



Grupo de Trabajo para la equitativa de los educremuneraciónadores de la primera infancia

Reunión n.º 4

2 de julio de 2024

Agenda de esta noche

- Bienvenida
- Actualización de la Ley de Apoyo Presupuestario (BSA) e implicaciones para las obligaciones y el calendario del Grupo de Trabajo
- Actualización de los pagos del tercer trimestre (T3)
- Definición de la brecha presupuestaria y posibles respuestas
- Se siguen refinando los elementos a tener en cuenta para el ajuste salarial
- Cierre y próximos pasos

Misión principal del Grupo de Trabajo

A petición del Concejo del DC, la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE) ha vuelto a convocar al Grupo de Trabajo para ayudar a informar sobre la futura aplicación del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia. Para ello, el **Grupo de Trabajo hará lo siguiente:**

- Reflexionar sobre la aplicación hasta la fecha, las **lecciones** aprendidas y las **oportunidades de perfeccionamiento o mejora** del diseño del programa.
- Considerar cuestiones relacionadas con la **sostenibilidad a largo plazo** del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia, tanto para el Gobierno del DC como para los proveedores de cuidado infantil participantes, para el año fiscal 2026 (AF26) y más allá.
- Elaborar **recomendaciones** para abordar los **principales ámbitos de mejora identificados**, junto con los retos de **sostenibilidad financiera**.
- **Priorizar** nuestras recomendaciones para orientar a los futuros ejecutores.

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 del presupuesto para el AF25 e implicaciones para el Grupo de Trabajo

Actualización sobre el presupuesto para el AF25 e implicaciones para el Grupo de Trabajo

El Consejo 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 BSA ordena al Grupo de Trabajo que presente un informe a la alcaldesa y al Consejo 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.*

IMPORTANTE: El pago del cuarto trimestre del AF24 que la OSSE distribuirá en septiembre cubrirá el periodo desde octubre hasta diciembre, con la expectativa de mantener los salarios mínimos actuales.

Calendario de trabajo del Grupo de Trabajo





Datos del tercer trimestre

Pagos a la fecha de la fórmula de financiación de la nómina para CDF del AF24

Total del T1:
\$14,634,180

Total del T2:
\$16,575,000

Total del T3:
\$17,725,000

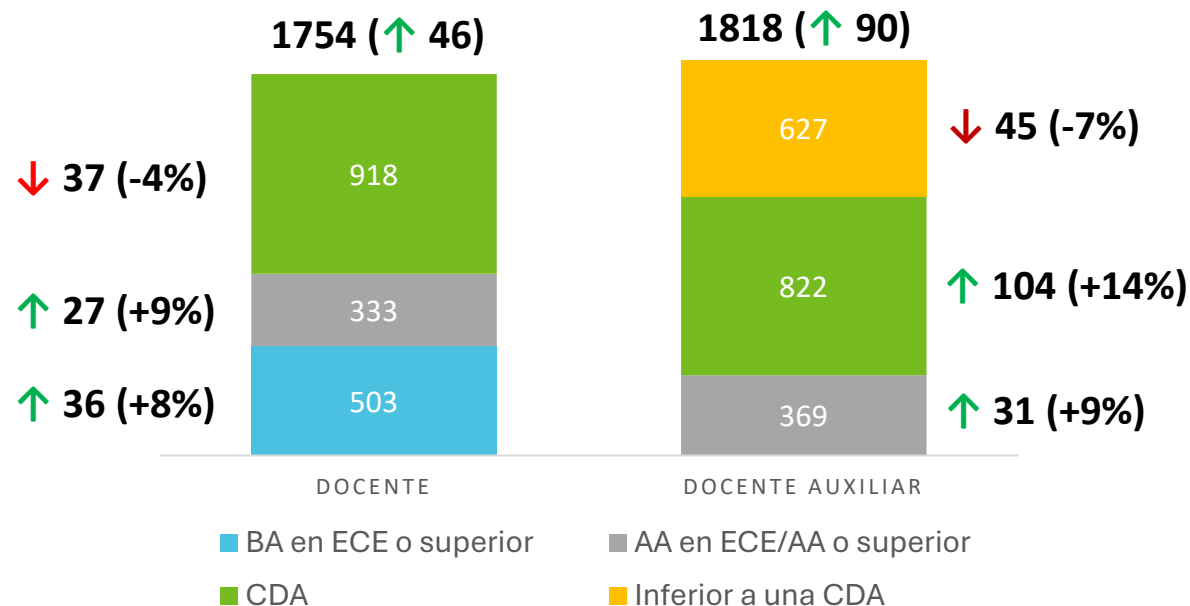
Con la *fórmula actual*, costo anual estimado para el AF25: \$70,901,400
(*solo* subsidios para instalaciones)

Varios factores han contribuido al aumento de los subsidios de la fórmula de financiación de la nómina para instalaciones de desarrollo infantil (CDF) del T2 al T3.

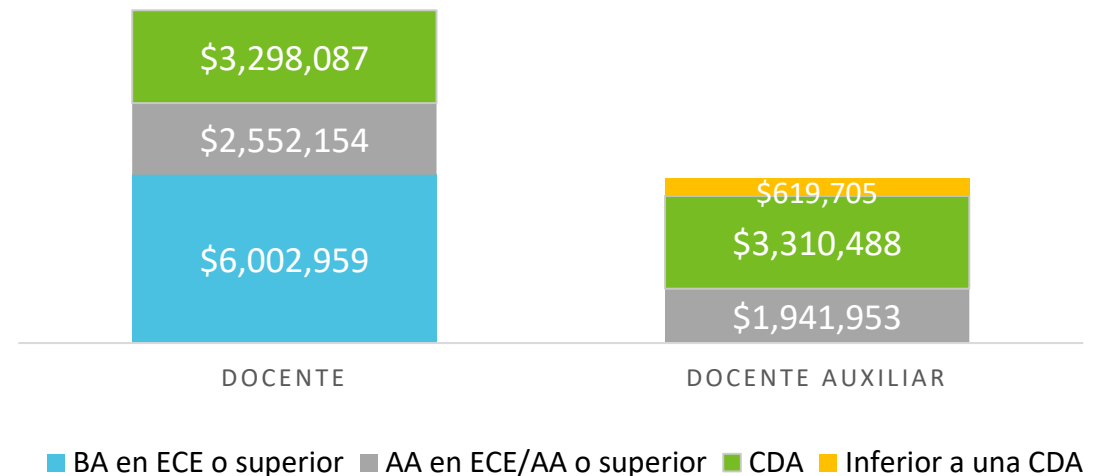
- El número de **proveedores participantes** aumentó de 252 a 253.
- El número de **educadores cubiertos** aumentó de 3,456 a 3,572, y **la distribución de credenciales y títulos** cambió.
 - El número de docentes con AA o BA o superior aumentó, mientras que el número de docentes con CDA disminuyó.
 - El número de docentes auxiliares con CDA o AA o títulos superiores aumentó, mientras que el número con menos de una CDA disminuyó.
- El número de **menores que reciben subsidio** en instalaciones del Fondo de Equidad Salarial aumentó de 4,060 a 4,392, lo que supuso un aumento del ajuste salarial.

Los subsidios de la fórmula de financiación de la nómina para CDF del T3 reflejan el aumento del número total de educadores y el cambio en la distribución de credenciales y títulos.

Número de docentes por función y credencial

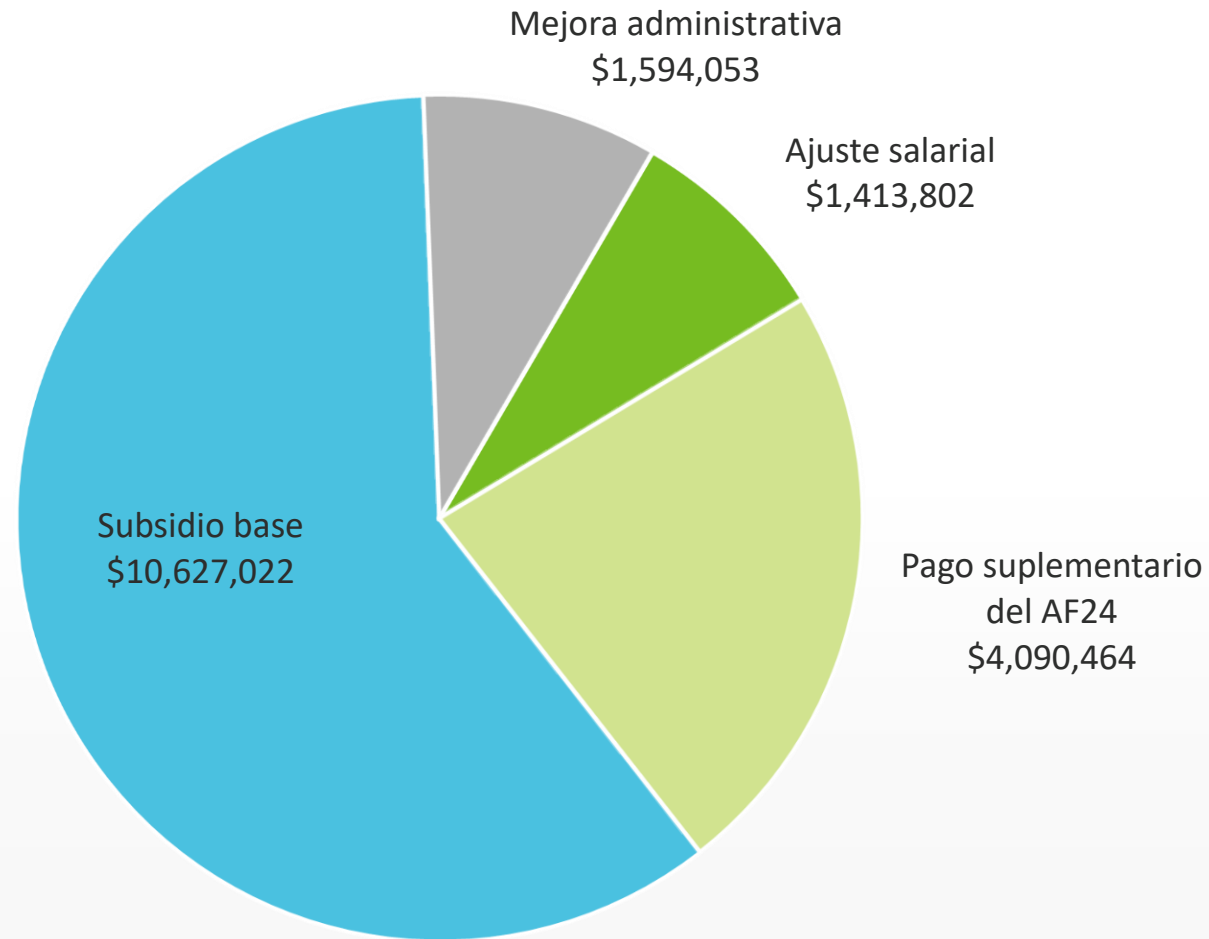


Distribución de los subsidios de la fórmula de financiación de la nómina para CDF por función y credencial



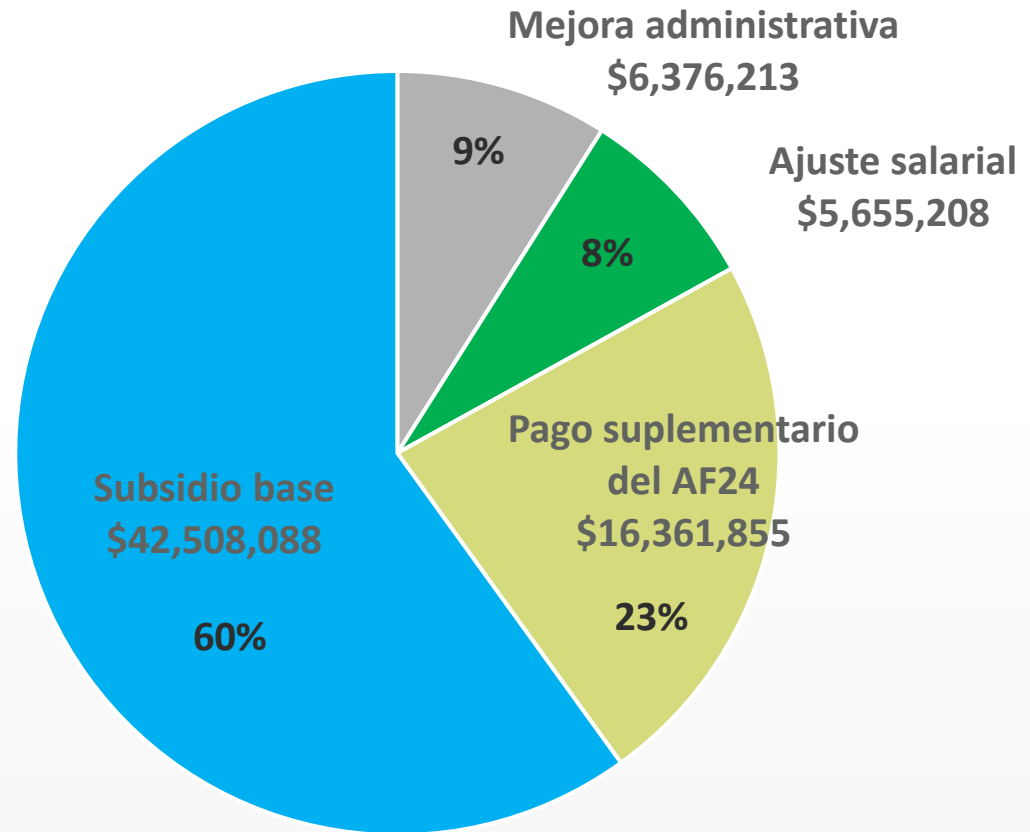
↑ ↓ = cambios en el T2

Subsidios de la fórmula de financiación de la nómina para CDF por componentes de la fórmula, T3



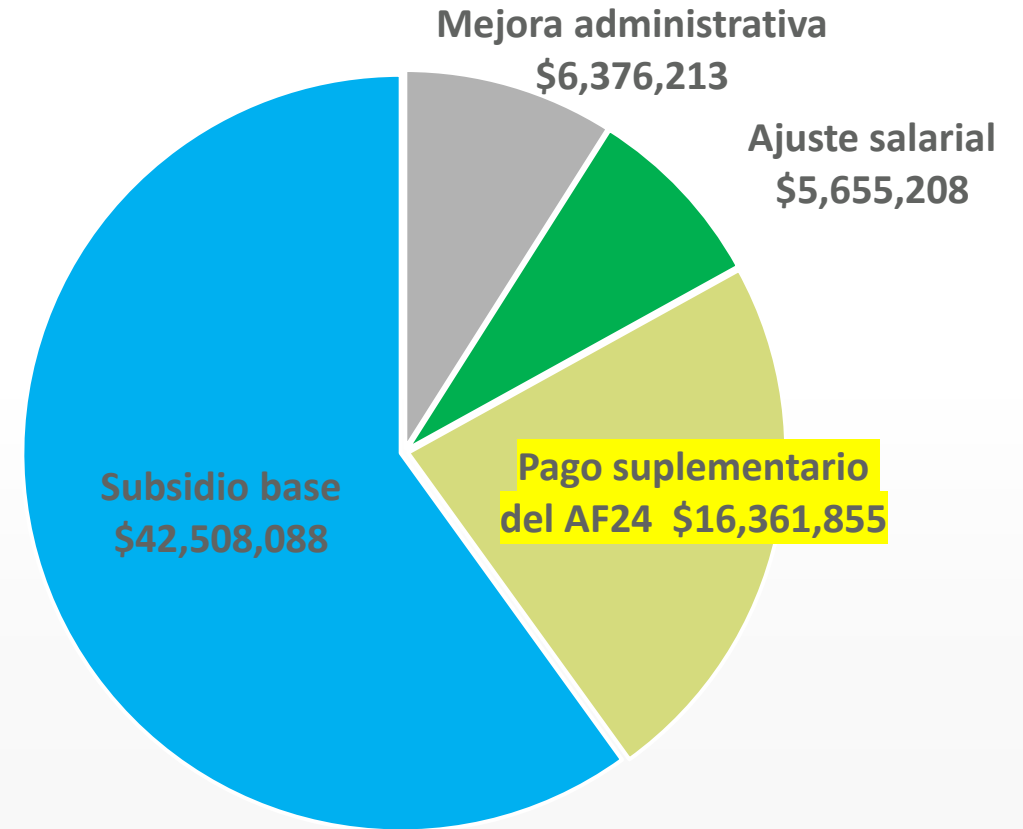
Con la fórmula *actual*, aquí puede ver el desglose de los costos *anuales* estimados por componente

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



Con las previsiones actuales, tenemos que cerrar una brecha de \$16.5 millones, lo que equivale prácticamente al pago suplementario del AF24.

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



Mecanismos para **reducir el gasto y controlar la presión del gasto** que causa a corto y medio plazo

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

- 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 (\$2.5 millones).
- Adaptar el pago para los educadores a tiempo parcial y para los programas que no son de jornada completa o de año completo (ahorro por determinar).
- Reducir la mejora administrativa al 12%, lo que refleja los costos básicos necesarios relacionados con las nóminas (\$1.3 millones).
- Recuperar la mayor parte del pago suplementario del AF24 (\$16.3 millones) para la reducción de costos, redistribuir el resto como parte del ajuste salarial.
- Reducir algunos o todos los importes de los pagos suplementarios salariales (con o sin reducción de los salarios mínimos).

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 barreras de exención para limitar el gasto en las instalaciones que no cumplan los mínimos por 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.



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

Posibles ajustes para abordar mejor las necesidades

Niños que reciben servicios

- Proporción de inscritos que reciben subsidios (*el factor actual es la proporción de la capacidad*)
- Proporción de inscritos que son bebés y niños pequeños

Horas de servicio

Factores de SUMA

- >14 horas/día (++)
- 11-14 horas/día (+)

Factores de ADAPTACIÓN

- <8 horas/día
- <10 meses/año

Ingresos y otras fuentes de financiación

Matrícula

- Percentil inferior a 75 (*factor de suma*)
- Decil superior (*factor de resta*)

Patrocinado por el empleador*

Capital privado/cotizaciones públicas*

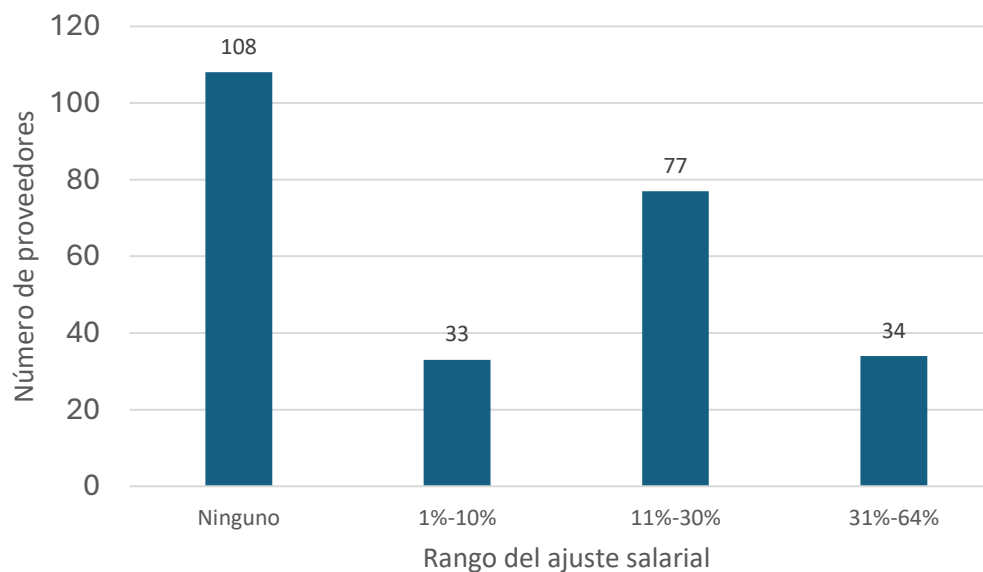
**¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores?
¿Cómo interactúan los factores entre sí?**

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Subsidio*

Entre los proveedores que prestan servicios subsidiados, existe una variación significativa en la proporción de la capacidad ocupada por niños subsidiados.

Niños que reciben servicios

- Proporción de inscritos que reciben subsidios *(el factor actual es la proporción de la capacidad)*

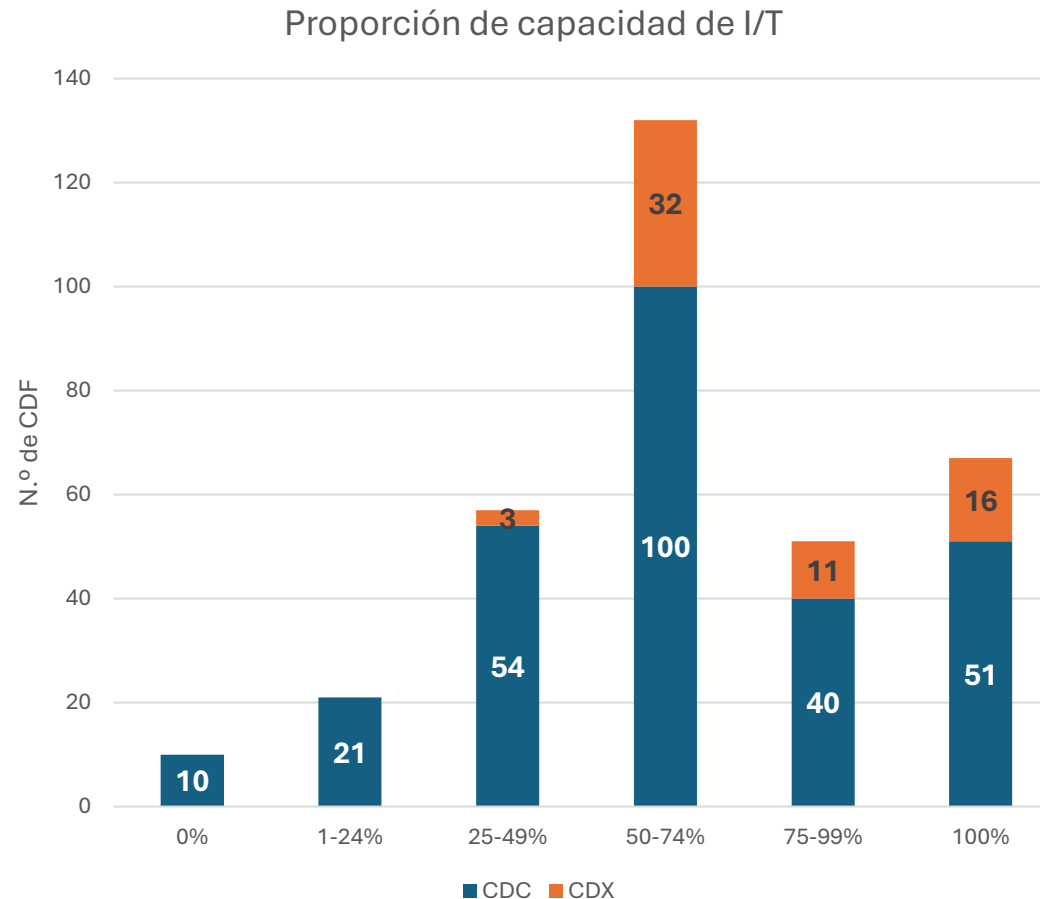


IMPORTANTE: Si se cambia el denominador de capacidad a inscripción, la distribución se desplazará hacia la derecha, de modo que varios proveedores de la categoría 11-30% pasarán a la categoría siguiente.

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Bebés/niños pequeños (proporción de la capacidad*)*

Niños que reciben servicios

- Proporción de inscritos que son bebés y niños pequeños



De las 340 instalaciones que participan actualmente en el Fondo de Equidad Salarial:

- **67** prestan servicios solo a **bebés o niños pequeños (I/T)**, incluidos 18 hogares de desarrollo infantil (CDH)/hogares extendidos (CDX)
- **Otras 52** 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 1 son Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades [CDC])
- **10 no** prestan servicios a **bebés o niños pequeños** (todos los CDC, incluido 1 al que se le concedió una exención)



Los criterios propuestos son como proporción de la *inscripción*, pero como aún no tenemos datos completos de inscripción, la información de esta diapositiva se basa en la proporción de la *capacidad*.

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Horas de servicio*

Horas de servicio

Factores de SUMA

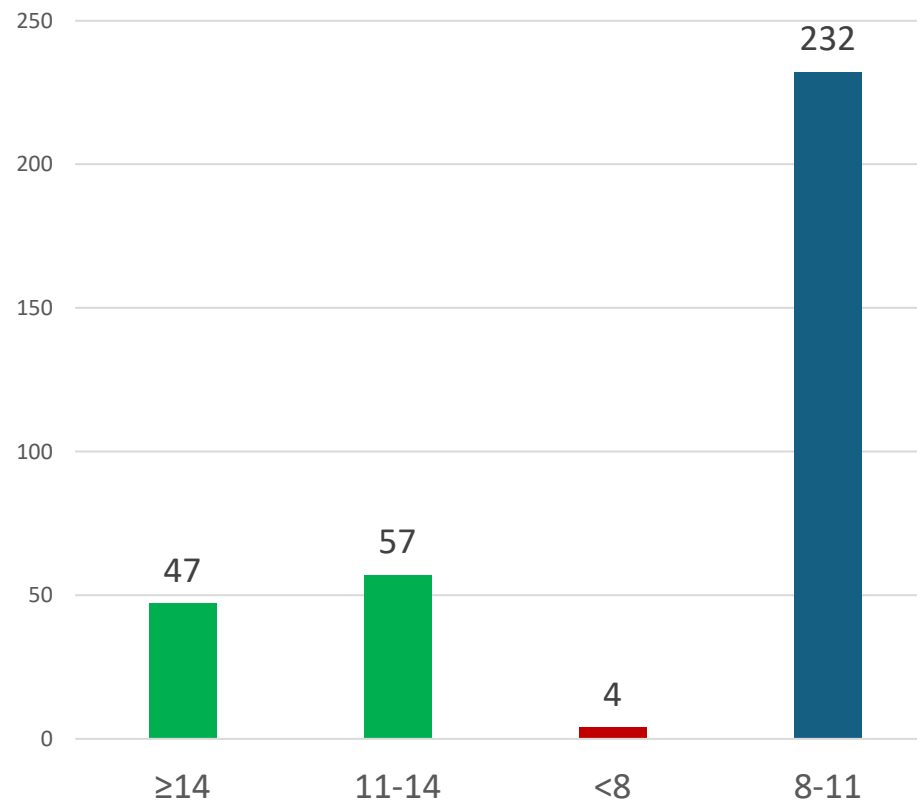
- >14 horas/día (++)
- 11-14 horas/día (+)

Factores de RESTA

- <8 horas/día
- <10 meses/año

Datos necesarios sobre <10 meses/año.

Horas por día (instalaciones del PEF actuales)

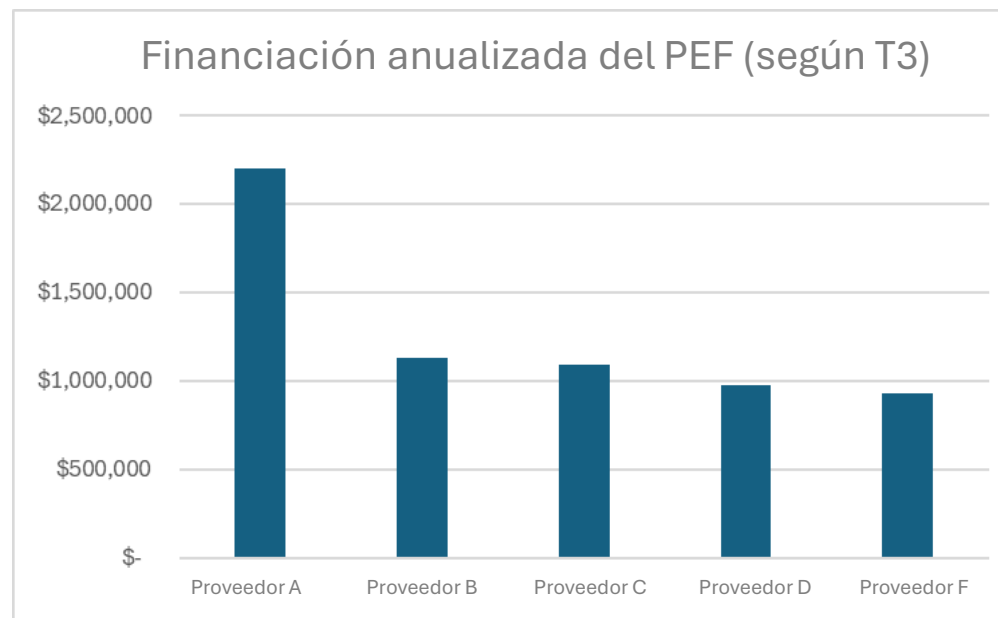


- **Dos tercios** de las instalaciones del Fondo de Equidad Salarial funcionan de **8 a 11 horas al día**.
- De las 104 instalaciones que funcionan más de 11 horas al día, un tercio son CDH/X
- Las que funcionan más de 14 horas al día son **CDH/X** (22 de 47), una medida incluso más **desproporcionada**
- Las que funcionan menos de 8 horas al día son todas CDC y ninguna presta servicios a niños que reciben subsidios

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Matrícula*

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

Aunque la OSSE dispone de información limitada sobre los niveles de matrícula de cada proveedor en este momento, las tarifas de matrícula publicadas sugieren que una cantidad sustancial de la financiación de equidad salarial se destina a proveedores que cobran matrículas (muy) por encima del percentil 75, según las cifras del modelo de costos de la izquierda.



- La financiación anual total del Fondo de Equidad Salarial para estos 5 proveedores es de \$6.3 millones.
- Todos estos proveedores cuentan con un número relativamente elevado de educadores con BA.
- Dos de ellos prestan servicios subsidiados a niveles muy bajos (1% de la capacidad).
- Ninguno de ellos funciona en horarios no tradicionales.

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.

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Grandes cadenas con fines de lucro*

Las grandes cadenas con fines de lucro representan **seis proveedores y 27 instalaciones** que se encuentran participando en el Fondo de Equidad Salarial. Todas ellas son grandes cadenas nacionales con entre 289 y 1,480 centros en Norteamérica hasta 2022*. Cuatro son propiedad de **capital privado**, una es de **cotizaciones públicas** y otra es **privada**.

A partir de los pagos del T2, estos seis proveedores representan:

- **un 11% de los educadores del Fondo de Equidad Salarial** (381 educadores de 3,456)
- **un 8.7% de la financiación del Fondo de Equidad Salarial** para CDF

Estos proveedores tienden a **tener, de manera desproporcionada, menos factores positivos y más factores negativos:**

- No prestan servicio a casi ningún menor subsidiado
- Dedicar menos de la capacidad total a I/T
- Es probable que se sitúen en el extremo superior de la distribución de la matrícula (tarifas no publicadas)
- Varios de ellos se encuentran también en edificios federales o están patrocinados de alguna forma por el empleador

Con una proporción tan significativa de educadores del Fondo de Equidad Salarial, es importante considerar cómo **garantizar que estos educadores puedan seguir beneficiándose** de los salarios mínimos, incluso mientras nos **aseguramos de que los fondos del Fondo de Equidad Salarial no están incrementando los ingresos**. Esto puede implicar una adaptación y una reasignación de la financiación en lugar de excluir a estos proveedores del Fondo de Equidad Salarial.



*Fuente: Informe sobre la situación de las instalaciones con fines de lucro de Exchange, enero/febrero de 2022, ExchangePress.com

¿En qué medida se diferencian las instalaciones en función de estos factores? *Patrocinado por el empleador*

Patrocinado o subsidiado por el empleador podría describir a una serie de instalaciones. A efectos del Fondo de Equidad Salarial, podríamos definir una o varias categorías de patrocinio por el empleador que son:

- Claramente identificables (sí/no) con datos ya disponibles o fáciles de recopilar, y
- Muy correlacionadas con una necesidad económica menor de la instalación.

Las categorías generales podrían incluir:

- **FEDERAL:** Ubicadas en un edificio federal o subsidiadas por una agencia federal, mediante alquiler por debajo de los precios del mercado, beneficios a los empleados o apoyo con las partidas presupuestarias, (aproximadamente 11 instalaciones, dos de las cuales son también grandes cadenas con fines de lucro).
- **PRIVADA:** Subsidiada por el titular de la licencia o la entidad patrocinadora (por ejemplo, mediante un lugar en especie o por debajo del precio del mercado, beneficios para empleados, entre otros). Esto podría incluir escuelas independientes, instituciones de enseñanza superior, lugares de culto o entidades corporativas (aproximadamente 21 instalaciones, cinco de las cuales también están gestionadas por grandes cadenas con fines de lucro).

Posibles ajustes para abordar mejor las necesidades

Niños que reciben servicios

- Proporción de inscritos que reciben subsidios (*el factor actual es la proporción de la capacidad*)
- Proporción de inscritos que son bebés y niños pequeños

Horas de servicio

Factores de SUMA

- >14 horas/día (++)
- 11-14 horas/día (+)

Factores de ADAPTACIÓN

- <8 horas/día
- <10 meses/año

Ingresos y otras fuentes de financiación

Matrícula

- Percentil inferior a 75 (*factor de suma*)
- Decil superior (*factor de resta*)

Patrocinado por el empleador*

Capital privado/cotizaciones públicas*

- Sobre la base de lo que sabemos ahora, ¿cuáles parecen los más factibles de incluir en una posible actualización de la fórmula de financiación?
- ¿Qué preguntas adicionales tienen los integrantes del Grupo de Trabajo sobre estos factores?
- ¿Hay algún elemento cuya inclusión parezca muy prometedora, o alguno que preocupe seriamente a los integrantes del Grupo de Trabajo?



*Requiere investigación adicional y aclaración de las opciones, ventajas y desventajas



**Base en una aspiración
compartida**

Posible objetivo prioritario (y limitaciones)

Dados los parámetros que el Consejo ha designado provisionalmente (incluido nuestro calendario acortado), será útil que el Grupo de Trabajo acuerde un objetivo prioritario para basar nuestros debates sobre la revisión de la escala salarial y la fórmula de financiación. A tal fin, aquí hay una propuesta de base para consideración del Grupo de Trabajo:

- **Daremos prioridad al mantenimiento de los salarios mínimos actuales, en la medida de lo posible con los recursos disponibles, para todos los participantes en el Fondo de Equidad Salarial con al menos una CDA.**

Aunque no hay garantías de que podamos lograrlo, ponernos de acuerdo sobre una aspiración compartida nos ayudará a poner en la balanza los problemas de forma más centrada en los próximos meses.

Si la demostración posterior indica que no es factible mantener los salarios mínimos actuales para todos los participantes del Fondo de Equidad Salarial con al menos una CDA, volveremos a examinar las opciones para ajustar los salarios con el Grupo de Trabajo en ese momento, pero mantendremos esto como una prioridad orientativa.

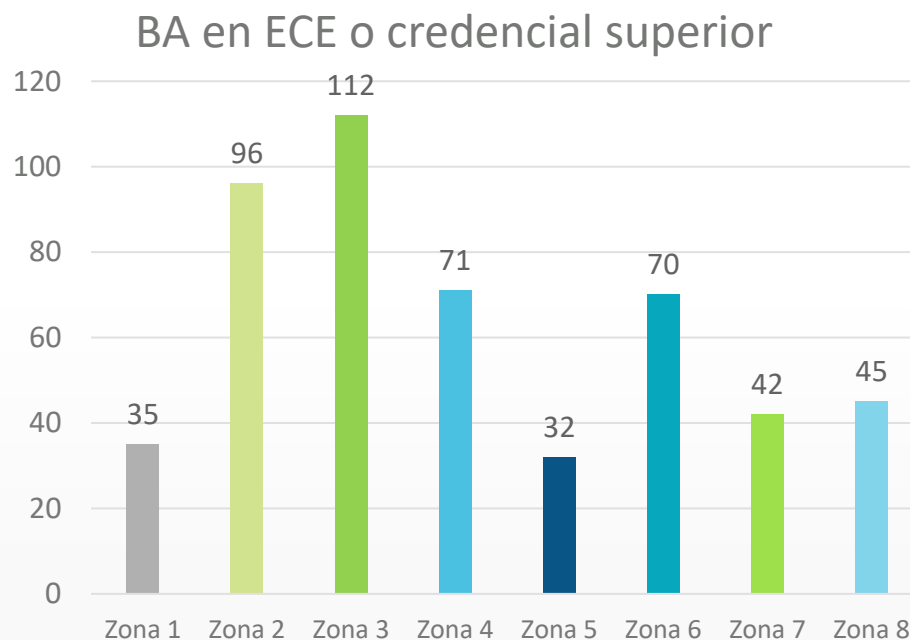
Salarios mínimos y pagos suplementarios salariales actuales

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

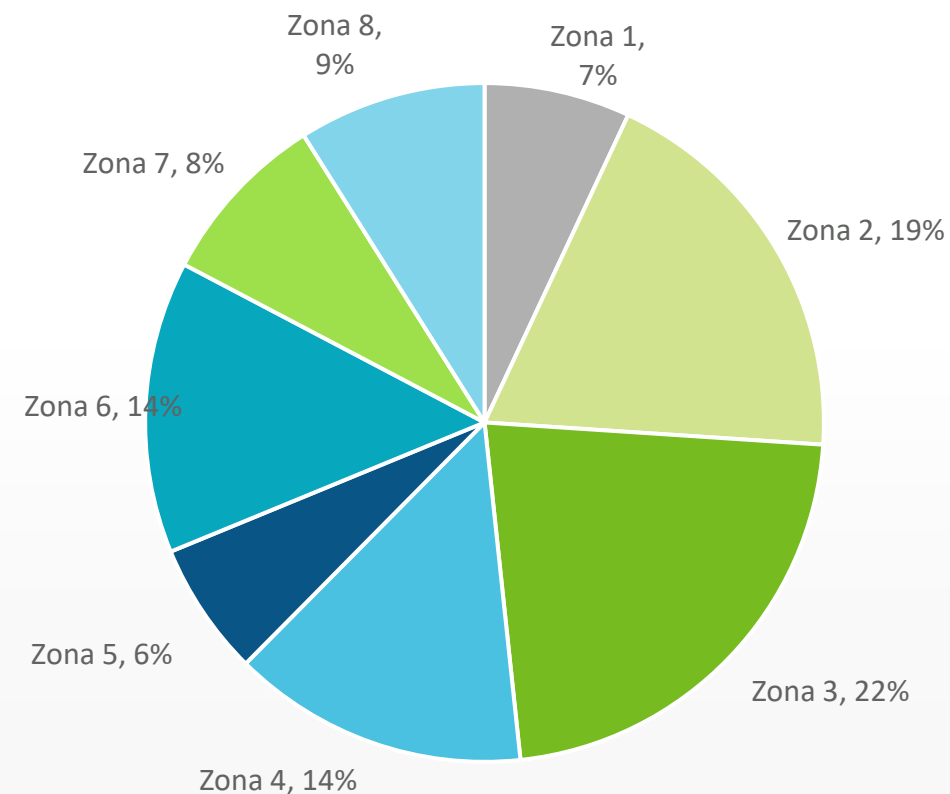
La reducción de costos prevista en la BSA reduciría el salario para BA al nivel de AA. Si el pago suplementario salarial de BA se redujera en consecuencia, se recortarían **\$5.7 millones** anuales de la financiación básica, lo que supondría una reducción total de **\$9.4 millones**, si se aplicara a los demás elementos de la fórmula.

La distribución de los docentes con BA es desigual y varía según la zona (T3)

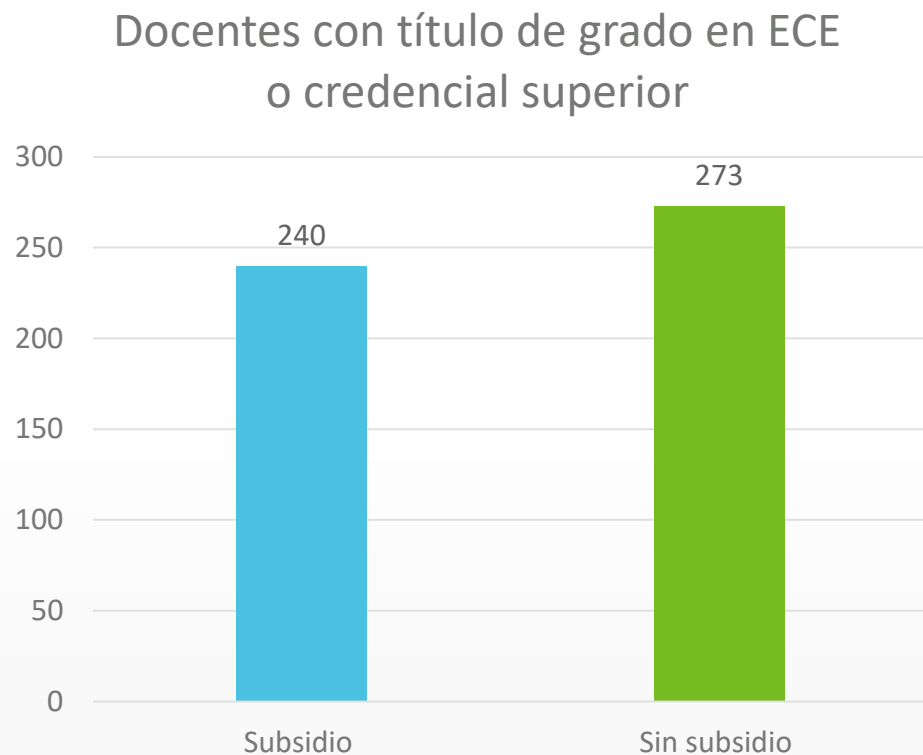
- 144 de un total de 342 instalaciones tienen docentes con BA del Fondo de Equidad Salarial, y más de la mitad de ellas (77 instalaciones) solo tienen un docente con BA.
- Una cuarta parte de los docentes con BA se concentra en 13 instalaciones.



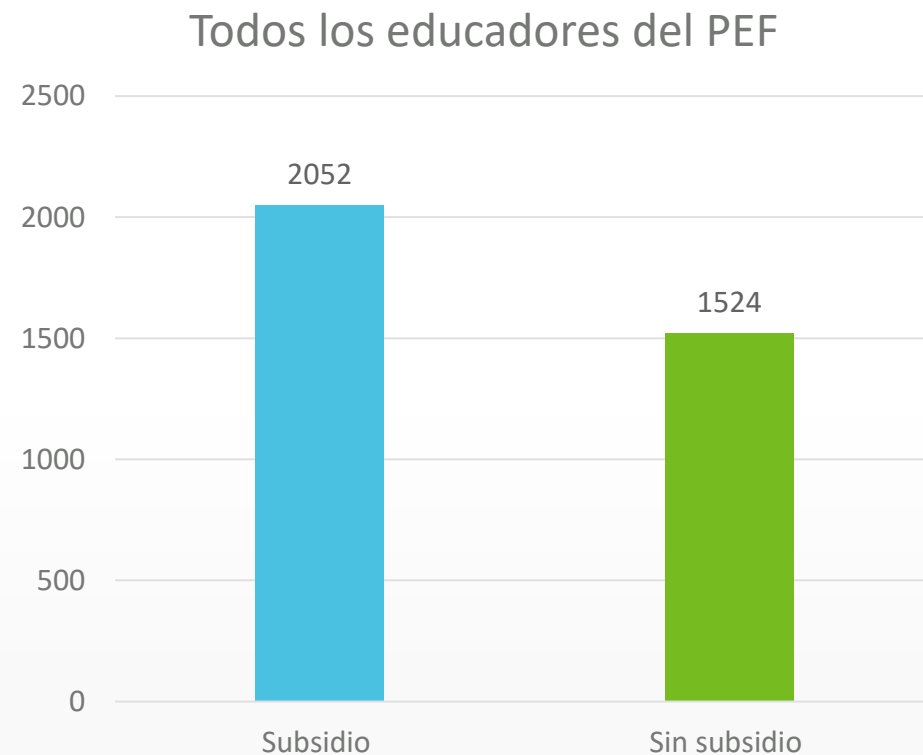
Porcentaje de docentes con BA en ECE o credencial superior por zona



Los docentes con nivel salarial de BA están representados en exceso en las instalaciones que no aceptan subsidios (T3)



El 54% de los docentes con BA trabajan en instalaciones que no aceptan subsidios



El 43% de los educadores del Fondo de Equidad Salarial están en instalaciones que no aceptan subsidios

Los salarios iniciales de los docentes varían en las 43 LEA de educación pública del DC que brindan educación a pre-K y kindergarten (datos del año escolar en curso)

El salario mínimo del Fondo de Equidad Salarial para los docentes principales con BA es equivalente al salario inicial de 12 meses para los docentes con BA de las DCPS: **\$75,103**.

En las 43 Agencias de Educación Locales (LEA) que prestan servicios de pre-K y kindergarten:

- Los salarios mínimos para BA **varían** entre **\$54,965 y \$83,917**
- El **promedio (percentil 50)** es de **\$73,831**
- La **media** es de **\$72,142**
- El salario mínimo actual para BA del Fondo de Equidad Salarial se sitúa en el **percentil 60** de las LEA

Próximos pasos

- Encuesta a los integrantes del Grupo de Trabajo, seguimiento del contenido de esta noche
- Sesión de trabajo del 22 de julio
- Fechas previstas para las reuniones del Grupo de Trabajo (de 6 a 8 p.m.)

2024	
6 de agosto	5 de noviembre
3 de septiembre	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](#)