



# Prácticas que propician alta calidad en las redes de cuidado infantil en el hogar: Apoyando a proveedores como socios en igualdad

Informe 1 | Febrero de 2024

## **Autores:**

Juliet Bromer<sup>a</sup>, Jessica Miguel<sup>a</sup>, Shiwei Zhang<sup>a</sup>, Alison Place<sup>a</sup> y Toni Porter<sup>b</sup>

(<sup>a</sup> Erikson Institute <sup>b</sup> Early Care and Education Consulting)

## **Agradecimiento:**

Esta serie de informes, dedicados a las redes de cuidado infantil en el hogar (HBCC), está financiada con el generoso apoyo de Home Grown y es parte de su iniciativa Building Comprehensive Networks.

## **Cita sugerida:**

Bromer, J., Miguel, J., Zhang, S., Place, A. y Porter, T. (2024). *Prácticas que propician alta calidad en las redes de cuidado infantil en el hogar: Apoyando a proveedores como socios en igualdad, Informe 1*. The Building Comprehensive Networks Initiative. Home Grown y Erikson Institute.



Home Grown es un colectivo nacional de líderes en filantropía comprometido a mejorar el acceso al cuidado infantil en el hogar y su calidad. Usamos múltiples estrategias para comprender mejor y apoyar más a diversas modalidades de cuidado infantil en el hogar, incluido el cuidado infantil familiar regulado, cuidado infantil exento de regulaciones y el cuidado infantil proporcionado por familiares, amigos y vecinos. Más información en nuestro sitio web.



Erikson Institute instruye, motiva y promueve el liderazgo para atender las necesidades de los niños y las familias. La misión de Erikson Institute, fundado en 1966, es optimizar el sano desarrollo de los niños en su primera infancia y de sus familias. Además de una escuela de graduados, Erikson Institute ofrece una amplia variedad de programas académicos, servicios clínicos y comunitarios, iniciativas normativas y de liderazgo, y desarrollo de becas e investigación originales que configuran el campo.

## Sinopsis de la serie

Esta serie analiza los valores y objetivos subyacentes de las redes de cuidado infantil en el hogar, los servicios de red ofrecidos a los proveedores y las prácticas de organización de redes que [investigaciones](#) sugieren posiblemente aporten más resultados positivos a los proveedores, a los niños y a sus familias.

La iniciativa **Building Comprehensive Networks** intenta desarrollar y mejorar las redes de cuidado infantil en el hogar ("redes") mediante la creación de referentes e indicadores de prestación de servicio y apoyos de alta calidad.

Guiando esta serie es el informe **Fortalecimiento de las redes de cuidado infantil en el hogar** que describe un conjunto de 11 referentes e indicadores para redes de alta calidad agrupados en tres categorías generales:

- Los referentes que responden a "Por qué" descubren valores y objetivos fundamentales de una red.
- Los referentes que responden a "Qué" plantean servicios de la red que cumplen objetivos para proveedores, niños y familias.
- Los referentes que responden a "Cómo" reflejan estrategias de implementación comprobadas utilizadas por redes.

## Introducción

Este informe examina las formas en que las redes de cuidado infantil en el hogar ("redes") incluyen a los proveedores de cuidado infantil en el hogar ("proveedores") como socios igualitarios en la administración, las actividades y la rendición de cuentas de la red, así como las oportunidades que ofrecen las redes para que los proveedores lleven a cabo abogacía. Apoyar a los proveedores como socios igualitarios es un principio fundamental planteado en los referentes e indicadores de redes de alta calidad.

Las conclusiones se obtuvieron de grupos de discusión con directoras y proveedores de cuidado infantil familiar con licencia, afiliados de cinco redes. El informe destaca estrategias intencionales de las redes que crean oportunidades para que los proveedores aprovechen sus experiencias y participen en las actividades de toma de decisiones y de liderazgo dentro y fuera del contexto de la red.

## Definiciones

En este informe usamos el término "voz del proveedor" para referirnos a oportunidades donde los proveedores puedan compartir sus propias perspectivas, aprovechar su capacidad, e influir en el cambio.

Para este informe, describimos cuatro de las redes que participaron en los grupos de estudio como organizaciones dirigidas por proveedores y una como organización dirigida por una agencia.

*"Estamos aquí para ayudarnos unos a otros -para eso es nuestra organización- y para abogar cuando nadie nos apoya".* —Directora de red dirigida por proveedores

Las redes dirigidas por proveedores son creadas por y para proveedores a todos los niveles, incluidos el reclutamiento de nuevos proveedores, el control de la red y la toma de decisiones sobre la prestación del servicio. Se crean con base en las ideas del liderazgo y la voz del proveedor y se organizan para satisfacer las necesidades y los intereses de los proveedores y para ayudarles a lograr sus objetivos de abogacía. Las directoras de esas redes pueden recibir o no recibir remuneración por sus puestos de liderazgo.

*"Ellos [los proveedores] guían a dónde se dirige la red. ... Nuestra misión es realmente fortalecer y desarrollar la voz del proveedor y asegurarnos de que sea auténtica y de que las oportunidades de participar también sean auténticas y significativas".* —Directora de red dirigida por proveedores

Las redes dirigidas por agencias prestan servicios a proveedores a través de personal remunerado que podrían ser o no proveedores ellos mismos. La voz del proveedor en esas redes a veces tiene un papel más limitado o específico. Por ejemplo, las redes podrían buscar la perspectiva de los proveedores para decidir cómo prestar un conjunto de servicios o qué tipo de contenido ofrecer durante las capacitaciones.

*"La voz del proveedor de hecho está permitiendo a los proveedores indicarnos cómo ayudarles. Así que los oímos y escuchamos cuáles son sus necesidades y qué tipo de apoyos necesitan. Damos mucha asesoría para poder especializar tanto el apoyo individualizado como el apoyo en grupo".* —Directora de red dirigida por agencia

# Descubrimientos

## Los proveedores se sienten motivados a participar en el liderazgo de la red por la falta de equidad que padecen dentro de los sistemas y las normativas de cuidado infantil.

Las redes dirigidas por proveedores enfatizan que su misión y objetivos son usar las voces del proveedor para confrontar inequidades del sistema históricas y vigentes que afrontan muchos proveedores en los sistemas educativos y de cuidado infantil. Muchas veces no se incluye a los proveedores en la toma de decisiones normativas sobre reglas de otorgamiento de licencias y zonificación, subvenciones y estándares para cuidado infantil en el hogar (HBCC).<sup>1</sup> Algunos líderes de la red hablaron de la necesidad de que las organizaciones dirigidas por proveedores encabezen las iniciativas de abogacía debido a la dominante exclusión de los proveedores de HBCC en la toma de decisiones. Para estos grupos, un objetivo primordial fue crear plataformas donde los proveedores hablen de la importancia del HBCC y los temas que más les importan.

*“Tomaban decisiones para nuestra industria, nuestra modalidad de cuidados, sin que nosotros diéramos nuestra opinión al respecto”. —Directora de red dirigida por proveedores*

*“Este es un colectivo de personas a quienes históricamente han dejado fuera de las oportunidades”. —Directora de red dirigida por proveedores*

## Las redes ofrecen oportunidades de liderazgo formal e informal y de desarrollo dentro de la red.

### Oportunidades formales de liderazgo dentro de las redes

El liderazgo formal de proveedores podría ser una estrategia que usen las redes para ofrecer a los proveedores oportunidades de participar en la toma de decisiones. Las redes dirigidas por proveedores que

se establecen como organizaciones sin fines de lucro 501(c)(3) deben tener estatutos que estipulen a un comité ejecutivo o consejo que tome las decisiones sobre el control de la red. En esas redes, los proveedores asumen funciones como presidentes, secretarios o administradores y presidentes de subcomités. Los proveedores también pueden participar en la elaboración de enunciados de misión de la red que ayuden “a hacerla nuestra”, como indicó un proveedor. Las redes dirigidas por agencias podrían tener un comité consultivo que ofrezca a sus líderes retroinformación u orientación sobre políticas y procedimientos pero pueden ser o no verdaderos tomadores de decisiones sobre la gobernanza de la red. Estas redes también podrían contratar a proveedores como capacitadores, consultores o mentores que pueden ofrecer oportunidades de liderazgo dentro de la red.

### Oportunidades informales de liderazgo dentro de las redes

Las redes también ofrecen oportunidades informales para la voz del proveedor. Las oportunidades informales permiten a los proveedores compartir sus visiones y participar en actividades de liderazgo de formas que podrían ser más cómodas para quienes no se sientan listos para participar en actividades de liderazgo formales o que quizá no se vean como líderes. Las reuniones tipo charlas de café donde los proveedores se reúnen para hablar de temas de interés son una vía para que intercambien opiniones y experiencias. Según lo describió la directora de una red dirigida por proveedores: “Ellos [los proveedores] eligen los temas que desean abordar; se separan en grupos, analizan los temas y vuelven a reunirse para intercambiar sus aprendizajes. Se supone que es una manera para que las personas avancen hacia posiciones de liderazgo”. Los proveedores a quienes no se sienten cómodos hablando en público dicen que usan la función de chat durante las juntas virtuales por Zoom además de otras herramientas sociales para expresar sus opiniones e inquietudes.

### Estrategias de liderazgo formales

- Liderazgo de proveedores en consejo o comité ejecutivo
- Comité consultivo de proveedores
- Proveedores como capacitadores o consultores remunerados

### Estrategias de liderazgo informales

- Grupos de café y conversatorios con proveedores
- Grupos de pares
- Mentoría de pares
- Plataformas de medios sociales para intercambiar experiencias (grupos de chat, Facebook)

<sup>1</sup> En este informe usamos el término “home-based child care” o “cuidado infantil en el hogar” para referirnos a todos los cuidados infantiles no parentales que se proporcionan en el hogar donde reside el proveedor, incluidos los proveedores de cuidado infantil familiar con licencia, certificados o registrados así como cuidadores exentos de licencia y cuidadores familiares, amigos y vecinos. Todos los proveedores que participaron en los grupos de discusión para este informe manejaban programas de cuidado infantil familiar con licencia.

## La voz del proveedor significa intercambiar sus conocimientos y experiencia con otros.

*“Es hermoso cuando nos enseñamos unos a otros y nos impulsamos a lograr ser todo lo que podemos. Hay proveedores en esa organización que han trabajado años en esto. Entonces, ahora nos enseñarán sobre jubilación, por ejemplo, ¿cómo se jubila uno en este negocio? ... Esa será una clase próxima... porque para nosotros no es fácil obtener mucha de esa información. Simplemente no es fácil de encontrar”. —Proveedor*

Otra forma en que las redes ofrecen oportunidades informales de liderazgo es mediante actividades de apoyo individualizado de pares, como la mentoría. Cuando los proveedores ayudan y comparten sus conocimientos y experiencia entre sí, asumen un papel de liderazgo en el que pueden aprovechar su voz y su experiencia para provocar un cambio positivo. Según lo señaló un proveedor: “Avanzar de un nivel al siguiente y ayudar a un proveedor a hacerlo es un logro maravilloso porque me recuerda cuando yo estaba ahí”.

## Hay muchos caminos hacia el liderazgo de los proveedores en las redes.

Los proveedores describieron sus trayectorias inesperadas hacia puestos de liderazgo que a menudo implicaron que otro proveedor reconoció su voz y los animó a expresarse y a asumir ese papel. Algunos proveedores no se veían inicialmente a sí mismos como líderes y después se dieron cuenta de que intercambiar sus experiencias con otros era una forma de usar su voz para el liderazgo y el cambio.

*“Todos se la pasaban quejándose. Pensé que era necesario que alguien saliera al frente e hiciera algo al respecto. Y [cuando] me ofrecieron el puesto de secretaria, dije ‘No, por qué voy a hacerlo? Yo no soy líder’. Sin darme cuenta de que sí lo soy”. —Proveedora*

*“Soy reservada. Me cruzaba de brazos. Soy observadora. ... Pensaba que no me iban a escuchar. ... Y mucha gente [dijo]: ‘Tú tienes una historia que contar; te entusiasma lo que sabes y lo que quieres hacer’”. —Proveedora*

Los proveedores también dijeron que la voz del proveedor y su liderazgo a menudo pasan desapercibidos y sin reconocimiento. En una red a nivel estatal dirigida por proveedores, proveedoras chino americanas hablaron de la experiencia de tener que asumir el papel de líderes dentro de la comunidad de proveedores chinos porque de lo contrario los miembros de la comunidad no tendrían representación en juntas de la red y materiales donde domina el inglés. Esas proveedoras reportaron que

traducían durante las juntas de la red y, con el tiempo, se convirtieron en líderes conocidas en la comunidad.

*“Hacen su trabajo en silencio, pero muchos no lo saben. Además, los responsables políticos ni siquiera son conscientes de ello. De hecho, ni los educadores de cuidado infantil familiar saben que hacen todo eso detrás de escena”. —Proveedor*

A veces no hay vías claras para convertirse en proveedor líder y tener una voz pública dentro de la red. La directora de una red dirigida por proveedores habló de la importancia de dar oportunidades a proveedores para expresar sus ideas y participar en actividades de liderazgo. Destacó que las redes podrían tener que ayudar a los proveedores a obtener la información y enseñar cómo pueden expresarse y ser agentes de cambio eficaces. Ejercer la transparencia en cuanto al control de la red, como comunicar propuestas de financiamiento, es una forma de ayudar a los proveedores a aprender sobre gobernanza y funcionamiento de la red. El desarrollo del liderazgo también toma tiempo. Las directoras enfatizaron que la intencionalidad y la paciencia son prácticas cruciales y necesarias para el desarrollo eficaz del liderazgo.

*“Nos dimos cuenta de que bastantes proveedores son muy renuentes a participar en cualquier trabajo porque les intimidan otras personas con trayectorias de trabajo o a quienes perciben como experimentadas, conocedoras o muy valoradas o solicitadas. Muchas veces nos damos cuenta de que esos proveedores se sientan atrás pero tienen muchísimas ideas y recursos estupendos que temen compartir porque les han dicho ‘Pues no tienes el tiempo suficiente’ o ‘No has participado suficiente’. Esa no es nuestra forma de pensar. ... Asegúrense de que haya personas en su equipo dispuestas a ayudar a formar, cultivar y desarrollar proveedores, y sean pacientes”. —Directora de red dirigida por proveedores*

Algunas redes que tienen puestos de liderazgo formales para proveedores usan procedimientos de nominación para seleccionar líderes, mientras que otras utilizan procesos de elección. En ambos casos, se les puede pedir a proveedores con potencial de líderes que den un discurso o escriban un enunciado de misión sobre sus acreditaciones o su entusiasmo por el puesto de liderazgo.

## Las redes involucran a los proveedores en la abogacía de políticas públicas y temas externos a la red.

Algunas redes, además de apoyar la voz del proveedor y su liderazgo dentro de las redes y a través de estructuras de gobierno de la red, aspiran a centrarse

principalmente en los cambios de políticas. Los proveedores en los grupos de estudio expresaron la importancia de trabajar juntos para identificar temas normativos de interés y tener oportunidades de participar en iniciativas de abogacía relacionadas con inclusión y reconocimiento más equitativos del HBCC en el campo del cuidado infantil y la educación. La participación de los proveedores en las redes dirigidas por proveedores facilitan esas iniciativas de abogacía en beneficio de proveedores, niños y familias.

### **Preparando a los proveedores para abogar**

Las redes dirigidas por proveedores ayudaron a preparar a los proveedores para abogar al ofrecerles información sobre el proceso legislativo y apoyar sus labores de abogacía y promoción de cambios. Las redes describieron que ofrecieron a los proveedores actividades como el juego de roles orientado a hablar con un representante político, sesiones de práctica para hablar en eventos públicos y talleres para aprender sobre toma de decisiones y procedimientos políticos. Además, las redes se sintonizaron con los diversos pasos necesarios durante la abogacía, como prever el momento oportuno para los puntos de acción.

*“Asegurarse de que sepan y comprendan lo que está en juego. ... ¿Qué pasos debemos seguir? ¿Este es un problema legislativo? Esto es [un asunto] local, ¿cómo se ve esto, quiénes resultarán afectados y cómo? ¿De qué manera podemos reclutar a personas que participen si es necesario? Si es algo menor, como escribir una carta o invitar a un representante a tu programa, ¿qué necesitamos considerar? ¿Necesitan ayuda para redactar, mecanografiar? ¿Necesitan ayuda para saber quién es su representante? Ofrecemos todo ese apoyo y orientación como parte de la membresía”.*

—Directora de red dirigida por proveedores

## **Ejemplos de abogacía**

### **Políticas de otorgamiento de licencias a negocios de cuidado infantil familiar**

Una red dirigida por proveedores a nivel estatal movilizó a sus miembros por las cuotas del condado infundadas (p. ej. de \$1,000) que estaban cobrando a programas grandes de cuidado infantil familiar con licencia en el estado. Los inspectores encargados de otorgar las licencias categorizaron incorrectamente a estos programas como pequeños negocios en lugar de negocios en casa, lo que causó que adeudaran cuotas elevadas al condado.

*“Fuimos y abogamos ciudad por ciudad para decir que era absurdo. Así estamos configurados. Estamos configurados por [la ley estatal] que es uso en casa, no uso de negocios. No nos pueden multar así ... y finalmente logramos que nos retiraran esas multas y nos reembolsaran”.* —Proveedor

Dada la falta de claridad en los reglamentos y en las leyes pertinentes al HBCC en el estado, esta red agregó a su sitio web una explicación de todos los reglamentos del cuidado infantil para apoyar las iniciativas de abogacía de los proveedores.

### **Mayor subsidio para el cuidado infantil**

Durante la pandemia, los proveedores de una red dirigida por proveedores capitalizaron su importancia como trabajadores de primera línea que cuidaban a hijos de trabajadores del sector salud y otros de primera línea para abogar por un incremento de la tasa de subsidio para el cuidado infantil para todos los proveedores en el área. Las iniciativas de abogacía incluyeron videoconferencias organizadas por la red y colaboración con otras redes locales para hablar con legisladores.

*“Esto trajo lo que fue una tasa mejor que la que teníamos. No el costo actual del cuidado infantil, porque sigue siendo elevado, pero vino a estabilizar un poquito... Fue positivo para todos, el que participó y el que no participó”.* —Proveedora

*“Pero siento que necesitamos abogar por nosotros; tenemos que alzar la voz”.* —Proveedor

## Enfoque en la abogacía

Mientras que las redes dirigidas por agencias que reciben financiamiento público del estado pueden enfrentar limitaciones con respecto a las actividades de abogacía relacionadas con cambios en políticas del estado, las redes dirigidas por proveedores pueden estar en mejor posición para participar en esas iniciativas. Ejemplos de victorias de abogacía que fueron facilitadas por redes dirigidas por proveedores incluyeron mayores tasas de subsidio para el cuidado infantil, leyes de zonificación que facilitan el funcionamiento de programas de cuidado infantil familiar, procedimientos mejorados para proteger a los proveedores de infracciones de inspectores relacionadas con cobros injustos y no verificados relativos a los permisos y un aumento general en su visibilidad como trabajadores esenciales que prestan servicios necesarios a los niños y sus familias.

*“Hay un lugar en la mesa para nosotros y les daremos a conocer lo que exigimos y lo que necesitamos para que esta industria prospere, porque somos los que hacemos todo el trabajo”. —Proveedor*

## Hay obstáculos para participar en actividades de liderazgo, en particular para proveedores de comunidades históricamente marginalizadas.

Los proveedores identificaron problemas que dificultan su participación en el liderazgo, entre otros la administración del tiempo, la remuneración y las habilidades y la eficacia relacionadas con el liderazgo. También identificaron más barreras del sistema, como la falta de acceso al idioma, la exclusión y la falta de autenticidad relacionada con oportunidades para la voz del proveedor, además la falta de datos y evidencias sobre la eficacia de la voz del proveedor y liderazgo en las redes.

### Administración del tiempo

Los proveedores batallaron para seguir involucrados con sus responsabilidades de liderazgo encima de los horarios exigentes que requiere el cuidado infantil en el hogar. Algunos incluso informaron que participar en el liderazgo además de su trabajo de cuidadores y educadores contribuyó a aumentar su estrés.

Una proveedora que era líder activa en su red, habló de sus sentimientos de agotamiento.

*“Me dio un ‘anxiety shutdown’ que quería salir corriendo, llorar, y cuando me vine a ver era porque obviamente todo – y soy una persona sumamente organizada – todas las cosas que tenía eran*

*literalmente más de lo que mis 24 horas me daban. O le quería dar prioridad a todas esas cosas. Y no me estaba percatando que no me estaba autocuidando”. —Proveedora*

## Cómo preparar a los proveedores para la abogacía política y legislativa

### Apojos ofrecidos por las redes

- Sesiones simuladas de políticas y procedimientos
- Práctica de discursos de 2 minutos
- Situaciones de juegos de roles
- Apoyo de redacción

### Resultados intermedios conceptualizados para los proveedores

- Mayor asistencia y participación en eventos de abogacía
- Mejores habilidades de comunicación en actividades de abogacía

### Resultados conceptualizados para los proveedores a largo plazo

- Cambios de política como resultado de la abogacía a nivel estatal

## Remuneración

Como se describió en secciones anteriores, muchos proveedores describieron que ofrecían apoyo a otros proveedores de su red (p. ej., compartiendo recursos, conocimientos o ayuda). Ninguno de los proveedores recibió pago ni estipendios por ofrecer esos apoyos. Algunos proveedores descartaron la necesidad de ser remunerados haciendo énfasis en su servicio a la comunidad y la profesión.

*“Están tratando desesperadamente de meterme al consejo, pero... voy a trabajar unas 18 horas al día y, ¿saben?, tengo mi propia familia y mis cosas. Así que es más difícil para mí poder aceptar cosas de ese tipo”. —Proveedora*

*“No pensamos en que nos remuneren de ese modo. Creo que nuestra remuneración viene de ver que otros proveedores tengan éxito o ver crecer esta organización para que pueda ayudar más”. —Proveedora*

Sin embargo, otros proveedores señalaron la necesidad de ser remunerados por las horas adicionales que el trabajo de ayuda a pares sumaba a su ya repleto horario de trabajo de cuidado infantil.

*“Actualmente, [la red] principalmente [depende] de voluntarios. No se les paga y su tiempo es limitado. Además, tienen el trabajo de cuidado infantil en el hogar. ... Los nuevos proveedores de cuidado infantil podrían no tener tiempo para contribuir si no tienen probabilidad de recibir algún apoyo financiero”. — Proveedora*

### **Eficacia y habilidades**

Algunos proveedores expresaron que sus sentimientos de incapacidad con respecto a habilidades de liderazgo esenciales, como hablar en público, se intensificaron con las plataformas virtuales como Zoom. Otros reconocieron que ser líderes y compartir su voz para hacer cambio requiere habilidades que algunos proveedores podrían no tener.

*“Alguien nuevo que ocupe un papel de liderazgo podría necesitar aprender a tratar a los demás con respeto, a escuchar las opiniones de otras personas y a hacer que funcionen las cosas al trabajar con otras personas. A veces la gente no sabe trabajar en equipo”. — Proveedora*

### **Barreras culturales y del idioma**

Grupos de proveedores de habla hispana y china describieron sus problemas en común por ser excluidos de los recursos públicos y las oportunidades de liderazgo en redes dominadas por el inglés.

*“Somos un grupo de habla hispana en donde la barrera del idioma te frena. Tú quieres expresarte, pero te frena”. — Proveedora*

Además de las barreras del idioma, algunos proveedores aludieron a la falta de reconocimiento de los valores y las prácticas culturales relacionadas con el liderazgo en distintas comunidades culturales. Una proveedora china reflexionó sobre la forma en que las normas culturales de la comunidad crearon desafíos al asumir funciones de liderazgo dentro de contextos convencionales de blancos angloparlantes.

*“Creo que nuestro grupo étnico es relativamente tímido. A menudo sienten que no es correcto decir algo que podría considerarse un poco en contra de los deseos de otras personas o con frecuencia sienten que habrá represalias si dicen algo. Por eso me parece que les da miedo expresarse”.*

— Proveedora

En el caso de las redes dirigidas por proveedores, la falta de financiamiento y recursos podría haber prevenido que la red pudiera poner en práctica procedimientos para lograr equidad idiomática para todos los miembros, como reflexiona una proveedora: “La red se dio cuenta de eso desde el principio, pero no tiene los recursos para hacer cambios y ofrecer traducción a tres idiomas”. Por lo tanto, la carga de la traducción y la interpretación recayó en proveedores sin remuneración. Los proveedores reportaron que se apoyan unos en otros, más que en sus redes, para tener acceso a información en su lengua materna, incluso para reglamentos de licencias y otros recursos.

### **Exclusión y falta de autenticidad**

Los proveedores describieron experiencias de falta de acceso y exclusión entre líderes de redes en sus comunidades. Un proveedor indicó su molestia por los favoritismos en su red para los nombramientos de liderazgo: “No te dejan entrar realmente al consejo si no eres uno de ellos”. Otros proveedores describieron redes que pedían su opinión pero sin permitirles controlar las narrativas o participar realmente en la toma de decisiones. La directora de una red dirigida por proveedores indicó que: “La voz del proveedor no siempre es totalmente bien recibida o aceptada. A menudo sigue un mensaje predeterminado. ... De entrada hay un tipo de texto predeterminado, así que en realidad no hay autenticidad”.

Algunos proveedores describieron estar en varias redes en sus comunidades. Esos proveedores describieron que las redes dirigidas por proveedores son inclusivas y acogedoras, pero algunos sintieron que en las redes dirigidas por agencias en su comunidad no son bien recibidos y los desdeñan.

*“No escucharon las cuestiones que les planteé y me di por vencida después de tres años sin recibir respuesta. Somos prescindibles, eso es lo que siento después de haber participado tanto. ... En otras instituciones que tienen un poco más de financiamiento, las voces de personas como nosotros ... son ignoradas por completo”.*

— Proveedora

### **Falta de datos y evidencias**

Las redes dirigidas por proveedores que no cuentan con financiamiento sustancial también pueden carecer de la estructura para crear un sistema de liderazgo sostenible. Los proveedores de una red observaron que: “No hay prueba escrita del impacto que demuestre a otras personas nuestro trabajo o esfuerzo. A diferencia de otras agencias, no tenemos muchos registros por escrito ni los recursos para hacerlos”. Carecer de procedimientos o capacidad para recolectar evidencias de la eficacia

del liderazgo y la voz del proveedor impone desafíos en cuanto al financiamiento y el reconocimiento. Las organizaciones no pueden ofrecer capacitación y protocolos adecuados para facilitar el trabajo de liderazgo sin financiamiento y recursos.

## Los beneficios para los proveedores en redes dirigidas por proveedores incluyen el acceso a recursos y mayor generación de poder.

La mayoría de los 12 proveedores estuvieron de acuerdo en que sus redes honraron sus opiniones al reconocer las fortalezas del HBCC, al crear oportunidades propicias para que comunicaran sus opiniones y espacios para que se escucharan sus voces.

*“No tienes que conocer todos los reglamentos. Lo que necesitas es un grupo de proveedores buenos para ciertas cosas. Y luego tienes alguien a quien llamar, sabes. Le llamo a ella cuando necesito algo. Sabe que la quiero, y ambas estamos ocupadas. Pero si necesito algo sobre reglamentos, ella es a quien llamo porque nadie más puede responder esa pregunta. —Proveedora*

### Acceso a recursos

El acceso a recursos significaba que los proveedores podían hacer preguntas sobre reglamentos de negocios, recursos de financiamiento o información sobre dinero de subvenciones de pares con más experiencia o conocimientos sobre esos temas. Ser miembros de una red dirigida por proveedores puede ofrecer

oportunidades para pedir y compartir información con otras personas que tienen experiencias de vida similares en un entorno que no sea amenazador.

### Generación de poder

Las redes dirigidas por proveedores ayudan a los proveedores a sentirse escuchados. Los proveedores hablaron de que se sienten más fuertes en grupo: “Sientes que hay un poder que te respalda”. Además, ser parte de una organización en la que todos tienen experiencia como proveedores de HBCC significa que los proveedores se sienten en confianza para compartir sus opiniones: “No tenemos por qué temer o preocuparnos por la reacción de los demás después de decir algo”.

Una proveedora indicó que aunque se sintió ignorada en otros espacios, la red dirigida por proveedores valoraba sus opiniones y experiencias cotidianas como proveedora de HBCC.

*“Hubo un tiempo en que a nadie le importaba lo que quisiéramos decir. Así que les agradezco que comprendan que somos profesionales, que somos mujeres con estudios y que sabemos más de lo que sucede en la primera infancia porque trabajamos en esto todos los días”. —Proveedora*

*“Siento que antes éramos susurros, susurros en la oscuridad, podría decirse. Y siento que somos un enorme gentío vociferante. Porque todos estamos en sintonía. Somos todos, todos queremos lo mismo”. —Proveedor*

**78%** de los proveedores en los grupos de discusión estuvieron de acuerdo en que sus redes escuchan sus opiniones al reconocer las fortalezas del HBCC y respetar el trabajo de HBCC, escuchar las inquietudes de los proveedores y su necesidad de apoyo, pedir a los proveedores sus opiniones para mejorar el apoyo de la red y cambiar el apoyo según esas necesidades, incluyendo horarios sensibles, creando oportunidades que les faciliten dar sus opiniones y creando espacios para que se escuchen sus voces.

## Recomendaciones para incluir a los proveedores como socios igualitarios en las redes

Las siguientes recomendaciones son para redes y entidades gubernamentales que desean apoyar el desarrollo de redes. Estas recomendaciones se formularon a partir de las conclusiones de grupos de discusión reportados en este informe. La Figura 1 propone un ciclo de estrategias de implementación para elevar la voz del proveedor y a los proveedores como socios igualitarios en las redes.

- **Escuchar los asuntos que más les importan a los proveedores** y ofrecer una plataforma para abogar cuestiones importantes de políticas que afronta el sector de HBCC.
- **Ofrecer múltiples oportunidades de liderazgo**, incluso liderazgo formal en consejos o comités ejecutivos, actividades de apoyo de pares y oportunidades de fungir como mentores de sus pares.
- **Ofrecer varias formas de escuchar la voz del proveedor**, incluso oportunidades de liderazgo informal durante conferencias y asambleas en línea, plataformas de redes sociales, eventos presenciales, conversaciones entre proveedores y grupos pequeños de apoyo entre pares.

- Promover el liderazgo y la voz del proveedor de maneras que sean sensibles a la cultura y la sustenten para asegurar un liderazgo en redes diverso y auténtico (p. ej.: ofrecer todos los materiales e información en idiomas preferidos).
- Proporcionar apoyos que permitan a los proveedores participar como líderes, incluso remuneración financiera, cuidados sustitutos, de relevo ('respite') y reconocimiento de las experiencias diarias y las condiciones laborales de los proveedores.
- Ofrecer oportunidades de generación de aptitudes relacionadas con la participación en el equipo, incluso comunicación, solución colaborativa de problemas y escuchar con respeto, así como el desarrollo de habilidades de abogacía.
- Ofrecer información y recursos transparentes y claros sobre cuestiones normativas y reglamentos que afectan a proveedores de HBCC.
- Recolectar datos sobre los impactos del liderazgo y de las actividades de la voz del proveedor en la eficacia de redes, así como los resultados para proveedores, niños y familias.

**Figura 1. Ciclo de estrategias de implementación para apoyar a los proveedores como socios igualitarios en redes**



## Metodología

---

Las conclusiones reportadas en este informe se basan en los datos recolectados a través de grupos de discusión y encuestas en mayo de 2023. Se seleccionaron cinco redes de cuatro estados entre las 51 redes que contestaron una encuesta sobre prácticas y valores fundamentales de redes basados en los referentes e indicadores para redes de HBCC descritos en **Fortalecimiento de redes de cuidado infantil en el hogar**. Esas cinco redes fueron seleccionadas porque en sus respuestas a la encuesta indicaron que ofrecían más oportunidades para la voz del proveedor y su liderazgo que otras redes que contestaron la encuesta.

Se invitó por correo electrónico a las directoras de las redes seleccionadas para que participaran en un grupo de discusión de una sola vez. Las sesiones del grupo de discusión duraron 90 minutos. Se dirigieron tres grupos simultáneamente en salones separados de Zoom y los participantes fueron asignados a grupos por su idioma preferido (inglés, español y mandarín). Participaron en total siete directoras que representaron cinco redes.

Los proveedores de las redes seleccionadas fueron reclutados por correos electrónicos distribuidos por las directoras participantes. Participaron en total 12 proveedores de cuidado infantil familiar con licencia de tres de las cinco redes. Todos los proveedores manejaban programas de cuidado infantil familiar con licencia. La mayoría de los proveedores se identificaron como negros (33%), latinos (25%) o asiáticos (25%), mientras que 8% se identificaron como blancos. En promedio, los proveedores cuidaban de cuatro a 16 niños desde bebés hasta niños en edad escolar.

Limitaciones. Las conclusiones presentadas en este informe se basan en un número limitado de redes que participaron en nuestros grupos de discusión y, por lo tanto, no se pueden generalizar a redes de todo Estados Unidos.