

SUBVENCIÓN PARA EL DESARROLLO PREESCOLAR EN OREGÓN

Resultados de la encuesta de proveedores de atención infantil temprana de Oregon

2023



Informe al **Departamento de Atención y Aprendizaje Temprano de Oregon** y el **Consejo de Aprendizaje Temprano**

Reconocimientos

Nuestro más profundo agradecimiento a los primeros educadores de la comunidad de educación y cuidado infantil de Oregon que se tomaron el tiempo para compartir sus experiencias y lo que piensan con nosotros.

Citas recomendadas del informe

Pears, K. C., Scheidt, D. & Guyer, S. (2024). *Findings from Oregon's Early Childhood Care Provider Survey 2023*. Informe enviado al Departamento de Atención y Aprendizaje Temprano de Oregon 2024.

Fuente de financiamiento y exención de responsabilidad

Este proyecto fue posible gracias a la Subvención para el Desarrollo Preescolar desde el Nacimiento hasta los Cinco Años (Birth-Five Preschool Development Grant, PDG) otorgada a la División de Aprendizaje Temprano de Oregon, número de subvención 90TP0050-02-01. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa necesariamente la opinión oficial de la Administración para Niños y Familias del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos.

Acrónimos de uso frecuente

DEL	Departamento de Atención y Aprendizaje Temprano
ECE	Atención y Educación Temprana
EI/ECSE	Intervención Temprana/Educación Especial para la Primera Infancia
IECMHC	Consulta de Salud Mental para Bebés y Primera Infancia
OPK	Pre Jardín de Infantes de Oregon
PSP	Promesa de Preescolar
PDG	Subvención de Desarrollo de Preescolar
PD	Desarrollo Profesional

1 Resumen ejecutivo

La Encuesta a proveedores de la Subvención para el Desarrollo Preescolar (PDG) de 2023 es la cuarta de una serie de encuestas que han invitado a los Proveedores de Educación de la Primera Infancia (ECE) a brindar información sobre ellos mismos, su trabajo y bienestar, las familias a las que dan servicio y los facilitadores y barreras para brindar la ECE a niños pequeños y sus familias. La encuesta de 2023 fue realizada por OSLC Developments, Incorporated y el Centro para la Mejora de los Servicios para Niños y Familias de la Universidad Estatal de Portland en nombre del Departamento de Atención y Aprendizaje Temprano y de Oregon (DELCO).

El informe de la encuesta presenta hallazgos sobre la dotación de personal en los programas de ECE, el bienestar de los proveedores de ECE, los recursos disponibles para auxiliar a los proveedores a ayudar a los niños con conductas desafiantes percibidas, las suspensiones/expulsiones de los programas de ECE y las oportunidades de desarrollo profesional a las que accedieron los proveedores de ECE desde mayo de 2022 hasta mayo de 2023. Todos los análisis fueron descriptivos. Los datos se desglosaron por roles de los proveedores, tipos de instalaciones, sus identidades raciales y étnicas, ruralidad y si el programa del proveedor recibía financiamiento público (por ejemplo, estatal o federal).

Se invitó a todos los proveedores de ECE registrados como tal en el estado de Oregon a marzo de 2023 que ocupaban puestos de directores, propietarios, maestros, maestros auxiliares, asistentes y ayudantes a participar en la encuesta, que estuvo disponible en línea en chino, inglés, ruso, español y vietnamita (con la opción de solicitar una versión en papel). A los directores y propietarios se les presentaron diferentes preguntas a las de los maestros y los demás proveedores. Cada encuestado elegible recibió una tarjeta electrónica de regalo de \$25 para agradecerles su participación.

Respondieron a la encuesta 2,705 proveedores. Los datos demográficos de los encuestados se presentan en la Tabla 1.

Table 1. Cómo se identifican los encuestados

Función	Porcentaje
Maestro principal	38.9%
Maestro auxiliar	15.6%
Director	10.7%
Propietario	18.1%
Asistente	9.7%
Especialista de EI/ECSE	2.1%
Otros	0.4%
Gerente/coordinador/coach	3.0%
Defensor familiar/visitante de hogares	1.6%

Tipo de centro	Porcentaje
Programas Head Start	19.9%
Otro centro de cuidado infantil comunitario (que no sea HS)	39.7%
Cuidado infantil colocado en escuela K-12	10.5%
Cuidado infantil basado en la familia/hogar	23.4%
EI/ECSE	3.5%
Guardería de relevo	2.4%

Espacios de pre-K financiados por el estado	Porcentaje
Espacios de pre-K financiados por el estado	27.0%
Espacios de pre-K no financiados por el estado	73.0%

Ruralidad	Porcentaje
Frontera	1.9%
Rural	25.2%
Urbano	72.8%

Género	Porcentaje
Femenino/Mujer	90.7%
Masculino/Hombre	3.3%
No binario	0.2%
En duda o no está seguro/a	0.1%
Una identidad no enumerada	0.2%
No sé	0.1%
Prefiero no responder/no entiendo la pregunta	1.6%

Se identifica como transgénero	Porcentaje
Sí	0.5%
No	92.1%
Prefiero no responder	0.8%

Edad	Porcentaje
18-24	10.7%
25-39	39.6%
40-54	31.3%
55 o más	15.6%
Prefiero no responder	1.0%

Raza/etnia	Porcentaje
Afroamericano o negro (incluidos afroamericano, africano y caribeño)	2.5%
Nativo americano o nativo de Alaska (incluidos nativos de Alaska, inuit canadienses, métis o de las Primeras Naciones, indígenas mexicanos, centroamericanos o sudamericanos, nativos americanos y miembros de las siguientes tribus: Arizona, Blackfeet, Nación Cherokee, Nación Chickasaw, Choctaw, Tribus Confederadas de Coos, Indios Umpqua Inferior y Siuslaw, Tribus Confederadas de Grande Ronde, Tribus Confederadas de la Reserva Umatilla, Tribu Indígena Coquille, Banda Cow Creek de Indios Umpqua, Cowlitz, Indio Creek de Oklahoma, Haida, Haliwa-Saponi, Tribus Klamath, Banda Keweenaw Bay de Ojibwe del Lago Superior, Tribu Montana Little Shell de Indios Chippewa, Oglala Sioux, Sioux, Sunaq, Tlingit, Banda Turtle Mountain de Indios Chippewa de Dakota del Norte, Wahpeton-Sisseton, Tribu Walker River Paiute)	1.1%
Asiático (incluidos indios asiáticos, camboyanos, chinos, filipinos, hmong, indonesios, japoneses, coreanos, laosianos, mien, nepaleses, asiáticos del sur, de Sri Lanka, taiwaneses, tailandeses y vietnamitas)	3.0%
Hispano o latino/a/x (incluidos caribeños, centroamericanos, cubanos, mayas, mexicanos, portugueses, puertorriqueños, sudamericanos y españoles)	16.5%
Oriente Medio o África del Norte	0.5%
Nativo de Hawái o de las islas del Pacífico (incluidos los guameño, micronesio, nativo de Hawái y samoano)	0.1%
Blanco (incluidos los balcánicos, checos, europeos del este, egipcios, griegos, hispanos, iraníes, irlandeses, israelíes, italianos, judíos, latinos, de Oriente Medio, mestizos, nórdicos, europeos del norte, sami, escandinavos, eslavos, sudamericanos, europeos del sur, suecos, europeos occidentales y blancos)	64.4%
Otra identidad (incluida la africana, la birracial, la caboverdiana, la africana oriental, la etíope, la criolla francesa, la mestiza, la morisca, la persa y la africana occidental)	0.6%
Multiracial	4.3%
Sin respuesta para la raza principal	6.9%

Idiomas hablados	Porcentaje
Chino	0.4%
Inglés	84.6%
Ruso	0.3%
Español	10.2%
Ucraniano	0.1%
Vietnamita	0.0%
Otro idioma	1.3%
No tiene solo un idioma principal	0.6%

Se identifica como similar	Porcentaje
Hay niños en tu aula que coinciden o coinciden parcialmente con tu raza/etnia.	89.0%

Educación (n=2,137)	Porcentaje
8vo grado o menos	0.4%
Grados 9-12, sin diploma	0.8%
Diploma de preparatoria (HS), GED o equivalente	12.1%
Crédito universitario, pero sin título	22.8%
Certificado de universidad comunitaria	4.8%
Título de asociado	15.6%
Título universitario de primer nivel	27.9%
Licenciatura	13.0%

Años en ECE	Porcentaje
0-5 años	32.2%
6-10 años	23.2%
11-15 años	13.2%
16-20 años	11.0%
21-25 años	7.1%
26 años o más	11.2%

Ingresos totales brutos del hogar	Porcentaje
Menos de \$15,000	9.0%
\$15,001 - \$25,000	10.4%
\$25,001 - \$35,000	16.2%
\$35,001 - \$40,000	6.7%
\$40,001 - \$50,000	10.9%
\$50,001 - \$65,000	11.7%
\$65,001 - \$80,000	8.2%
\$80,001 o más	23.5%

¿Qué porcentaje de sus ingresos de 2022 proviene de su trabajo en ECE?	Porcentaje
Todo	37.4%
Casi todo	11.3%
Más de la mitad	7.6%
Cerca de la mitad	8.9%
Menos de la mitad	15.9%
Muy poco	11.8%
Ninguna	4.5%

Ingreso familiar	Porcentaje
Menos del 200% del FPL	54.4%

Financiamiento y dotación de personal del Programa de ECE

Los análisis de las preguntas sobre la situación laboral actual de los proveedores y las experiencias de los directores y propietarios al ocupar puestos de ECE y de personal revelaron que:

- Casi un cuarto de los programas de ECE no operan a su capacidad deseada. Esto contrasta con los informes de que las familias no pueden encontrar programas con espacios para sus hijos. Se requiere realizar más investigación para comprender este desajuste.
- Un porcentaje (12%) de los programas aún experimentan cierres, más que nada debido a COVID-19. Los programas que cerraron al menos una vez entre mayo de 2022 y mayo de 2023 tenían más probabilidades de estar basados en familias u hogares y ubicarse en áreas urbanas.
- Para poder permanecer abiertos, los proveedores y propietarios necesitan más financiamiento, poder pagar mayores salarios a su personal y contar también con más personal.
- Los proveedores informaron que era importante que diferentes apoyos siguieran abiertos, lo que sugirió que será importante contar con estrategias intencionadas y focalizadas para diferentes tipos de proveedores.
- Casi un tercio de los programas habían perdido personal debido a su renuncia. Las razones más frecuentes para renunciar fueron la falta de buenos salarios y beneficios, el estrés excesivo del trabajo y la falta de cuidado infantil para los hijos de los proveedores. Las razones para renunciar variaron entre los centros, lo que sugiere la necesidad de adoptar medidas específicas para evitar la pérdida de personal.
- Casi la mitad de todos los programas experimentaron falta de personal. Los directores y propietarios reaccionaron, en la mayoría de los casos, a la escasez trabajando ellos mismos en las aulas. También disminuyeron la inscripción ya sea para bebés o niños en edad preescolar. La escasez de personal está reduciendo las plazas disponibles para el cuidado infantil.
- La mayoría de los proveedores que habían abandonado el campo indicaron que era poco probable que volvieran o que no sabían si lo harían.
- Los proveedores indicaron que tener mejores salarios o beneficios, más personal y más apoyo para trabajar con niños con conductas desafiantes les ayudaría a permanecer o regresar al campo de la ECE.

Bienestar de los proveedores

Los proveedores completaron herramientas de detección validadas para ansiedad y depresión, así como una medida de estrés relacionado con el trabajo. Los análisis revelaron que:

- Los porcentajes de proveedores que muestran niveles preocupantes de depresión y ansiedad son cinco veces mayores que los de la población general.
- La mayoría de los proveedores se sienten abrumados al menos una parte del tiempo.
- Los sentimientos de angustia variaron según el puesto de trabajo: los especialistas en EI/ECSE, gerentes/coordinadores/coaches y maestros líderes mostraron algunos de los índices más altos.

- También hubo diferencias en los índices de angustia de los proveedores en diferentes tipos de programas; los proveedores de los programas Head Start mostraron algunos de los índices más altos.
- Solo un poco más de una cuarta parte de los proveedores habían recibido apoyo de salud mental durante el año anterior. Es importante destacar que los proveedores con puntajes altos en ansiedad y depresión tenían más probabilidades de haber recibido apoyo, pero solo la mitad de ellos lo hicieron.

Acceso de los proveedores a ayuda para trabajar con niños con conductas desafiantes percibidas

Los proveedores respondieron preguntas sobre las barreras que existen para recibir apoyo para trabajar con niños con conductas desafiantes percibidas y su acceso a consultores de salud mental (MHC)¹.

- El año pasado, el 55% de los proveedores dijeron que habían buscado ayuda con las conductas desafiantes de los niños.
- Los proveedores señalaron que la principal barrera para ayudar a los niños con conductas que se perciben como desafiantes era que las familias tenían dificultades para reconocer el comportamiento en ellos.
- En particular, los proveedores de programas basados en la familia o el hogar fueron los menos propensos a decir que una barrera para ayudar a los niños era la dificultad de las familias para reconocer las conductas desafiantes de sus hijos.
- Si bien muchos proveedores necesitaban ayuda con el comportamiento de los niños, solo el 23% había tenido acceso a un MHC para bebés y niños pequeños durante el año anterior, y solo el 17% había recibido realmente el apoyo de un MHC.
- Los proveedores con funciones especializadas (por ejemplo, especialistas en intervención temprana o educación infantil temprana) y aquellos en programas con financiamiento público tenían más probabilidades de tener acceso a un MHC.

Suspensiones y expulsiones de atención y aprendizaje temprano

Se pidió a los directores y propietarios de programas (n = 720) que informaran si se les había pedido a niños que abandonaran o tomaran un descanso del cuidado en sus programas durante el año anterior y cuántos. Sus respuestas demostraron que:

¹ El propósito de la Consulta de Salud Mental Infantil y de la Primera Infancia es apoyar tanto a los miembros de la familia como a los proveedores de ECE para facilitar el desarrollo socioemocional positivo de los niños. Los consultores de salud mental están capacitados específicamente para tener conocimientos especializados en salud mental, desarrollo infantil, cómo el trauma y el estrés afectan a los niños y adultos, y cómo desarrollar las capacidades de los adultos para apoyar a los niños a desarrollarse positivamente.

- Existen marcadas desigualdades raciales respecto a quiénes deben abandonar el sistema de atención. Los niños afroamericanos o negros y los niños identificados como una raza o etnia no mencionada estaban sobrerrepresentados en el grupo de niños que se informaron como suspendidos o expulsados el año pasado.
- Casi el 16% de los directores y propietarios, o aproximadamente uno de cada seis, informaron que se le había pedido a un niño que abandonara o tomara un descanso de su programa durante el año pasado.
- Los directores o propietarios de centros comunitarios que no eran Head Start tenían muchas más probabilidades de pedir a los niños que abandonaran la atención que aquellos en otros tipos de centros.
- Los programas Head Start y aquellos basados en la familia y la casa fueron los menos propensos a pedir que los niños dejaran la atención.
- Los directores y propietarios informan que lo más probable es que se les pidiera a los niños que abandonaran la atención porque el programa no podía satisfacer sus necesidades de apoyo conductual o porque se consideraba que su comportamiento era potencialmente peligroso para otros niños.

Oportunidades de desarrollo profesional para proveedores de ECE

La encuesta también pidió a los proveedores que indicaran los tipos de oportunidades de desarrollo profesional (PD) que habían tenido durante el año anterior y qué tan accesibles y útiles habían sido. Además, los proveedores indicaron si habían sido coaches/mentores o habían recibido coaching/mentoría durante el año anterior.

- Tal vez al reflejar su deseo de estar mejor capacitados para apoyar a los niños con necesidades sociales/emocionales, los proveedores tenían más probabilidades de recibir capacitaciones en el manejo de niños con conductas desafiantes en las aulas, prácticas informadas sobre el trauma y comprensión de cómo sus prejuicios implícitos podrían afectar su práctica. También era probable que los proveedores consideraran moderada o extremadamente útiles las capacitaciones sobre estos temas.
- Menos de la mitad de los encuestados dijeron que las oportunidades de PD eran:
 - ▶ receptivas a las necesidades de familias de múltiples orígenes culturales
 - ▶ económicas para ellos
 - ▶ útiles para hacerles sentir más exitosos en sus trabajos.
- Menos de la tercera parte de los encuestados dijeron que las oportunidades de PD:
 - ▶ cubrían información para ayudarles a avanzar/progresar en sus trabajos.
 - ▶ les ayudaban a disminuir el estrés en el trabajo.

- La mayoría de los encuestados dijeron que las oportunidades de PD fueron accesibles para ellos. Sin embargo, los hablantes de idiomas distintos del inglés y el español tenían menos probabilidades de recibir las capacitaciones en su idioma principal.
- Aunque el 27% de los proveedores afirmó haber recibido capacitación o coaching durante el último año, estas oportunidades no se distribuyen de manera uniforme entre los proveedores en diferentes funciones, centros y ubicaciones geográficas.
- El 18% de los encuestados había actuado como coaches o mentores durante el último año. Hubo menos coaches de color y aquellos cuyo idioma principal no era el inglés que coaches de color y/o que hablaban diversos idiomas, lo que indica la necesidad de una fuerza laboral de capacitadores más diversa.

Conclusiones y recomendaciones

En general, los hallazgos de la Encuesta de proveedores de 2023 son muy consistentes con la de 2022, lo que sugiere una necesidad continua de avanzar en varias áreas, incluido un mejor apoyo a la fuerza laboral de ECE para que los proveedores permanezcan en el campo y empoderarlos para que puedan trabajar con niños con diversos orígenes, habilidades y comportamientos. Entre más tiempo permanezcan estos problemas sin abordar, es más probable que los problemas actuales crezcan. Los resultados pueden indicar que los esfuerzos existentes no están dando los resultados deseados y que se deberían considerar enfoques diferentes para apoyar a esta fuerza laboral.

Existe una crisis en el campo de la educación de la primera infancia, de modo que cada vez más proveedores abandonan la fuerza laboral y manifiestan altos niveles de angustia y una sensación de agobio. Es necesario examinar más de cerca las razones de este alto nivel de estrés laboral para determinar las causas profundas y las posibles soluciones.

- Durante los últimos dos años, el personal ha tenido cada vez más probabilidades de renunciar que de abandonar el campo por cualquier otro motivo.
- La falta de un salario y prestaciones adecuadas y el hecho de que el trabajo sea demasiado estresante son las principales razones por las que el personal abandona su trabajo en la educación de la primera infancia.
- Los proveedores han estado informando niveles preocupantes de depresión y ansiedad en índices mucho más altas que la población en general.

Para ayudar a calmar esta crisis, el DELC necesita:

- **Ayudar a los programas a proporcionar una mejor remuneración**, incluidos los beneficios económicos y de salud
- **Apoyar y proporcionar un mayor acceso a los servicios de salud física y mental** y a los apoyos para el bienestar, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo
- **Comprometerse a escuchar a los propios proveedores sobre qué tipos de aprendizaje y orientación serían los más útiles y pertinentes teniendo en cuenta tanto sus trabajos como sus antecedentes culturales**
- **Utilizar la información que se obtuvo de los proveedores para cocrear y apoyar un sistema más coherente y bien integrado para el desarrollo profesional y el apoyo y la orientación de los proveedores que sea culturalmente sostenible² y de fácil acceso**, incluida la ayuda financiera, así como el tiempo remunerado para recibir capacitación y cuidado infantil durante la capacitación, **para todos los proveedores, independientemente de si sus programas están financiados con fondos públicos.**
- **Garantizar que existan apoyos culturalmente receptivos y bien coordinados para el bienestar y el aprendizaje en toda la gama de funciones de los proveedores y tipos de programación de ECE**, incluido el personal y los especialistas de nivel directivo, docente y de participación familiar
- **Comprometerse a ofrecer apoyo y desarrollo profesional en formatos cultural y lingüísticamente apropiados** para garantizar un acceso equitativo para los proveedores de ECE de una amplia gama de orígenes.

Los proveedores necesitan un mejor apoyo para fomentar el crecimiento y desarrollo positivos de todos los niños a su cargo, incluso cuando las conductas y necesidades de los niños se perciben como desafiantes.

- Si bien la mayoría de los proveedores informan que buscan ayuda con las conductas en el aula, solo el 25% de ellos tuvieron acceso a ella.
- Los proveedores claramente buscan oportunidades de desarrollo profesional para ayudarse a aprender cómo trabajar con conductas que encuentran desafiantes y para comprender cómo sus propios prejuicios implícitos afectan su práctica. También califican la utilidad de dichas capacitaciones como alta. **Sin embargo, las tasas de solicitudes para que los niños abandonen debido principalmente a la incapacidad de los programas para satisfacer sus necesidades de comportamiento se mantienen estables y afectan de manera desigual a los niños de color.**

² La programación culturalmente sustentable se basa en las fortalezas y promueve la centralización de múltiples identidades, orígenes culturales e idiomas.

Para abordar estos problemas, el DELC debe:

- **Garantizar que la programación para apoyar al personal para cumplir con que las necesidades de comportamiento de los niños estén bien coordinadas y se ofrezcan de manera amplia y equitativa a todos los proveedores y tipos de programas** independientemente de la recepción de fondos públicos. **Dicha programación debe incluir información sobre:**
 - ▶ garantizar la inclusión de todos los niños en un aula
 - ▶ adaptar los apoyos para que sean cultural y lingüísticamente receptivos
- **Brindar más capacitación sobre cómo los prejuicios implícitos pueden afectar la práctica y cómo apoyar a los niños de diversos orígenes**
- **Aumentar la disponibilidad de consultores de salud mental** y garantizar que **proporcionen un apoyo que responda a las necesidades de las familias atendidas desde el punto de vista cultural y lingüístico y que sea pertinente.**

Necesitamos que se comprenda mejor lo que sí funciona para apoyar tanto a los proveedores como a las familias a las que sirven. Los hallazgos de este informe sugieren que una exploración adicional para comprender qué produce resultados más positivos para algunos proveedores y tipos de programas podría brindar información sobre apoyos más efectivos para todos los proveedores. Por ejemplo:

- Los proveedores de programas basados en la familia y el hogar informan constantemente resultados positivos como:
 - ▶ niveles más bajos de angustia
 - ▶ niveles más bajos de sentirse abrumados e incapaces de responder a las necesidades de los niños de quien se perciben conductas desafiantes
 - ▶ niveles más bajos de pérdida de personal
 - ▶ tasas más bajas de sentir que las familias no pueden reconocer que las conductas de sus hijos pueden ser desafiantes
 - ▶ tasas más bajas de pedirles a los niños que abandonen la atención que reciben.
- Este patrón de resultados sugiere que existen características de estos programas que pueden contribuir a que haya mayor bienestar de los proveedores y a mejores relaciones con las familias con las que trabajan.
- Los programas Head Start también informan tasas más bajas de suspensión y expulsión, lo que probablemente se deba, al menos en parte, a las reglamentaciones que prohíben pedir a los niños que abandonen la atención; sin embargo, si comprendemos mejor cómo funcionan estos programas para retener a estos niños de manera efectiva proporcionaría información importante. Al mismo tiempo, dados los altos niveles de estrés que informa el personal en estos programas, existe una oportunidad adicional para abordar la manera de poder apoyar mejor al personal dentro de un paradigma que priorice la inclusión de los niños con necesidades sociales/emocionales más graves.

Para aprender de estos hallazgos de modo que se puedan desarrollar soluciones más efectivas, DELC necesita:

- Trabajar con programas basados en la familia y el hogar para aprender más sobre qué prácticas, mentalidades y experiencias aportan estos proveedores que les permiten apoyar de manera más efectiva a estos niños e involucrar a sus familias.
- Estudiar qué funciona en los programas Head Start para apoyar a los niños a quienes se les percibe con conductas problemáticas y qué apoyos adicionales se necesitan para el personal que trabaja en entornos tan inclusivos
- Difundir los hallazgos a otros proveedores y programas para apoyar a que exista un mayor bienestar tanto para los proveedores como para los niños.

Si no se realizan esfuerzos concertados para abordar los problemas anteriores y se siguen las recomendaciones, es probable que se produzcan crisis cada vez más profundas en la fuerza laboral de ECE que se traducirán en una mayor escasez de atención para las familias, que probablemente se distribuya de manera desigual y sean las familias más vulnerables quienes sufran los impactos más negativos. El DELC ha logrado grandes avances para convertirse en una organización independiente dentro del gobierno estatal. Con el incremento en su capacidad, ahora podrían tomar medidas importantes y muy necesarias para fortalecer la fuerza laboral de la ECE de Oregon, guiados por los datos que se han recopilado a lo largo de varios años.