

Estado de las Niñeras Latinas en NYC y el Área Triestatal 2026

Reporte de resultados

208 formularios recibidos • 207 participantes con información

Datos para visibilizar la realidad laboral de las niñeras latinas y reconocer su valor profesional.

Primera edición • 2026

1. Sobre este reporte

Este reporte nace con un propósito sencillo: escuchar a las niñeras latinas y convertir sus experiencias en información útil para niñeras, familias, agencias y organizaciones relacionadas con la industria del cuidado infantil. Es el primer esfuerzo de Nalany por recopilar y organizar, de manera sistemática, datos directamente de nuestra comunidad en NYC y el área triestatal.

No busca establecer una "tarifa oficial" ni afirmar que todas las niñeras latinas viven la misma realidad. Tampoco pretende ser un estudio académico ni representar estadísticamente a todas las niñeras latinas de la región. La participación fue voluntaria y los resultados reflejan las experiencias de quienes respondieron. Nuestro propósito es crear un precedente y un primer punto de referencia que pueda servir como recurso educativo para niñeras, familias, agencias y organizaciones, y que futuras ediciones nos permitan observar cómo evoluciona nuestra industria.

Cómo leer el reporte

A lo largo del documento distinguimos tres niveles: "Los datos muestran" describe directamente las respuestas; "Estos resultados sugieren" ofrece una interpretación prudente; y "Reflexión Nalany" presenta una recomendación o invitación práctica que no debe confundirse con un resultado estadístico.

Metodología en palabras simples

Recibimos 208 formularios. Uno estaba completamente vacío; por ello, 207 participantes aportaron alguna información. Cada resultado se calculó utilizando las respuestas válidas disponibles para esa pregunta. Una respuesta incompleta no fue eliminada automáticamente si contenía información útil.

- Un espacio en blanco no fue interpretado como "No".
- "No aplica" y "Prefiero no responder" se conservaron por separado.
- En selección múltiple, los porcentajes pueden sumar más de 100%.
- En preguntas condicionadas se priorizó el grupo al que realmente aplicaba la pregunta.
- Las tarifas se preguntaron por rangos; no se fabricó un promedio exacto.
- Los cruces muestran asociaciones dentro de esta muestra y no prueban causalidad.

La encuesta fue voluntaria y no es una muestra aleatoria de todas las niñeras latinas de NYC y el área triestatal. Los resultados describen a las participantes y no deben generalizarse automáticamente a toda la población.

Nalany 2026 en 8 datos

55% — reportó 10 años o más de experiencia como niñera.

73% — de quienes declararon tarifa para un niño se ubicó entre $25 y $34/h.

$35-$40/h — fue el rango más frecuente reportado para dos niños.

82% — reportó Guaranteed Hours, mientras solo 30.2% reportó contrato escrito.

133 de 206 — mencionaron referencias de familias anteriores como vía para conseguir trabajo.

76.5% — nunca había trabajado mediante una agencia.

63.9% — reportó agotamiento laboral alguna vez o frecuentemente.

77.7% — dijo que su empleador no contribuye económicamente a su desarrollo profesional.

2. ¿Quiénes participaron?

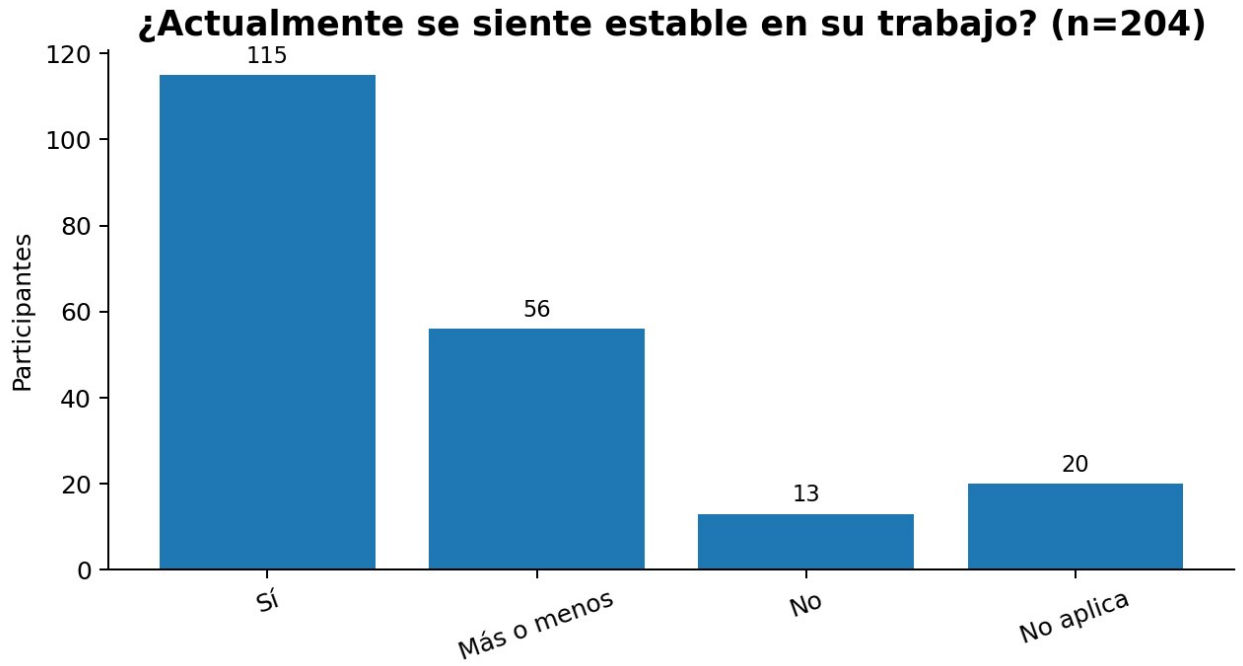
55% reportó 10 años o más de experiencia como niñera.

Indicador	Resultado
Edad	84% tenía 35 años o más (174 de 207).
Experiencia	114 de 207 tenían 10 años o más de experiencia.
Área principal	Manhattan 60.4%; Brooklyn 19.8%; otras áreas 19.8%.
Inglés	39.1% intermedio; 27.1% básico; 17.4% fluido/bilingüe; 11.6% avanzado; 4.8% no habla inglés.
Educación	62 universidad completa; 31 incompleta; 24 técnica/vocacional; 60 high school.

La muestra está formada principalmente por profesionales con trayectoria. También existe una concentración geográfica importante en Manhattan, algo que debe tenerse presente al interpretar los resultados salariales.

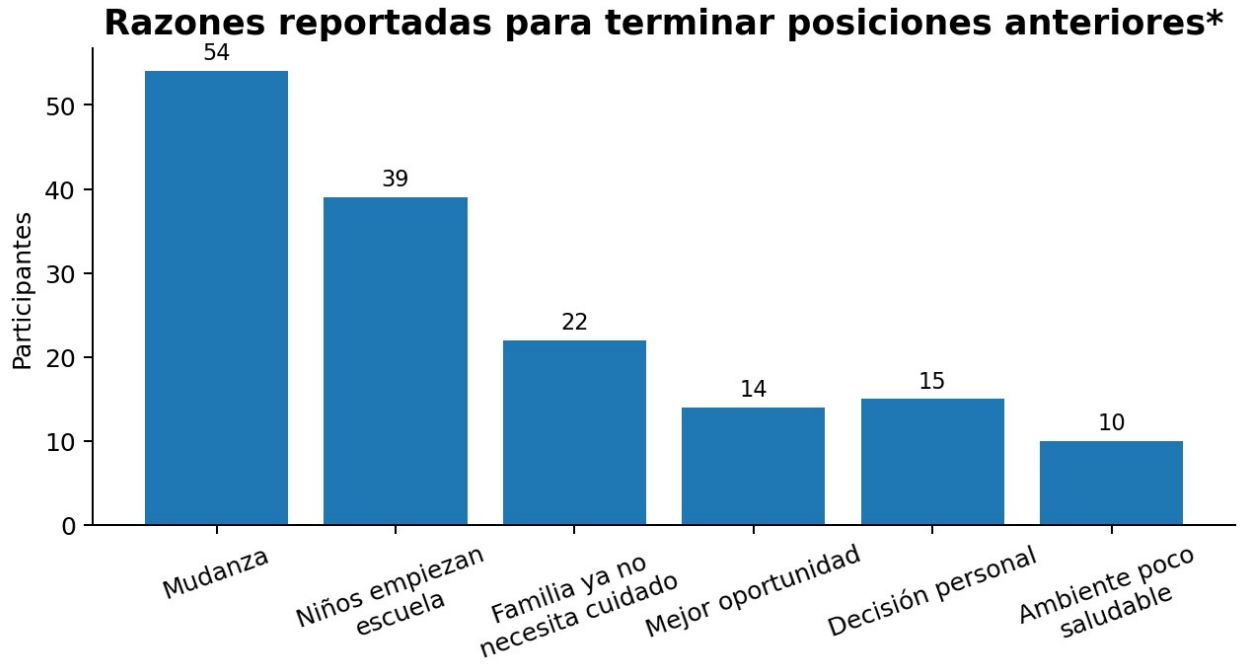
3. Trabajo, estabilidad y búsqueda de empleo

De 205 respuestas sobre situación laboral, 129 trabajaban a tiempo completo y 31 a tiempo parcial. Además, 25 estaban empleadas pero buscando una nueva posición y 8 estaban desempleadas buscando trabajo.



115 de 204 participantes que respondieron esta pregunta dijeron sentirse estables en su trabajo; 56 “más o menos” y 13 no.

53 de 206 participantes dijeron haber perdido un trabajo en los últimos 12 meses.



*La pregunta sobre por qué terminó una posición permitía algunas combinaciones; por eso aquí se muestran menciones agrupadas. Mudanzas, inicio de la escuela y cambios en las necesidades de cuidado aparecen con fuerza junto con decisiones personales y nuevas oportunidades.

Las referencias continúan después de que termina el empleo

Las referencias de familias anteriores fueron el medio más mencionado para conseguir trabajo: 133 de 206 participantes las seleccionaron. Además, 142 de 202 dijeron contar con referencias verificables de todas o casi todas sus familias anteriores. 52 dijeron que la falta de referencias había dificultado su búsqueda algunas veces o frecuentemente.

Reflexión Nalany - Para las familias

Cuando una posición termina porque los niños empiezan la escuela, la familia se muda o las necesidades cambian, una transición considerada puede ser una de las mayores muestras de agradecimiento hacia una niñera. Cuando sea posible, comunicar el cambio con anticipación, ofrecer una referencia sólida, responder a posibles empleadores y recomendar activamente a la niñera dentro de la propia red puede tener un impacto enorme en su siguiente oportunidad. Una referencia o ayuda en la búsqueda no reemplaza un severance u otras condiciones de terminación acordadas; puede ser una forma adicional y muy valiosa de apoyar una buena transición.

4. ¿Qué valoran las niñeras en una posición?

Lo que más valoran	Participantes	% de 205
Buen salario	157	76.6%
Buen ambiente laboral	140	68.3%
Respeto y comunicación	129	62.9%
Estabilidad	116	56.6%
Beneficios	105	51.2%
Horarios claros	94	45.9%

Reflexión Nalany | Para las familias

Una buena posición no se construye únicamente con la tarifa. Aunque el salario es importante, las participantes también valoran un buen ambiente laboral, respeto y comunicación, estabilidad, beneficios y horarios claros. Estos resultados nos recuerdan que una relación niñera-family sostenible combina una compensación justa con comunicación honesta, expectativas claras y respeto mutuo. Pequeños gestos de consideración también pueden hacer una gran diferencia en cómo una niñera se siente valorada dentro de la familia.

La comunicación honesta y respetuosa en ambos sentidos fortalece la confianza. También cuentan los pequeños gestos: reconocer el trabajo de la niñera durante International Niñera Recognition Week, expresar agradecimiento de manera personal o permitirle retirarse un poco antes cuando sus servicios ya no son necesarios ese día pueden hacer que una persona se sienta vista y valorada.

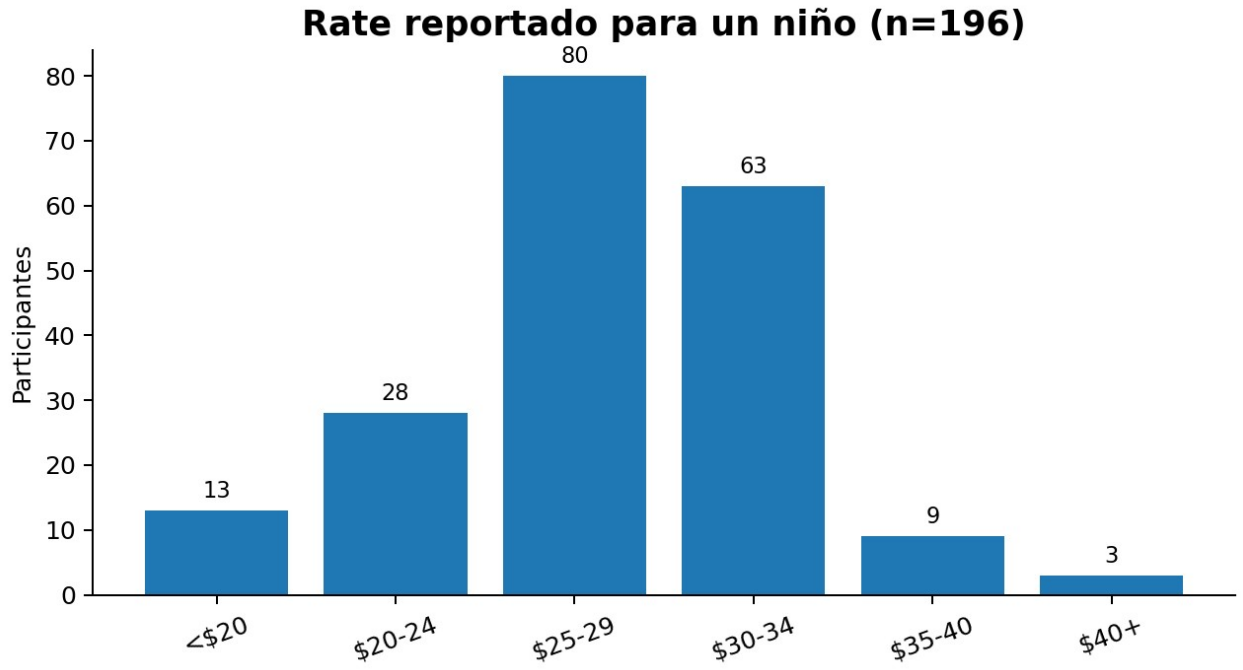
Estos gestos no sustituyen una compensación justa, los beneficios acordados ni condiciones laborales claras. De la misma manera, las niñeras tienen la responsabilidad profesional de comunicar sus necesidades, inquietudes y expectativas de forma clara y respetuosa.

Reflexión Nalany - Para las familias

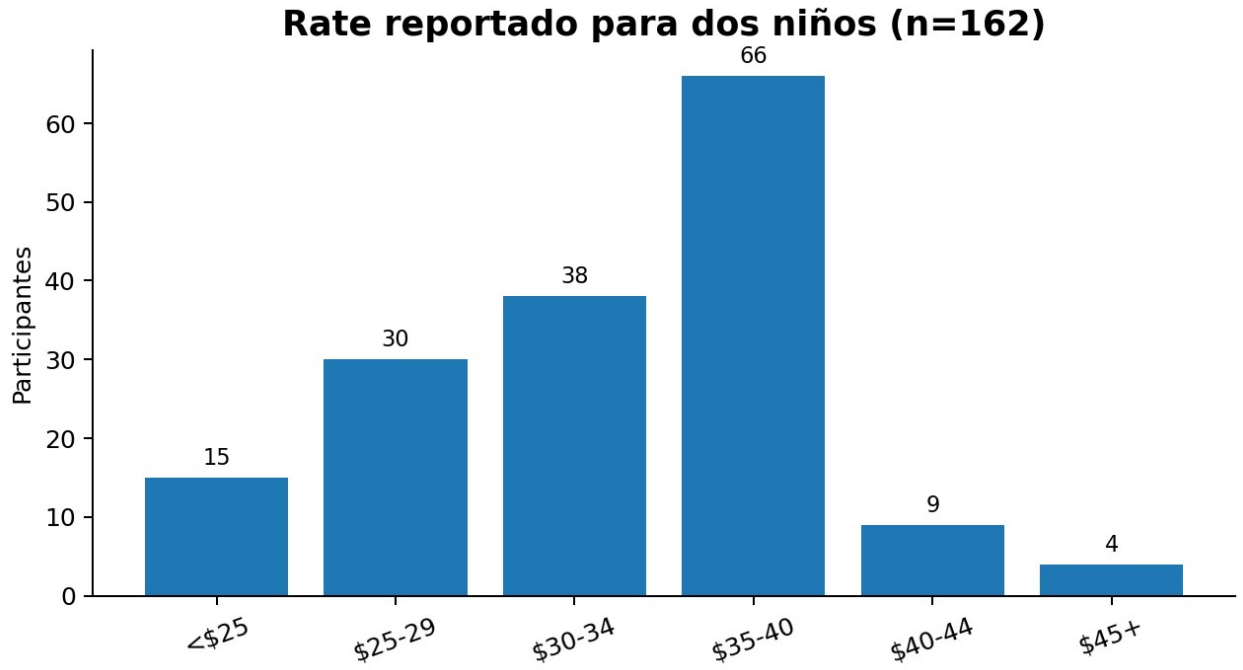
Una oferta competitiva no es solamente una cifra por hora. La claridad, el respeto, la estabilidad, la comunicación y los beneficios forman parte de la compensación total y de la experiencia laboral que una niñera evalúa al decidir permanecer en una posición.

5. Compensación: tarifas para uno y dos niños

La encuesta preguntó las tarifas por rangos. Por esta razón, presentamos distribuciones y no un promedio salarial exacto.



143 de 196 participantes (73%) que declararon una tarifa para un niño se ubicaron entre $25 y $34 por hora.



Para dos niños, el rango individual más frecuente fue $35-$40/h: 66 de 162 participantes (40.7%).

En 158 respuestas donde fue posible comparar la tarifa de la misma participante para uno y dos niños, 115 se movieron a un rango superior para dos niños, 40 permanecieron en una categoría equivalente y 3 aparecieron en una categoría inferior. Esto muestra que la tarifa suele aumentar con un segundo niño, pero la encuesta no establece una fórmula universal ni un porcentaje fijo.

¿Qué consideran un salario mínimo justo?

De 201 respuestas, 93 (46.3%) eligieron $30-$34/h como el salario mínimo que consideran justo para una niñera profesional en Nueva York y el área triestatal; 52 eligieron $35-$39/h. Este dato representa la percepción de las participantes, no un mínimo legal ni un estándar oficial.

Sobre si su salario actual es justo para sus responsabilidades y experiencia, 74 respondieron “Sí”, 74 “Más o menos” y 53 “No”.

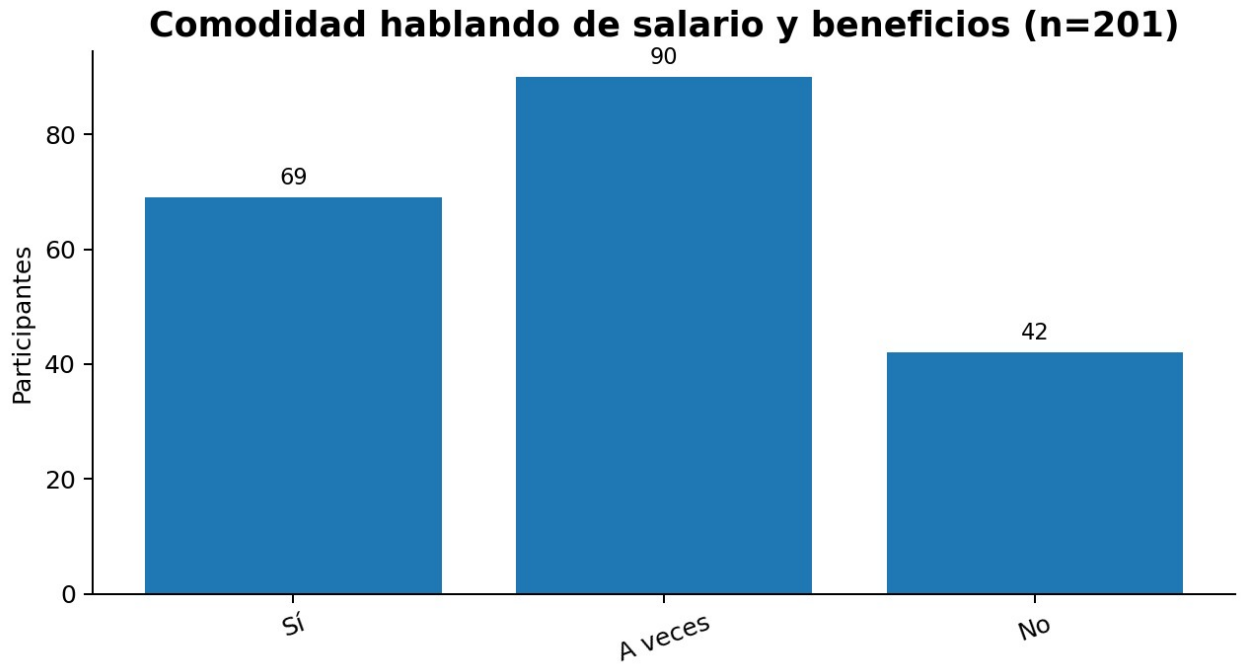
Reflexión Nalany | Compensación justa y valor profesional

Los salarios reportados describen las experiencias de las participantes: no son tarifas recomendadas, estándares oficiales ni límites para futuras negociaciones. Lo que se paga actualmente no necesariamente representa una compensación justa.

Cada niñera aporta un perfil único de experiencia, educación, conocimientos, habilidades, compromiso y calidad de cuidado. Una trayectoria extensa merece reconocimiento, pero tener menos años de experiencia no impide ofrecer un cuidado profesional de gran calidad. Reconocer nuestro valor también implica saber comunicar lo que aportamos al bienestar y desarrollo de los niños.

Cada familia también tiene necesidades y posibilidades económicas particulares. El salario debe guardar coherencia con las funciones, los horarios, la cantidad y edades de los niños, las responsabilidades adicionales y el perfil de la profesional, considerando asimismo el costo de vida de la región. Un presupuesto limitado merece comprensión, pero debe acompañarse de expectativas realistas y del respeto a los derechos laborales aplicables. Estos datos son un punto de referencia para conversar y negociar, no un techo salarial.

6. Hablar de dinero y aumentos



Solo 69 de 201 participantes dijeron sentirse cómodas hablando de salario y beneficios con las familias; 90 respondieron “A veces” y 42 “No”.

En aumentos anuales, 88 de 206 respondieron que los reciben regularmente, 36 a veces, 60 no y 22 “No aplica”.

Reflexión Nalany - Para niñeras y familias

Las conversaciones sobre compensación no deberían aparecer solamente cuando existe un problema. Revisar periódicamente responsabilidades, cambios en el puesto, desempeño, beneficios y expectativas puede reducir malentendidos y ayudar a que ambas partes sepan dónde están paradas.

7. Experiencia, inglés y ubicación: ¿qué se relaciona con la tarifa?

Experiencia

Entre las participantes con 15-20 años de experiencia que declararon su tarifa, 29 de 41 (70.7%) reportaron $30/h o más. Entre quienes tenían 1-3 años, fueron 2 de 23 (8.7%). Sin embargo, 17 de 37 participantes con más de 20 años de experiencia permanecían por debajo de $30/h.

Inglés

Entre las participantes fluidas/bilingües, 23 de 36 (63.9%) reportaron $30/h o más, frente a 11 de 54 (20.4%) entre quienes describieron su inglés como básico. El patrón no forma una escalera perfecta entre todos los niveles, por lo que no sería correcto afirmar que el idioma por sí solo causa un salario mayor.

Ubicación

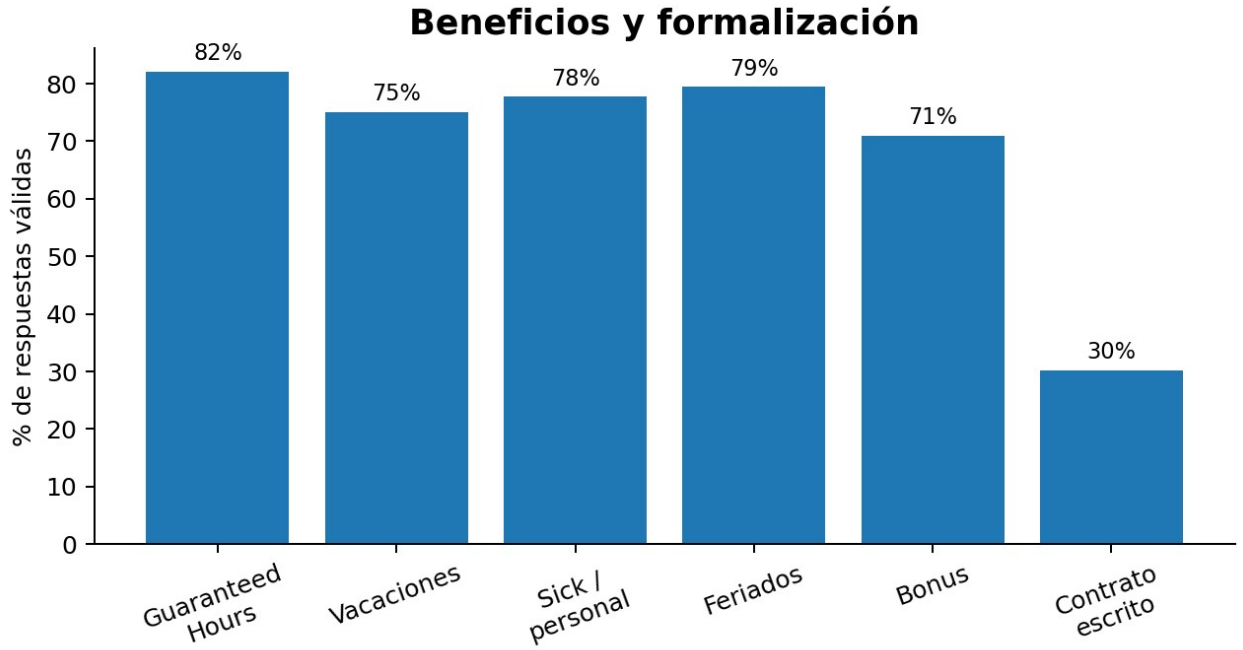
Entre 119 participantes de Manhattan con tarifa declarada, el rango más frecuente fue $25-$29/h y 43 (36.1%) reportaron $30/h o más. En Brooklyn, 20 de 38 (52.6%) reportaron $30/h o más. Los grupos de otras zonas son pequeños, por lo que no hacemos un ranking de “dónde pagan mejor”.

Reflexión Nalany | Más allá de la trayectoria

Los años de experiencia pueden relacionarse con la remuneración, pero no la garantizan. Los resultados tampoco permiten concluir que una zona geográfica determine por sí sola el salario. Una oferta debe valorarse en conjunto: perfil profesional, alcance real del puesto, condiciones de trabajo y necesidades de la familia.

La tarifa parece estar relacionado con una combinación de factores; ningún factor por sí solo explica toda la diferencia.

8. Beneficios, pago y formalización



82% reportó Guaranteed Hours, 75.1% vacaciones pagadas, 77.7% sick/personal days pagados, 79.4% feriados pagados y 70.9% bonus anual.

Solo 62 de 205 participantes (30.2%) respondieron claramente que tienen un contrato laboral escrito.

Este es uno de los contrastes más importantes del estudio: muchas participantes reportan beneficios, pero solo una minoría declara tener contrato escrito. La encuesta no confirma que cada beneficio reportado esté documentado. Los derechos laborales aplicables no dependen exclusivamente de contar con un contrato firmado.

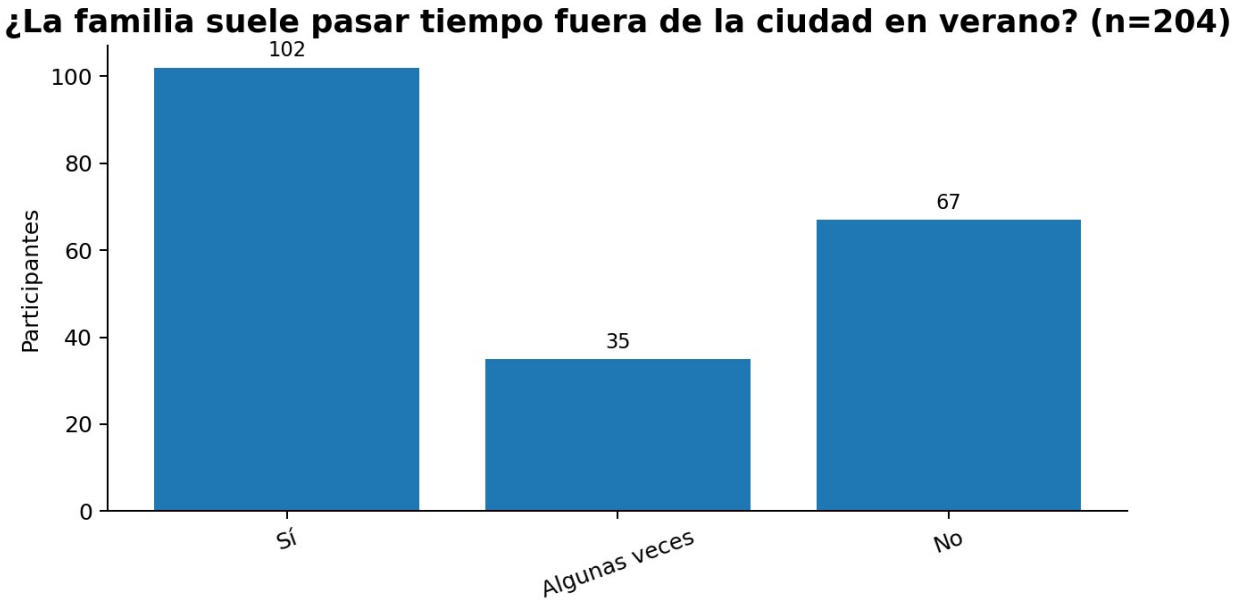
Cash, payroll y condiciones

De 204 participantes que respondieron, 133 indicaron pago en efectivo como modalidad principal, 23 nómina/W-2, 23 una combinación de ambos, 1 la categoría 1099/contratista y 24 prefirieron no responder. Cobrar en efectivo no equivale automáticamente a trabajar sin beneficios. Los grupos de nómina/pago mixto mostraron porcentajes mayores en algunas condiciones, pero estos datos no permiten establecer una relación causal.

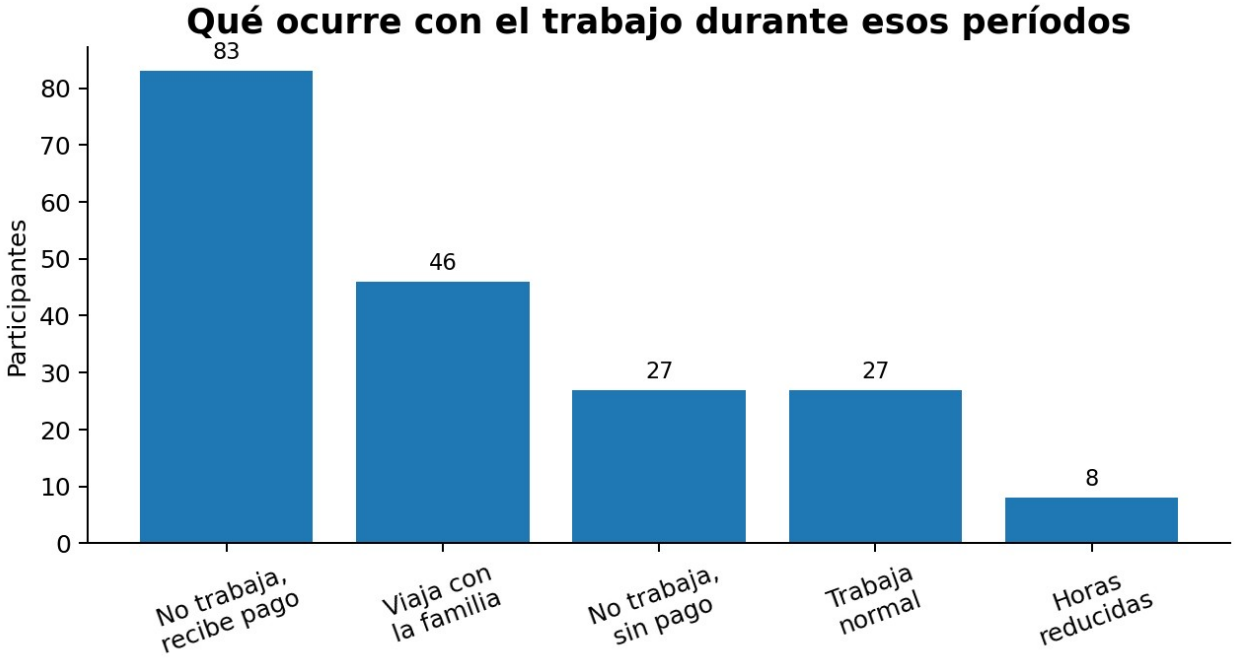
Reflexión Nalany - Claridad antes que memoria

Un acuerdo escrito puede ayudar a que ambas partes recuerden qué se acordó sobre horario, Guaranteed Hours, PTO, responsabilidades, viajes, overtime, aumentos y terminación. Documentar no debería verse como desconfianza, sino como una herramienta de claridad profesional.

9. Verano, viajes, overnight y responsabilidades adicionales



137 de 204 participantes dijeron que su empleador pasa tiempo fuera de la ciudad durante el verano siempre o algunas veces.

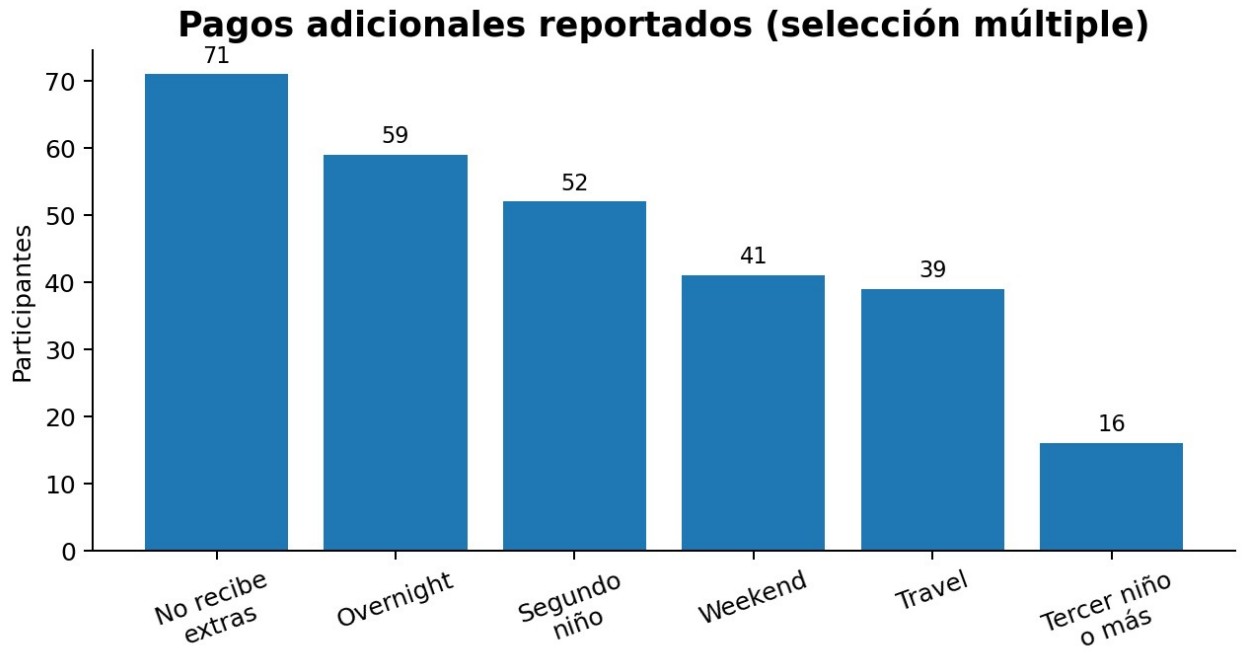


Esta era una pregunta de selección múltiple. 83 participantes indicaron que en algún momento no trabajan durante ese período pero continúan recibiendo pago; 46 viajan con la familia; 27 reportaron períodos en los que no trabajan y no reciben pago; 27 continúan trabajando normalmente y 8 reportaron reducción de horas.

Travel y overnight

Entre las respuestas sobre viajes, 60 dijeron recibir compensación adicional por viajar, 38 dijeron que no, 9 sí pero no estaban seguras de cuál sería una compensación adecuada y 8 “algunas veces”; 91 marcaron “No aplica”. En overnight, 103 dijeron recibir una tarifa adicional, 27 no, 13 algunas veces y 63 “No aplica”.

Entre quienes respondieron la pregunta de tarifa overnight, el rango más seleccionado fue $120-$150 por noche (48 respuestas), seguido de $160-$200 (33). Estos datos describen prácticas reportadas y no establecen una tarifa oficial.



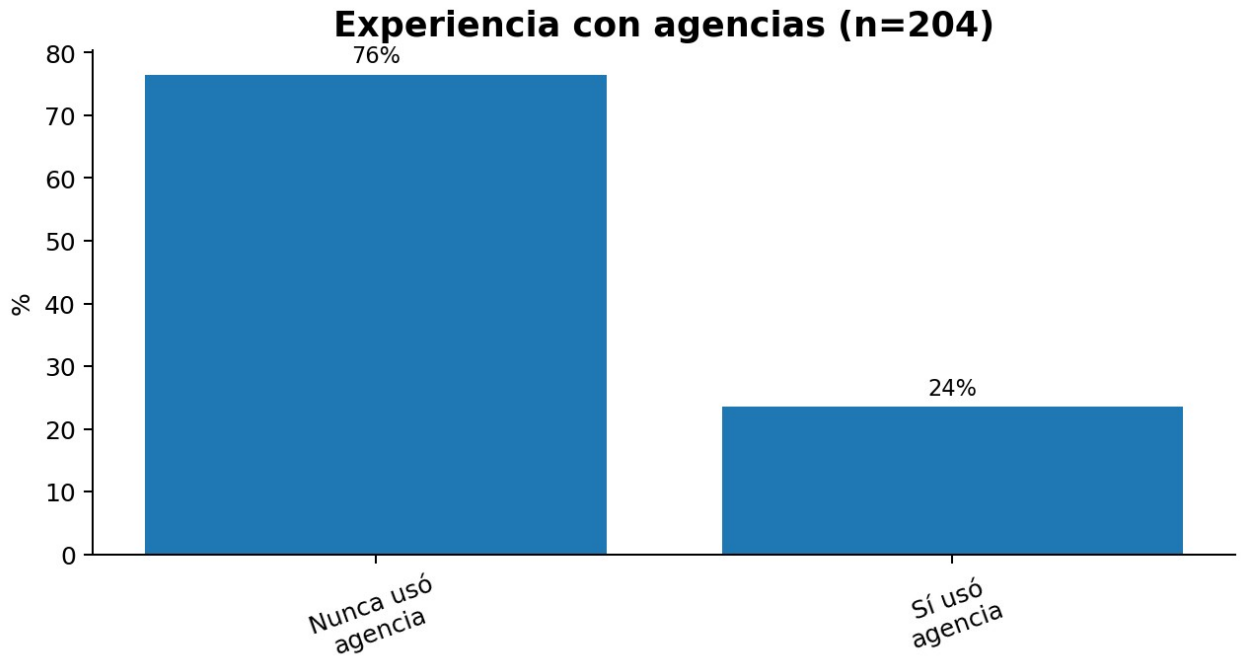
En pagos adicionales, las menciones más frecuentes fueron overnight care (59), segundo niño (52), fin de semana care (41), travel (39) y tercer niño o más (16). 71 participantes seleccionaron que no reciben pagos adicionales.

Solo 64 de 204 dijeron que las expectativas y compensación de viajes/verano suelen estar claramente definidas.

Reflexión Nalany - Para las familias

Antes de que llegue el verano o se confirme un viaje, conversar por escrito sobre horario, alojamiento, tiempo libre, transporte, overnight, Guaranteed Hours y cualquier compensación adicional puede evitar que ambas partes lleguen al viaje con expectativas diferentes.

10. Agencias: acceso, confianza y oportunidades



De 204 participantes, 156 (76.5%) nunca habían trabajado a través de una agencia y 48 (23.5%) sí.

Entre las razones para no haber usado una agencia aparecen: nunca haberla necesitado (54), preferir referencias (34), no saber cómo funcionan las agencias (27), barrera de inglés (13), haber escuchado experiencias negativas (10) y pensar que no califican (9).

Las respuestas abiertas muestran interés en mejores condiciones, claridad y confianza, acceso a oportunidades, estabilidad y respaldo. Esto no cuenta una historia simple de rechazo a las agencias; para una parte de la comunidad existe distancia o falta de información.

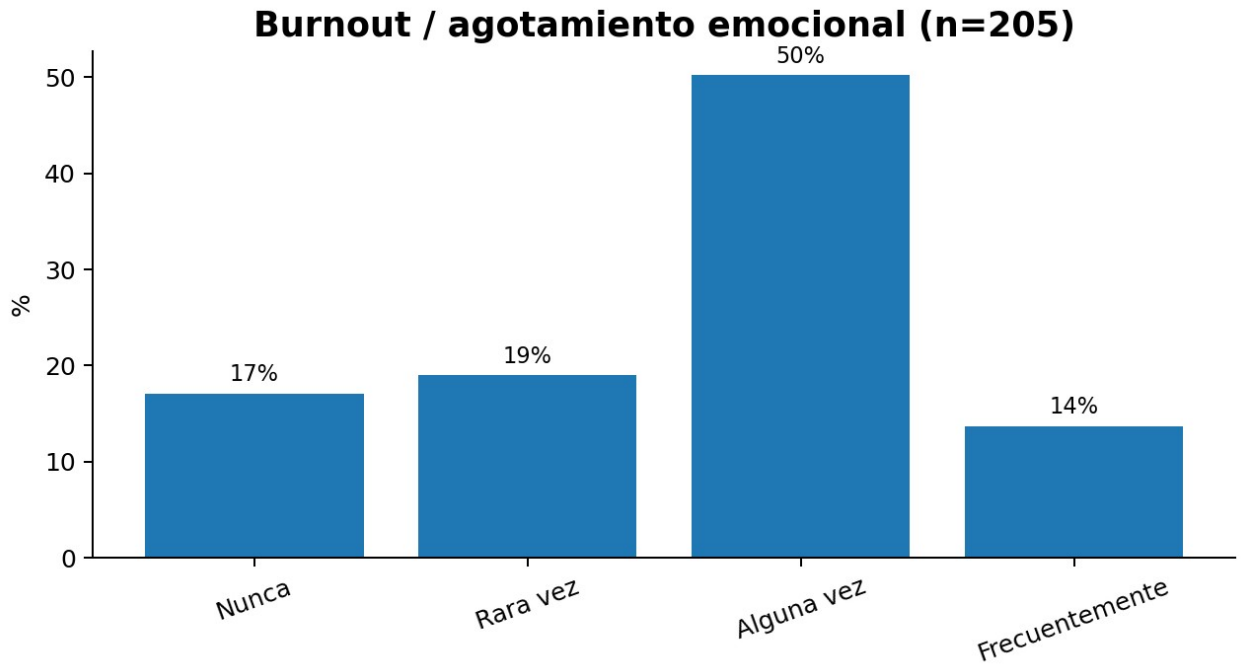
Reflexión Nalany - Una invitación a las agencias

Existe una oportunidad para acercarse más a las comunidades de niñeras: participar en eventos, ofrecer sesiones informativas, explicar requisitos y procesos con transparencia, compartir qué buscan las familias y escuchar directamente las preocupaciones de las niñeras. Más contacto puede ayudar a construir confianza y ampliar el acceso a oportunidades profesionales.

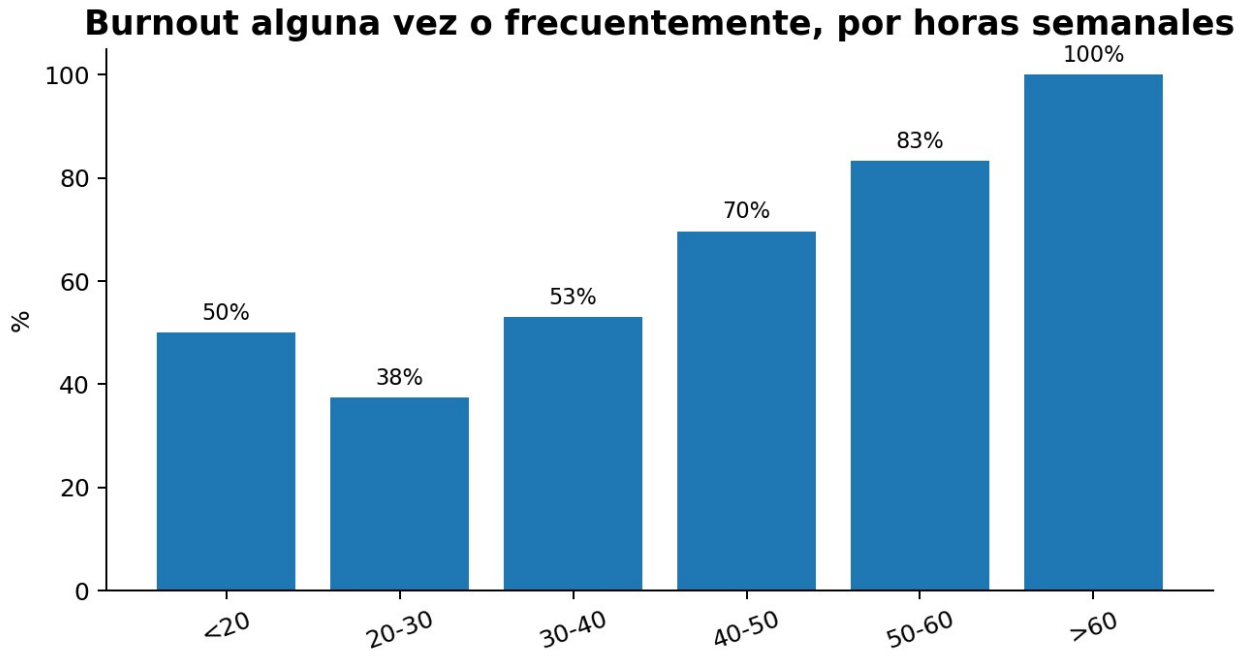
La profesionalización no ocurre de un solo lado: niñeras, familias, agencias y organizaciones forman parte del mismo ecosistema del cuidado infantil.

11. Ambiente laboral y agotamiento laboral

77 participantes describieron su ambiente laboral como muy positivo y 54 como generalmente positivo. Sin embargo, esto convive con una presencia importante de agotamiento emocional.



131 de 205 participantes (63.9%) dijeron haber experimentado agotamiento laboral alguna vez o frecuentemente.



Entre quienes trabajaban 30-40 horas, 53.1% reportó agotamiento laboral alguna vez o frecuentemente. En 40-50 horas subió a 69.7%; en 50-60 horas, a 83.3%. El grupo de más de 60 horas es muy pequeño (5 participantes), por lo que su 100% no debe generalizarse.

Las largas horas fueron el factor de estrés más seleccionado (96 de 196), seguidas de falta de descanso (57), balance trabajo/vida personal (55), falta de comunicación (54), salario insuficiente (54), falta de beneficios (45) y expectativas poco claras (31).

Reflexión Nalany - Para familias y niñeras

Un ambiente afectuoso no elimina automáticamente el agotamiento. Horas, descanso, límites, comunicación y claridad de responsabilidades también forman parte de una relación laboral sostenible.

12. Profesionalización y educación

157 de 202 participantes (77.7%) dijeron que su empleador no contribuye económicamente a su desarrollo profesional.

De 200 participantes que respondieron sobre certificaciones, 164 reportaron CPR/First Aid; 68 nutrición infantil; 50 Sleep Training; 49 Newborn Care Specialist; 44 Positive Discipline y 41 Potty Training.

Entre los temas que desean aprender aparecen desarrollo infantil (90), contratos y negociación (89), finanzas para niñeras (84), newborn care (73), nutrición infantil (72), comunicación con familias (69), necesidades especiales (69), sleep training (69) y seguridad infantil (67).

Solo 34 de 205 participantes (16.6%) consideran que las niñeras latinas tienen suficiente acceso a educación profesional en español.

Reflexión Nalany - Desarrollo profesional

La formación beneficia a la niñera, pero también a los niños y a las familias. Cuando sea posible, apoyar CPR, educación infantil u otras capacitaciones relevantes puede formar parte de una relación de empleo que valora la calidad del cuidado.

13. Lo que las voces abiertas añaden a los números

La encuesta también incluyó preguntas abiertas sobre cambios deseados en la industria, recursos que hacen falta y las dificultades de trabajar como niñera en Nueva York. Estas respuestas no se reducen a un solo porcentaje, pero ayudan a entender el contexto detrás de los números.

- Compensación justa y reconocimiento del trabajo.
- Comunicación, respeto y expectativas realistas entre familias y niñeras.
- Mayor claridad sobre contratos, derechos, beneficios y terminación de posiciones.
- Acceso a educación profesional, entrevistas, negociación e inglés aplicado al trabajo.
- Apoyo frente al costo de vida, largas horas, agotamiento laboral y falta de estabilidad.
- Mayor conexión con agencias y recursos que puedan respaldar a las niñeras durante transiciones laborales.

Estas voces serán útiles también para futuros talleres, conversaciones con familias y agencias, y una próxima edición de la encuesta.

14. Una conversación para toda la industria

Este reporte no busca señalar a familias, agencias ni niñeras. Busca abrir una conversación. Creemos que una industria más profesional se construye cuando las niñeras conocen el valor de su trabajo y continúan preparándose; cuando las familias comprenden mejor las condiciones que ayudan a crear relaciones laborales sostenibles; y cuando las agencias y organizaciones mantienen canales abiertos y accesibles para conectar, educar y acompañar a ambas partes.

Para niñeras

Conocer la compensación completa, fortalecer la comunicación, documentar acuerdos, prepararse para entrevistas y continuar desarrollando habilidades profesionales puede ampliar opciones y reducir malentendidos.

Para familias

Tarifa y beneficios importan, pero también importan la estabilidad, la comunicación, las expectativas claras y la manera en que se acompaña una transición cuando la posición termina. Una buena relación laboral puede seguir teniendo impacto en la carrera de una niñera mucho después de su último día con la familia.

Para agencias

Los resultados muestran una comunidad amplia que todavía no está conectada con agencias. Acercamiento, transparencia, educación sobre procesos y escucha activa pueden ayudar a crear puentes y ampliar oportunidades.

Más de 200 voces. Una comunidad. Una oportunidad para construir mejores relaciones en la industria del cuidado infantil.

Datos que nos ayudan a crecer. Este primer reporte documenta las experiencias de quienes participaron y ofrece una referencia para preparar entrevistas, revisar acuerdos y sostener negociaciones informadas. Los resultados reflejan condiciones observadas, no salarios ideales ni límites para el crecimiento profesional. Cada niñera aporta un perfil propio y cada familia tiene necesidades particulares; construir relaciones sostenibles exige expectativas claras, respeto mutuo y compensaciones acordes con el trabajo. Las respuestas individuales permanecen anónimas y los resultados se presentan de forma agregada.

CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

Encuesta creada y liderada por

Cynthia Crovetto

Fundadora de Nalany

Embajadoras de la Encuesta Nalany 2026

Gilda Corado · Irene Guerra · Angélica Perez

Kenia Blandón · Siomara Baeza · Azucena García

María E. Beltrán · Katherine Drexler · Fely Morales

Gracias por los 208 formularios recibidos;

207 participantes aportaron información para este reporte.

Este reporte existe gracias a ustedes.