



Rhode Island

INFORME DE VERANO 2026

“Como familia”

Los/as proveedores/as comparten las satisfacciones y desafíos de manejar un programa de cuidado infantil familiar en Rhode Island

Emely Medina-Rodriguez, Meghan Broadstone, Heidi Rosenberg,
Brandt Richardson, Makoto Hanita



EDC.ORG



Cita sugerida:

Medina-Rodriguez, E., Broadstone, M., Rosenberg, H., Richardson, B., & Hanita, M. (2026). *“Como familia”: Los/as proveedores/as comparten las satisfacciones y desafíos de manejar un programa de cuidado infantil familiar en Rhode Island*. Education Development Center.

Este proyecto cuenta con el apoyo de la Administración para Niños/as y Familias (ACF por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos (EE. UU.) Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS por sus siglas en inglés) como parte de una ayuda financiera (Subvención #: 90YE0290) que suma un total de 1.6 millones de dólares, financiados al 100% por ACF/HHS. El contenido es responsabilidad de los/as autores/as y no representa necesariamente las opiniones oficiales ni un respaldo por parte de ACF/HHS o del Gobierno de EE. UU. Se concede permiso para la reproducción de este archivo con atribución al Education Development Center.



Table of Contents

Introducción	4
Motivaciones y enfoques de cuidado	5
Construyendo relaciones familiares sólidas	6
Equilibrando cuidado y cumplimiento	7
Navegando el Sistema de Calidad	9
Acceso al desarrollo profesional y al apoyo	10
Manejando los desafíos y oportunidades	11
Conclusiones y recomendaciones	12

Introducción

Los/as proveedores/as de cuidado infantil familiar (FCC por sus siglas en inglés) ofrecen cuidado domiciliario a grupos de edad mixta de hasta 12 niños/as (pero regularmente 6 o menos). A menudo cobran una matrícula más baja que los centros de cuidado infantil y tienen más probabilidad de comunicarse en la lengua materna de los/as niños/as y de ofrecer alimentos y actividades que reflejan la cultura de las familias de la comunidad local. Además, las familias con bebés y niños/as pequeños/as que buscan arreglos de cuidado mínimos y más personalizados suelen preferir a los/as proveedores/as de FCC frente a centros más grandes. Por estas razones, los/as proveedores/as de FCC son un componente vital del sector del cuidado infantil, pero enfrentan desafíos únicos al intentar equilibrar las múltiples responsabilidades de gestionar un programa de cuidado infantil sin el apoyo adicional de personal común en los centros de cuidado infantil.

Education Development Center, en colaboración con el Departamento de Servicios Humanos de Rhode Island (DHS por sus siglas en inglés), está involucrado en un estudio que examina apoyos específicos diseñados para promover la longevidad y el desarrollo de la fuerza laboral entre los/as proveedores/as de FCC. Como parte de este proyecto, el equipo realizó 15 entrevistas¹ a proveedores/as de FCC para comprender más profundamente sus experiencias y perspectivas sobre la gestión de sus programas.

Los resultados de las entrevistas ofrecen una perspectiva sobre las experiencias cotidianas, fortalezas y desafíos de los/as proveedores/as de FCC, en especial sobre cómo definen y ofrecen cuidado infantil de calidad, así como sobre los apoyos y barreras que condicionan su capacidad para hacerlo. Los/as proveedores/as describieron un fuerte compromiso con los/as niños/as y las familias, enfatizando la atención individualizada, el aprendizaje temprano, las relaciones familiares y un entorno acogedor similar al hogar. Al mismo tiempo, destacaron los retos de equilibrar el cuidado de niños/as con las responsabilidades empresariales y personales, así como de cumplir con los requisitos administrativos, mantener la calidad y gestionar su estrés financiero. Las experiencias descritas por estos/as proveedores/as de FCC en términos generales son análogas a los hallazgos de otros estudios sobre proveedores/

1 Ocho de las entrevistas se realizaron en español y siete en inglés.

as de FCC en todo Estados Unidos. En lugar de representar desafíos completamente nuevos o únicos, los relatos de los/as proveedores/as de FCC de Rhode Island reflejan patrones de extendida duración documentados en la amplia literatura sobre los FCC.²

Estos hallazgos, basados en las experiencias de un pequeño subconjunto de proveedores/as de FCC en Rhode Island, ofrecen un contexto valioso para comprender las experiencias de los/as proveedores/as de FCC e identificar áreas donde las políticas públicas, el desarrollo profesional, los procesos administrativos, así como otros apoyos pueden alinearse mejor con las realidades de la gestión de un programa de FCC. Los hallazgos recogen varios temas clave que surgieron en las entrevistas, incluyendo las motivaciones y enfoques del cuidado que los/as proveedores/as utilizan, las relaciones con las familias, el equilibrio entre cuidado y observancia de reglas, así como la navegación por el sistema de calificación de la calidad, el acceso al desarrollo profesional y la gestión de desafíos y oportunidades.

Motivaciones y enfoques de cuidado

Los/as proveedores/as describieron varias motivaciones para abrir un programa de FCC. Muchos/as decidieron abrir su programa al tener sus propios/as hijos/as. Valorando la oportunidad de dedicar tiempo a cuidar a sus hijos/as pequeños/as y obtener empleo cuidando de otros/as niños/as. Un/a proveedor/a compartió lo siguiente:

Buscaba algo que pudiera resolver el problema de tener que llevar a mi hijo a otro sitio, pasar tiempo con él, pero al mismo tiempo generar ingresos, porque en ese momento realmente lo necesitaba. Y a partir de ahí empecé, y aquí estamos.

En algunas entrevistas, los/as proveedores/as explicaron que tener un/a niño/a con necesidades especiales hacía la elección más clara, ya que la continuidad y la familiaridad con el ambiente eran especialmente importantes. Otros/as estaban motivados/as por la pasión por cuidar niños/as y el disfrute de apoyar el aprendizaje temprano y el desarrollo infantil. Además, algunos/as proveedores/as tenían experiencia previa trabajando en centros o en el programa de su propia familia, lo que les proporcionó habilidades y experiencias relevantes para su puesto actual.

Los/as proveedores/as describieron enfoques de cuidado infantil personalizados y centrados en la familia y en el aprendizaje temprano. Enfatizando la importancia de cuidar de los/as niños/as de otras familias con la misma atención con la que cuidan sus propios/as hijos/as, creando así una comunidad unida entre los/as padres/madres. Buscando crear un entorno

² Véase, por ejemplo: [Biblioteca Nacional de Medicina: Desafíos financieros de Los/as proveedores/as de cuidado infantil familiar durante la pandemia de COVID-19: un estudio fenomenológico](#) y [Informe de la Encuesta Anual 2025-2026 de la Asociación Nacional para el Cuidado Infantil Familiar](#).

“como en casa” donde los/as niños/as recibieran atención y cuidados individuales adaptados a sus necesidades y desarrollo individual. Como describió un/a profesional, *“Siento que mantuve las raíces del hogar... como un entorno familiar.”*

La mayoría de los/as proveedores/as mencionaron el valor de aprender a través del juego, y algunos/as incluyeron un currículo estructurado centrado en habilidades específicas en matemáticas, ciencias o lectura. Como compartió uno/a, *“Creo que los/as niños/as aprenden a través de ambos, a través del juego, pero también realizando actividades prácticas que mejoran sus habilidades matemáticas, científicas, sociales y de lectura.”* Algunos/as de los/as proveedores/as enfatizaron el desarrollo socioemocional y valores como la amabilidad y la gratitud en sus programas. En general, su enfoque se centró en construir relaciones sólidas con las familias mientras creaban un entorno cálido e individualizado que apoyara el aprendizaje y desarrollo de cada niño/a.

Construyendo relaciones familiares sólidas

Los/as proveedores/as subrayaron la importancia de una buena comunicación con las familias como clave para gestionar programas exitosos. Todos/as compartieron que los manuales familiares los/as beneficiaban al establecer una orientación coherente y aclarar las políticas de los programas para las familias. Como explicó un/a proveedor/a:

Creo que [el manual] también genera confianza y coherencia, asegurando que todos estemos en la misma sintonía para apoyar a los/as niños/as, y que no haya sorpresas como, ¡oh!, ¿esta es la política? No es así, lo saben. Padres/madres y tutores firman ese manual al inscribirse, para que todas las expectativas estén claras.

Los/as proveedores/as utilizan múltiples métodos para entablar una comunicación continua con las familias, incluyendo mensajes de texto o WhatsApp para compartir actividades diarias, mientras que boletines, folletos, cartas y notas son empleados para anuncios e información importante. Los/as proveedores/as también utilizan fotos y videollamadas para documentar incidentes o preocupaciones y a menudo mantienen comunicación individual con los/as padres/madres al final de cada día.

En cuanto a los pagos por servicio, los/as proveedores/as aceptan múltiples opciones, incluyendo efectivo, cheques y pagos digitales, adaptándose a las necesidades de las familias. También son flexibles con los itinerarios de pago de las familias, la mayoría no tuvo problemas para cobrar los pagos regularmente. Los/as proveedores/as señalaron que el portal en línea



del Programa de Asistencia para el Cuidado Infantil (CCAP por sus siglas en inglés) facilita la comunicación entre ellos/as y las familias sobre los pagos. Agradecieron tener un lugar centralizado para ver la información de pagos, lo que ayudó a que el proceso de pago fuera más claro y manejable tanto para proveedores/as como para las familias.

Equilibrando cuidado y cumplimiento

Los/as proveedores/as describieron que el equilibrar las demandas del cuidado infantil, las operaciones empresariales, así como las responsabilidades personales es un reto constante. Gestionar el cuidado y el aprendizaje de los/as niños/as mientras gestionaban un negocio, asistían a cursos o formaciones y mantenían las responsabilidades domésticas a menudo requería trabajar largas horas. Representando la experiencia de muchos/as otros/as, un/a proveedor/a explicó: *“Después de terminar de trabajar... yo también estoy en la universidad... si tengo que enviar un correo, si tengo que completar un formulario en el sistema, dejo todo para la noche... antes de acostarme.”*

Muchos/as mencionaron fines de semana dedicados a limpiar, comprar alimentos y preparar comidas para poder centrarse en los/as niños/as durante la semana. Aunque muchos/as sentían que tenían buenos sistemas, otros/as seguían teniendo dificultades, especialmente si

tenían sus hijos/as en edad escolar con actividades y necesidades propias. Como compartió un/a proveedor/a:

Otro reto es equilibrar mi tiempo personal libre con las necesidades del negocio y de las familias a las que sirvo. Así que al principio pensaba, ¿cómo voy a tomar tiempo para mi familia, para poder pasar tiempo con ellos? Porque soy madre, después de todo, esta es su infancia también, y, aun así, atender las necesidades de todas las familias que entran por mi puerta y mantener mi negocio. Así que al principio fue un poco difícil para mí. Pero ahora no, así es como opero.

Muchos/as proveedores/as reciben apoyo de sus asistentes (comúnmente sus cónyuges, hijos/as adultos/as o padres/madres), pero las múltiples exigencias del trabajo suelen recaer solo en ellos/as. También señalaron que contratar asistentes conlleva el riesgo de quedar en “desventaja proporcional” si el/la asistente llama por enfermedad. Debido a la naturaleza de los programas pequeños centrados en la familia, encontrar un/a asistente que pueda adaptarse y apoyar el entorno único con facilidad puede ser un desafío. Incluso con apoyo, sienten que tienen que trabajar “al 100%” todo el tiempo.

Entre los/as proveedores/as que atienden a familias que utilizan subsidios de CCAP para ayudar a pagar el cuidado infantil, varios compartieron tener cargas administrativas adicionales. Algunos tuvieron dificultades para comunicarse con el personal de CCAP, aunque la mayoría de los problemas se resolvieron una vez que establecieron comunicación con la persona adecuada. Otros mencionaron los bajos pagos de CCAP y la incomodidad de cobrar copagos. Estas demandas adicionales llevaron a un/a proveedor/a a compartir: “Hay una razón por la que siento que muchos/as [proveedores/as] no quieren aceptar CCAP. Solo porque la remuneración es muy, muy baja.” A pesar de estos desafíos, algunos proveedores siguen aceptando CCAP ya que participar puede ayudar a cubrir vacantes de otro modo, manteniendo la inscripción de niños/as.



Navegando el Sistema de Calidad

Aunque los/as proveedores/as suelen definir la calidad en función de las relaciones que construyen con niños/as y familias, el estado mide la calidad a través del sistema de calificación BrightStars, que incluye factores como las credenciales y los títulos del personal. La participación en BrightStars es generalmente voluntaria, pero es obligatoria para los/as proveedores/as que atienden a niños/as a través de CCAP.

Aunque algunos/as proveedores/as ven el sistema de forma positiva, la mayoría consideraba que los requisitos eran excesivos y que sus mediciones no reflejaban con precisión la calidad del cuidado que ofrecían. Muchos/as describieron haber sido “sancionados/as” por cuestiones que consideraban menores, y varios/as consideraron que el sistema daba demasiado peso a los títulos universitarios en comparación con los años de experiencia y los resultados positivos que se ven en los/as niños/as y las familias. Los/as proveedores/as de FCC también describieron que les resultaba difícil completar los cursos universitarios necesarios para obtener créditos, especialmente cuando no se ofrecían en su idioma principal. Así explicó un/a proveedor/a, reflejando las opiniones de otros/as:

...una estrella no determina el trabajo que haces en tu casa. Porque puede que una persona que tiene dos [estrellas] preste un mejor servicio que una que tiene cinco estrellas. Pero la persona que tiene cinco estrellas cumple los requisitos. Y quizá la que tiene dos hace tan buen trabajo como la otra; la diferencia es que quizá no ha ido a la universidad. Así que, para mí, siento que una estrella no refleja lo que haces, pero se nos mide por eso.

Debido a la forma en que BrightStars sitúa las valoraciones de las estrellas considerando todos los dominios, la valoración global de un/a proveedor/a no puede ser superior a la del dominio con menor puntuación. Los/as proveedores/as consideran que esta estructura no da suficiente crédito a las áreas en las que destacan, porque una puntuación más baja en un dominio podía afectar su valoración global a pesar del buen rendimiento en otros.

Acceso al desarrollo profesional y al apoyo

En Rhode Island, los/as proveedores/as de la FCC cuentan con dos fuentes principales de desarrollo profesional (PD por sus siglas en inglés) y apoyo, ambas financiadas por el DHS. El Centro para Profesionales de la Educación Temprana (CELP por sus siglas en inglés) actúa como centro coordinador de los programas y la formación aprobados sobre educación infantil en el estado y también ofrece sus propios cursos gratuitos y asistencia técnica. El Fondo Internacional de Educación y Apoyo Sindical de Empleados de Servicios (ESF por sus siglas en inglés)—conocido por los/as proveedores/as como “la unión”—ofrece servicios de desarrollo profesional y otros servicios a los/as proveedores/as de FCC que atienden a niños/as cuyas familias están inscritas en CCAP.

Los/as proveedores/as ven CELP como una fuente de PD de alta calidad que les apoya a mejorar sus calificaciones de BrightStars, mientras que la disponibilidad de cursos en línea y opciones fuera del horario de trabajo facilitan la integración de PD en sus apretadas agendas. Los/as proveedores/as de FCC valoraron la conexión entre la PD ofrecida por CELP y el Rhode Island Start Early System (RISES),³ señalando que tener su formación en CELP y participación en PD reflejadas en RISES facilitaba documentar y encontrar sus requisitos de PD y calidad asociados a BrightStars.

Siento que con DHS, BrightStars, el CELP, todos están haciendo una red trabajando juntos... Valoro esa organización porque siento que la formación de alta calidad está ahí, así que puede ayudar a apoyar mis prácticas diarias, las necesidades de los/as niños/as, y todo funciona conjuntamente... las piezas del rompecabezas encajan.

Los/as profesionales también describieron el PD de ESF como beneficioso, ya que les ayuda a fortalecer sus programas y a sentirse más seguros en sus roles.

Mira, un recurso muy grande y valioso para mí es el fondo de formación ESF. ¿Por qué? Porque ESF se ha encomendado la tarea de buscar diferentes formaciones que puedan aumentar la profesionalidad.

³ RISES se lanzó en 2025 y sirve como un recurso centralizado de información sobre los profesionales de la primera infancia de Rhode Island, incluyendo datos de registros laborales, información sobre licencias y datos de formación y asistencia técnica.

Los/as proveedores/as también compartieron que agradecerían formaciones específicamente centradas en comportamientos desafiantes y diferentes estilos de crianza. Varios/as proveedores/as que han trabajado en el sector durante más de 20 años consideraron que las estrategias que han funcionado en el pasado no funcionan con las familias actuales. Los/as proveedores/as también mostraron interés en formación adicional centrada en niños/as con necesidades especiales, especialmente autismo y problemas relacionados con el habla, para poder ofrecer a niños/as y familias el apoyo que necesitan.

Manejando los desafíos y oportunidades

Los/as proveedores/as describieron los retos diarios relacionados con el cuidado de niños/as pequeños/as, así como con el manejo de las responsabilidades más amplias de un negocio de cuidado infantil. Aunque encuentran que el trabajo es gratificante, los/as proveedores/as describieron que responsabilidades adicionales, como limpiar, comprar alimentos y otras tareas, aumentan su carga de trabajo. Casi dos tercios de los FCC en todo el estado están autorizados para seis o menos niños/as, lo que significa que no están obligados a tener un/a asistente y, por tanto, deben asumir todas las responsabilidades relacionadas con el programa ellos/as mismos/as en lugar de delegar ciertas tareas a otros/as miembros del personal.

Esto significa que múltiples responsabilidades laborales, como la limpieza y la preparación de alimentos, necesariamente ocurren después del horario del programa, por lo que hace esencial recoger puntualmente a los/as niños/as para ayudar a los/as proveedores/as a gestionar estas tareas mientras conservan tiempo para sí mismos/as. Los/as proveedores/as entrevistados/as describieron que, en general, tienen relaciones positivas con las familias, pero varios reportaron problemas con recogidas tardías y familias que no siguen las normas del programa, lo que podría resultar en trabajo adicional no remunerado.

Algunos/as proveedores/as también consideraron que el reembolso de CCAP no reflejaba completamente el valor de su trabajo ni los costes de operación de sus programas. Aunque la tasa semanal de reembolso de CCAP de FCC para niños/as pequeños/as y preescolares es cercana a la tarifa pagada a los centros de cuidado infantil para esos grupos de edad, la tarifa de CCAP para bebés es un 34% inferior a la que se paga a los centros. Algunos consideraron que los/as proveedores/as de FCC reciben menos apoyo financiero y de otros tipos que en los centros. Como compartió uno/a proveedor/a:

No tenemos nada a menos que lo paguemos nosotros mismos y a veces no podemos... es un trabajo agotador porque haces más de 60 horas a la semana. ¿Por qué? Porque una vez terminas tienes que limpiar; si te falta algo, tienes que ir al supermercado. [Y] tienes que limpiar, porque nadie se siente confiado al dejar a sus hijos/as si tienes un desastre.

Los/as proveedores/as describieron estrategias para gestionar las exigencias del trabajo que pueden dificultar desconectarse por completo. Como muchos/as gestionan sus programas desde casa y trabajan solos/as, pueden tener pocas oportunidades de descanso durante el día y a menudo tienen trabajo adicional que completar fuera del horario del programa. Los/as proveedores/as describieron cómo incluso pequeñas oportunidades para alejarse del programa y crear cierta separación entre el trabajo y el hogar pueden ayudarles a recargar energías. Por ejemplo, un profesional describió que una asistente se encargaba de los/as niños/as unos minutos para poder salir a descansar, mientras que otro/a aconsejó pasar tiempo en la naturaleza, añadiendo: *“Alejándome. Yo acampo todos los fines de semana durante el verano... ¿Me llevo mis cosas conmigo? Sí. Pero el simple cambio de escenario para hacer cosas a veces es definitivamente saludable.”*

Algunos/as proveedores/as también dijeron que les gustaría hacer crecer sus negocios atendiendo a más niños/as, pero para ello requerirían contratar y depender de asistentes, lo cual a veces no es rentable.

Conclusiones y recomendaciones

En estas 15 entrevistas, los/as profesionales de FCC compartieron reflexiones sinceras sobre las satisfacciones y desafíos de sus carreras elegidas. Aunque muchos de los temas se reflejaban en estudios existentes, los/as profesionales valoraron la oportunidad de contar sus propias historias y ofrecer sugerencias para mejorar. Un desafío frecuentemente mencionado fue crear separación entre el trabajo y el tiempo personal, ya que muchos aspectos del trabajo deben completarse fuera del horario de cuidado. Los/as proveedores/as podrían beneficiarse de estrategias de aprendizaje para gestionar el tiempo y las exigencias del trabajo que se extienden a las tardes y los fines de semana. Los/as proveedores/as también indicaron que se beneficiarían del PD relacionado con el manejo de conductas desafiantes, el trabajo con familias en torno a problemas de conducta y el cuidado de niños/as con necesidades especiales.

Estos/as proveedores/as, casi unánimemente, consideraron que las valoraciones de BrightStars no reflejaban con precisión la calidad de sus programas, y muchos/as se sintieron menospreciados/as por los estándares, especialmente por la limitación que se impone a los/as proveedores/as que no tienen títulos. Agradecerían cambios en BrightStars que *remuneren* lo que hacen en lugar de sentirse castigados por lo que *les falta*. Los/as proveedores/as

también reportaron tener interacciones diversas con los licenciantes, el DHS y el personal de CCAP. Para los/as proveedores/as, garantizar una comunicación constante supondría una gran diferencia, ya que intentan mantenerse al día con las regulaciones y requisitos cambiantes.

Por último, una preocupación importante, expresada de diferentes maneras, fue la baja compensación por las horas y la atención que requiere este trabajo. Ayudarles a explorar formas en que las tarifas de reembolso del CCAP reflejen la realidad de estas horas de trabajo no remuneradas pero necesarias, así como apoyar a los/as proveedores/as de FCC en generar prácticas de fijación de tarifas que incluyen tiempo dedicado a responsabilidades fuera del horario de cuido directo podría ayudar a que estos/as proveedores/as se sientan más respetados/as por sus roles multidimensionales que desempeñan en el cuidado de los/as niños/as en sus comunidades.

