé.
 - El costo anual del cuidado de calidad para niños pequeños varía de \$31,766 a \$51,149 por niño mientras que la tasa de pago anual del Título 5 es de \$23,198 por niño pequeño.
 - El costo anual del cuidado de calidad para niños de tres a cuatro años varía de \$23,383 a \$37,374 por niño mientras que la tasa de pago anual del Título 5 es de \$12,968 por niño de tres a cuatro años.
 - En las **proveedoras de cuidado infantil en sus propios hogares con licencia**:
 - El costo anual del cuidado de calidad para bebés, niños pequeños y niños en edad preescolar varía de \$33,088 a \$54,773 por niño en las proveedoras de FCC pequeños y de \$28,611 a \$44,491 por niño en las proveedoras de FCC grandes, mientras que la RMR anual que las proveedoras pueden recibir por bebé, niño pequeño o niño en edad preescolar varía de \$9,361 a \$15,513, dependiendo de la edad del niño.

- En las proveedoras de cuidado infantil en sus propios hogares del Título 5:
 - El costo anual del cuidado de calidad para bebés, niños pequeños y niños en edad preescolar varía de \$34,264 a \$53,448 por niño en las proveedoras de FCC pequeños y de \$29,764 a \$46,155 por niño en las proveedoras de FCC grandes, mientras que la tasa de pago anual del Título 5 que las proveedoras pueden recibir por bebé, niño pequeño o niño en edad preescolar varía de \$12,968 a \$31,446, dependiendo de la edad del niño³⁶.
- Un énfasis en una parte del sistema de prestación de servicios mixto puede afectar considerablemente a las otras partes del sistema. A raíz de la reciente expansión de TK en California, el 46% de las proveedoras de FCC y el 61% de las directoras de centros notificaron que estaban prestando servicios a un menor número de niños de cuatro años.
- Los patrones de inscripción sugieren que las proveedoras de ECE no están aumentando necesariamente su cuidado para niños de tres años, aunque algunas han agregado a bebés y niños pequeños. La inscripción total para los programas de FCC es aproximadamente igual que al inicio del 2020, y la inscripción total para los centros fue mucho más baja en el 2023 en comparación con el inicio del 2020³⁷.



Soluciones

- Al público debería informársele sobre los [costos reales](#) de operar programas de ECE y de por qué los padres pagan tanto mientras que las educadoras de la primera infancia ganan sueldos bajos³⁸.
- Los estados y localidades tienen el poder de crear políticas y fuentes de ingresos para financiar debidamente los servicios del sector de ECE en su calidad de bien público. Los padres no pueden pagar más y las educadoras no pueden permitirse trabajar bajo las condiciones actuales. La [Propuesta C](#) de San Francisco que se aprobó en 2018, provee un modelo para la financiación pública del cuidado y educación de la primera infancia que el estado debería considerar³⁹.
- La dignidad económica para las proveedoras de FCC y para las educadoras de la primera infancia basadas en centros comienza por financiar normas de salarios y beneficios que: establezcan como mínimo un salario digno establecido a nivel local; tengan en cuenta el puesto de trabajo, la experiencia y los niveles de estudios; y sean equiparables con los de las maestras de escuela primaria con capacitaciones similares.
- Los arreglos de financiación basados en contratos estables para los programas basados en centros y para proveedoras de FCC pueden asegurar una cantidad de financiación inicial para un número específico de lugares financiados públicamente, en lugar de utilizar los niveles fluctuantes de matriculación o de asistencia.
- California debe seguir comprometido a aplicar las recomendaciones resumidas en el [Quality and Rate Reform Working Group Report](#) (Informe del Grupo Laboral para la Reforma de la Calidad y las Tasas) dando una alta prioridad al establecimiento de una estrategia de metodología alternativa para determinar las tasas en el sistema de subsidios para el cuidado infantil. Los esfuerzos actuales para establecer nuevas tasas de pago de subsidios para el cuidado infantil que estén informadas por y sean receptivas al coste del cuidado es un primer paso masivo en la reforma a nivel estatal del sistema de ECE. Los modelos para el establecimiento de tasas deben incluir puntos de referencia considerablemente más altos para la compensación de las educadoras y tener en cuenta los recursos y apoyos necesarios para facilitar el desarrollo profesional continuo, las buenas condiciones laborales y el bienestar de las educadoras⁴⁰.
- Después de que se revisen las tasas, la financiación pública debe ampliarse, avanzando hacia un sistema de ECE verdaderamente universal en el que todos los niños, las familias y las proveedoras tengan la oportunidad de participar.

- Para abordar las desigualdades históricas, la inversión del estado en el sistema de ECE debería:
 - adoptar un planteamiento de **universalismo específico** para implementar cambios a la tasa de reembolso y sistemas de calidad de programas de California; y
 - ampliar los beneficios de jubilación y cobertura médica que ya se ofrecen a las proveedoras de FCC para incluir a todas las proveedoras del sector de ECE en el sistema de subsidios.

Para entender el costo verdadero del cuidado infantil en California, ver el informe del modelo de costo de P-5 Fiscal Strategies ⁴¹.



7. Desigualdades en la fuerza laboral de California

La fuerza laboral en California es racialmente diversa y esta diversidad también se ve en la fuerza laboral de educadoras de la primera infancia del estado. Sin embargo, las educadoras de distintos antecedentes raciales y étnicos no están distribuidas equitativamente en todos los puestos dentro del campo. Las mujeres de color están sobrerrepresentadas en los puestos con los salarios más bajos, infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo y con frecuencia se les pagan salarios desiguales por el mismo trabajo.



- Aunque a toda la fuerza laboral del sector de ECE se le paga mal, las diferencias salariales raciales y étnicas perjudican desproporcionadamente a las educadoras negras y latinas.
 - En términos de ingresos anuales, a las directoras latinas se les pagan \$7,700 menos y a las directoras negras \$3,600 menos que a las directoras asiáticas o blancas.
 - En otras palabras, las directoras latinas ganan 87 centavos y las directoras negras 94 centavos por cada dólar que ganan las directoras blancas o asiáticas.
 - Las brechas salariales raciales anualizadas son más de \$6,000 menos para las maestras líderes negras, \$3,900 menos para las maestras líderes latinas y \$2,800 menos para las maestras líderes blancas, cuando se comparan con sus contrapartes asiáticas.
 - En otras palabras, las maestras líderes negras ganan 86 centavos, las educadoras latinas ganan 91 centavos y las educadoras blancas ganan 94 centavos por cada dólar que se les paga a las maestras líderes asiáticas.
- Las educadoras blancas no tienen niveles más altos de estudios que las educadoras de la primera infancia de otros grupos raciales y étnicos, sin embargo, estas suelen estar sobrerrepresentadas en puestos de liderazgo. Las educadoras blancas ocupan más de la mitad (54%) de todos los puestos de liderazgo en el sector de ECE, aunque solo constituyen aproximadamente un tercio (35%) de la fuerza laboral del sector de ECE en general.
 - En casi todos los puestos, las educadoras asiáticas y negras tienen más probabilidades que las educadoras de otras razas o etnias en el mismo puesto de tener una licenciatura o un título de estudios superiores.
 - Las educadoras negras en puestos de maestras líderes tenían las mismas probabilidades que las maestras líderes blancas y más probabilidades que las maestras líderes latinas de tener una licenciatura o un título de estudios superiores (56%, 55% y 48%, respectivamente) pero sus salarios por hora eran los más bajos entre todos los grupos raciales y étnicos.
 - Las directoras negras tenían más probabilidades que las directoras blancas de tener una licenciatura o un título de estudios superiores (82% y 72%, respectivamente) pero ganaban menos por hora que las directoras blancas (\$27.00, en comparación con \$28.70).

- Al comparar los salarios promedio entre las educadoras con una licenciatura o un título de estudios superiores (es decir control de educación), las educadoras blancas ganaban consistentemente salarios más altos que la mayoría de todos los demás grupos raciales y étnicos.
- Las educadoras latinas son las que tienen menos probabilidades entre todos los grupos raciales y étnicos de tener una licenciatura, quizá reflejando barreras estructurales y falta de apoyo para esta población en el sistema de educación superior.
- Las primas salariales por estudios no se aplican equitativamente entre todos los grupos raciales y étnicos. A las maestras líderes negras no se les gratifica con aumentos de pago por obtener títulos de estudios superiores y a las maestras líderes y directoras asiáticas se les “sanciona” con un pago más bajo por tener un título de estudios superiores⁴².



Soluciones

El fomento de la justicia racial debe ser un componente clave de toda política de ECE. La financiación dirigida y el cambio estructural son necesarios para poner fin a las desigualdades raciales y étnicas que sufre la fuerza laboral.

- Se debería requerir que cualquier programa que reciba financiación pública para prestar servicios de ECE se ciña a las normas salariales y que reciba fondos para ello.
- Los formuladores de políticas y los administradores estatales y locales necesitan datos para entender y responder a la información sobre quién se beneficia y quién es excluido o sale perjudicado de las políticas específicas.
 - Es vital recopilar datos de todas las integrantes y partes del sistema de ECE, no solo de algunas. La recopilación de datos ayudaría a los formuladores de políticas y a otras partes interesadas a entender las condiciones de las educadoras de la primera infancia y el impacto de las políticas.
 - Cuando se identifiquen desigualdades, entre las preguntas importantes que hace falta responder se incluyen: “¿cómo los procesos de toma de decisiones centran las experiencias de los más oprimidos?” y “¿está el grupo más impactado por una política ausente en el espacio donde se toman las decisiones?”
- Es vital generar datos actualizados sobre las comunidades raciales y étnicas que no están suficientemente representadas en los conjuntos de datos de la fuerza laboral del sector de ECE, incluidas las educadoras asiáticas e indígenas norteamericanas. Los conjuntos de datos deberían ser desglosados por grupo étnico y afiliación tribal.
- Las historias de las educadoras de la primera infancia son una fuente de datos importante. Recopilar sus experiencias y perspectivas es una forma de reconocer que las personas son mucho más que su perfil demográfico.

8. Sistema de datos de la fuerza laboral

La ausencia de un buen sistema de datos del sector de ECE permite que las anécdotas y los sesgos impulsen las decisiones sobre las políticas. La falta de un sistema de datos consistente y de alta calidad sobre el sector de ECE es indicador de la desvalorización de esta fuerza laboral. El desarrollo de un sistema de datos de la fuerza laboral robusto y bien financiado es un paso importante para identificar y remediar las disparidades y desigualdades que enfrentan las educadoras de la primera infancia.

- Un buen sistema de datos de la fuerza laboral requiere un plan integral y la financiación adecuada a efectos de:
 - incluir a todas las integrantes de la fuerza laboral del sector de ECE empleadas en escuelas y entornos de cuidado infantil basados en centros y hogares;
 - recopilar datos cuantitativos y cualitativos de las educadoras de la primera infancia;
 - ser lo suficientemente completo para identificar las desigualdades en áreas tales como la compensación y el nivel de estudios;
 - analizar y difundir los datos e informes sobre el estado económico y bienestar de la fuerza laboral del sector de ECE; y
 - evaluar el impacto de las decisiones sobre políticas y financiación en las educadoras de la primera infancia.

El Estudio de la Fuerza Laboral del Sector del Cuidado y Educación de la Primera Infancia de California proporciona un ejemplo de un sistema de datos de la fuerza laboral que aborda muchos de los temas anteriores⁴³.



9. Poder de las maestras

Las educadoras de la primera infancia son influyentes cuando usan su poder colectivo para fomentar políticas que apoyan su bienestar y eficacia profesionales.

- Las educadoras de la primera infancia tienen un extenso [historial](#) de organizarse y forjar poder colectivo⁴⁴. Un gran ejemplo es la [Worthy Wage Campaign](#) (Campaña de Salario Justo), un esfuerzo de base comunitaria para empoderar y movilizar a las educadoras para invertir la crisis de dotación de personal en el cuidado infantil en la década de 1990⁴⁵. Esta se organizó en torno a los siguientes [tres objetivos](#)⁴⁶:
 - crear una sola voz para las inquietudes de la fuerza laboral del sector de ECE a nivel nacional, estatal y local;
 - incrementar el valor y respeto para las personas que brindan cuidado y educación de la primera infancia por medio de mejoras a sus salarios, beneficios, condiciones laborales y oportunidades de capacitación; y
 - fomentar la accesibilidad y rentabilidad económica de opciones de cuidado y educación de la primera infancia que satisfagan las necesidades diversas de los niños y sus familias.



- El legado del poder de las maestras continúa hoy en día.
- En el 2023, [Child Care Providers United negoció un contrato sindical](#) que la legislatura del estado aprobó y que el gobernador firmó. El contrato aseguró \$2.8 mil millones en mejoras de pago en un periodo de dos años, estableció una inversión anual de \$80 millones en un fondo de jubilación para proveedoras de FCC (el único en el país) y extendió la práctica de reembolsar a las proveedoras en función de la matriculación en lugar de la asistencia⁴⁷.
 - En el 2023, [Black Californians United for ECE](#) (blackece.org), una coalición de profesionales del sector de ECE, defensores de derechos, líderes sin fines de lucro y profesores universitarios, lanzaron la campaña [Lift Every Voice](#) (Alzan todas las voces) en la que casi 40 educadoras de cuidado infantil negras se reunieron durante un fin de semana de “alegría, restauración y estrategia”⁴⁸.

Soluciones

Estos ejemplos de activismo demuestran la influencia e importancia de las educadoras de la primera infancia cuando se unen para abogar por su propio bien. A efectos de facilitar la organización y la formación del poder colectivo, las educadoras de la primera infancia necesitan:

- espacios seguros y solidarios para compartir sus experiencias, colaborar y forjar alianzas entre sí;
- [formas creativas para apoyar su negociación colectiva](#), especialmente para las maestras en centros que enfrentan retos para sindicalizarse debido a leyes laborales⁴⁹;
- recursos en forma de datos sobre el sector de ECE y orientación sobre defensa de derechos y organización;
- acceso a espacios de formulación de políticas para garantizar que se dé prioridad a sus perspectivas en las decisiones que afectan al sector y a la fuerza laboral de ECE; y
- compensación por sus aportaciones y participación en actividades como cursos de capacitación y grupos de trabajo.

[Explore el sitio web de ECHOES, un proyecto del CSCCE que conecta al sector del cuidado y educación de la primera infancia con su historia y activismo.](#)

10. Próximos pasos

Las educadoras de la primera infancia tienen un papel central para ayudar a los líderes de políticas y partes interesadas a entender los problemas del sistema de ECE e identificar soluciones viables. Existe una apremiante necesidad de centrar la fuerza laboral del sector de ECE en las conversaciones en todos los niveles de gobierno sobre las políticas en respuesta a la crisis de cuidado infantil que está ocurriendo actualmente. La información compartida en este conjunto de herramientas podría usarse de varias maneras, incluidas las siguientes:

- en entornos grupales de educadoras de la primera infancia como forma de forjar un entendimiento compartido y alianzas;
- en conversaciones con organizaciones de defensa de derechos para identificar las necesidades y deseos de la fuerza laboral del sector de ECE; y
- en espacios de formulación de políticas como reuniones de concejos locales para la planificación del cuidado infantil (por ejemplo, el [Early Childhood Policy Council](#) [ECPC, Concejo de Políticas para la Primera Infancia⁵⁰] o grupos de trabajo estatales (por ejemplo, el [Rate Reform and Quality Workgroup](#) [Grupo de Trabajo sobre la Calidad y la Reforma de las Tasas]⁵¹) para compartir narrativas personales y experiencias anecdóticas con la esperanza de presionar a favor de soluciones sistémicas en el cuidado y educación de la primera infancia y la justicia social para las educadoras de la primera infancia.



Reconocimientos

El California E4 Toolkit fue generosamente respaldado por la Blue Shield of California Foundation y por la Heising-Simons Foundation. El contenido se basa en investigaciones de educadoras de la primera infancia y sobre estas, así como aportaciones de educadoras de la primera infancia basadas en California.

Damos un agradecimiento especial a las educadoras de la primera infancia que colaboraron con nosotros en este conjunto de herramientas: Elianna Campos, Christine Colbert, Katsuko Kataoka, Yessika Magdaleno, Sydney McCook, Tonia McMillian, Tessie Ragan, Nell Redaniel, Silvia Valdovinos y Vanessa Valim. Gracias a nuestras colegas en el CSCCE por su apoyo, guía y revisión: Brandy Jones Lawrence, Dr. Yoonjeon Kim, Wanzi Muruvi y Penelope Whitney. Gracias a Claudia Alvarenga por su orientación y liderazgo en el diseño del conjunto de herramientas.

Preparado por: Hopeton Hess y Lea J.E. Austin. **Editora:** Deborah Meacham. **Diseñador:** Accomplice LLC.



Notas finales

- 1 Johnson, H., McGhee, E., & Cuellar Mejia, M. (2023). *California's Population*. Public Policy Institute of California. <https://www.ppic.org/publication/californias-population/#:~:text=No%20race%20or%20ethnic%20group,according%20to%20the%202020%20Census>
- 2 Kim, Y., Powell, A., & Montoya, E. (2021). *Estimated Size of the California ECE Workforce*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/data-snapshot/estimated-size-of-the-california-ece-workforce/>
- 3 KIDS COUNT Data Center. (2022). *Child population by race and age group in California*. <https://datacenter.aecf.org/data/tables/8446-child-population-by-race-and-ethnicity-and-age-group?loc=6&loct=2#detailed/2/6/false/1095,1729,37,871,870,573,869,36,868,867/68,69,67,12,70,66,71/17077,17078>
- 4 Center for the Study of Child Care Employment. (2022). *Profiles of the California Early Care and Education Workforce, 2020*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/profiles-of-the-california-early-care-and-education-workforce-2020/>
- 5 Burton, A., Mihaly, J., Kagiwada, J., & Whitebook, M. (2000). *The CARES Initiative in California: Pursuing Public Policy to Build a Skilled and Stable Child Care Workforce, 1997-2000*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/the-cares-initiative-in-california/>
- 6 Center for the Study of Child Care Employment. (2022). *Child Care Sector Jobs: BLS Analysis*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/brief/child-care-sector-jobs-bls-analysis/>
- 7 Illinois State Government. (2023). *Press Release: Gov. Pritzker Launches Smart Start Tour with Visits to Springfield, Metro East, and Mount Vernon*. <https://www.illinois.gov/news/press-release.26074.html>
- 8 Ballotpedia. (2022). *New Mexico Constitutional Amendment 1, Land Grant Permanent Fund Distribution for Early Childhood Education Amendment (2022)*. [https://ballotpedia.org/New_Mexico_Constitutional_Amendment_1,_Land_Grant_Permanent_Fund_Distribution_for_Early_Childhood_Education_Amendment_\(2022\)](https://ballotpedia.org/New_Mexico_Constitutional_Amendment_1,_Land_Grant_Permanent_Fund_Distribution_for_Early_Childhood_Education_Amendment_(2022))
- 9 Basado en datos autodeclarados. Para el cuidado infantil basado en el hogar, las proveedoras trabajan por cuenta propia y es posible que no cuantifiquen sus salarios por hora o mensualmente. Para calcular su pago neto, multiplicamos el ingreso anual total de su hogar en el 2019 por la parte declarada ganada por su trabajo en el cuidado y educación de la primera infancia. No ajustamos los ingresos en función de las horas trabajadas. Los cálculos de las proveedoras de FCC están ajustados por índice de precios al consumidor para el otoño de 2020, al momento de la encuesta. Para obtener información adicional, consulte el [informe](#).
- 10 Center for the Study of Child Care Employment. (2022). *Profiles of the California Early Care and Education Workforce, 2020*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/profiles-of-the-california-early-care-and-education-workforce-2020/>

- 11 Powell, A. (2022). *California's Early Educators Can't Afford to Retire*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/blog/californias-early-educators-cant-afford-to-retire/>
- 12 Center for the Study of Child Care Employment. (2022). *Profiles of the California Early Care and Education Workforce, 2020*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/profiles-of-the-california-early-care-and-education-workforce-2020/>
- 13 Powell, A. (2022). *California's Early Educators Can't Afford to Retire*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/blog/californias-early-educators-cant-afford-to-retire/>
- 14 Center for the Study of Child Care Employment.(2022). *Profiles of the California Early Care and Education Workforce, 2020*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/profiles-of-the-california-early-care-and-education-workforce-2020/>
- 15 Powell, A. (2022). *California's Early Educators Can't Afford to Retire*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/blog/californias-early-educators-cant-afford-to-retire/>
- 16 Melnick, H., García, E., & Leung-Gagné, M. (2022). *Building a Well-Qualified Transitional Kindergarten Workforce in California: Needs and Opportunities*. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/826.674>
- 17 Según datos de muestras de no probabilidad de 280 maestras de TK en California que participaron en el [Estudio de la Fuerza Laboral en California del 2020](#).
- 18 O aproximadamente \$82,000 anualmente según nuestra muestra del 2020 *California Workforce Study*. <https://cscce.berkeley.edu/projects/california-early-care-and-education-workforce-study/>
- 19 Powell, A., Montoya, E., Austin, L.J.E., Kim, Y., Muruvi, W., & Copeman Petig, A. (2023). *Teachers of Preschool-Age Children in California*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/brief/teachers-of-preschool-in-california/>
- 20 Montoya, E., Austin, L.J.E., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Muruvi, W. (2022). *Early Educator Compensation: Findings From the 2020 California Early Care and Education Workforce Study*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/early-educator-compensation/>
- 21 Center for the Study of Child Care Employment. (2022). *Profiles of the California Early Care and Education Workforce, 2020*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/profiles-of-the-california-early-care-and-education-workforce-2020/>
- 22 Center for the Study of Child Care Employment. (n.d.) *The Learning Together Study*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/projects/learning-together/>

- 23 Schlieber, M., & McLean, C. (2020). *Educator Work Environments Are Children's Learning Environments: How and Why They Should Be Improved*. 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/>
- 24 U.S. Department of the Treasury. (2021). *The Economics of Child Care Supply in the United States*. <https://home.treasury.gov/system/files/136/The-Economics-of-Childcare-Supply-09-14-final.pdf>
- 25 Schlieber, M., Whitebook, M., Austin, L.J.E. Hankey, A., & Duke, M. (2019). *Teachers' Voices: Work Environment Conditions That Impact Teacher Practice and Program Quality — Marin County*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/teachers-voices-work-environment-conditions-that-impact-teacher-practice-and-program-quality-marin-county/>
- 26 Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2023). *The Emotional and Physical Well-Being of Early Educators in California*. Early Educator Well-Being Series. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-emotional-physical-wellbeing-2023>
- 27 Centers for Disease Control and Prevention. (2016). 1 in 3 adults don't get enough sleep. CDC Newsroom. <https://archive.cdc.gov/#/details?url=https://www.cdc.gov/media/releases/2016/p0215-enough-sleep.html>
- 28 Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2023). *The Emotional and Physical Well-Being of Early Educators in California*. Early Educator Well-Being Series. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-emotional-physical-wellbeing-2023>
- 29 Powell, A., Montoya, E., Austin, L.J.E., Kim, Y., Muruvi, W., & Copeman Petig, A. (2023). *Teachers of Preschool-Age Children in California*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/brief/teachers-of-preschool-in-california>
- 30 Kim, Y., Montoya, E., Austin, L.J.E., Powell, A., & Muruvi, W. (2022). *Early Care and Education Programs During COVID-19: Persistent Inequities and Emerging Challenges*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/early-care-and-education-programs-during-covid-19/>
- 31 Center for the Study of Child Care Employment. (2019). *The Model Work Standards*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/creating-better-child-care-jobs-model-work-standards/>
- 32 Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2023). *The Emotional and Physical Well-Being of Early Educators in California*. Early Educator Well-Being Series. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-emotional-physical-wellbeing-2023>
- 33 Capito, J., Fallin Kenyon, K., & Workman, S., (2022). *Understanding the True Cost of Child Care in California: Building a cost model to inform policy change*. Prenatal to Five Fiscal Strategies. <https://www.prenatal5fiscal.org/californiacostmodelreport2022>

- 34 Friedman-Krauss, A.H., Barnett, W.S., Hodges, K.S., Garver, K.A., Weisenfeld, G., Gardiner, B.A., & Jost, T.M. (2023). *The State of Preschool 2022: State Preschool Yearbook*. National Institute for Early Education Research. <https://nieer.org/the-state-of-preschool-yearbook-2022>
- 35 California Child Care Resource & Referral Network. (2023). *Subsidies & Regulations*. <https://rrnetwork.org/policy/subsidies-regulations#:~:text=Title%205%20staffing%20standards%20are,that%20was%20developed%20in%201997>
- 36 Capito, J., Fallin Kenyon, K., & Workman, S., (2022). *Understanding the True Cost of Child Care in California: Building a cost model to inform policy change*. Prenatal to Five Fiscal Strategies. <https://www.prenatal5fiscal.org/californiacostmodelreport2022>
- 37 Powell, A., Muruvi, W., Austin, L.J.E., & Copeman Petig, A. (2023). *The Early Care and Education Workforce and Workplace in Los Angeles County*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/LA-county-workforce-study/>
- 38 Center for the Study of Child Care Employment. (2020). *Why Do Parents Pay So Much for Child Care When Early Educators Earn So Little?* University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/infographic/why-do-parents-pay-so-much-for-child-care-when-early-educators-earn-so-little/>
- 39 San Francisco Office of the Mayor. (2022). *News Releases: Mayor Breed Announces Pay Raise Initiative for Early Educators in City-Funded Programs*. <https://sfmayor.org/article/mayor-breed-announces-landmark-pay-raise-initiative-early-educators-city-funded-programs>
- 40 Rate Reform and Quality Workgroup. (2022). *A Report by the Rate Reform and Quality Workgroup*. California Department of Social Services. [https://cdss.ca.gov/Portals/9/CalWORKs/CCT/CCDD/Rate%20and%20Quality%20Stakeholder%20Workgroup%20Report_August%202022_FINAL%20ADA%20\(2\).pdf?ver=2022-08-24-081240-333](https://cdss.ca.gov/Portals/9/CalWORKs/CCT/CCDD/Rate%20and%20Quality%20Stakeholder%20Workgroup%20Report_August%202022_FINAL%20ADA%20(2).pdf?ver=2022-08-24-081240-333)
- 41 Capito, J., Fallin Kenyon, K., & Workman, S. (2022). *Understanding the True Cost of Child Care in California: Building a cost model to inform policy change*. Prenatal to Five Fiscal Strategies. <https://www.prenatal5fiscal.org/californiacostmodelreport2022>
- 42 Kim, Y., Austin, L.J.E., & Hess, H. (2023). *The Multilayered Effects of Racism on Early Educators in California: An Examination of Disparities in Wages, Leadership Roles, and Education*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/effects-of-racism-on-california-early-educators/>
- 43 Center for the Study of Child Care Employment. (n.d.) *California Early Care and Education Workforce Study*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/projects/california-early-care-and-education-workforce-study/>
- 44 Center for the Study of Child Care Employment. (n.d.) *Activist Movements*. Early Childhood History, Organizing, Ethos, and Strategy (ECHOES) project. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/projects/echoes/activist-movements/>

- 45 Whitebook, M. (2001). *Working for Worthy Wages: The Child Care Compensation Movement, 1970-2001*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/working-for-worthy-wages-the-child-care-compensation-movement-1970-2001/>
- 46 Center for the Study of Child Care Employment. (n.d.) *Compilation of Child Care Employee News clips, 1992-1993*. Early Childhood History, Organizing, Ethos, and Strategy (ECHOES) project. University of California, Berkeley. https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/06/1992-v.-11_2-Spring-What-is-the-Worthy-Wage-Campaign-Combined-file.pdf
- 47 Child Care Providers United. (2023). *Child Care Provider United Contract*. <https://childcareprovidersunited.org/ourcontract/>
- 48 Black Californians United for ECE. (2023). *Lift Every Voice*. <https://blackcece.org/lift-every-voice-2023/>
- 49 Valerio, D. & Goity, S. (2023). *Analysis of labor organizing, unionization, and collective bargaining strategies for the early care and education workforce*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/studentpaper/analysis-of-labor-organizing-for-the-ece-workforce/>
- 50 California Health and Human Services Agency. (n.d.). *Early Childhood Policy Council*. <https://www.chhs.ca.gov/home/committees/early-childhood-policy-council/>
- 51 California Department of Social Services. (n.d.). *Rate Reform and Quality*. <https://www.cdss.ca.gov/inforesources/child-care-and-development/rate-reform-and-quality>

Conjunto de herramientas de participación y empoderamiento para educadoras de la primera infancia de California

Cita sugerida

Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE). (2024). *Conjunto de herramientas de participación y empoderamiento para educadoras de la primera infancia de California*. University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/conjunto-de-herramientas-de-california>

Acerca de CSCCE

Fundado en 1999, el Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE, Centro para Estudios del Empleo del Cuidado Infantil) es el referente nacional en investigación y políticas sobre la fuerza laboral del cuidado y la educación de la primera infancia. Actuamos bajo la premisa de que las educadoras deben ser valoradas y respetadas y se les debe garantizar dignidad económica y la certeza de que el cuidado y la educación de la primera infancia son responsabilidades públicas.

© 2024 Center for the Study of Child Care Employment.
All rights reserved.