

# PROMOVIENDO LA EQUIDAD EN LA FUERZA LABORAL DE LA EDUCACIÓN INFANTIL EN WISCONSIN:

Una investigación que se centra en  
las experiencias vividas por profesionales  
negros/as y de color en el campo

*Resumen Ejecutivo*

*Preparado por la Dra. Toshiba Adams, Ph.D.*

*Un estudio solicitado por*

**weca** Wisconsin Early  
Childhood Association  
Afiliada de **naeyc**



## INTRODUCCIÓN

La estructura contemporánea de la fuerza laboral de la educación infantil tiene sus raíces en historia de racismo y generismo sistémicos de Estados Unidos y ha creado barreras para el acceso, las oportunidades y las experiencias equitativas para sus profesionales de color (*Whitebook et al., 2018*). En un panorama nacional, la fuerza laboral de la educación infantil esta principalmente compuesta por mujeres, y aproximadamente el cuarenta por ciento se identifica como mujeres de color (*Austin et al., 2019*). En conjunto, independientemente de sus identidades sociales, los/as profesionales de la educación infantil se encuentran entre los/as trabajadores/as peor pagados de cada estado (*Whitebook et al., 2018*). Cuando analizamos sus experiencias en la intersección de sus identidades raciales, de clase y de género, encontramos que las mujeres negras, hispanas e indígenas obtienen una remuneración más baja y tienen menos acceso a progresos relacionados con el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional en comparación con sus homólogas blancas (*Whitebook et al., 2018*). Específicamente, las mujeres negras y de color están representadas de manera desproporcionada como ayudantes, asistentes y maestras de bebés y niños/as pequeños/as, donde sufren una penalización salarial en comparación con maestras blancas que asumen principalmente roles de maestras líderes (*McLean y Whitebook, 2019*). Incluso cuando la educación es igual, las educadoras de la primera infancia negras ganan 77 centavos menos por hora que sus homólogas blancas que asumen la misma posición (*Austin et al., 2019; McLean y Whitebook, 2019*).

Estos problemas nacionales relacionados con el trabajo de la educación infantil se reflejan en el contexto de Wisconsin. Casi toda la fuerza laboral del cuidado y educación infantil de Wisconsin son mujeres (97,6 por ciento), con el 12,6 por ciento de educadoras en centros y el 28 por ciento de proveedoras de cuidado familiar que se identifican como negras o de color (*Pilarz, A. R. et al., 2021*). En Milwaukee, la ciudad central más grande de Wisconsin, estas cifras aumentan donde el 99 por ciento de su fuerza laboral son mujeres y el 61 por ciento se identifica como negra o de color (*Milwaukee Succeeds, 2023; Wisconsin Cities by Population, 2024*). Una serie de estudios cuantitativos (véase *Awkward-Rich, Jenkins y Dresser, 2021, 2021b; Pilarz, Claessens, Awkward-Rich & Hoiting, 2021*) reflejó las fortalezas y los desafíos del sistema de la educación infantil de Wisconsin. Usando un método de encuesta, investigadores analizaron las experiencias de la fuerza laboral de 1685 maestros/as, 1136 directores/as y 381 proveedores/as de cuidado infantil familiar. Su análisis señala las características positivas de los/as profesionales de la educación infantil en Wisconsin, lo que pone de manifiesto sus altos niveles de educación y su fuerte compromiso con el campo. Sin embargo, acorde con los hallazgos nacionales, también describen a quienes pertenecen a la fuerza laboral de la educación infantil de Wisconsin como aquellos/

**“ Tienes a todas estas personas negras en estos diferentes códigos postales que no tienen educación, por lo tanto, les vas a cerrar, les convertirás en una estrella o les quitarás el cinco por ciento de sus ingresos. Si estás ganando \$1,000 por semana y te bajan a \$950, sí, eso puede afectarte...estás contando todos esos centavos. ”**

*- Directora de centro*

as que se desempeñan en condiciones de trabajo estresantes mientras ganan salarios bajos y reciben beneficios mínimos (*Austin et al., 2019; Awkward-Rich & Hoiting, 2021; McLean y Whitebook, 2019; Pilarz, A.R. et al., 2021; Whitebook et al., 2018*). Estos estudios informan que el salario promedio por hora de maestras de educación infantil de Wisconsin oscilaba entre \$11.00 por hora para maestras asistentes y \$13.55 para maestras líderes, y solo una de cada cinco maestras tenía cobertura de salud a través de sus empleadores. Las directoras ganaban un salario anual de \$41,000 y proveedoras familiares ganaban \$7.46 por hora, solo un poco por encima del salario mínimo estatal de \$7.25 por hora. Como resultado de los bajos salarios, la falta de beneficios y las malas condiciones de trabajo, muchas maestras tomaron un segundo empleo, dependieron de los beneficios de salud pública y SNAP (FoodShare) y expresaron su preocupación por la inseguridad alimentaria. Además, el treinta y ocho por ciento de maestras anticipó dejar el campo de la educación infantil dentro de dos años.

Los estudios mencionados anteriormente demuestran cómo las desigualdades en la fuerza laboral de la educación infantil afectan significativamente a la fuerza laboral en su conjunto (*Austin et al., 2019; Awkward-Rich, Jenkins y Dresser, 2021, 2021b; Pilarz, Claessens, Awkward-Rich & Hoiting, 2021; McLean y Whitebook, 2019; Whitebook et al., 2018*). Aunque la investigación cuantitativa puede proporcionar un análisis generalizado a través de enfoques estadísticos (*Rigby et al., 2007*), no proporciona un análisis en profundidad. En otras palabras, los hallazgos de estos estudios no están desglosados por raza, clase o género, a pesar de que la investigación histórica (véase *Banks, 2019; Bell, 1992*) destaca la persistente subyugación social y económica de las poblaciones negras y de color en Estados Unidos en comparación con sus contrapartes blancas. Por lo tanto, se sabe menos acerca de cómo determinados grupos de profesionales, por ejemplo, los/as profesionales negros/as y de color, experimentan la estructura de la fuerza laboral del cuidado infantil en Wisconsin. Debido a que los/as profesionales negros/as y de color, y los entornos en los que trabajan, pueden tener un impacto significativo en los/as niños/as (véase *Choy y Haukka, 2010*), es esencial que quienes investigan indaguen sobre tales experiencias. Sus investigaciones pueden guiar a legisladores para influir en un resultado más equitativo para la fuerza laboral del cuidado y la educación infantil (*Rigby et al., 2007*).

Para llenar este vacío en los escritos sobre educación temprana y arrojar una idea sobre las estructuras de la educación infantil de Wisconsin, el equipo directivo de **Wisconsin Early Childhood Association** (WECA) contrató a la Dra. Toshiba Adams, quien diseñó un estudio de investigación cualitativa titulado “**Advancing Equity in Wisconsin’s Early Education Workforce: A Narrative Inquiry that Center’s the Lived Experiences of Black and Brown Professionals in the Field**” (Promoviendo la equidad en la fuerza laboral de la educación infantil en Wisconsin: Una investigación que se centra en las experiencias vividas por profesionales negros/as y de color en el campo). El propósito de este estudio en el 2022 fue triple: 1) comprender mejor las experiencias diarias de la fuerza laboral de Wisconsin que se identifica como negra, indígena o de color (BIPOC, por sus siglas en inglés); 2) adoptar tales narrativas para influir en el desarrollo de políticas y prácticas equitativas en la educación infantil en Wisconsin y 3) apoyar a quienes participan en el estudio para que sirvan como agentes de cambio, aquellos/as que están capacitados/as para tomar decisiones sobre políticas que afectan a la fuerza laboral.

En la siguiente sección de este resumen ejecutivo se discute la orientación metodológica y los métodos adoptados para este estudio. La sección de metodología es seguida por una versión abreviada de los hallazgos de la investigación que acentúan las formas en que las desigualdades sistémicas crean barreras sociales y económicas para la fuerza laboral de la educación infantil de personas negras y de color de Wisconsin. Los hallazgos destacan aún más las formas en que las desigualdades en la fuerza laboral pesan mucho sobre el bienestar mental y psicológico de sus profesionales y, a su vez, interrumpen su capacidad para atender adecuadamente a los/as niños/as pequeños/as bajo su cuidado. Este resumen ejecutivo concluye con la presentación de una serie de recomendaciones de políticas que pueden mitigar las desigualdades de la fuerza laboral de la educación infantil al adoptar un enfoque más amplio y equitativo para la reforma de la fuerza laboral de la educación temprana.

## **METODOLOGÍA**

Como se ha comentado anteriormente, los estudios (véase *Awkward-Rich, Jenkins y Dresser, 2021, 2021b; Pilarz, Claessens, Awkward-Rich y Hoiting, 2021*) han utilizado una metodología cuantitativa para destacar las experiencias de profesionales de la educación infantil de Wisconsin. Estos estudios son significativos porque guían nuestra comprensión sobre el campo de la educación temprana en general, arrojando una idea sobre los bajos salarios, la falta de beneficios y la rotación de personal. Sin embargo, los escritos sobre educación infantil son escasos para poder esclarecer cómo se desenvuelven los/as profesionales de la educación infantil negros/as y de color de Wisconsin dentro de las estructuras de la fuerza laboral de la educación temprana, cómo trabajan dentro del sistema y cómo responden a él. Examinar los problemas de la fuerza laboral de la educación infantil a través de un marco cualitativo puede proporcionar el “¿cómo?” y el “¿por qué?” detrás de los datos estadísticos, en relación con los problemas de la fuerza laboral de la educación temprana a los que están sujetos profesionales negros/as y de color.

Para llenar este vacío en los escritos, el presente estudio adoptó un enfoque cualitativo, que incorpora instrumentos como la observación, las preguntas abiertas, las entrevistas en profundidad y las notas de campo en busca de obtener una comprensión más completa de la experiencia de una persona con un fenómeno particular (*Lincoln y Guba, 1985*). Además, el presente estudio se basó en una metodología crítica de raza y narración de historias que refleja las experiencias de personas de color en un esfuerzo por interrumpir el poder y las narrativas falsas compartidas por el grupo dominante (*Love, 2004; Solorzano y Yosso, 2002*). Finalmente, para este estudio, un enfoque de análisis cualitativo ha permitido que quienes participan de la investigación permanezcan activamente involucrados/as en el proceso investigativo (véase *Belanski et al., 2011; Lichtman, 2013*), incluido el análisis de datos, las recomendaciones y el desarrollo de políticas.

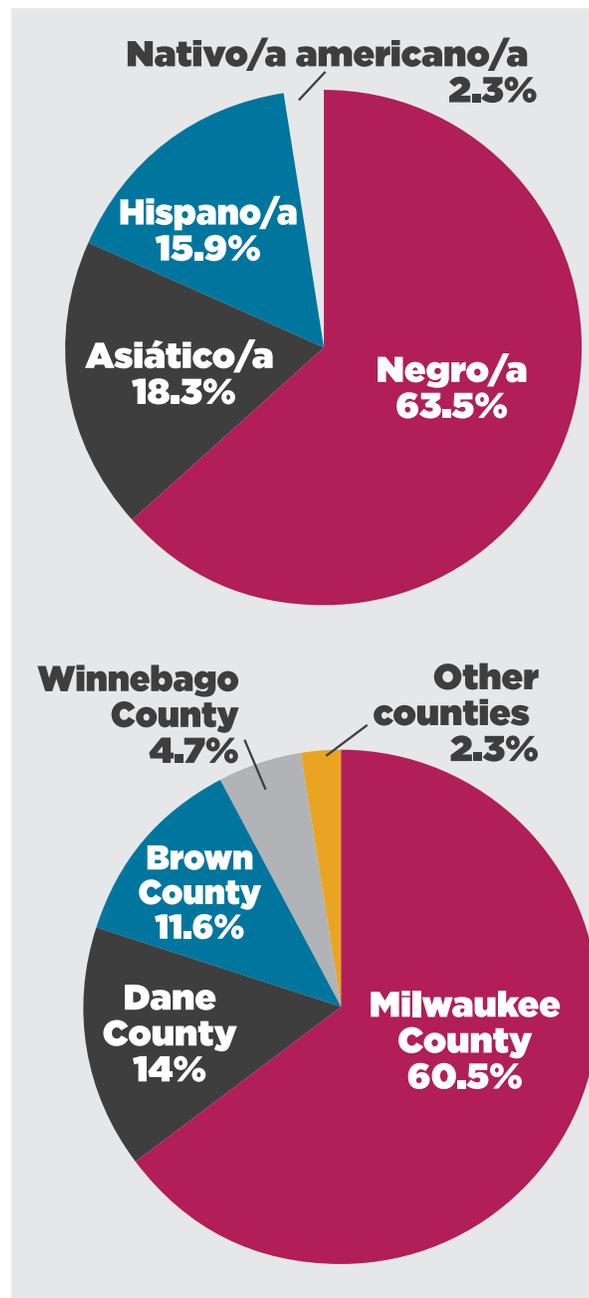
### **Recopilación de datos**

La principal pregunta que guió esta investigación narrativa es: *¿Cuáles son las experiencias vividas por profesionales de la educación infantil de Wisconsin que se identifican como negros/as, indígenas o personas de color (BIPOC)?* Para determinar las respuestas a esta pregunta, el equipo de investigación, formado por la Dra. Adams y tres investigadores de

campo adicionales, reclutó a los/as participantes del estudio entre marzo de 2022 y enero de 2023. El equipo de investigación obtuvo acceso a quienes participaron del estudio compartiendo un folleto de mercadeo a través de sus publicaciones en las redes sociales, conexiones personales y profesionales, listas de correo electrónico profesionales (DCF y WECA) y pidiendo a quienes completaron las entrevistas que refirieran a otros/as profesionales para el estudio (véase *Creswell, 1998; Merriam, 2001*). Estos métodos permitieron al equipo de investigación acceder a cincuenta y cinco profesionales con interés en participar en el estudio. Para este estudio se entrevistó a 45 personas.

Se distribuyó una encuesta demográfica (un formulario de Google) a quienes expresaron interés en el estudio. El objetivo era recopilar datos previos a la entrevista para garantizar que quienes se seleccionaran cumplieran con los criterios apropiados (antes de acordar las entrevistas), obtener datos demográficos relevantes y garantizar la diversidad de quienes participaron en el estudio (es decir, edad, raza, género, nivel de carrera y tipo de programa). Sobre la base de estas respuestas, se realizaron entrevistas en una primera ronda con cada persona encuestada; se realizaron entrevistas en una segunda ronda y un seguimiento con 20 personas entrevistadas; y se establecieron 2 grupos de enfoque con 8 participantes del estudio. La mayoría de las entrevistas se realizaron en formato virtual a través de Google Meet, a excepción de dos entrevistas en la segunda ronda que se realizaron por teléfono y dos entrevistas en la segunda ronda que se recibieron a través de un formulario de Google. Las entrevistas individuales duraron entre 60 y 90 minutos y los grupos de enfoque duraron aproximadamente 120 minutos cada uno. Para este estudio, los formularios de consentimiento se leyeron en voz alta durante el inicio de las entrevistas y se utilizaron seudónimos para proteger la identidad de quienes participaron, los/as empleadores/as afiliados/as y los programas de educación infantil (*Creswell, 1998*).

Todos/as los/as participantes del estudio se identifican como negros/as (63.5%), asiáticos/as (18.3%), hispanos/as (15.9%) o nativos/as americanos/as (2.3%), y trabajan en una variedad de roles, incluyendo maestro/a asistente de centro grupal, maestro/a líder de centro grupal, director/a de centro grupal, capacitador/a de centro grupal, proveedor/a de cuidado infantil familiar y maestro/a de prekínder en el sistema de escuelas públicas.



Dos de las personas entrevistadas abandonaron el campo de la educación infantil antes de la entrevista. La edad de los/as entrevistados/as oscila entre los 18 y los 69 años, y la mayoría de ellos/as (49%) oscila entre los 30 y los 39 años. En conjunto, han trabajado en el campo entre 1 y 30 (o más) años. En lo que respecta a su identidad de género, 41 entrevistadas se identifican como mujeres y 4 entrevistados se identifican como hombres. Estos/as profesionales trabajan en una variedad de entornos de educación temprana, incluidos programas grupales con licencia, programas familiares en casa con licencia, escuelas públicas, programas corporativos y militares y programas Head Start financiados por el gobierno federal. La mayoría de ellos/as viven y trabajan en el condado de Milwaukee (60.5%), seguido por el condado de Dane (14%), el condado de Brown (11.6%) y el condado de Winnebago (4.7%). La representación de participantes de los condados restantes de Wisconsin es del 2.3% o menos. Tres personas se identificaron como vinculados/as con las tribus Oneida, Ho-Chunk y Bad River. Muchos/as participantes de la investigación desempeñan dobles funciones en sus programas, aceptando responsabilidades adicionales como cocinero/a, conductor/a de vehículo y personal de mantenimiento.

## **Análisis de datos**

La Dra. Adams realizó un análisis y una presentación de los datos recopilados. Los datos se analizaron a través del proceso de codificación (see *Cresswell, 2007*) y se presentaron como temas emergentes. Cada entrevista individual y de grupo de enfoque fue grabada y transcrita textualmente. Posteriormente, las transcripciones se revisaron varias veces (al menos 3-4) y se determinaron los códigos (conceptos clave) con base en los patrones recurrentes que se identificaron dentro y entre las entrevistas (*Creswell, 1998*). A continuación, estos códigos se catalogaron por colores para identificar mejor las experiencias similares en los datos de las entrevistas. Este proceso de codificación dio como resultado que se identificaran 4 temas principales para este estudio, que incluyen: “Vivir de cheque en cheque”, “Trabajo de alta calidad, personas de alta calidad, pero no un salario de alta calidad”, “DCF es mucho” y “Atrapados en tres estrellas”. Una vez que se desarrolló el informe final, la investigadora principal pidió a quienes participaron que revisaran los resultados y la interpretación de los datos del estudio de la investigadora para asegurarse de que sus historias se reflejaran con precisión (véase *Lincoln y Guba, 1985*). Los hallazgos del estudio se analizan en la siguiente sección.

## **RESULTADOS**

### **“VIVIR DE CHEQUE EN CHEQUE”**

Todos/as los/as profesionales entrevistados/as para este estudio coincidieron en que el campo de la educación infantil es una profesión mal pagada y que carece de beneficios. Compartieron cómo el hecho de trabajar recibiendo bajos ingresos afectó sus vidas de varias maneras, incluida su capacidad para mantenerse económicamente a sí mismos/as y a sus familias, su bienestar emocional y psicológico,

“ [Yo] apenas puedo permitirme comprar alimentos, apenas puedo pagar el alquiler, apenas puedo permitirme algo más fuera de las cosas del día a día porque gano apenas más del salario mínimo de 15. Y eso ni siquiera es el mínimo en todas partes. ”

– Mujer, negra, maestra de Head Start

su incapacidad para atender adecuadamente a los/as niños/as pequeños/as bajo su cuidado debido a la angustia emocional y su decisión de abandonar el campo de la educación de la primera infancia.

### **Baja compensación y dificultades financieras**

Todos/as los/as participantes se quejaron de trabajar bajo las limitaciones de la baja estructura de compensación y beneficios de Wisconsin. La mayoría de los/as participantes del estudio ganan salarios que están muy por debajo de la línea federal de pobreza. Los/as maestros/as que están empleados/as en las sedes de Head Start apoyadas por el gobierno federal, así como quienes trabajan en instalaciones militares, informaron que recibían salarios más altos de \$15.00 por hora o ligeramente por encima.

Vivir en la pobreza dificulta su capacidad para pagar lo que la mayoría consideraría necesidades básicas: gasolina, facturas del hogar, alquiler/hipoteca, salidas familiares, comida, cuenta de ahorros y una experiencia de aprendizaje de alta calidad para sus niños/as. Su incapacidad para pagar el alto costo del cuidado infantil significaba que muchos/as de sus propios/as hijos/as a menudo se quedaban en entornos de cuidado no regulados, como en casa al cuidado de hermanos/as mayores o con parientes, amigos/as y vecinos/as.

Cuando se les preguntó cómo se mantuvieron a flote financieramente, muchos directores/as de programas compartieron cómo se volvieron dependientes de la ayuda y los fondos de subsidios de COVID-19 / la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA, por sus siglas en inglés), y otros compartieron cómo dependían de los ingresos de su cónyuge, solicitaban préstamos y trabajaban medio tiempo.

### **Baja Compensación y Proveedores de Cuidado Infantil Familiar**

Los/as proveedores/as de cuidado infantil familiar incluidos en este estudio reconocieron su punto de vista marginado y hablaron de cómo luchaban para llegar a fin de mes financieramente, de cómo se sentían aislados/as y distantes de profesionales en los centros de grupo y percibían que las conexiones sociales y los recursos financieros eran más accesibles para estos/as profesionales, y de cómo se sentían irrespetados/as por el sistema. Todas las proveedoras familiares incluidas en este estudio, excepto una, se identifican como mujeres negras, hispanas o asiáticas. Varias profesionales del cuidado infantil familiar sugirieron que su baja remuneración era indicativa de la forma en que percibían que el “gobierno” las veía como profesionales mediocres. Un modelo de negocio con problemas financieros reprime financieramente a estas mujeres (proveedoras de cuidado infantil familiar) y, a su vez, complica su capacidad para contratar y retener maestros/as de alta calidad, así como sus medios para comprar materiales de aprendizaje apropiados para el desarrollo y culturalmente apropiados para los/as niños/as bajo su cuidado. A diferencia de los/as maestros/as de cuidado infantil grupal que se quejaban de trabajar con una proporción alta de niños/as por maestro/a, muchos/as de los/as proveedores/as familiares apreciarían poder aumentar su capacidad de inscripción porque les aseguraría acceder a fondos adicionales que les apoyarían en el mantenimiento financiero de sus negocios.

## **“TRABAJO DE ALTA CALIDAD, PERSONAS DE ALTA CALIDAD, PERO NO UN SALARIO DE ALTA CALIDAD”**

Los/as profesionales compartieron sus puntos de vista sobre el trabajo en un campo de baja remuneración que requiere altas demandas de su tiempo y energía, incluida la obtención de credenciales y títulos universitarios. Explicaron cómo trabajar recibiendo bajos ingresos junto con experimentar una alta carga de trabajo, la rotación de personal y las expectativas educativas pesa mucho en su bienestar mental y, además, complica las formas en que pueden atender a los/as niños/as pequeños/as bajo su cuidado.

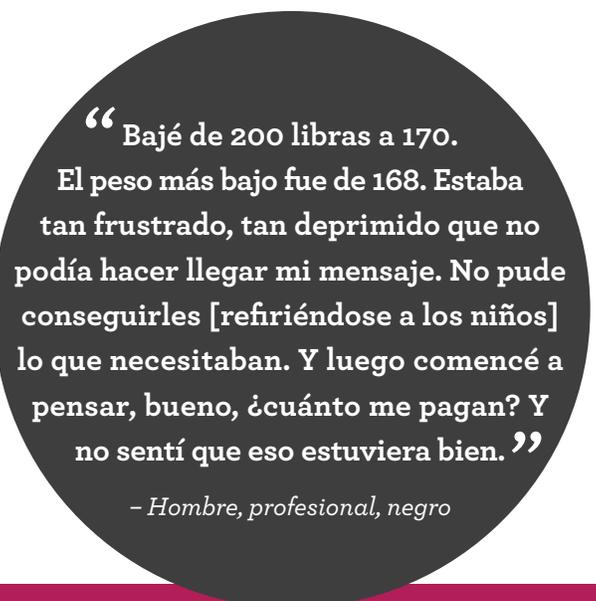
Los/as maestros/as y proveedores/as de cuidado infantil familiar describieron largas jornadas de trabajo llenas de “caos” e incertidumbre y demandas laborales que a menudo requieren que desarrollen un plan de estudios y compren útiles escolares utilizando sus ganancias personales durante el tiempo no remunerado, por ejemplo, en horas de la noche y el fin de semana.

### **Baja compensación y personas de alta calidad**

El campo del cuidado y la educación infantil requiere “personas de alta calidad” para atender las necesidades de los/as niños/as y las familias. Quienes participaron de la investigación compartieron una amplia lista de expectativas para la fuerza laboral, incluido el desarrollo de un plan de estudios relevante para la edad, el desarrollo y la cultura, la organización de reuniones para las familias, garantizar un entorno seguro y saludable en el salón de clase y el patio de recreo, la organización de visitas en casa, la realización de observaciones de los/as niños/as, el cumplimiento de las reglas y regulaciones del DCF, el cumplimiento de los criterios de YoungStar y la adquisición de niveles de educación postsecundaria. Los/as proveedores/as de cuidado infantil familiar compartieron cómo se espera que se adhieran a todas esas responsabilidades y regulaciones sin apoyo adicional para administrar sus negocios en casa. Los/as profesionales se quejaban de servir como “personas de alta calidad”, no porque consideraran que el profesionalismo no es importante o no es esencial para el campo, sino porque no se sentían apoyados/as y apreciados/as como educadores de la primera infancia.

### **Baja remuneración, condiciones de trabajo estresantes, rotación de la fuerza laboral y desarrollo infantil**

Los/as profesionales de educación temprana poseen un fuerte compromiso con el campo y declaran abiertamente su admiración por la profesión, así como su “amor” por los/as niños/as y las familias a las que sirven. Sin embargo, muchos de ellos/as compartieron cómo la acumulación de bajos salarios, la falta de beneficios y condiciones de trabajo estresantes respaldaron su decisión de abandonar el campo o sus planes futuros de encontrar empleo en un sector diferente. En sus reflexiones, explicaron cómo sus entornos de trabajo son a menudo “abrumadores” y cómo la incertidumbre



en el lugar de trabajo (debido a la alta rotación de personal) es mentalmente agotadora para ellos/as. Dos participantes masculinos hablaron libremente sobre cómo tuvieron que “saltar del barco” o abandonar el campo porque el salario no les permitía mantener adecuadamente a sus familias. Otras participantes compartieron cómo estaban haciendo planes para dejar el campo en un futuro cercano y usar sus credenciales educativas para obtener empleo en campos mejor pagados y escapar del estresante entorno de trabajo de la educación infantil. La rotación de la fuerza laboral, como señalaron algunos/as entrevistados/as en el estudio, obligó a directores de programas a distribuir a los/as niños/as entre los salones de clase para mantener las proporciones y confiar en maestros/as no calificados/as para que sirvieran como un “cuerpo presente”.

### **Baja remuneración, condiciones de trabajo estresantes, bienestar emocional y psicológico de los/las profesionales de educación infantil y desarrollo infantil**

Los/as participantes del estudio compartieron historias sobre cómo trabajar siendo personas que reciben bajos salarios, junto con experimentar una alta carga de trabajo y responsabilidades diarias, pesa mucho en su bienestar mental y, además, complica las formas en que pueden atender adecuadamente las diversas necesidades de los/as niños/as pequeños/as bajo su cuidado. Quienes participaron en la investigación, que ocupan cargos en centros grupales de educación temprana, perciben que la estructura de proporción de niños/as por maestro/a que se establece a través del Departamento de Niños y Familias de Wisconsin (DCF, por sus siglas en inglés) es inmanejable. En respuesta a su carga de trabajo y a la proporción de niños/as por maestro/a en el salón de clase, un participante masculino compartió cómo perdió peso excesivo y experimentó episodios de depresión. Algunas personas compartieron cómo estaban abrumados/as por su carga de trabajo, experimentaron altos niveles de estrés y cómo sus actitudes se modificaron negativamente hacia los/as niños/as bajo su cuidado. Una maestra de preescolar describió cómo tuvo que tomar un “descanso por salud mental” en respuesta a trabajar en un salón de clase en la que se inscribió a un gran número de niños/as sin una cobertura adecuada del personal.

### **“DCF ES MUCHO”**

El **Departamento de Niños y Familias de Wisconsin** (DCF, por sus siglas en inglés) es la institución reguladora del cuidado infantil para los centros y programas de cuidado infantil familiar. Uno de los objetivos de esta agencia es garantizar la salud y la seguridad de los/as niños/as que asisten a programas regulados de educación temprana en Wisconsin. Uno de los objetivos de la agencia es realizar visitas e inspecciones para garantizar que los programas sean seguros, estables y protejan a los/as niños/as pequeños/as. Los/as participantes del estudio compartieron historias acerca sus percepciones sobre el DCF, en particular las interacciones con sus especialistas de licencia.

### **Las mujeres negras y de color perciben sus interacciones con los/as especialistas reguladores del DCF como racializadas y prejuiciosas**

Las mujeres negras y de color, en particular las propietarias y directoras de negocios, hablaron de cómo sus interacciones con especialistas en licencia del DCF a menudo estaban arraigadas en elementos de racismo y prejuicios. Estas mujeres de color hablaron de cómo percibían

que el comportamiento de sus especialistas de licencia era “frío” e “intimidante” y cómo, a su vez, se sentían irrespetadas, muy escudriñadas, ansiosas, angustiadas emocionalmente e intimidadas por estas interacciones. Como resultado de encontrarse con microagresiones raciales forjadas por especialistas de licencia del DCF, dos mujeres (hispanas y nativas americanas) compartieron cómo se sintieron físicamente enfermas durante y después de sus visitas de licencia.

Algunos/as de los/as participantes del estudio compararon las formas en que especialistas del DCF interactuaban con profesionales blancos/as frente a negros/as y de color en el campo. Al visitar programas de cuidado infantil predominantemente blancos, compartieron cómo los/as especialistas de licencia del DCF eran amigables, “no intervenían”, indulgentes y, a veces, ignoraban emitir infracciones incluso cuando estaban justificadas. En contraste, cuando visitaron programas de cuidado infantil predominantemente negros o racialmente más diversos, los/as participantes del estudio describieron a los/as especialistas de licencia del DCF como “quisquillosos”, poco solidarios, demasiado escudriñadores, carentes de conciencia cultural y quienes constantemente emitían infracciones.

“¿Por qué cuando las personas blancas hablan, siempre dicen cuánto les está ayudando alguien [de la licencia del DCF], cuánto les está ayudando la licencia, qué tan útiles fueron, pero luego, cuando las personas negras hablan, es totalmente lo opuesto?”

– Participante del estudio

## “ATRAPADOS EN TRES ESTRELLAS”

YoungStar es el **Sistema de Calificación y Mejora de la Calidad del Cuidado Infantil** (QRIS, por sus siglas en inglés) de Wisconsin. Para este estudio, todos (excepto uno) de los programas participan en el programa YoungStar porque sirven a familias que reciben subsidios financieros a través del estado. En general, quienes participaron del estudio apreciaron a YoungStar por su compromiso de garantizar un cuidado de alta calidad para los/as niños/as de Wisconsin. Sin embargo, también expresaron reservas con respecto a la implementación del programa y las formas en que percibían que sus criterios eran extremadamente difíciles de cumplir para muchos/as de ellos/as. Algunos profesionales sintieron que los prejuicios y la exclusión racial estaban integrados en los estándares de YoungStar y otros/as compartieron cómo era financieramente imposible para ellos/as cumplir con dichos estándares, ya que sus programas tienen dificultades financieras. En particular, quienes participaron del estudio expresaron dificultades para cumplir con los estándares educativos del personal líder y el entorno de aprendizaje y currículo, lo que los/as llevó a estar “atrapados/as en una calificación de 3 estrellas”.

## Educación del personal líder y racismo sistémico

Los/as profesionales criticaron el desajuste observado entre los años de educación postsecundaria que se espera que adquieran a través de YoungStar y su baja remuneración. Si bien quienes participaron del estudio adquirieron colectivamente un alto nivel de educación, que iba desde credenciales del Registry hasta un doctorado, muchos de ellos percibieron

que sus credenciales y títulos universitarios “perdían valor” en el campo del cuidado y la educación infantil. Esto les desalentó para aumentar su nivel de educación en el campo. Además, vivir en la pobreza les dificulta cubrir los gastos relacionados con la matrícula escolar, así como los libros y otros materiales para salón de clase.

Además, quienes participaron del estudio percibieron que el racismo y los prejuicios estaban encubiertos dentro del desarrollo de los criterios educativos de YoungStar. Discutieron cómo distinguieron que los requisitos educativos de YoungStar eran inequitativos hacia proveedores/as negros/as y de color que están ubicados/as en vecindarios muy segregados por raza y estatus socioeconómico, aquellos que están dirigidos desproporcionadamente por profesionales negros/as y de color, y aquellos que atienden predominantemente a familias negras y de color que están marginadas socioeconómicamente. Una directora de centro argumentó que, dado que los/as profesionales de la educación infantil deben formar parte de Wisconsin Registry, que sirve como un sistema de seguimiento de la educación continua, quienes desarrollaron YoungStar sabían que proveedores/as negros/as que viven y trabajan en áreas urbanas de Milwaukee habían adquirido menos niveles de educación que sus homólogos/as blancos/as que viven y trabajan en áreas suburbanas u otras áreas predominantemente blancas. Según esta directora, esta visión sobre los niveles diferenciados de logro educativo por raza llevó a quienes desarrollan las políticas a establecer un criterio educativo para YoungStar que examinaría y penalizaría desproporcionadamente a profesionales negros/as y de color. La mayoría de los/as profesionales que participaron en este estudio obtuvieron calificaciones de tres estrellas o menos en el área de educación del personal líder.

### **Entorno de aprendizaje y currículo**

Los/as profesionales hablaron de cómo no podían cumplir con los altos estándares del entorno de aprendizaje y los estándares del currículo debido a los fondos limitados que recibían a través de Wisconsin Shares. Una directora de un centro grupal describió el estándar del entorno de aprendizaje y currículo como “injusto” porque 1) no podían pagar por la renovación del patio de recreo al aire libre y 2) su contrato de arrendamiento les restringía hacer renovaciones importantes en la propiedad.

Otros/as directores/as de centros y proveedores de cuidado infantil familiar compartieron cómo recibieron una calificación más baja en esta área porque, sin apoyo financiero adicional, no pudieron reorganizar sus hogares y comprar una gran cantidad de juguetes y materiales (para rotarlos) y así mantenerse en cumplimiento. Estos/as profesionales hablaron sobre cómo era más fácil para Head Start y otros programas sin fines de lucro obtener mejores resultados en sus calificaciones porque recibían fondos federales adicionales en sus programas. Sus reflexiones arrojan nuevamente una luz sobre las disparidades en la estructura de la fuerza laboral de la educación infantil.

## **CONCLUSIÓN**

Nosotros/as, como sociedad, ya no podemos darnos el lujo de ignorar las disparidades en la fuerza laboral de la educación infantil, particularmente porque una fuerza laboral sana tendrá un impacto más positivo en el desarrollo infantil (*Rigby et al., 2007*). Según las respuestas de quienes participaron, la estructura de la fuerza laboral de la educación infantil de Wisconsin

está plagada de desigualdades que afectan negativamente las experiencias diarias de su fuerza laboral negra y de color. Aunque reciben una compensación y beneficios bajos, se espera que los/as profesionales de la educación infantil negros/as y de color trabajen en condiciones laborales estresantes, obtengan educación postsecundaria sin los apoyos sociales y financieros adecuados, se encuentren con experiencias racializadas con las agencias reguladoras y cumplan con los criterios de YoungStar que perciben como inalcanzables, todo lo cual afecta su disposición mental y psicológica y las formas de cuidado que brindan a los/as niños/as pequeños/as.

El objetivo de este resumen ejecutivo fue arrojar una idea sobre las experiencias vividas por la fuerza laboral de la educación infantil de Wisconsin que se identifica como negra, indígena o de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) y utilizar dichas narrativas para informar un conjunto más equitativo de políticas públicas. Se anima a los/as socios/as, investigadores, financiadores y ciudadanos/as preocupados/as a que amplíen su entendimiento sobre la crisis actual que enfrentan el cuidado infantil y sus profesionales negros/as y de color y a comprometerse con extender la discusión, los recursos y las políticas necesarias para abordar estas preocupaciones. Las recomendaciones de políticas se incluyen en la siguiente sección de este informe.

## **RECOMENDACIONES**

Abordar los desafíos que enfrentan profesionales BIPOC de educación infantil de Wisconsin requiere el desarrollo de políticas e intervenciones relativas a los programas. Los resultados de la investigación sugieren las siguientes acciones:

- **Aumentar los fondos públicos para el campo del cuidado y la educación infantil para garantizar que los/as profesionales de educación infantil de Wisconsin reciban un salario digno y beneficios.**
- **Comprometerse a crear una infraestructura financiera más sostenible para el sistema de la educación infantil de Wisconsin mediante el aumento de Wisconsin Shares para cubrir el verdadero costo del cuidado infantil.**
- **Revisar la proporción de maestros/as por niño/a del DCF, para los programas de cuidado infantil grupal, para reducir el número de niños/as que pueden inscribirse en un salón de clases. La proporción de niños/as por personal es un indicador clave de calidad en los programas para la primera infancia. Las proporciones más bajas pueden aumentar potencialmente los resultados de los/as niños/as al aumentar las oportunidades de interacciones individuales entre los/as niños/as y sus maestros/as.**
- **Promover el liderazgo compartido en la formulación de políticas apoyándose en el conocimiento, experiencia y el capital cultural que poseen los/as profesionales de la educación infantil negros/as y de color de Wisconsin. Conceder a estos/as profesionales la oportunidad de colaborar con el DCF, YoungStar/Shine Early Learning, WECA y Wisconsin Registry para que formen parte de sus comités asesores y guíen el desarrollo de las políticas de la fuerza laboral de la educación infantil.**
- **Garantizar la diversidad racial, cultural, étnica, lingüística y socioeconómica en el personal directivo y de liderazgo de las agencias reguladoras (DCF, por sus siglas en inglés) y otras**

organizaciones que influyen en la infraestructura de la educación infantil en Wisconsin. Y exigir capacitación continua sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para profesionales que asumen dichos puestos a fin de garantizar experiencias más equitativas para profesionales de la educación de la primera infancia de raza negra y de color.

- Cambiar el sistema de calificación de YoungStar para garantizar que los programas se califiquen de manera equitativa y para garantizar que los fondos y recursos estén disponibles de manera equitativa para todos los programas, independientemente del tipo de programa y la ubicación geográfica. Debe prestarse especial atención a los estándares educativos del personal líder y el entorno de aprendizaje y currículo.
- Comprometerse a una recopilación de datos rigurosa para garantizar que se creen e implementen políticas laborales basadas en las experiencias vividas en la profesión. Los datos deben recopilarse y analizarse no solo para evaluar las disparidades raciales sino también las disparidades de género y clase que existen entre los grupos raciales.
- Establecer políticas distintas que aborden específicamente las necesidades de proveedores de cuidado infantil familiar.
- Aumentar la concientización sobre los servicios y recursos de salud mental actuales que están disponibles para los/as profesionales de la educación infantil.
- Garantizar que los/as profesionales de la educación infantil dispongan de servicios y apoyos de salud mental pertinentes desde el punto de vista cultural y lingüístico.

## **\*REFERENCIAS**

Austin, L., Edwards, B., Whitebook, M. (2019). Racial wage gaps in early education employment. *Center for the Study of Child Care Employment*. <https://cscce.berkeley.edu/publications/brief/racial-wage-gaps-in-early-education-employment/>

Awkward-Rich, Jenkins, C & Dresser, L. (2021). Wisconsin's early care and education workforce: Summary report on the survey of program directors. *Preschool Development Grant Birth to Five*, 1-102. <https://dcf.wisconsin.gov/files/childcare/pdf/pdg/wi-ece-workforce-directors-report.pdf>

Awkward-Rich, Jenkins, C & Dresser, L. (2021b). Wisconsin's early care and education workforce: Summary report on the survey of family providers. *Preschool Development Grant Birth to Five*, 1-58. <https://dcf.wisconsin.gov/files/childcare/pdf/pdg/wi-ece-workforce-family-provider-report.pdf>

Banks, N. (2019). Black women's labor market history reveals deep-seated race and gender discrimination. *Economic Policy Institute*. <https://www.epi.org/blog/black-womens-labor-market-history-reveals-deep-seated-race-and-gender-discrimination/>

Belanski, S.B., Cutforth, N., Chavez, R., Waters, E., Bartlett-Horch, K. (2011). An adapted version of intervention mapping (AIM) is a tool for conducting community-based participatory research. *Health Promotion Practices* 12(3), 440-455.

Bell, D. (1992). *Faces at the bottom of the well: The permanence of racism*. Basic Books.

- Choy, S. & Haukka, S. (2010). Effective employment-based training models for childcare workers. *Australian Journal of Adult Learning*, 50(91).
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage, Thousand Oaks.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (1998). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles: SAGE.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative Research in Education: A User's Guide*. SAGE Publication.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Love, B. (2004). Brown plus 50 counter-storytelling: A critical race theory analysis of the majoritarian achievement gap story. *Equity & Excellence in Education*, 37, 227-246.
- McLean, C. & Whitebook, M. (2019). From unlivable wages to just pay for early educators. *Center for the Study of Child Care Employment*, University of California, Berkeley.
- Merriam, S.B. (2001) *Qualitative research and case study applications in education*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Milwaukee Succeeds (2023). A Snapshot of Early Care and Education Teachers in Milwaukee. <https://www.milwaukeesucceeds.org/blog/a-snapshot-of-ece-teachers-in-milwaukee>
- Pilarz, A. R., Claessens, A., Awkward-Rich, L. & Hoiting, J. (2021). Wisconsin's early care and education workforce: Summary report on the survey of center-based teachers, pp. 1-57. <https://dcf.wisconsin.gov/files/childcare/pdf/pdg/wi-ece-workforce-teacher-report.pdf>
- Rigby, E., Ryan, R. & Brooks-Bunn, J. (2007). Child care quality in different state policy contexts. *Journal of Policy Analysis and Management*, 26(4), 887-907.
- Solórzano, D. G., & Yosso, T. J. (2002). Critical race methodology: Counter-storytelling as and analytical framework for education research. *Qualitative Inquiry* 8(1), 23-44.
- Whitebook, M., McLean, C., Austin, L. J. E., & Edwards, B. (2018). Early childhood workforce index. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, *Center for the Study of Child Care Employment*. <https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/04/Early-Childhood-Workforce-Index-2018.pdf>
- World Population Review (2024). Wisconsin Cities by Population. <https://worldpopulationreview.com/states/cities/wisconsin>

**\*Las referencias se han mantenido en idioma inglés para conservar las citas de manera precisa.**

*Este estudio fue posible gracias al apoyo generoso de:  
American Family Insurance Institute for Corporate and Social Impact.*



Wisconsin Early Childhood Association

**2908 Marketplace Drive, Suite 101**

**Fitchburg, WI 53719**

**Tel: 800-783-9322**

*[www.wisconsinearlychildhood.org](http://www.wisconsinearlychildhood.org)*