



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

Reunión n.º 4

4 de junio de 2024

Agenda de esta noche

- Bienvenida
- Actualización del presupuesto e implicaciones para las obligaciones y el calendario del Grupo de Trabajo
- Nuevos factores introducidos en la escala salarial
- Base en una aspiración compartida para orientar nuestro trabajo
- Elementos prometedores 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.



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 celebró la primera de sus dos votaciones sobre el presupuesto, con su aprobación inicial a un presupuesto que **restablece el Fondo de Equidad Salarial a \$70 millones anuales, incluidos \$12 millones** para el Intercambio de Beneficios de Salud para apoyar a **HealthCare4ChildCare (HC4CC)**.

- La Ley de Apoyo Presupuestario (BSA) ordena al Grupo de Trabajo para la remuneración equitativa para educadores de la primera infancia a "**presentar un informe a la Alcaldía y al Consejo antes del 3 de septiembre de 2024** que recomiende cambios en el programa de equidad salarial, proponga una nueva escala de remuneración y proporcione recomendaciones para la asignación de los fondos disponibles en el Fondo de Equidad Salarial (PEF)".
- La BSA también **limita la elegibilidad para el PEF a los educadores con al menos una credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA)** e incluye un lenguaje actualizado sobre **cómo la escala de remuneración del PEF debe considerar los salarios de los docentes de escuelas públicas**.

Calendario de trabajo del Grupo de Trabajo



Educadores con credenciales inferiores a una CDA

De la BSA:

"En el año fiscal 2025, limitar los pagos de la fórmula de la nómina para CDF a 4,100 docentes principales y auxiliares que hayan obtenido una credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA), título intermedio, título de grado o nivel superior de educación".

Implicaciones para el Grupo de Trabajo y el PEF:

En la actualidad, los mínimos salariales del PEF obligan a los empleadores a pagar a los docentes auxiliares que no han obtenido una CDA un salario aproximadamente un 23% superior al salario mínimo. Este lenguaje limitaría la elegibilidad para el PEF a aquellos educadores que han obtenido al menos una CDA: el requisito mínimo para cualquier educador de la primera infancia.

Este año, el PEF está en camino a distribuir \$2.6 millones para docentes auxiliares con credenciales inferiores a una CDA. La eliminación de este requisito de salario mínimo no solo reduciría los costos para el PEF, sino que también aliviaría la presión de los costos para muchas instalaciones de desarrollo infantil (CDF). También es probable que incentive la finalización de una CDA.

Paridad con los salarios de los docentes de las escuelas públicas del DC

De la BSA:

Ordena al Grupo de Trabajo que proponga "una nueva escala de remuneración, que tenga en cuenta la remuneración 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 a prekindergarten y kindergarten".

Implicaciones para el Grupo de Trabajo y el PEF:

Esto se aleja de la expectativa anterior que vinculaba los salarios del PEF explícitamente a las Escuelas Públicas del Distrito de Columbia (DCPS), lo que amplía el grupo de comparación a todo el conjunto de agencias de educación locales (LEA) que brindan servicios de pre-K y kindergarten.

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 PEF para los docentes principales con título de grado (BA) es equivalente al salario inicial de 12 meses para los docentes con BA de las DCPS: **\$75,103**.

En las 43 LEA que brindan servicios de pre-K/kindergarten:

- Los salarios mínimos **varían** entre **\$54,965 y \$83,917**
- El **promedio** es de **\$73,998**
- La **media** es de **\$72,466**

En el caso de las DCPS, la escala se basa en un acuerdo de negociación colectiva (CBA) con el Sindicato de Docentes de Washington. Algunas LEA chárter también han negociado algunos CBA con un sindicato, pero la mayoría establecen sus políticas salariales a través de los procesos internos que elija la dirección. Todas las LEA están obligadas a compartir públicamente los salarios mínimos de sus docentes.

IMPORTANTE: A efectos comparativos, los salarios de las LEA públicas chárter se han ajustado a 12 meses.



**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 PEF 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 PEF 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.

Posible objetivo prioritario (y limitaciones)

A la hora de poner sobre la balanza ese posible interés, es importante reconocer las posibles limitaciones. Este objetivo, por ejemplo, podría lograrse a expensas de ampliar la participación en el PEF o de cualquier ampliación significativa de HC4CC. Además, las partes interesadas han planteado otras prioridades para el PEF de cara al futuro que competirían con ese objetivo prioritario, entre las que se destacan:

- **Incluir a los directores [y otros] entre las funciones elegibles para los salarios mínimos del PEF.** Como estaba previsto, el aumento de los salarios de los docentes ha hecho más difícil para los programas compensar de forma competitiva a los directores y otros administradores.
- **Incorporar la experiencia como factor obligatorio en los salarios mínimos.** Aunque las instalaciones son libres de pagar más que los mínimos para reconocer la experiencia o diferenciar la remuneración de otro modo, será difícil hacerlo para la mayoría de las instalaciones sin fondos adicionales.

Posible objetivo prioritario para orientar el enfoque del Grupo de Trabajo

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 PEF con al menos una CDA.

Para debatir:

¿Refleja adecuadamente este objetivo prioritario los principios orientadores del Grupo de Trabajo?

En caso afirmativo, ¿tiene sentido como base para nuestros debates sobre la revisión de la fórmula para el AF25?

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.

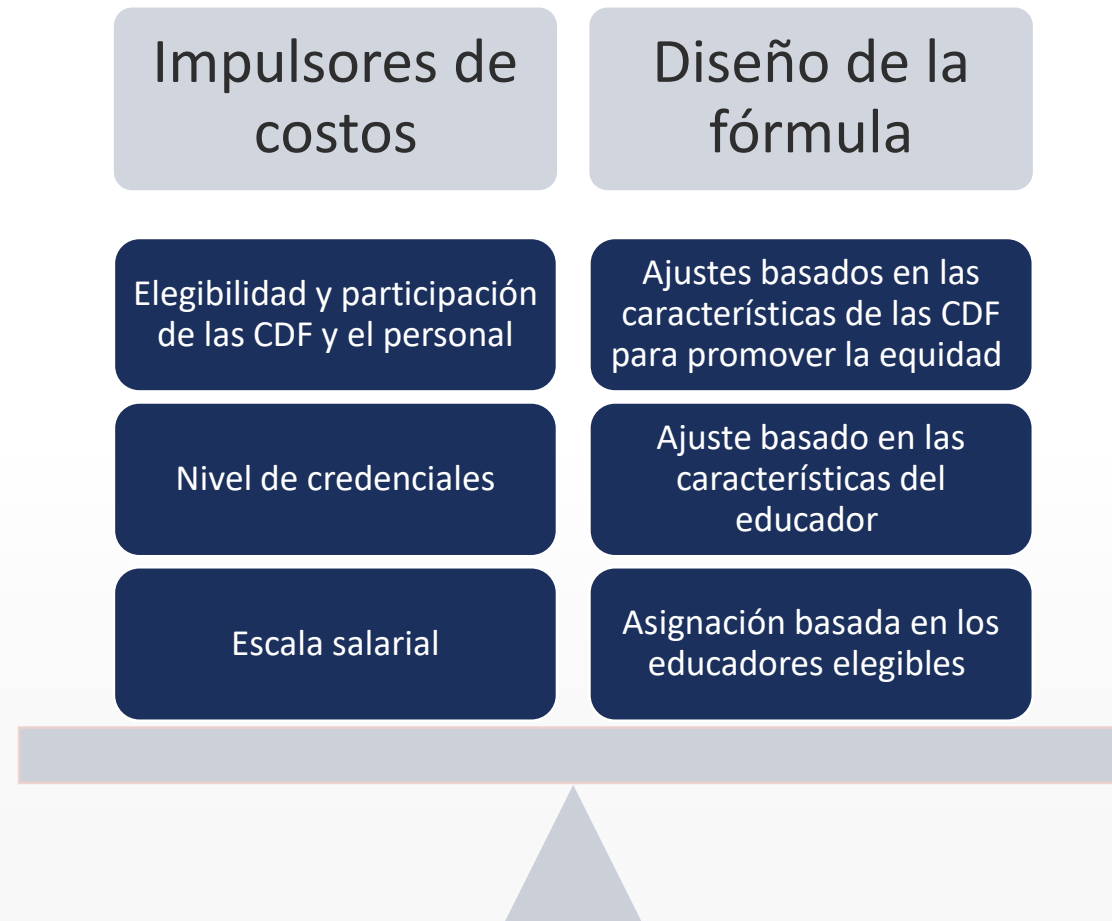
Estos principios fueron adoptados por el Grupo de Trabajo en octubre de 2021 y se reafirmaron en marzo de 2024





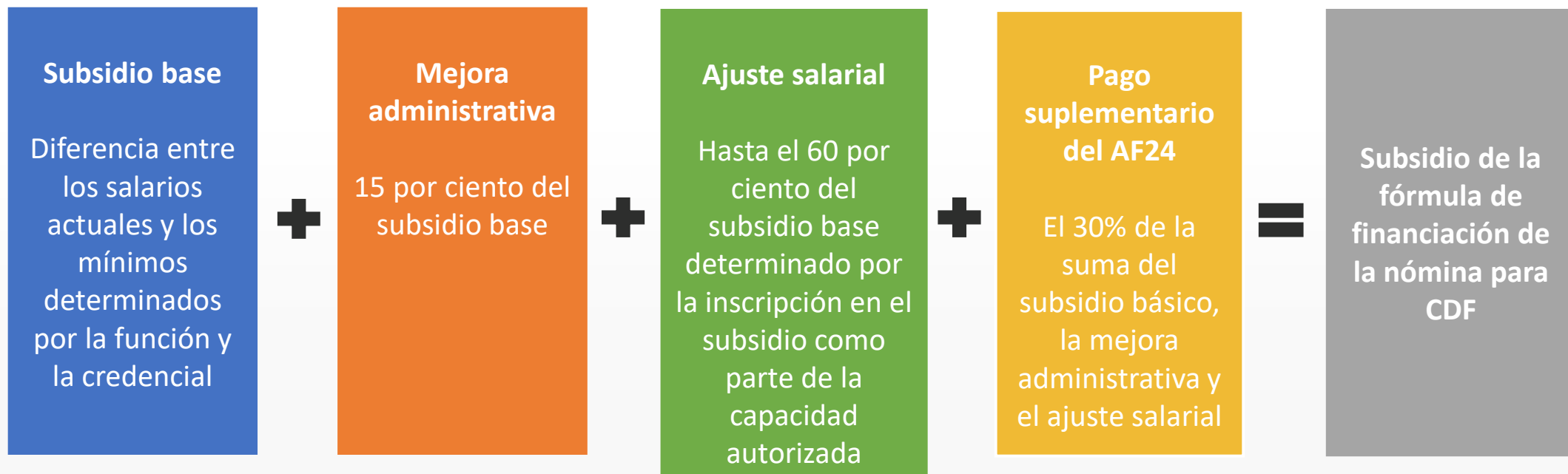
Identificar oportunidades para una asignación más equitativa y eficiente de los fondos del PEF

Los principales impulsores de costos deben equilibrarse con el diseño de la fórmula de financiación para optimizar la equidad y la eficiencia, y para apoyar la sostenibilidad financiera general.



Fórmula de financiación de la nómina para instalaciones de desarrollo infantil (CDF) del AF24

- La OSSE usa la [fórmula de financiación de la nómina para CDF](#) para calcular la cantidad de fondos que recibe una instalación del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia.
- De cara al futuro, queremos ajustar la fórmula para que refleje mejor las necesidades desde una perspectiva de equidad, basándonos en lo que hemos aprendido hasta ahora.

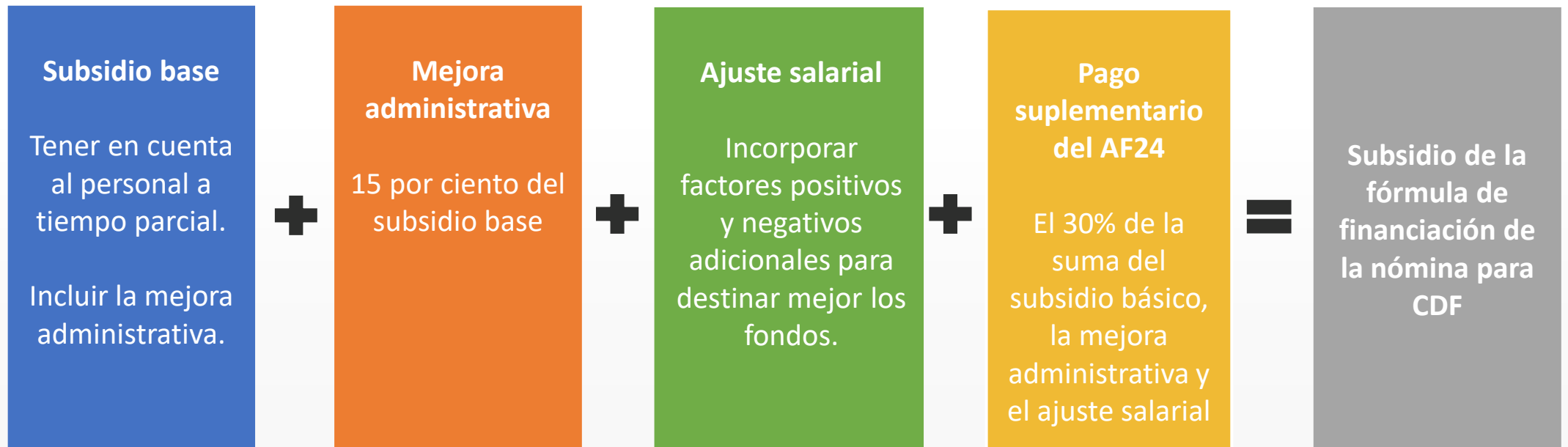


Enfoque para perfeccionar la fórmula de financiación de la nómina

BORRADOR CONCEPTUAL Y MUY APROXIMADO

De cara al futuro, queremos ajustar la fórmula para que refleje mejor las necesidades desde una perspectiva de equidad y destinar los recursos de forma más eficaz basándonos en lo que hemos aprendido hasta ahora.

- Incorporar la mejora administrativa al subsidio base y tener en cuenta el tiempo parcial.
- Eliminar el pago suplementario del AF24 y redistribuir esos recursos de forma más específica.



Basándonos en lo que sabemos del Modelo de costos de la OSSE

El [Modelo de costos de 2023](#) de la OSSE determina lo siguiente:

- Tanto los hogares como los centros de desarrollo infantil pueden funcionar con pérdidas si solo brindan servicios a niños que reciben subsidios de cuidado infantil.
- Los proveedores de centros que cobran tarifas de matrícula iguales o superiores al percentil 75 de las tarifas del mercado probablemente obtienen ganancias y, en el caso de los que cobran las tarifas de matrícula más elevadas, ganancias potencialmente importantes.
- Se estima que los hogares y los hogares extendidos que reciben ingresos a través de la matrícula en los percentiles 50 y 75 funcionan por encima del margen de ganancias.
- Los centros y hogares de desarrollo infantil cobran más por el cuidado de los bebés que por el de los niños pequeños y más por el de los niños pequeños que por el de los niños en edad preescolar, pero las diferencias en las matrículas son menores que las diferencias en los costos estimados por la herramienta de modelado de costos, lo que sugiere que las instalaciones obtienen unos márgenes relativamente mayores por el cuidado prestado a los niños en edad preescolar y utilizan estos fondos para compensar los costos más elevados del cuidado de bebés y niños pequeños.

Factores prometedores para el ajuste salarial

Basándonos en los datos de la aplicación del PEF hasta la fecha, lo que nos dice el modelo de costos y los aportes de las partes interesadas hasta el momento, hemos identificado un subconjunto inicial de factores que pueden servir para asignar los fondos de forma más eficiente y equitativa.

En algunos casos, estos factores deben definirse mejor o necesitamos más o mejores datos para modelar eficazmente el impacto.

Nuestro objetivo es ajustar la fórmula mejorando la base y los ajustes salariales, de modo que las instalaciones reciban fondos suficientes para cubrir los salarios mínimos sin necesidad de mantener el ajuste del AF24 como un componente separado de la fórmula, al mismo tiempo que se reduce el número de instalaciones que reciben más de lo que necesitan para cubrir los salarios mínimos.

¿Qué reacciones y preguntas tiene a medida que exploramos con mayor detalle estos factores, resumidos en la siguiente diapositiva?

Posibles ajustes para abordar mejor las necesidades

Niños que reciben servicios

- Proporción de inscritos que reciben subsidios (*factor actual*)
- Proporción de inscritos que son bebés y niños pequeños

Horas de servicio

Factores de SUMA

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

Factores de RESTA

- <8 horas/día
- <10 meses/año

Fuentes de ingresos

Matrícula

- Percentil 25 a 75 (*factor de suma*)
- Decil superior (*factor de resta*)

Patrocinado por el empleador*

Capital privado/cotizaciones públicas*

- ¿Cuáles son sus primeras reacciones ante estas opciones? ¿Qué le resuena? ¿Le preocupa?
- ¿Parece faltar algo importante?
- ¿Qué más necesita saber el Grupo de Trabajo para considerar estas opciones como parte de una fórmula revisada?

Próximos pasos

- Posible retiro del Grupo de Trabajo en julio o agosto: Próxima encuesta
- Fechas previstas para las reuniones del Grupo de Trabajo (de 6 a 8 p.m.)

2024	
2 de julio	1 de octubre
6 de agosto	5 de noviembre
3 de septiembre	3 de diciembre

2025
6 de enero
3 de febrero

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