



**Grupo de Trabajo para la remuneración
equitativa de los educadores de la primera
infancia**

Reunión n.º 5

6 de agosto de 2024

Agenda de esta noche

- Bienvenida
- Revisión de los cargos y el cronograma del Grupo de Trabajo del Concejo
- Revisión de la brecha presupuestaria identificada y los factores que impulsan el costo de la fórmula
- Revisión de las actividades y el cronograma del Grupo de Trabajo, incluidas las sesiones de trabajo, las mesas redondas y las próximas fechas límites
- Análisis de posibles mecanismos para reducir el gasto total
- Análisis de posibles estrategias para distribuir de manera más equitativa los recursos disponibles
- Próximos pasos

Principios orientadores del Grupo de Trabajo

Aportar nuestra experiencia, incluida la vivida. Considerar realmente perspectivas y enfoques alternativos.

Basarse en el trabajo hasta la fecha.
Siempre que sea posible, basar nuestro análisis en datos.

Servir de conducto para los grupos interesados, en ambas direcciones.

Abogar por todos los educadores de la primera infancia dentro de nuestro modelo de entrega diverso.

Centrarse en los más alejados de las oportunidades y acabar con las desigualdades sistémicas.

Compartir la implicancia de la implementación.
Considerar las consecuencias imprevistas.

Estos principios fueron adoptados por el Grupo de Trabajo en octubre de 2021 y se reafirmaron en marzo de 2024



Actualización sobre el presupuesto para el año fiscal 2025 (AF25) e implicaciones para el Grupo de Trabajo

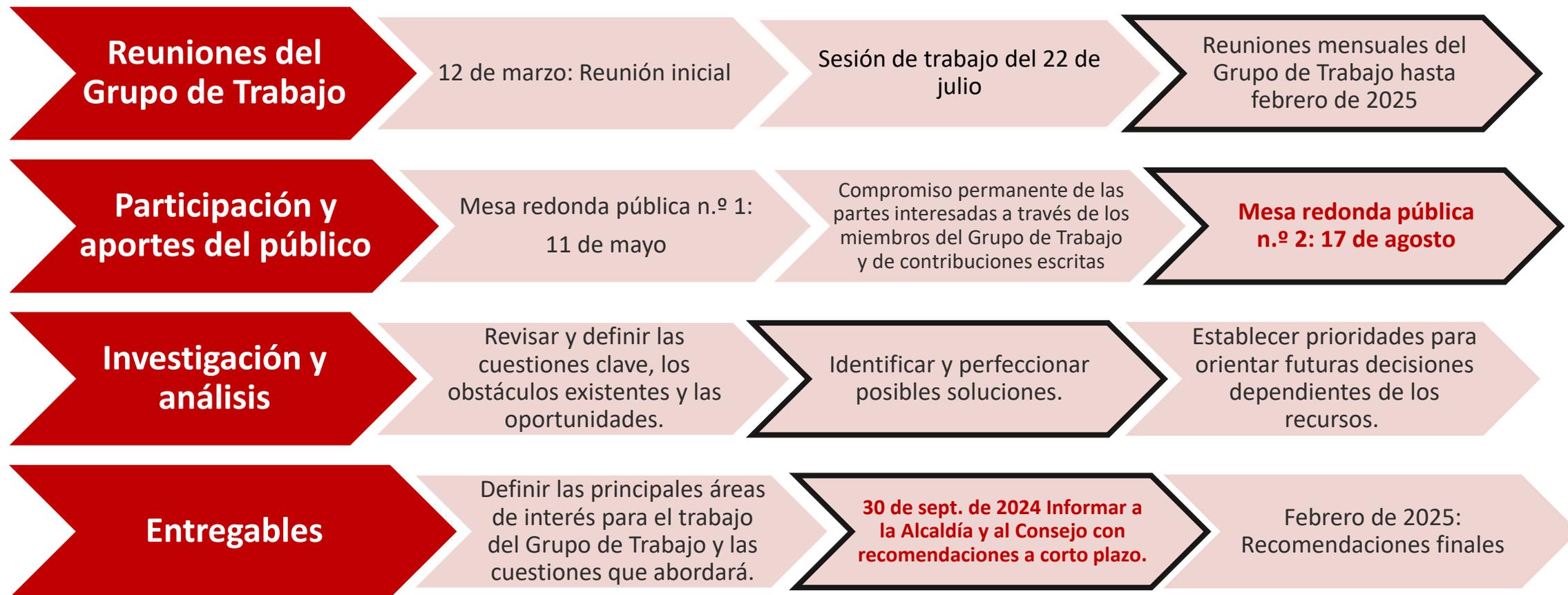
El Concejo del DC aprobó el presupuesto que **financia el Fondo de Equidad Salarial a \$70 millones** anuales a lo largo del plan presupuestario de cuatro años, **incluidos \$12 millones** anuales para el Intercambio de Beneficios de Salud para apoyar a **HealthCare4ChildCare (HC4CC)**.

- La Ley de Apoyo Presupuestario (BSA) ordena al Grupo de Trabajo que presente un informe a la alcaldesa y al Concejo del DC antes del **30 de septiembre de 2024** en donde se recomienden cambios en el Fondo de Equidad Salarial, que incluya recomendaciones **para limitar las presiones fiscales** hasta el AF28; proponga una **nueva escala de compensación** que tenga en cuenta la compensación y los beneficios de las personas empleadas por las Escuelas Públicas del Distrito de Columbia (DCPS) y las escuelas públicas chárter del Distrito que enseñan pre-K y kindergarten; y proporcione recomendaciones para la asignación de los fondos disponibles en el Fondo de Equidad Salarial.
- La BSA también incluye una **tabla provisional de salarios mínimos** para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 1 de diciembre de 2024 que 1) elimina el salario mínimo actual para los educadores con menos que una credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA) y 2) reduce el salario mínimo de los docentes con un título de grado (BA) al mismo nivel que el de los docentes con título intermedio (AA). **El Grupo de Trabajo podrá realizar recomendaciones alternativas para lograr los ahorros necesarios.**

Nota sobre los tiempos de implementación

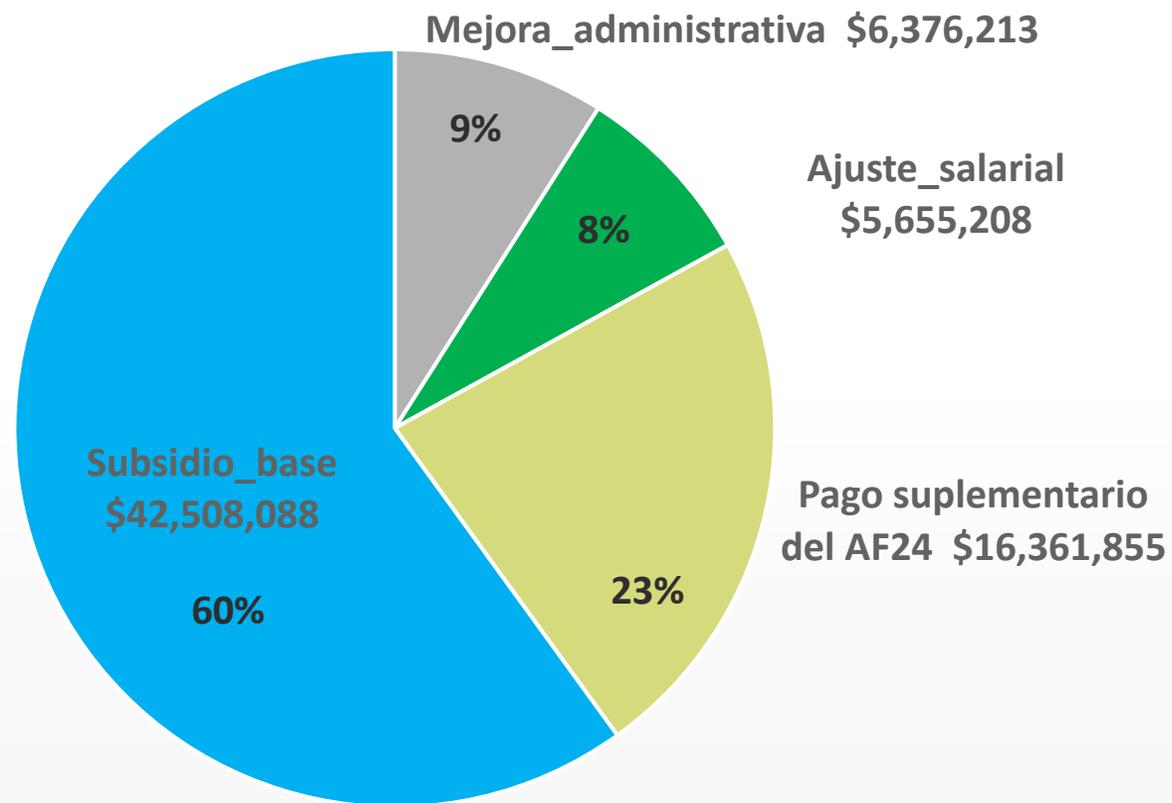
- El pago del cuarto trimestre del AF24 que la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE) distribuirá en septiembre de 2024 está destinado a los costos de instalaciones de desarrollo infantil (CDF) para el *siguiente trimestre*. Esto significa que durante el periodo de octubre a diciembre de 2024 (el primer trimestre del AF25), las CDF funcionarán bajo las pautas de las políticas actuales, incluido el mantenimiento de los mínimos salariales.
- Si bien las recomendaciones del Grupo de Trabajo (que deben presentarse el 30 de septiembre) están dirigidas a una implementación que comience en el AF25 y continúe durante el plan presupuestario de cuatro años, en la práctica, cualquier cambio en la fórmula de financiación para CDF no entraría en vigencia hasta el pago del primer trimestre del AF25 distribuido en diciembre de 2024, que está destinado a los costos de las CDF para el periodo entre enero y marzo de 2025.
- Esto dará a las CDF un plazo de tres meses para adaptarse a una fórmula revisada y dará tiempo a la OSSE para probar la fórmula revisada con datos actualizados y aplicar cualquier contingencia según sea necesario.

Calendario de trabajo del Grupo de Trabajo



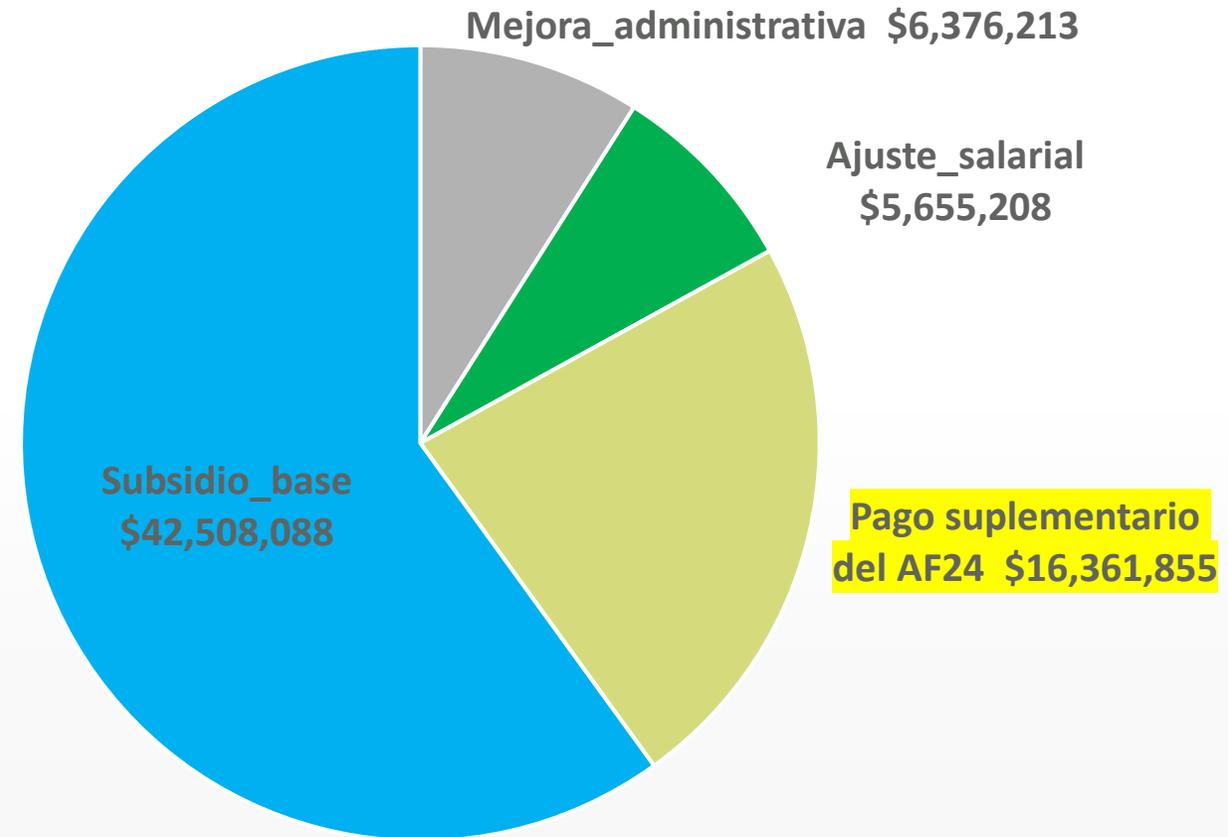
Con la fórmula *actual*, aquí puede ver el desglose de los costos *anuales* estimados por componente

Con la *fórmula actual*, el costo anual estimado para el AF25 es de: \$70,901,400 (solo subsidios para instalaciones)



Las recomendaciones del Grupo de Trabajo deben cerrar una brecha anual proyectada de \$16.5 millones entre los costos según los supuestos actuales y los niveles de fondos del AF25

Impulsores de costos	Costo
Asignación de HCFCC	\$12 millones
Costos administrativos de la OSSE	\$3.5 millones
Costo de la fórmula actual de pago para CDF	\$71 millones
Costo total previsto	\$86.5 millones
Financiación anual	\$70.0 millones
BRECHA	\$16.5 millones





**Identificar oportunidades para
reducir el costo total**

Mecanismos para **reducir el gasto y controlar su presión a corto y medio plazo**

Palancas para **reducir el gasto**/reducir el precio total:

- Eliminar parte o la totalidad del pago suplementario del AF24.
- Eliminar los requisitos de salario mínimo para los educadores con menos que una CDA y recortar los fondos del pago suplementario salarial asignados actualmente a esos educadores.
- Adaptar el pago para los educadores a tiempo parcial y para los programas que no son de jornada completa o de año completo.
- Reducir la mejora administrativa para reflejar los costos básicos necesarios relacionados con las nóminas.
- Reducir la porción administrativa de la OSSE.
- Reducir la base para los proveedores en el extremo superior del rango de matrícula.
- Reducir algunos o todos los montos del pago suplementario salarial.

Palancas para **controlar el crecimiento** y aliviar la presión del gasto:

- Establecer una lista de espera para los proveedores nuevos en el Fondo de Equidad Salarial, con criterios basados en la equidad y no simplemente en el orden de llegada.
- Congelar los mínimos salariales (*a corto y medio plazo*).
- Para futuras actualizaciones de la escala salarial (cada cuatro años), anclar el salario de BA en un rango percentil objetivo de los salarios de los docentes de escuela pública (*a largo plazo*).
- Establecer límites de exención para limitar el gasto de las CDF que no cumplen con los mínimos debido a la falta de viabilidad financiera de su modelo (por ejemplo, inscripción escasa crónica, proporción de docentes que desempeñan la función de docente principal).
- Determinar estabilizadores automáticos para adaptarse al cambio en la distribución de títulos/credenciales.

Parámetros para el debate de esta noche

- Sobre la base de reuniones anteriores del Grupo de Trabajo y nuestra sesión de trabajo de julio, seguimos trabajando para perfeccionar esta lista, alinearnos en las vías más prometedoras para reducir el costo total y asignar de manera más equitativa los recursos disponibles, y poner el foco en preguntas que deben abordarse para definir mejor esas vías.
- Para apoyar el debate, las siguientes diapositivas ofrecen *estimaciones preliminares* de posibles ahorros o cambios en la financiación asociados con algunas opciones.
- Muchas de estas estimaciones se basan en datos incompletos o imperfectos o reflejan supuestos que será necesario probar y perfeccionar más a fondo, o que pueden modificarse.
- Estos diversos mecanismos interactúan entre sí y pueden ajustarse, combinarse y emparejarse.

Mecanismo para reducir el gasto: *Eliminar el pago suplementario del 30% para el AF24*

PROS/JUSTIFICACIÓN

- A las CDF se les dijo que este pago suplementario era solo para este año y, en teoría, han estado elaborando su presupuesto teniendo en cuenta esa realidad (algunas han dicho explícitamente que lo están haciendo).
- El monto total del pago suplementario del AF24 está muy cerca de la brecha de \$16.5 millones.
- Hacer un recorte aquí podría considerarse justo, ya que afecta a todos en general.

DESAFÍOS

- Algunas CDF (pero no todas) han dicho que no habían podido llegar a fin de mes este año sin parte o la totalidad del pago suplementario.
- Un recorte generalizado no tiene en cuenta las distintas necesidades de las CDF, lo que lo convierte en un enfoque no equitativo y no focalizado.

Estimación de la reducción de costos: hasta \$16.3 millones

Mecanismo para reducir el gasto: *Eliminar los requisitos de salario mínimo para los educadores con menos de una CDA y hacer un recorte en los pagos suplementarios salariales correspondientes*

PROS/JUSTIFICACIÓN:

- Hay un amplio apoyo a este cambio entre los integrantes del Grupo de Trabajo, los proveedores y muchos defensores; la BSA ya excluye esta categoría del requisito de establecer salarios mínimos.
- Incentiva la obtención de CDA, en alineación con los requisitos de concesión de licencias y los objetivos de calidad.
- Para la mayoría de las 215 CDF que emplean personas con menos de una CDA, esto también reduce *su* costo. Muchos proveedores nos han dicho que el pago suplementario salarial que recibieron por estas personas no alcanzaba a cubrir la diferencia entre los salarios anteriores y los salarios mínimos requeridos.

DESAFÍOS:

- Para los educadores en esta posición, esto significa un piso de salario mínimo (\$17.50/hora o \$36,400 anuales a partir del 1 de julio de 2024), aunque **las CDF pueden optar por mantener salarios más altos**. Esto podría significar un recorte salarial a partir de enero de hasta un 17%, o \$7,465 anuales, para el personal actual.
- A medida que más educadores obtengan CDA, los ahorros para el Fondo de Equidad Salarial (PEF) disminuirán, aunque las regulaciones de concesión de licencias permiten que los nuevos educadores continúen ingresando a la profesión con menos de una CDA mientras trabajan para obtener una.

Estimación de la reducción de costos: Aproximadamente \$1.5 millones para el subsidio base



Mecanismo para reducir el gasto: *Financiación prorrateada para el personal y los programas a tiempo parcial: actualmente financiados a tiempo completo*

JUSTIFICACIÓN: Existe un amplio consenso en cuanto a que esta adaptación es justa y apropiada. La OSSE debería disponer de los datos pertinentes para realizar estos ajustes, aunque puede ser necesario realizar algunos ajustes en el proceso.

- Según la fórmula actual del PEF, si se utiliza un supuesto conservador del 5% de educadores a tiempo parcial y el pago trimestral promedio por educador, el subsidio base se reduciría en \$770,000.

- Según la fórmula actual del PEF, descontar 1/6 de los pagos de los 13 programas del PEF que funcionan solo durante el año escolar (suponiendo que funcionan 10 meses) reduciría el subsidio base en \$372,000.

Reducción de costos combinada para el subsidio base: Aproximadamente \$1.1 millones

Esta estimación supone una definición de tiempo parcial de entre 10 y 30 horas/semana y un pago suplementario salarial del 62.5% del de tiempo completo, que equivale a 25 horas/semana.

Mecanismo para reducir el gasto: *Reducir el subsidio base para los proveedores con matrícula en el 10% superior de la distribución*

PROS/JUSTIFICACIÓN

- Los programas que pueden cobrar el precio máximo de la matrícula probablemente tengan mayor acceso a los ingresos (provenientes de la matrícula) y, por lo tanto, capacidad de pagar salarios más altos.
- Según el último modelo de costos de la OSSE, es probable que los centros de desarrollo infantil (CDC) que se encuentran en el percentil 75 o superior en matrícula obtengan ganancias.
- Los programas con las matrículas más altas tienden a tener proporciones altas de docentes con BA, lo que significa que están extrayendo dinero base desproporcionado del PEF y pueden haber estado pagando salarios más altos antes del PEF.

DESAFÍOS:

- Una variedad de factores afectan las tarifas de matrícula (por ejemplo, costos más altos de alquiler en algunas áreas de la ciudad, seguridad, acceso a patrocinios de empleadores), lo que las convierte en un indicador incompleto del acceso de los proveedores a los recursos, la solidez financiera o la capacidad de pagar salarios más altos.
- La OSSE está recopilando información sobre la matrícula de programas no subsidiados, por lo que pueden pasar algunas semanas antes de que tengamos esos datos para analizar.

Estimación de la reducción de costos: Aproximadamente \$1 millón para el subsidio base
(suponiendo una reducción del 10%; tenga en cuenta que esto se puede ajustar)

La encuesta de proveedores de cuidado infantil de 2022 ofrece información sobre el rango de matrícula cobrada

Edad del menor	CDC	CDH/X
Bebé (menos de 1 año)		
• Percentil 25	\$1,733	\$1,625
• Percentil 50	\$2,123	\$1,733
• Percentil 75	\$2,492	\$1,842
Niño pequeño (de 12 a 30 meses)		
• Percentil 25	\$1,733	\$1,517
• Percentil 50	\$1,953	\$1,704
• Percentil 75	\$2,414	\$1,834
Menor en edad preescolar (de 30 a 60 meses)		
• Percentil 25	\$1,222	\$1,205
• Percentil 50	\$1,701	\$1,596
• Percentil 75	\$2,186	\$1,733

La OSSE recopiló datos sobre las tarifas de matrícula como parte de la encuesta de proveedores de cuidado infantil de 2022; mediante el análisis de modelos de costos posterior, se encontró que los proveedores de cuidado infantil que cobraban una matrícula igual o superior al percentil 75 probablemente obtenían ganancias. Según las tarifas de matrícula que se informaron públicamente, los proveedores que cobran una matrícula superior al percentil 75 están recibiendo una parte sustancial de los fondos del PEF. La reducción de los pagos para estos programas podría generar ahorros que podrían aplicarse a la reducción de costos o reasignarse a proveedores con menos recursos a través del ajuste salarial.

Al utilizar esta información disponible públicamente, una estimación conservadora sugiere que una reducción del 10% en las tarifas de matrícula que cobran los proveedores del subsidio base en el decil superior (10%) podría generar un ahorro de aproximadamente \$1 millón.

Fuente: Modelización de costos de la OSSE; a partir de los datos de la Encuesta a proveedores de servicios de cuidado infantil de 2022. Las cifras corresponden a la matrícula mensual.



Mecanismo para reducir el gasto: *Reducir la mejora administrativa del 15% de la base al 12%*

PROS/JUSTIFICACIÓN:

- Los proveedores han enfatizado la importancia de incluir este costo administrativo.
- Esta cantidad reducida igual debería cubrir el aumento del costo de los beneficios obligatorios y los impuestos sobre la nómina debido al aumento de los salarios (incluidas las contribuciones más altas por licencias pagadas).
- Dado que la mejora administrativa es un porcentaje del subsidio base, el impacto en los costos totales será una función de otros cambios en el subsidio base. Si tenemos en cuenta los posibles cambios en el subsidio base discutidos anteriormente, el rango de ahorro de costos al reducir la mejora administrativa al 12% es de entre \$1.23 y \$1.72 millones.

DESAFÍOS

- Esto agravaría las brechas que experimentan las CDF, para quienes el pago suplementario salarial de la fórmula actual no cubre los costos incrementados de los salarios mínimos en relación con sus costos anteriores.
- Algunos proveedores utilizaron el exceso de fondos administrativos para cubrir otros beneficios, por lo que este cambio podría afectar su capacidad de continuar con esos beneficios para el personal.

Estimación de la reducción de costos: entre \$1.23 y \$1.72 millones

Mecanismo para reducir el gasto: *Reducir la asignación administrativa de la OSSE*

La BSA permite que la OSSE utilice hasta el 5% de los fondos anuales del PEF para administrar el programa, lo que equivale a \$3.5 millones cuando se aplica a la asignación total de \$70 millones.

La OSSE necesita fondos para administrar el programa de manera precisa, eficaz y eficiente, lo que incluye supervisar el cumplimiento de los proveedores, responder a las preguntas de forma oportuna y brindar asistencia técnica a los proveedores, y abordar los comentarios sobre la capacidad de respuesta y las cargas de tiempo de los proveedores. Estos fondos cubren:

- El personal necesario para implementar el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia
- Los costos de mantenimiento y mejora de los sistemas de datos y la tecnología para apoyar la implementación del fondo.

La OSSE cree que con menos de \$2.5 millones no se puede implementar el programa sin exacerbar las frustraciones que han experimentado los proveedores y educadores y limitar su capacidad para garantizar el cumplimiento de los requisitos. Se necesitaría dinero adicional para realizar mejoras más significativas en tecnología de la información y sistemas.

Estimación de la reducción de costos: Hasta \$1 millón



El ajuste de los mínimos salariales actuales y de los pagos suplementarios salariales es otro mecanismo potencial para reducir costos.

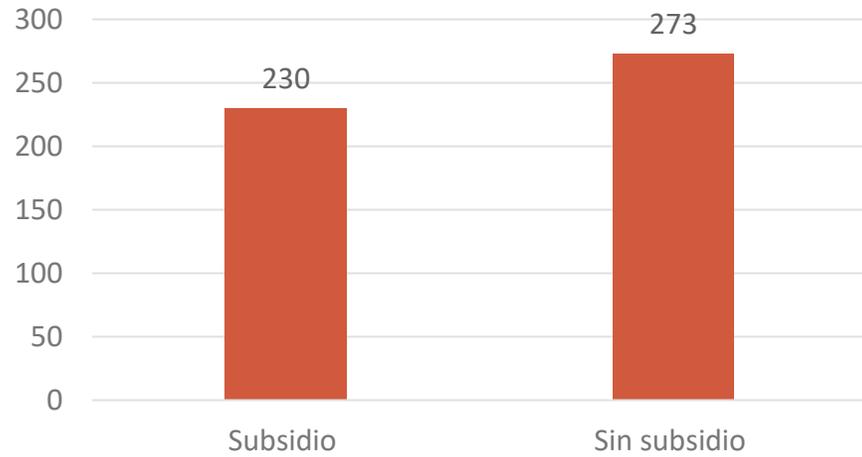
Requisitos de mínimos salariales actuales y montos de pagos suplementarios salariales

Función	Credencial	Salario mínimo	Pago suplementario salarial (financiación de base para CDF)	N.º de educadores
Docente auxiliar o cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$2,329	625
	CDA	\$51,006	\$9,470	822
	Título intermedio (AA) o superior	\$54,262	\$12,726	369
Docente principal, cuidador en el hogar o cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$8,503	915
	AA	\$63,838	\$18,079	333
	Título de grado (BA) o superior	\$75,103	\$29,344	503



La reducción de costos prevista en la BSA reduciría el salario para BA al nivel de AA. Si el pago suplementario salarial para BA se redujera en consecuencia, implicaría un recorte de **\$5.7 millones** de la financiación base anualmente.

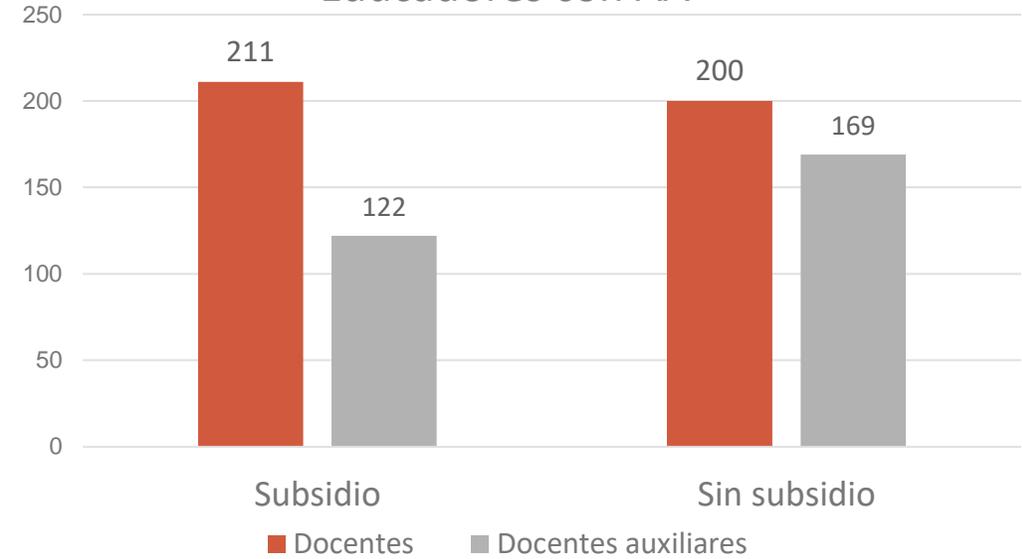
Docentes con título de grado en ECE o credencial superior



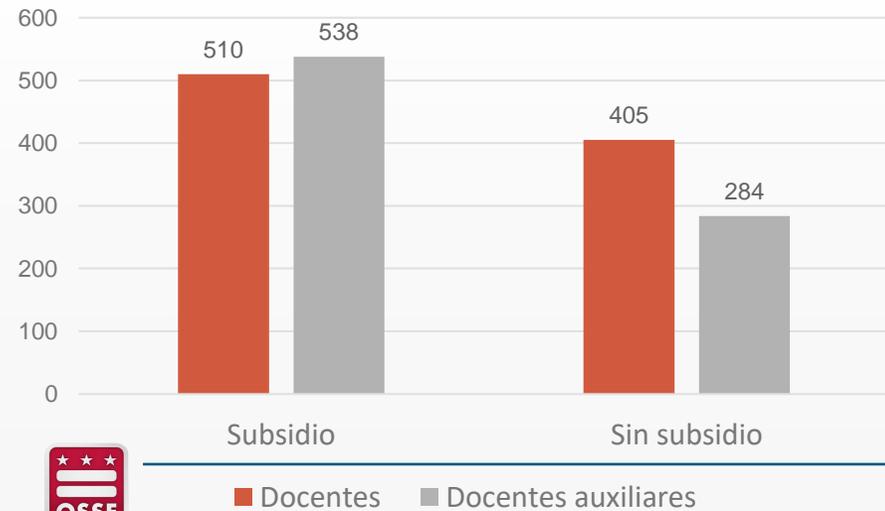
Descripción general:

Distribución de títulos/credenciales según el estado de subsidio

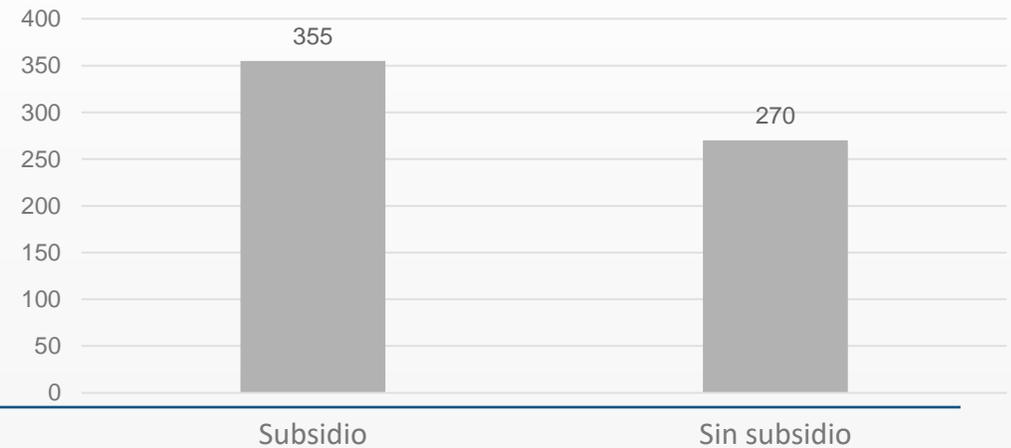
Educadores con AA



Educadores con CDA



Docentes auxiliares con credenciales inferiores a una CDA



Docentes Docentes auxiliares

Mecanismo para reducir el gasto: *Reducir algunos o todos los salarios mínimos y los montos correspondientes de los pagos suplementarios salariales*

El Grupo de Trabajo ha expresado la aspiración compartida de mantener los salarios mínimos en la medida de lo posible (excepto para los educadores con menos de una CDA). **Si no podemos ajustar adecuadamente el presupuesto para alcanzar ese objetivo**, ¿cómo priorizaríamos el ajuste de los salarios mínimos?

Cuatro formas de obtener una reducción de \$3 millones en el subsidio base (con fines ilustrativos).

<p>1) Reducir los salarios mínimos solo para el nivel de BA. Justificación: Afecta a la menor cantidad de docentes y al mismo tiempo supone un ahorro enorme. <i>Reducir el salario mínimo de BA en un 8% daría como resultado una reducción anual del subsidio base de aproximadamente \$3 millones.</i></p>	<p>2) Compartir la reducción entre los docentes con BA y AA. Justificación: Afecta únicamente a las dos categorías mejor pagadas. <i>Reducir el salario mínimo de BA y AA en un 5% daría como resultado una reducción anual del subsidio base de aproximadamente \$3 millones.</i></p>	<p>3) Reducir los salarios mínimos para todos las funciones y niveles de credenciales en el mismo porcentaje. Justificación: Distribuye el impacto de forma proporcional entre los educadores elegibles. <i>Reducir el salario mínimo de todos los educadores en un 1.75% daría como resultado una reducción anual del subsidio base de aproximadamente \$3 millones.</i></p>	<p>4) Reducir los mínimos para los docentes principales de CDC con no más de una CDA. Justificación: El requisito mínimo de credencial para los docentes de CDC es una AA, por lo que deberíamos incentivar el cumplimiento de esa expectativa. <i>Reducir el salario mínimo de CDA que trabajan en CDC en un 6% daría como resultado una reducción anual del subsidio base de aproximadamente \$3 millones.</i></p>
--	---	--	---

La combinación de opciones ofrece múltiples caminos para reducir costos: *Ejemplo ilustrativo*

Posibles ajustes a la fórmula para CDF	Reducción respecto del AF24
<i>Reducciones del subsidio base:</i>	
Eliminar el pago suplementario salarial para educadores con menos de una CDA	\$ 1,467,270
Pago suplementario salarial diferenciado para educadores empleados a tiempo parcial	\$ 769,515
Pago suplementario salarial diferenciado para programas que funcionan solo en el año escolar	\$ 371,953
Reducción para el decil superior de la matrícula	\$ 1,068,329
<i>Reducción de la mejora administrativa al 12% (suponiendo las reducciones anteriores en el subsidio base)</i>	\$ 1,716,491
<i>Reducción de la asignación administrativa de la OSSE en un 10%</i>	\$ 350,000
<i>Eliminación del pago suplementario del AF24</i>	\$ 16,361,855
REDUCCIÓN TOTAL DE COSTOS ESTIMADA	\$ 22.1 millones

La adopción de las estrategias anteriores nos permitiría **cerrar la brecha de \$16.5 millones** y liberar **aproximadamente \$5.6 millones** que podrían reasignarse a elementos de la fórmula para CDF o a un fondo de contingencia para anticipar los cambios en la obtención de credenciales, el crecimiento de los proveedores existentes y otras fluctuaciones.



Identificar oportunidades para una asignación más equitativa de los fondos del Fondo de Equidad Salarial

Estrategia de distribución equitativa: Aumentar el ajuste salarial (actualmente hasta el 60%, basado en el porcentaje de la capacidad autorizada de un proveedor ocupada por niños que reciben subsidios)

PROS/JUSTIFICACIÓN

- Se alinea con los objetivos del DC para incentivar y apoyar a las CDF para atender a las familias que reciben subsidios y priorizar los recursos para los programas que prestan servicios a niños y familias de bajos ingresos.
- Actualmente, la fórmula utiliza un factor de 0.6 para calcular el ajuste salarial; aumentar ese factor enviaría más dinero a las CDF que prestan servicios a niños que reciben subsidios.

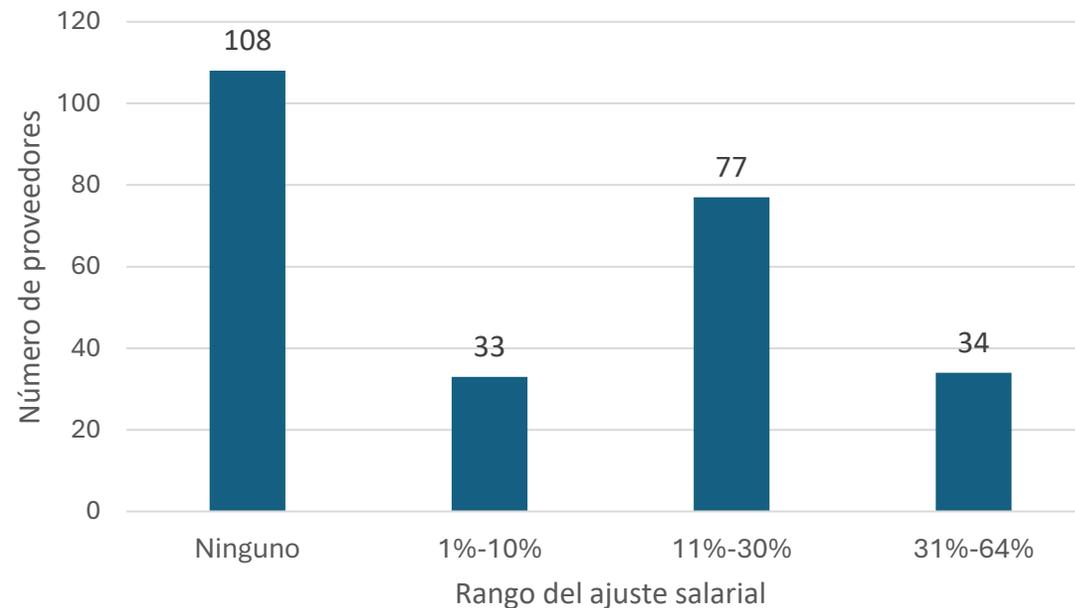
DESAFÍOS:

- Aumentar el factor de ajuste salarial para el subsidio no ayuda a aquellos programas que no aceptan subsidios o que prestan servicios a una proporción muy baja de niños que reciben subsidios, pero cuya matrícula u otros ingresos no son suficientes para llenar el vacío que deja el pago suplementario salarial.
- Hemos escuchado de programas que se encuentran en este espacio intermedio, que muchos de ellos atienden a comunidades donde las familias ganan demasiado para calificar para subsidios pero no pueden pagar tarifas de matrícula más altas.

Aumento neto incremental respecto del AF24, asumiendo un factor del 65%: \$224,000

Distribución de los proveedores participantes del PEF por inscripción al subsidio como porcentaje de la capacidad autorizada

108 proveedores del PEF no prestan servicios subsidiados. Entre los 144 proveedores que prestan servicios subsidiados, existe una variación significativa en la proporción de la capacidad ocupada por niños subsidiados.



IMPORTANTE: Si se cambia el denominador de capacidad a inscripción, la distribución se desplazará hacia la derecha, lo que significa que algunos proveedores de la categoría 11-30% pasarán a un porcentaje más alto.

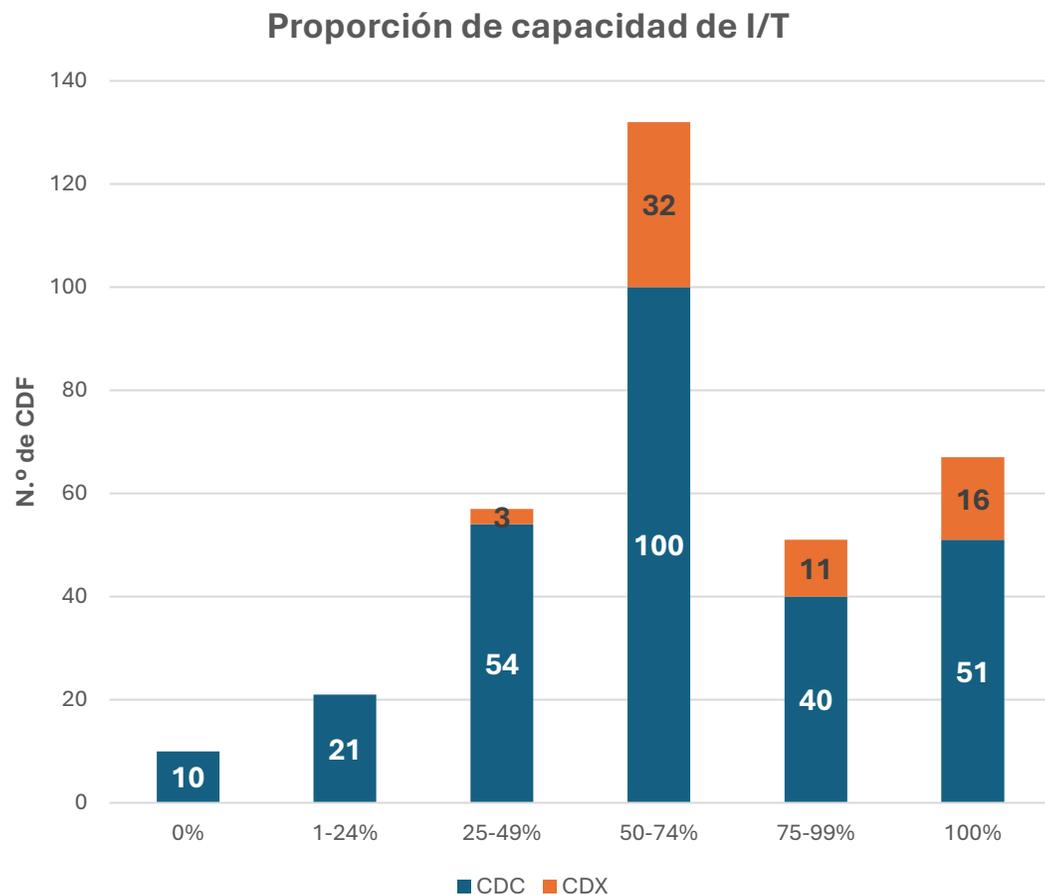
Estrategia de distribución equitativa: *Ajuste salarial para bebés y niños pequeños*

PROS/JUSTIFICACIÓN:

- El costo por niño es más alto para los bebés y en menor grado para los niños pequeños que para pre-K; el análisis de modelos de costos sugiere que los programas tienen más probabilidades de enfrentar brechas más grandes entre los ingresos por matrícula/subsidios y los costos para los grupos de edad más jóvenes, lo que lleva a una necesidad mayor de financiación incremental para cubrir los salarios mínimos requeridos para los educadores en este rango de edad.
- El DC tiene escasez de cupos para bebés y niños pequeños y exceso de capacidad para preescolar; destinar más fondos a programas para bebés y niños pequeños podría ayudar a alinear la oferta con las necesidades.
- Los programas que prestan servicios a más bebés y niños pequeños tienden a atender a una mayor proporción de habitantes del DC.

Aumento incremental respecto del AF24: \$4.7 millones *asumiendo un factor del 20% (que podría ajustarse) x proporción de capacidad de bebés y niños pequeños (I/T)*

Instalaciones participantes del Fondo de Equidad Salarial por cupos para bebés y niños pequeños como porcentaje de la capacidad autorizada



De las 340 instalaciones que participan actualmente en el PEF:

- **67** prestan servicios solo para I/T, incluidos 18 CDH/X
- **Otras 51** prestan servicios a un $\geq 75\%$ de I/T, incluidos 10 CDH/X
- **Otras 134** tienen 50-74% de I/T, incluidos 31 CDH/X
- **60 no** prestan servicios a **bebés** (todas menos una son CDC)
- **10 no** prestan servicios a I/T (todos los CDC)

Al igual que con el subsidio, un cambio para calcular el número de I/T como una proporción de la *matrícula*, en lugar de la capacidad como se muestra aquí, desplazará los programas hacia la derecha en esta distribución.

Estrategia de distribución equitativa: *Ajuste salarial para hogares de desarrollo infantil/hogares extendidos*

- Debido a su pequeño tamaño (por definición), los hogares de desarrollo infantil/hogares extendidos (CDH/X) tienen márgenes particularmente estrechos y se ven más gravemente afectados por las fluctuaciones en la matrícula, la proporción del subsidio, el porcentaje de bebés y niños pequeños y los cambios de credenciales de cualquier empleado.
- Un ajuste salarial para CDH/X sería relativamente económico para el Fondo de Equidad Salarial, pero tendría un gran impacto en la salud financiera de los proveedores individuales.

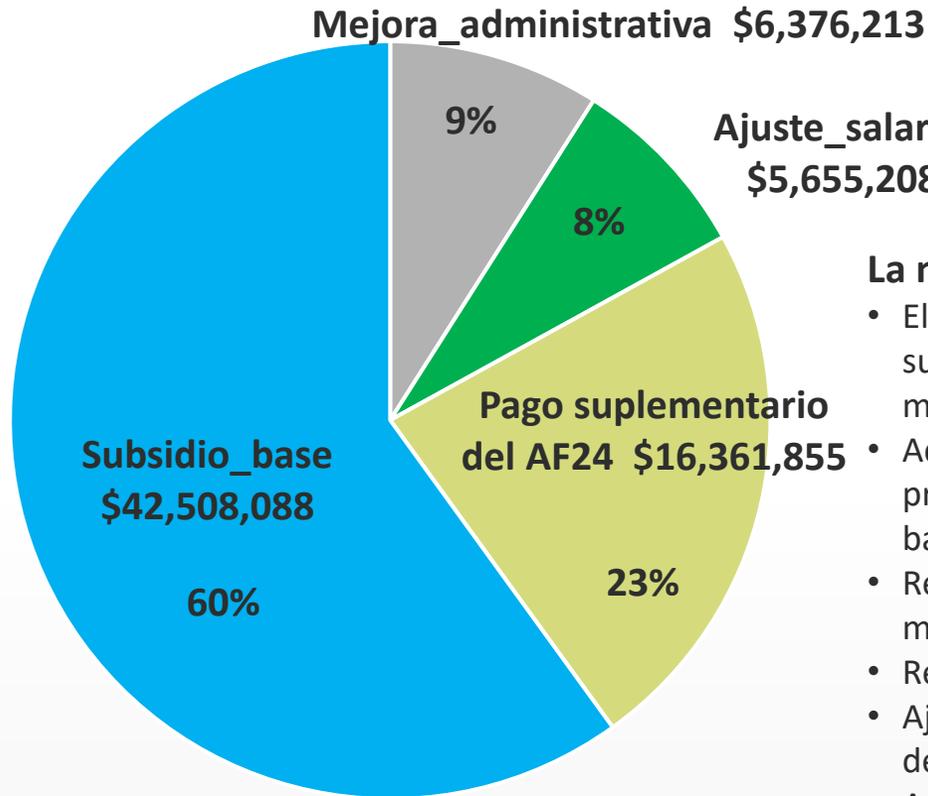
Aumento incremental con respecto al AF24: \$447,000, *asumiendo un ajuste del 25% del subsidio base*

Resumen de costos incrementales: *Ejemplo ilustrativo*

Posibles ajustes a la fórmula para CDF	Aumento neto respecto del AF24
<i>Aumentos al ajuste salarial (asumiendo las reducciones en el subsidio base señaladas anteriormente):</i>	
Aumento del factor de ajuste salarial de los subsidios de 0.6 a 0.65	\$ 224,411
Adición del ajuste salarial para I/T por un factor de 0.2 en el subsidio base	\$ 4,711,532
Adición del ajuste salarial para CDH/X (base*25%)	\$ 446,620
AUMENTO TOTAL DEL COSTO ESTIMADO	\$ (5,382,563)

Los \$5.6 millones que se liberaron mediante las medidas de reducción de costos (resumidas en la diapositiva 22) podrían reasignarse para cubrir el aumento de costos de aproximadamente \$5.4 millones incurridos al adoptar los ajustes anteriores en la fórmula para CDF.

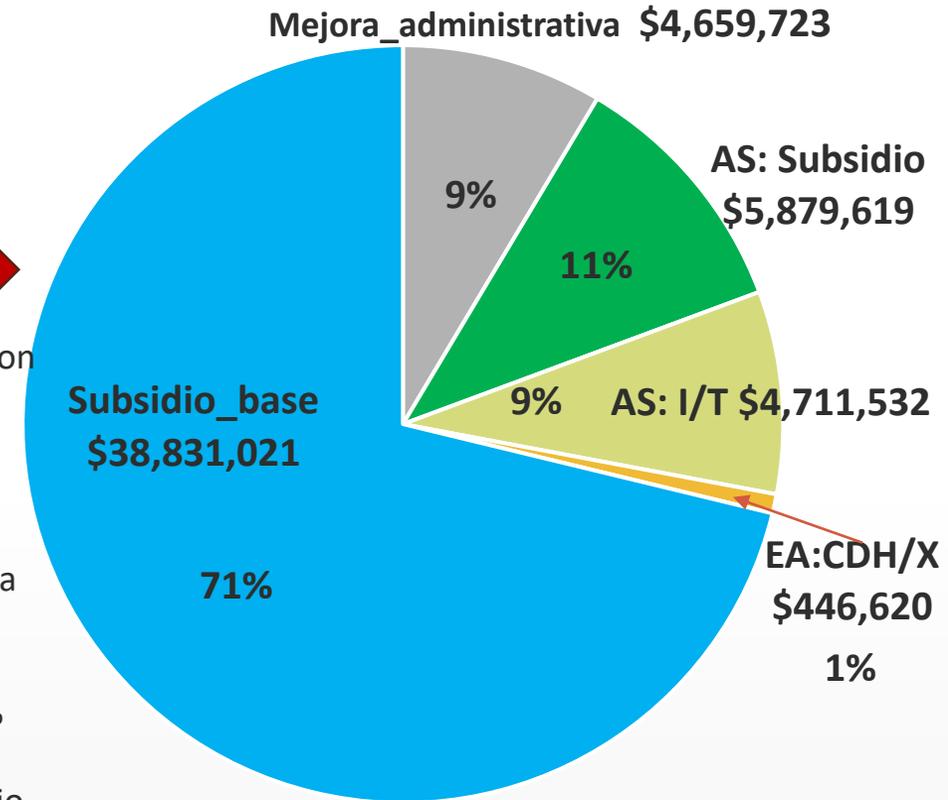
Al aplicar este conjunto de ajustes, este es el desglose estimado del costo anual de los subsidios de instalaciones por componente



Fórmula actual:
\$70,901,400

La nueva estimación supone:

- Eliminar el salario mínimo y el pago suplementario salarial para educadores con menos de una CDA (reducir la base)
- Adaptar el pago para el personal y los programas a tiempo parcial (reducir la base)
- Reducir el subsidio base en un 10% para la matrícula del decil superior
- Reducir la mejora administrativa al 12%
- Ajuste salarial por proporción de I/T (20% del subsidio base)
- Aumentar el ajuste salarial para el subsidio (65% del subsidio base)
- Ajuste salarial para CDH/X



Estimación potencial de la fórmula: \$54,528,515

Esta versión de la fórmula propuesta cierra la brecha, pero quedan algunas preguntas

Impulsores de costos	Costo
Asignación de HCFCC	\$12 millones
Costos administrativos de la OSSE	\$3.5 millones
Costo de la fórmula de pago <i>propuesta</i> para CDF	\$54.5 millones
Costo total previsto	\$70 millones
Financiación anual	\$70 millones
BRECHA	---

Este modelo se basa en supuestos que deberán probarse con datos actualizados y completos.

Tampoco deja ningún colchón. Para abordar este problema, deberíamos considerar lo siguiente:

- Identificar un monto objetivo para separar un fondo de reserva
- Asignar una parte del costo administrativo de la OSSE a la reserva
- Definir el contexto necesario que activaría las reducciones de los pagos suplementarios salariales a los salarios mínimos que hemos priorizado



Cuestiones pendientes

Varias cuestiones que surgieron en reuniones anteriores del Grupo de Trabajo y las partes interesadas requieren un debate más profundo después del 30 de septiembre.

- Explorar las categorías patrocinadas por empleadores: federales y privadas.
- Explorar la fórmula específica para CDH/X: ¿Esto satisfaría mejor las necesidades de los CDH/X?
- Explorar la pregunta sobre el número de docentes principales. ¿Es necesario refinar la política/definición? ¿Es esta una estrategia inicial o se aborda en el proceso de exención?
- Desafiar la rotación del personal y de los programas de crecimiento, en relación con el momento de los pagos
- Desarrollar estrategias para controlar las presiones de gastos
- Explorar el Programa de Expansión y Mejora de Pre-K (PKEEP) como una posible estrategia para financiar a los docentes auxiliares (a largo plazo)
- Recalibrar la "paridad" de cara al futuro

Próximos pasos

- Mesa redonda pública virtual: 17 de agosto de 10 a.m. a 12 p.m.
- Fechas previstas para las reuniones del Grupo de Trabajo (de 6 a 8 p.m.)

2024	
6 de agosto	5 de noviembre
17 de septiembre (revisado)	3 de diciembre
1 de octubre	

2025
6 de enero
3 de febrero

- Los comentarios del público son bienvenidos en ececompensation@gmail.com
- El material de la reunión se publicará en el sitio web de la OSSE: osse.dc.gov/page/early-childhood-educator-equitable-compensation-task-force
- Seguiremos actualizando la carpeta de materiales de investigación y antecedentes