



Grupo de Trabajo del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia

Reunión n.º 6

17 de septiembre de 2024

Agenda de esta noche

- Revisión de las obligaciones y el cronograma del Grupo de Trabajo
- Actualización sobre el cuarto trimestre (T4) de la aplicación del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia
- Revisión de las presiones fiscales y la Ley de Apoyo Presupuestario (BSA) para el año fiscal 2025 (AF25)
- Revisión de las palancas para reducir los costos del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia
 - Fórmula de financiación de la nómina para instalaciones de desarrollo infantil (CDF)
 - Otros impulsores de costos
 - Salarios mínimos
- Revisión del modelado de posibles escenarios para los cambios en la fórmula de financiación de la nómina para CDF y los salarios mínimos requeridos
- Alineación con las recomendaciones al Concejo del DC para la fecha límite del 30 de septiembre
- Revisión de los temas pendientes para el debate del Grupo de Trabajo después del 30 de septiembre

Esta noche tendremos éxito si:

Alineamos el enfoque propuesto para modificar la fórmula de financiación de la nómina para CDF a fin de reducir los costos y destinar mejor los fondos a los proveedores de cuidado infantil según las necesidades

Elegimos entre las opciones para ajustar los salarios mínimos requeridos para permitir que el fondo se implemente con los recursos disponibles

Respaldamos la reducción propuesta de los gastos administrativos de la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE)

Brindamos información sobre posibles palancas adicionales para controlar el incremento futuro de los costos

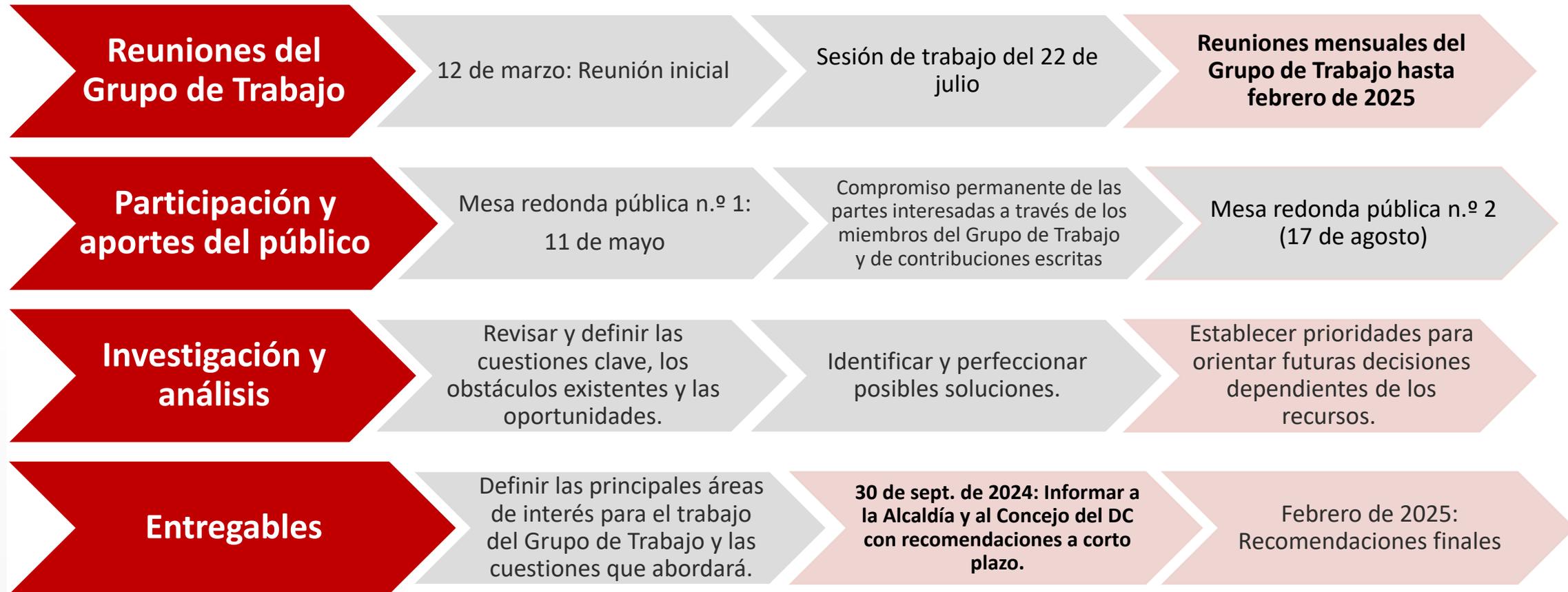
Las metas de esta noche se alinean con la obligación del Grupo de Trabajo de informar al Concejo del DC antes del 30 de septiembre de 2024

Según la BSA del AF25, el Grupo de Trabajo se encarga de:

1. Recomendar cambios en el Programa del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia
2. Hacer recomendaciones para limitar las presiones fiscales sobre el programa de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia hasta el AF28
3. Proponer una nueva escala de remuneración para los empleados de los proveedores de desarrollo de la primera infancia 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 pre-kindergarten y kindergarten
4. Hacer recomendaciones adicionales para la asignación del dinero disponible en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia

El informe se presentará al Concejo el **30 de septiembre** de 2024.

Estamos aproximadamente a la mitad del cronograma de trabajo del Grupo de Trabajo, con una fecha límite clave este mes



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.

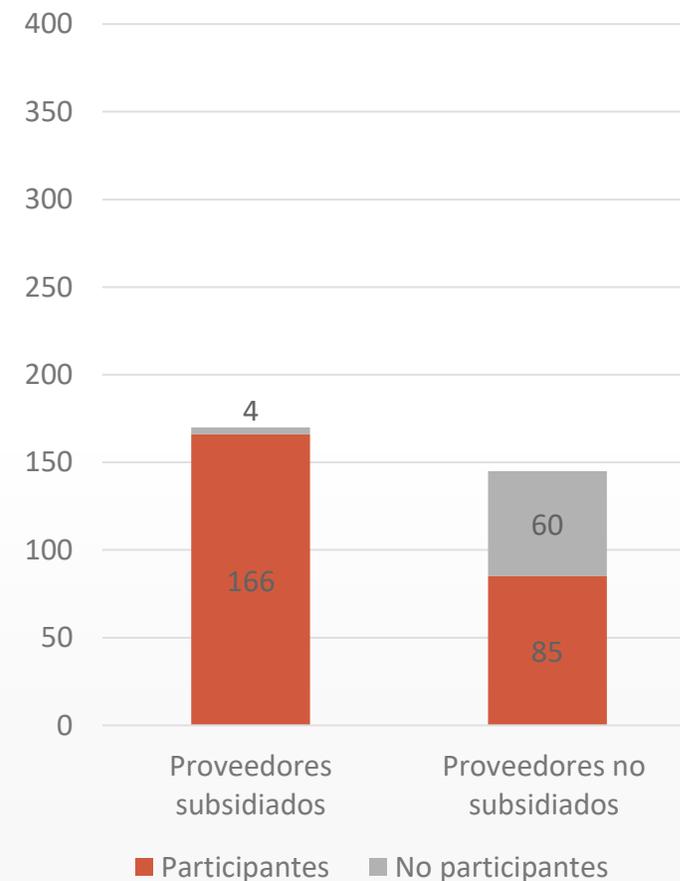
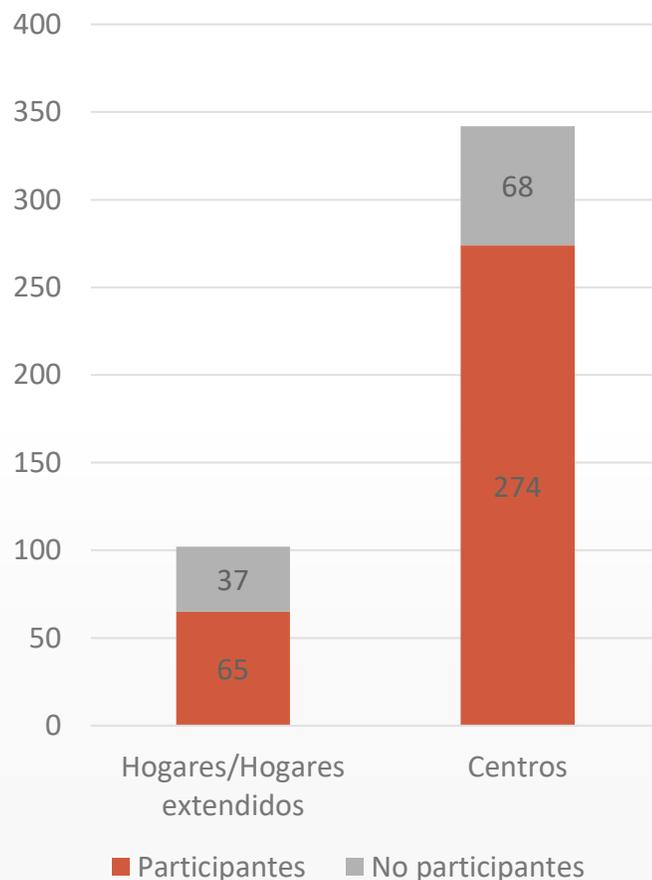
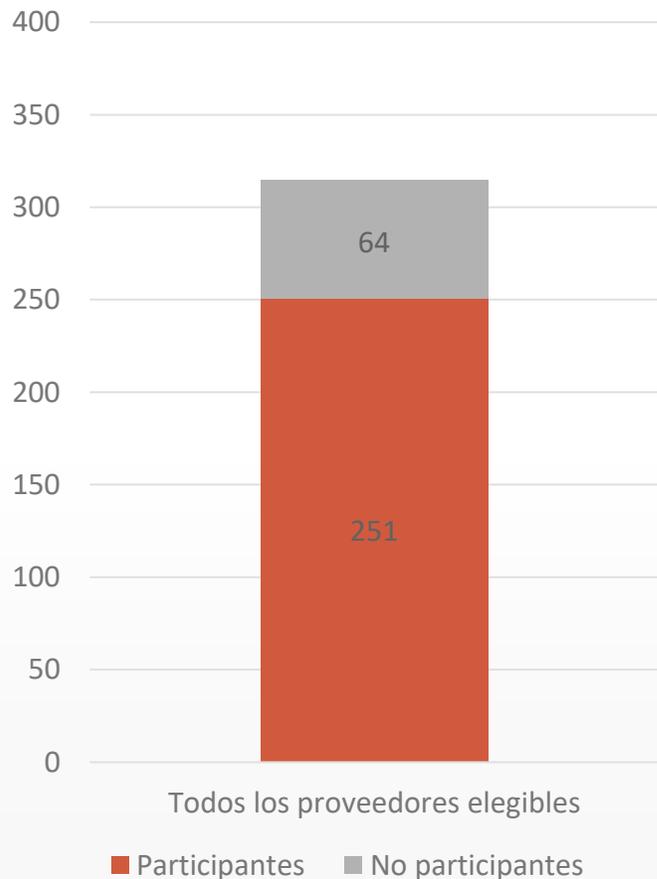
Centrarse en los más alejados de las oportunidades y acabar con las desigualdades sistémicas.

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



Hay 251 proveedores de cuidado infantil que participan en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia, incluidos todos los proveedores subsidiados, salvo 4



El éxito del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia hasta la fecha ha provocado presiones fiscales

Los gastos del AF24 superan el presupuesto proyectado

Trimestre 1	\$14,634,180
Trimestre 2	\$16,575,000
Trimestre 3	\$17,725,000
Trimestre 4	\$18,165,476
HealthCare4ChildCare (HC4CC)	\$18,000,000
Total de pagos a CDF	\$85,099,656

Los costos anticipados para el AF25 superan las asignaciones disponibles

Fórmula para CDF actual (proyectada)	\$72,000,000
HealthCare4ChildCare	\$12,000,000
Costos administrativos de la OSSE	\$ 3,500,000
Costo total proyectado del <i>statu quo</i>	\$87,500,000
Presupuesto aprobado para el AF25	\$70,000,000

La OSSE utilizó los fondos transferidos del AF22-23 para cubrir la brecha

Déficit previsto: \$17,500,000

Otros factores crean presiones fiscales a largo plazo que son insostenibles

- El progreso en la obtención de credenciales y títulos de educadores de la primera infancia está vinculado a los requisitos de credenciales para la concesión de licencias y más allá
- Proyecciones de crecimiento de las primas de seguro médico
- Aumentos anticipados en los salarios de los educadores de escuelas públicas
- Posible crecimiento adicional del sector de cuidado infantil o el número de proveedores o educadores de la primera infancia participantes

Los costos proyectados de los escenarios modelados aumentarán a medida que los educadores de la primera infancia obtengan más credenciales para cumplir con los requisitos de concesión de licencias

Función	Credenciales	Número de educadores al momento del pago del T4	N.º estimado de educadores alineando las credenciales del PEF con las licencias actualizadas
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	< Asociado en Desarrollo Infantil (CDA)	608	638
	CDA	854	866
	Título intermedio +	382	340
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	926	718
	Título intermedio	339	447
	Título de grado +	508	609

La alineación de las credenciales del PEF con los requisitos actuales de licencias de la OSSE añadirá entre \$2.5 y \$3 millones (un aumento del 5-6%) al costo total de los pagos a las CDF.

Es probable que los cambios en la obtención de credenciales se desaceleren de forma significativa tras la realineación, pero las tasas de obtención seguirán aumentando.

La BSA para el AF25 incluyó medidas para abordar la sostenibilidad a largo plazo

- Fijar el nivel de financiación en \$70 millones anuales desde el AF25 hasta el AF28; incluida la financiación para HC4CC de \$12 millones
- Eliminar el requisito de salario mínimo para los educadores de la primera infancia con credenciales inferiores a una CDA
- Eliminar la diferencia salarial mínima (por encima del nivel de título intermedio) para los educadores de la primera infancia con un título de grado
- Derogar un escrito que exige aumentos anuales en los salarios mínimos vinculados al cronograma salarial de las DCPS
- Exigir que el Grupo de Trabajo para la Remuneración Equitativa para Educadores de la Primera Infancia presente un informe al Concejo antes del 30 de septiembre de 2024 en el que:
 - Se hagan recomendaciones para limitar las presiones fiscales sobre el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia hasta el AF28
 - Se proponga una nueva escala de remuneración que tenga en cuenta la remuneración y los beneficios de los empleados de las DCPS y de las escuelas públicas chárter que enseñan pre-K y kindergarten
 - Se hagan recomendaciones adicionales con respecto a la asignación del dinero disponible en el fondo

Hay tres palancas para reducir los costos del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia

Fórmula de la nómina para CDF

Cómo se distribuyen los fondos del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia a los proveedores participantes.

Su objetivo es ofrecer la financiación adecuada para que los proveedores puedan cumplir con los salarios mínimos requeridos.

Se diferencia para reflejar los factores que impulsan la variación en los ingresos y las necesidades de los proveedores.

Otros impulsores de costos

La parte de los fondos del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia que no se distribuye a los proveedores de cuidado infantil para pagar sueldos y salarios. Esto incluye:

HC4CC

Costos administrativos de la OSSE

Salarios mínimos requeridos

Cuánto deben pagar los proveedores de cuidado infantil que participan en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia a los educadores elegibles.

Se diferencia por la función y las credenciales de cada educador.

No se diferencia por las características del proveedor.

Las siguientes diapositivas abordan las opciones dentro de cada palanca para cumplir con las metas de sostenibilidad.

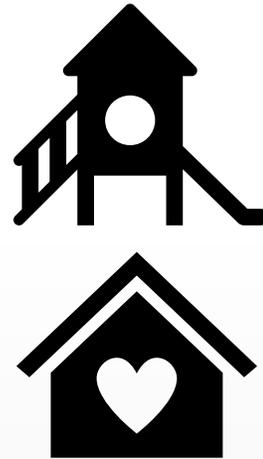
La OSSE distribuye fondos a los proveedores de cuidado infantil que participan en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia mediante una fórmula de financiación

OSSE



Monto de financiación calculado mediante la fórmula de la nómina para CDF

Proveedores de cuidado infantil



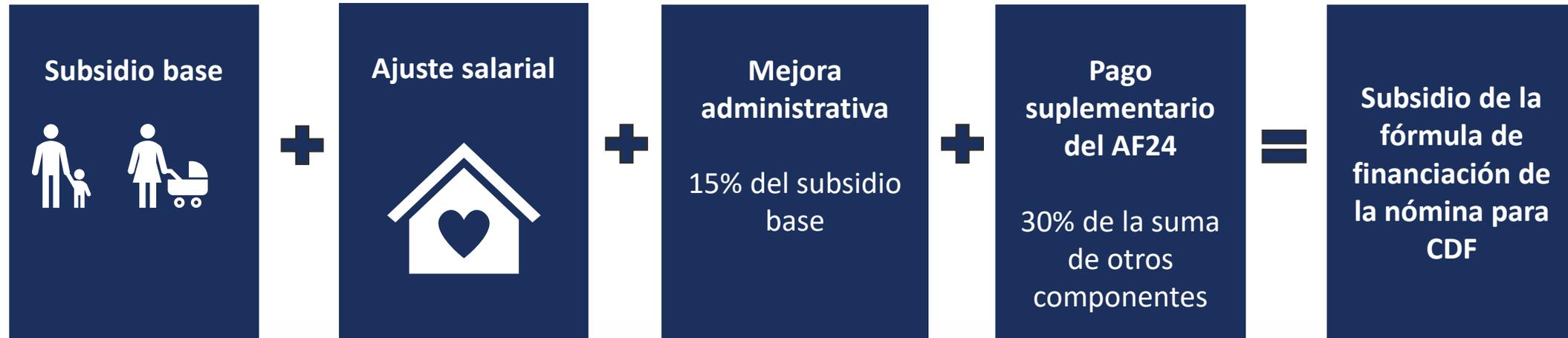
Sueldos o salarios regulares que igualan o superan los requisitos del Fondo de Equidad Salarial

Educadores de la primera infancia elegibles

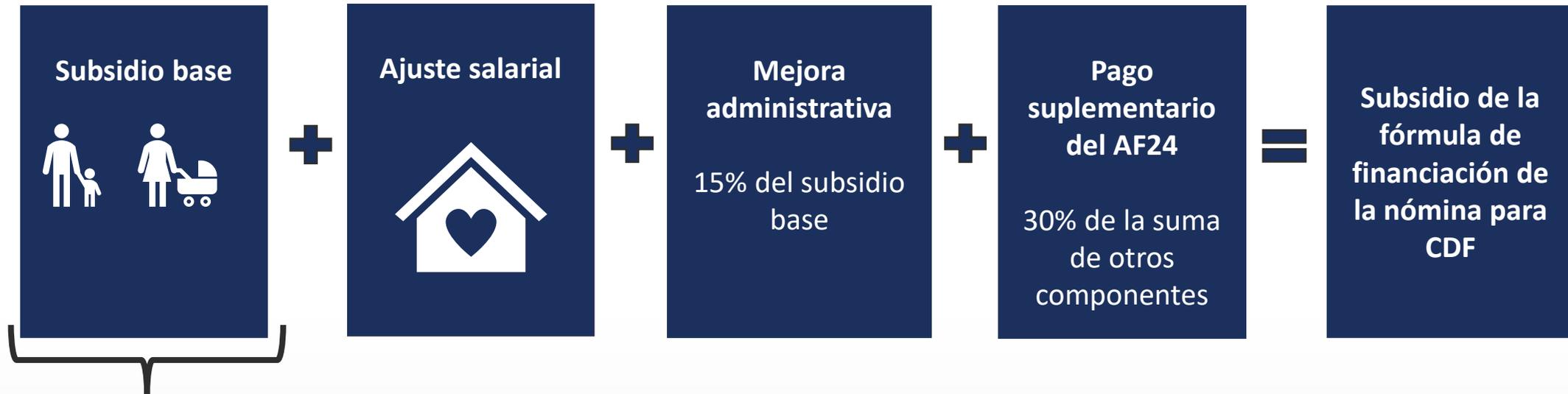


- Fondos de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia
- Pagos de matrícula
- Pagos de subsidios
- Otros ingresos

La fórmula de la nómina para CDF incorpora varios componentes para determinar el pago de subsidios a los proveedores de cuidado infantil



Los subsidios base son los cimientos de todos los demás componentes de la fórmula



- Los montos de los subsidios base se basan en la cantidad de educadores, por función y credencial, que emplea un proveedor
- Los montos de los subsidios base asociados a una función o credencial determinadas dependen de los requisitos de salario mínimo y son los mismos para todos los proveedores que participan en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia (consulte la siguiente diapositiva)

Los subsidios base se calculan en función de la cantidad de educadores elegibles que emplea un proveedor, por función y credencial

Número de empleados elegibles
Docentes: CDA
Docentes: Título intermedio
Docentes: Título de grado
Docentes aux.: <CDA
Docentes aux.: CDA
Docentes aux.: Título intermedio



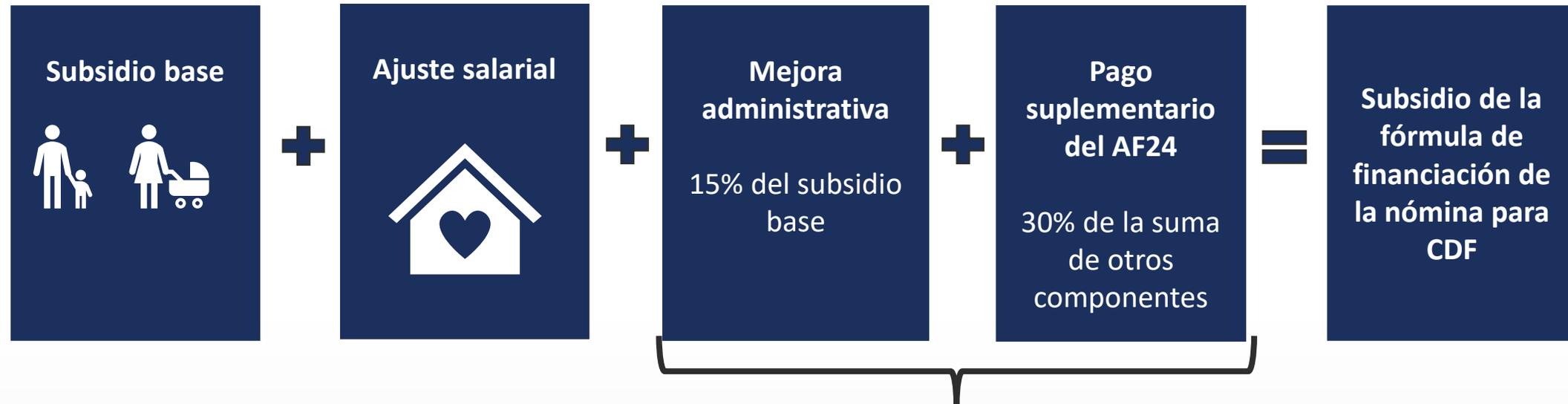
Pago suplementario salarial aplicable
Docente con CDA
Docente con título intermedio
Docente con título de grado
Docente aux. con <CDA
Docente aux. con CDA
Docente aux. con título intermedio



Subsidio base

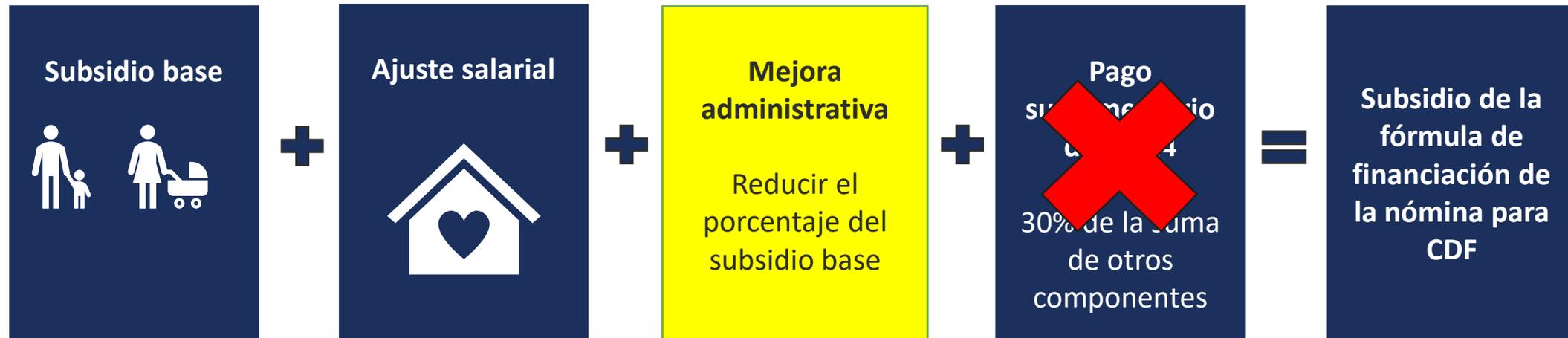
- El número de educadores elegibles, por función y credencial, se basa en los registros del personal aprobados en la Herramienta de Licencias de la División de Aprendizaje Temprano (DELLT) de la OSSE en cada trimestre.
- Actualmente, los pagos no se diferencian en función del personal a tiempo completo y a tiempo parcial o de los programas de parte del año.
- **Ajustar los subsidios para el personal que trabaja menos de 30 horas a la semana reduciría los costos en \$700,000 (est.).**
- Ajustar los subsidios para las instalaciones que funcionan 10 meses o menos reduciría los costos en \$800,000 adicionales (est.).
- Los pagos suplementarios salariales varían según la función y la credencial.
- Los pagos suplementarios salariales reflejan **la diferencia** entre **el salario mínimo requerido** y **los salarios promedio (encuesta de proveedores de cuidado infantil del AF22)**, por función y credencial.
- **Los montos de los pagos suplementarios salariales por función o credencial son los mismos en todos los proveedores.**
- **Los cambios en los salarios mínimos se reflejarán en los pagos suplementarios salariales.**

Otros dos componentes de la fórmula buscan alinear los subsidios con los costos reales del programa, pero no se diferencian según las circunstancias o necesidades del proveedor



- La **mejora administrativa** tiene como objetivo permitir a los proveedores cubrir otros **costos (p. ej., beneficios complementarios, impuestos)** que **aumentan automáticamente cuando aumenta el salario de un empleado**.
 - Actualmente, el costo de los impuestos y beneficios requeridos es del 10.9% de los sueldos o salarios del personal.
- El **pago suplementario para el AF24** se agregó como una **mejora única para el AF24** a fin de permitir que los proveedores de cuidado infantil reciban fondos suficientes para cubrir los costos incrementales derivados del aumento de los salarios durante el primer año de implementación del programa.
- Tanto la mejora administrativa como el pago suplementario para el AF24 están fijos actualmente en el **mismo porcentaje para todos los proveedores de cuidado infantil** que participan en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia.

Reducir o eliminar estos componentes podría reducir los costos y permitir que los fondos se orienten mejor en función de las necesidades de los proveedores



Justificación:

- Alinear la mejora administrativa con los costos de impuestos y beneficios requeridos por ley asociados con un salario más alto.
- El pago suplementario del AF24 siempre se pensó (y se comunicó) como un ajuste único que puede no continuar.
- El aumento del 30% para todos los proveedores es un instrumento muy contundente y dio como resultado que algunos proveedores obtuvieran más de lo que necesitaban: una oportunidad de destinar mejor los recursos a las necesidades de los proveedores a través de otros componentes.
- Generaría ahorros sustanciales para cumplir con las metas de reducción de costos.

Riesgos:

- Es posible que algunos proveedores de cuidado infantil no tengan fondos suficientes para cubrir los costos de los salarios mínimos requeridos.

Posibles mitigantes:

- Reasignar una parte de los fondos del pago suplementario del AF24 para aumentar y mejorar el ajuste salarial meta.
- Considerar cómo los cambios en la fórmula interactúan con los salarios mínimos.

El ajuste salarial diferencia los subsidios de los proveedores en función de las circunstancias que afectan la capacidad de cumplir con los requisitos de salario mínimo.



- El ajuste salarial destina fondos adicionales a los proveedores que tienen menos acceso a los ingresos y, por lo tanto, necesitan más fondos incrementales (por encima de los ingresos por matrícula o salario) para cumplir con los salarios mínimos requeridos.
- **En la actualidad**, el ajuste salarial se basa en el **porcentaje de la capacidad de una instalación que utilizan los niños que reciben subsidios de cuidado infantil** (un indicador de la prestación de servicios a las familias de bajos ingresos), pero podría ajustarse para incorporar factores adicionales que afectan los ingresos y las necesidades de los proveedores (consulte la siguiente diapositiva).
- Aumentar la equidad distributiva también podría implicar reducir los montos de los subsidios para algunos proveedores de cuidado infantil con el mayor acceso a los recursos, algo que el ajuste salarial no hace actualmente.

Aumentar y agregar factores al ajuste salarial ofrece la posibilidad de destinar mejor los recursos a los proveedores con menos recursos o necesidades más grandes

Ajuste salarial



Actualmente:

- El ajuste salarial de una instalación se basa en el **porcentaje de la capacidad de la instalación utilizado por los niños que reciben subsidios de cuidado infantil** (un indicador de la prestación de servicios a familias de bajos ingresos).
- El ajuste salarial puede aumentar el subsidio base de una instalación hasta en un **60% del subsidio base**.
- **Ajuste salarial** = porcentaje de la matrícula ocupado por niños que reciben un subsidio x .60 x el subsidio base.

El Grupo de Trabajo consideró los posibles ajustes para alinear mejor el ajuste salarial con las necesidades de los proveedores:

- Incorporación de factores adicionales en el ajuste salarial:
 - Programas para bebés y niños pequeños
 - Hogares de desarrollo infantil
- Aumento del valor potencial del ajuste salarial (por encima del 60% del subsidio base).
- Los impactos de estos cambios se describen con más detalle en los escenarios modelados (diapositivas 29 a 39).

El Grupo de Trabajo también consideró las opciones para reducir los subsidios de los proveedores con menos necesidades o más acceso a los recursos

Proveedores que funcionan menos de 10 meses al año

Justificación:

- Los programas que funcionan durante menos de un año completo probablemente tengan costos de personal más bajos.
- Reducir los subsidios para estos programas en un 30% se alinearía con el porcentaje de un año completo en el que prestan servicio.

No se han identificado riesgos.

Proveedores que cobran tasas de matrícula altas

Justificación:

- Los proveedores con tasas de matrícula altas tienen más acceso a los ingresos de otras fuentes.
- Los modelos de costos sugieren que quienes tienen una matrícula superior al percentil 75 (más de \$2,400 al mes) funcionan con ganancias; quienes se encuentran en el percentil 90 + (más de \$2,760 al mes) tal vez ya puedan pagar salarios más altos.
- Es probable que estos proveedores también presten servicios a familias y niños más adinerados.

Riesgos:

- Algunos proveedores que cobran una matrícula alta pueden tener otros costos altos (p. ej., el alquiler) que afectan su capacidad para cumplir con los salarios mínimos requeridos.

Eliminación del pago suplementario del AF24

Justificación:

- La eliminación del pago suplementario del AF24 reducirá los subsidios para todos los proveedores participantes.
- Los cambios que aumentan el ajuste salarial compensarían en parte las reducciones para los programas con más necesidades.
- Los impactos de la eliminación del pago suplementario del AF24 serían mayores para los proveedores que no reúnen los requisitos para los ajustes salariales.

Riesgos:

- Consulte la diapositiva 17

Punto de decisión

Alinear el enfoque propuesto para modificar la fórmula de financiación de la nómina para CDF a fin de reducir los costos y destinar mejor los fondos a los proveedores de cuidado infantil según las necesidades

Elegir entre las opciones para ajustar los salarios mínimos requeridos para permitir que el fondo se implemente con los recursos disponibles

Respaldar la reducción propuesta de los gastos administrativos de la OSSE

Brindar información sobre posibles palancas adicionales para controlar el incremento futuro de los costos

Punto de decisión: ¿Aprueba el Grupo de Trabajo el enfoque propuesto para abordar mejor los recursos del Fondo de Equidad Salarial?



*Los proveedores que cobran una matrícula superior al 90.º percentil no son elegibles para que se aumente el monto para bebés o niños pequeños.

Una parte de los fondos del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia no se distribuye a los proveedores de cuidado infantil para pagar sueldos y salarios

HC4CC

HC4CC cubre los costos de las primas del seguro médico que adquieren a través de DC Healthlink los empleadores de cuidado infantil para sus empleados y para los habitantes individuales del DC que trabajen en instalaciones de cuidado infantil, a fin de poner a disposición de los trabajadores de cuidado infantil y sus dependientes una cobertura médica con primas bajas o nulas.

La BSA del AF25 asignó \$12 millones a HC4CC; esto representa una reducción con respecto a los \$18 millones del AF23 y el AF24.

Los \$12 millones permitirán a HC4CC mantener la inscripción actual e inscribir a nuevos habitantes del DC o a los habitantes que pierdan Medicaid, pero es posible que se exija una lista de espera para los nuevos empleadores.

No es viable operar el programa con un nivel de financiación más bajo.

Costos administrativos de la OSSE

Desarrollo y mantenimiento del sistema de TI	
Capacidad de la DELLT para apoyar la equidad salarial	\$300,000
Proceso de pago del Fondo de Equidad Salarial	\$300,000
Costos de personal de la OSSE	
Apoyo y monitoreo de la equidad salarial (5 empleados de tiempo completo [FTE])	\$600,000
Actualizaciones de los registros del personal (1 de FTE, 5 empleados temporales)	\$525,000
Comunicaciones (materiales de traducción y comunicación)	\$75,000
Asistencia técnica (a través de un subsidio BSQECE)	\$200,000
Total	\$2,000,000

Reducir los costos administrativos de la OSSE a \$2,000,000 disminuiría los costos generales en \$1,500,000 y, al mismo tiempo, permitiría a la OSSE administrar el programa de manera efectiva.

Punto de decisión: ¿El Grupo de Trabajo apoya esta propuesta de reducción de los costos administrativos de la OSSE?

Alinear el enfoque propuesto para modificar la fórmula de financiación de la nómina para CDF a fin de reducir los costos y destinar mejor los fondos a los proveedores de cuidado infantil según las necesidades

Elegir entre las opciones para ajustar los salarios mínimos requeridos para permitir que el fondo se implemente con los recursos disponibles

Respaldar la reducción propuesta de los gastos administrativos de la OSSE

Brindar información sobre posibles palancas adicionales para controlar el incremento futuro de los costos

Los salarios mínimos, diferenciados por función y credencial, impulsan los subsidios y los costos de la fórmula de la nómina para CDF

Salarios mínimos del AF24 para el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia, por función y credencial

Función	Credenciales	Salarios mínimos para el AF24
Docente auxiliar o cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865
	CDA	\$51,006
	Título intermedio o superior	\$54,262
Docente principal, cuidador en el hogar o cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262
	Título intermedio	\$63,838
	Título de grado o superior	\$75,103

Importante: Los proveedores de cuidado infantil que recibieron el pago del T4 del AF24 deben seguir pagando estos salarios mínimos hasta diciembre de 2024. Los cambios en la fórmula y los salarios mínimos se reflejarán en el pago del T1 del AF25 y en la remuneración del personal a partir de enero de 2025.

La BSA del AF25 incorporó cambios en los salarios mínimos como mecanismo de control de costos

Salarios mínimos para el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia, por función y credencial, datos de referencia del AF24 y datos incluidos en la BSA del AF25

Función	Credenciales	Salarios mínimos para el AF24	Datos incluidos en la BSA del AF25
Docente auxiliar o cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (Salario mínimo del DC)
	CDA	\$51,006	\$51,006
	Título intermedio o superior	\$54,262	\$54,262
Docente principal, cuidador en el hogar o cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$54,262
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838
	Título de grado o superior	\$75,103	\$63,838

- Excluye a los docentes auxiliares con menos de una CDA de que participen en el fondo.
- Elimina el diferencial salarial para los docentes con un título de grado (por encima del intermedio).
- Estos cambios reducirían los costos proyectados de la fórmula de la nómina para CDF para el AF25 en \$14.4 millones.
- Estos cambios entrarán en vigencia en ausencia de una acción del Concejo del DC sobre la recomendación alternativa del Grupo de Trabajo.

El Grupo de Trabajo exploró opciones alternativas para ajustar el salario mínimo a fin de reducir los costos

Reducción general

Justificación:

- Distribuye el costo de las reducciones necesarias entre la fuerza laboral de aprendizaje temprano en lugar de centrarse en grupos específicos.
- Transparente y fácil de explicar.
- Lo prefirieron los educadores que dieron su testimonio en la mesa redonda.
- El porcentaje de reducción general se puede ajustar con facilidad para cumplir con los escenarios de financiación.

Riesgos:

- Afecta a la mayor cantidad de educadores de la primera infancia.

Reducir el salario del personal que no cumple con los requisitos de credenciales

Justificación:

- La eliminación del salario mínimo para los educadores con menos de una CDA está incluida en la BSA del AF25; con un amplio apoyo de las partes interesadas.
- Solo aquellos educadores que se encuentren en el nivel de docentes recibirán el pago si cumplen con las credenciales requeridas para ser docentes.*

Riesgos:

- Muchos docentes trabajan con una CDA mientras obtienen credenciales o están sujetos a exenciones.
- Impactaría de manera desproporcionada a los educadores de la primera infancia con experiencia exentos del requisito de título intermedio en función de la experiencia.

Reducir los diferenciales salariales producidos al superar los requisitos

Justificación:

- Evita incentivar las credenciales más allá de las requeridas para la concesión de licencias.
- Los docentes con títulos de grado se concentran en programas no subsidiados y en las partes prósperas del DC.
- Implicará un ahorro de costos sustancial.

Riesgos:

- Penalizaría a los educadores que han trabajado arduamente para obtener títulos de grado.
- Oposición sustancial de muchos integrantes del Grupo de Trabajo.

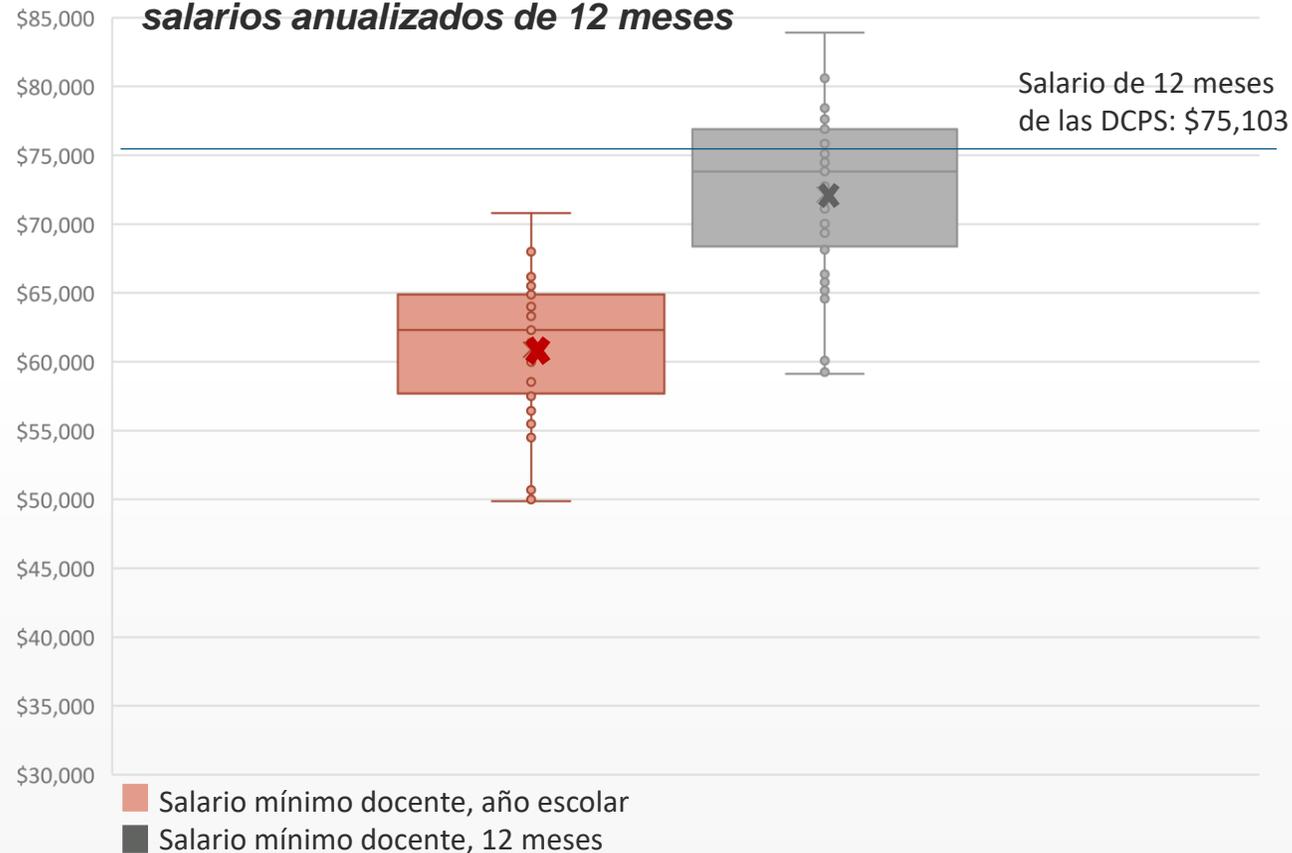
Por sí solas, estas opciones generarían diferentes niveles de reducción de costos para el fondo.

Salarios mínimos para el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia, por función y credencial y según varios escenarios de reducción

Función	Credenciales	AF24	BSA del AF25	2% en general	Reducción de los mínimos por debajo de las credenciales	Reducción de los diferenciales más altos
Docente auxiliar o cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	\$36,400 (-17%)	\$36,400 (-17%)	\$36,400 (-17%)
	CDA	\$51,006	\$51,006	\$49,986 (-2%)	\$51,006	\$51,006
	Título intermedio o superior	\$54,262	\$54,262	\$53,177(-2%)	\$54,262	\$51,006 (-6%)
Docente principal, cuidador en el hogar o cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$54,262	\$53,177(-2%)	\$51,006(-6%)	\$54,262
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838	\$62,561(-2%)	\$63,838	\$63,838
	Título de grado o superior	\$75,103	\$63,838 (-15%)	\$73,601 (-2%)	\$75,103	\$63,838 (-15%)
Ahorros estimativos en comparación con los datos de referencia			\$7 millones	\$3.1 millones	\$4.4 millones	\$8.4 millones

Salario mínimo actual para los docentes con títulos de grado en comparación con el rango de la LEA, pre-K y kindergarten

Distribución, mediana y media de los salarios de los docentes de las LEA que trabajan en pre-K y kindergarten, año escolar y salarios anualizados de 12 meses



Análisis

- El salario actual requerido por el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia para los docentes con títulos de grado, \$75,103, se establece como equivalente al escalón 1 de las DCPS, justo por encima del 60.º percentil de los salarios de todas las LEA.
- El salario mediano inicial de los docentes en todas las LEA que trabajan en pre-K y kindergarten es de \$73,831, un 1.7 por ciento más bajo que el salario actual de equidad salarial requerido para los docentes con títulos de grado.
- El salario medio inicial de los docentes en todas las LEA que trabajan en pre-K y kindergarten es de \$72,142, un 3.9 por ciento más bajo que el salario actual del Fondo de Equidad Salarial requerido para los docentes con títulos de grado.
- Es probable que los salarios de las LEA de las DCPS y las escuelas chárter aumenten en los próximos años.
- Mantener el salario del Fondo de Equidad Salarial para los docentes con títulos de grado entre el 40.º y el 60.º percentil apoyaría la equidad con una distribución más variada y fluctuante de los salarios de la LEA.



Importante: Los educadores de cuidado infantil trabajan todo el año, pero muchos docentes de escuelas públicas trabajan durante un año escolar de 9 a 10 meses. Para tener en cuenta esto, los estudios anteriores sobre la equidad en la remuneración de los educadores de la primera infancia y las iniciativas del Grupo de Trabajo utilizaron el programa salarial de 12 meses de las DCPS aplicable a los docentes en escuelas o funciones durante todo el año. Como no todas las escuelas chárter tienen un cronograma salarial de 12 meses, el Grupo de Trabajo calculó los salarios anualizados de 12 meses para las LEA chárter.

La OSSE representó varios escenarios para proyectar los impactos de los posibles cambios tanto en los costos del sistema como en los subsidios a nivel de proveedor

- El escenario 1 refleja los cambios en el salario mínimo que se encuentran en los datos incluidos en la BSA del AF25 (se excluye a los educadores con menos de una CDA, se elimina el diferencial para los títulos de grado) sin ningún otro cambio.
- El escenario 2 reduce los subsidios de la fórmula de financiación de la nómina (consulte la diapositiva 23) y compensa de manera parcial el impacto de las reducciones para los programas de bajos recursos al aumentar la mejora de la equidad (consulte la diapositiva 25). Mantiene la exclusión de la BSA de los educadores con menos de una CDA, pero no reduce el diferencial salarial para los educadores con títulos de grado.
- Los escenarios 3 y 4 se basan en el escenario 2, pero incorporan reducciones adicionales a los salarios mínimos para disminuir aún más los costos del programa, al utilizar los enfoques alternativos descritos en la diapositiva 27
 - Escenario 3: Reducción general
 - Escenario 4: Reducir los salarios mínimos para los docentes que no han obtenido un título intermedio
- **Todos los escenarios representados incluyen:**
 - La exclusión de los educadores de la primera infancia con menos de una CDA, HC4CC con \$12 millones y la administración de la OSSE con \$2 millones.
 - Una estimación de costos adicional que refleja la alineación de las credenciales del PEF con las regulaciones de licencias actualizadas.

Cada escenario también aborda las posibles implicaciones para los pagos de los proveedores de cuidado infantil, al utilizar arquetipos de proveedores

- Proveedor A: Sin subsidio, matrícula alta, de 30 a 40 educadores elegibles
- Proveedor B: Centro de desarrollo infantil sin subsidio, de 10 a 15 educadores elegibles
- Proveedor C: Centro de subsidios, de 20 a 25 educadores elegibles
- Proveedor D: Centro de subsidios, más de 50 educadores elegibles
- Proveedor E: Hogar extendido sin subsidio, cuatro educadores elegibles
- Proveedor F: Hogar extendido con subsidio, cuatro educadores elegibles

Importante: Los educadores con menos de una CDA se incluyen en los recuentos de educadores elegibles en el escenario de referencia, pero no en los escenarios del AF25.

Nota sobre la representación de los escenarios

Todos los escenarios representados reflejan ambos aspectos:

Opciones de alto nivel sobre cómo priorizar los recursos (p. ej., aumento/reducción direccional)

Supuestos específicos sobre la disminución o el aumento porcentual o numérico

Al revisar los escenarios, es útil centrarse en las **opciones y compensaciones de alto nivel** y sus **impactos direccionales**. Los supuestos porcentuales o numéricos específicos se pueden ajustar al incrementarlos o reducirlos para cumplir con los valores objetivo del nivel de financiación o abordar las implicaciones no deseadas según sea necesario.

Debido a esto, es posible cumplir con las restricciones de costos en cualquiera de los escenarios 2 a 4 al ajustar las hipótesis porcentuales específicas, incluso cuando las hipótesis de los datos subyacentes se actualicen.

Escenario 1: Datos incluidos en la BSA

Qué implica este escenario: Eliminación de los pagos suplementarios para los docentes auxiliares con menos de una CDA; reducción del pago suplementario para los docentes con títulos de grado para igualarlo al de los docentes con títulos intermedios.

Costos proyectados del sistema

	Datos de referencia	Escenario 1	% de cambio
Subsidio base	\$43,255,533	\$36,109,894	-17%
Mejora administrativa	\$6,488,330	\$5,416,484	-17%
Ajuste salarial	\$5,702,368	\$4,880,700	-14%
Pago suplementario del AF24	\$16,633,871	\$13,922,123	-16%
Subtotal de instalaciones	\$72,080,102	\$60,329,201	-16%
Costos totales previstos	\$86,830,102	\$75,079,201	-14%
Nivel de financiación del AF25	\$70,000,000	\$70,000,000	0%
Déficit/excedente proyectado	-\$16,830,102	-\$5,079,201	-70%
Déficit/excedente proyectado con alineación de credenciales		-\$7,706,624	

Justificación:

- Entraría en vigencia si no hay cambios legislativos.
- Amplio apoyo para que se elimine el pago suplementario para los educadores de la primera infancia con menos de una CDA.

Riesgos:

- Impondría una gran reducción salarial a los docentes con títulos de grado.
- No proporciona una reducción de costos suficiente para cubrir los fondos disponibles sin otros cambios en la fórmula.

Consideraciones adicionales

- Los integrantes del Grupo de Trabajo expresaron una oposición significativa a la eliminación total del diferencial salarial para los títulos de grado.
- Debido a que existen varias vías accesibles para que los educadores obtengan una CDA, es probable que los ahorros derivados de la eliminación del salario inferior a una CDA se reduzcan en los próximos años (esto es cierto para todos los escenarios representados).

Escenario 1: Datos incluidos en la BSA

Implicaciones para los educadores de la primera infancia y los proveedores de cuidado infantil

Salarios mínimos

Función	Credencial	AF24	Escenario 1	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$51,006	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$54,262	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$54,262	926
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838	339
	Título de grado +	\$75,103	\$63,838 (-15%)	508

Cambio proyectado en los subsidios para proveedores

Proveedor	AF24	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio	Escenario 1	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio
Proveedor A: Centro sin subsidio, matrícula alta	\$927,375	45%	\$704,958	37%
Proveedor B: Centro sin subsidio	\$275,899	35%	\$242,217	31%
Proveedor C: Centro con subsidio	\$501,584	39%	\$394,287	33%
Proveedor D: Centro con subsidio	\$1,405,881	44%	\$1,130,138	38%
Proveedor E: CDX sin subsidio	\$91,210	39%	\$74,369	34%
Proveedor E: CDX con subsidio	\$57,964	28%	\$53,877	27%

Escenario 2: Se reducen los subsidios de la fórmula para CDF y se mejora el ajuste salarial

Costos proyectados del sistema

	Datos de referencia	Escenario 2:	% de cambio
Subsidio base	\$43,255,533	\$41,832,514	-3%
Mejora administrativa	\$6,488,330	\$5,019,902	-23%
Ajuste salarial	\$5,702,368	\$6,822,871	20%
Pago suplementario del AF24	\$16,633,871		-100%
Mejora para bebés o niños pequeños (I/T)		\$2,215,788	
Ajuste PT/PY		-\$1,496,011	
Mejora para CDX/H		\$442,672	
Alta reducción de matrícula		-\$659,022	
Subtotal de instalaciones	\$72,080,102	\$54,178,714	-25%
Costos totales previstos	\$86,830,102	\$68,928,714	-21%
Nivel de financiación del AF25	\$70,000,000	\$70,000,000	0%
Déficit/excedente proyectado	-\$16,830,102	\$1,071,286	-106%
Con alineación de credenciales		-\$2,222,192	

Qué implica este escenario:

- Reduce las mejoras administrativas.
- Elimina el pago suplementario del AF24.
- Subsidios adaptados para el personal a tiempo parcial (PT).
- Subsidios adaptados para los programas de parte del año (PY).
- Aumenta el monto del ajuste salarial en un 25 por ciento para los programas que prestan servicios a menores subsidiados; aumenta el monto para los programas que prestan servicios a bebés y niños pequeños y hogares de desarrollo infantil.
- Reduce los subsidios para los proveedores con una matrícula superior al 90.º percentil.
- Mantiene los niveles salariales del AF24 para todos los educadores de la primera infancia, excepto aquellos con menos de una CDA.

Justificación:

- Cumple con el nivel de financiación disponible para el AF25 con los niveles de credenciales actuales.
- Sustituye el pago suplementario del AF24 por una redistribución específica basada en la equidad.

Riesgos:

- Es posible que los subsidios de las instalaciones no sean suficientes para cumplir con los salarios mínimos.
- Los costos proyectados pueden superar los ingresos disponibles después de tener en cuenta las credenciales actualizadas para alinearlas con las regulaciones de la concesión de licencias.

Escenario 2: Reduce los subsidios de la fórmula para CDF, mejora las implicaciones del ajuste salarial para los educadores de la primera infancia y los proveedores de cuidado infantil

Salarios mínimos

Función	Credenciales	AF24	Escenario 2:	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$51,006	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$54,262	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$54,262	926
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838	339
	Título de grado +	\$75,103	\$75,103	508

Cambio proyectado en los subsidios para proveedores

Proveedor	AF24	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio	Escenario 2:	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio
Proveedor A: Centro sin subsidio, matrícula alta	\$927,375	45%	\$617,989	35%
Proveedor B: Centro sin subsidio	\$275,899	35%	\$215,921	31%
Proveedor C: Centro con subsidio	\$501,584	39%	\$398,558	32%
Proveedor D: Centro con subsidio	\$1,405,881	44%	\$1,127,727	36%
Proveedor E: CDX sin subsidio	\$91,210	39%	\$85,526	37%
Proveedor E: CDX con subsidio	\$57,964	28%	\$51,779	26%

Escenario 3: Escenario 2 + reducción general del salario mínimo

Costos proyectados del sistema

	Datos de referencia	Escenario 3	% de cambio
Subsidio base	\$43,255,533	\$40,158,533	-7%
Mejora administrativa	\$6,488,330	\$4,819,024	-26%
Ajuste salarial	\$5,702,368	\$6,549,956	15%
Pago suplementario del AF24	\$16,633,871		-100%
Mejora para bebés o niños pequeños (I/T)		\$2,127,108	
Ajuste PT/PY		-\$1,436,160	
Mejora para CDX/H		\$424,965	
Alta reducción de matrícula		-\$632,661	
Subtotal de instalaciones	\$72,080,102	\$52,010,766	-28%
Costos totales previstos	\$86,830,102	\$66,760,766	-23%
Nivel de financiación del AF25	\$70,000,000	\$70,000,000	0%
Déficit/excedente proyectado	-\$16,830,102	\$3,239,234	-119%
Con alineación de credenciales		\$77,544	

Qué implica este escenario:

- Todo en el escenario 2.
- Reducción general del 2% en los salarios mínimos requeridos para todos los educadores de la primera infancia elegibles.

Justificación:

- Cumple con el nivel de financiación disponible para el AF25, incluida la alineación de las credenciales.
- Distribuye la reducción salarial de manera equitativa (en términos porcentuales) entre los educadores de la primera infancia con al menos una CDA.

Riesgos:

- Reduce los salarios mínimos requeridos para todos los educadores de la primera infancia.
- Es posible que los subsidios de las instalaciones no sean suficientes para cumplir con los salarios mínimos.
- Incluso si se reducen los salarios mínimos requeridos, es posible que algunas instalaciones no puedan reducir lo que pagan sin perder personal.

Escenario 3: Escenario 2 + reducción general del salario mínimo

Implicaciones para los educadores de la primera infancia y los proveedores de cuidado infantil

Cambio proyectado en los subsidios para proveedores

Salarios mínimos

Función	Credenciales	AF24	Escenario 3	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$49,986 (-2%)	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$53,177 (-2%)	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$53,177 (-2%)	926
	Título intermedio	\$63,838	\$62,561 (-2%)	339
	Título de grado +	\$75,103	\$73,601 (-2%)	508

Proveedor	AF24	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio	Escenario 3	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio
Proveedor A: Centro sin subsidio, matrícula alta	\$927,375	45%	\$593,269	30%
Proveedor B: Centro sin subsidio	\$275,899	35%	\$207,284	28%
Proveedor C: Centro con subsidio	\$501,584	39%	\$382,615	30%
Proveedor D: Centro con subsidio	\$1,405,881	44%	\$1,082,617	35%
Proveedor E: CDX sin subsidio	\$91,210	39%	\$85,419	38%
Proveedor E: CDX con subsidio	\$57,964	28%	\$50,015	26%

Escenario 4: Escenario 2 + reducción del salario de los docentes sin título intermedio

Costos proyectados del sistema

	Datos de referencia	Escenario 4	% de cambio
Subsidio base	\$43,255,533	\$38,842,964	-10%
Mejora administrativa	\$6,488,330	\$4,661,156	-28%
Ajuste salarial	\$5,702,368	\$6,251,844	10%
Pago suplementario del AF24	\$16,633,871		-100%
Mejora para bebés o niños pequeños (I/T)		\$2,042,591	
Ajuste PT/PY		-\$1,413,685	
Mejora para CDX/H		\$418,117	
Alta reducción de matrícula		-\$521,529	
Subtotal de instalaciones	\$72,080,102	\$50,281,457	-30%
Costos totales previstos	\$86,830,102	\$65,031,457	-25%
Nivel de financiación del AF25	\$70,000,000	\$70,000,000	0%
Déficit/excedente proyectado	-\$16,830,102	\$4,968,543	-130%
Con alineación de credenciales		\$1,911,976	

Qué implica este escenario:

- Todo en el escenario 2.
- Reducción del 6% en los salarios mínimos requeridos para los docentes de CDC y CDX con una CDA; sin cambios en los salarios mínimos requeridos para otros educadores de la primera infancia elegibles.

Justificación:

- Cumple con el nivel de financiación disponible para el AF25.
- Las reducciones salariales se centraron en los educadores que no cumplen con los requisitos de concesión de licencias actuales.

Riesgos:

- Es posible que los subsidios de las instalaciones no sean suficientes para cumplir con los salarios mínimos.
- Los docentes con CDA son el grupo más grande de educadores de la primera infancia.

Consideraciones adicionales:

- Genera disparidad entre los docentes auxiliares con un título intermedio y los docentes con una CDA; la igualdad entre estos docentes reduciría aún más los costos.
- Aumenta los incentivos para que los docentes obtengan un título intermedio; podría aumentar el cumplimiento de los requisitos educativos mínimos, pero aumentar las presiones fiscales sobre el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia y limitar los fondos para becas en los próximos años.

Escenario 4: Escenario 2 + reducción del salario de los docentes sin título intermedio

Implicaciones para los educadores de la primera infancia

Cambio proyectado en los subsidios para proveedores

Salarios mínimos

Función	Credenciales	AF24	Escenario 4	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$51,006	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$54,262	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$51,006 (-6%)	926
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838	339
	Título de grado +	\$75,103	\$75,103	508

Proveedor	AF24	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio	Escenario 4	% de la obligación salarial total cubierta por el subsidio
Proveedor A: Centro sin subsidio, matrícula alta	\$927,375	45%	\$601,709	30%
Proveedor B: Centro sin subsidio	\$275,899	35%	\$204,493	27%
Proveedor C: Centro con subsidio	\$501,584	39%	\$343,025	27%
Proveedor D: Centro con subsidio	\$1,405,881	44%	\$1,090,748	35%
Proveedor E: CDX sin subsidio	\$91,210	39%	\$87,732	38%
Proveedor E: CDX con subsidio	\$57,964	28%	\$46,794	24%

Conclusiones clave de la representación

- Es posible alcanzar los niveles de financiación disponibles mediante la fórmula de financiación propuesta y los ajustes del salario mínimo.
 - Los pequeños ajustes a porcentajes o números específicos pueden garantizar que los costos se mantengan dentro de los fondos disponibles en cualquiera de los escenarios 2 a 4.
- Todos o la mayoría de las instalaciones de desarrollo infantil recibirán una disminución en los pagos de subsidios en todos los escenarios representados.
 - Las únicas excepciones pueden ser los hogares de desarrollo infantil que reciben pocos o ningún recorte.
 - El rango de disminución es muy variable, según el perfil educativo de los educadores y la aplicabilidad de las mejoras de equidad.
- Es muy difícil alinear los costos con los fondos disponibles sin reducir los salarios de algunos o todos los educadores.
- Alinear las credenciales para el cálculo del Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia con las regulaciones de concesión de licencias generará presiones adicionales únicas sobre los costos (pero es importante hacerlo por motivos de claridad y equidad).

¿Cuáles son las opciones si los proveedores de cuidado infantil no tienen fondos suficientes para pagar el costo de los salarios mínimos?

Solicitar una exención

Los proveedores que no puedan pagar los salarios mínimos de algunos o todos los educadores elegibles sin funcionar con un déficit insostenible pueden recibir una exención. Los proveedores con exenciones no están obligados a cumplir con los salarios mínimos requeridos, pero deben pagar salarios más altos que los vigentes al 30 de septiembre de 2023 y están sujetos a una mayor supervisión.

Implicaciones:

- Algunos educadores de la primera infancia pueden ganar menos si su empleador recibe una exención.
- Los empleadores que reciben exenciones pueden tener dificultades para reclutar/retener al personal.
- Demasiados proveedores con exenciones superarían la capacidad de supervisión de la OSSE.

Optar por no participar en el programa

Los proveedores que no puedan pagar los salarios mínimos con una nueva fórmula pueden optar por no participar en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia.

Implicaciones:

- Estos proveedores ya no recibirían fondos para aumentar los salarios del personal ni estarían sujetos a requisitos de remuneración.
- Los educadores de la primera infancia empleados en estos programas ganarán menos.
- Los empleadores pueden tener dificultades para reclutar/retener al personal.
- Una gran cantidad de proveedores que opten por no participar socavaría la viabilidad del programa a largo plazo.
- Implicaciones de equidad si los proveedores con menos recursos tienen más probabilidades de optar por no participar.

Ajustar el modelo del negocio

Algunos proveedores de cuidado infantil pueden optar por hacer otros cambios comerciales (por ejemplo, aumentar las tasas de matrícula, reducir el personal, cambiar la combinación/edades de los niños a quienes se brinda servicio) para cumplir con los requisitos de salario mínimo y reducir los subsidios de la nómina para CDF. Algunos pueden optar por cerrar.

Implicaciones:

- Los aumentos en la matrícula afectarían negativamente a las familias y podrían socavar el apoyo al Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia.
- Dada la diversidad de los modelos comerciales de los proveedores, es difícil proyectar las implicaciones de otros cambios.

Punto de decisión

Alinear el enfoque propuesto para modificar la fórmula de financiación de la nómina para CDF a fin de reducir los costos y destinar mejor los fondos a los proveedores de cuidado infantil según las necesidades

Elegir entre las opciones para ajustar los salarios mínimos requeridos para permitir que el fondo se implemente con los recursos disponibles

Respaldar la reducción propuesta de los gastos administrativos de la OSSE

Brindar información sobre posibles palancas adicionales para controlar el incremento futuro de los costos

Punto de decisión: ¿cuál de los enfoques representados para reducir los salarios mínimos prefiere el Grupo de Trabajo?

En general

Función	Credenciales	AF24	Escenario 3	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$49,986 (-2%)	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$53,177 (-2%)	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$53,177 (-2%)	926
	Título intermedio	\$63,838	\$62,561 (-2%)	339
	Título de grado +	\$75,103	\$73,601 (-2%)	508

Enfoque en los docentes sin título intermedio

Función	Credenciales	AF24	Escenario 4	Número de educadores
Docente auxiliar, cuidador asociado en el hogar	Inferior a una CDA	\$43,865	\$36,400 (-17%)	608
	CDA	\$51,006	\$51,006	854
	Título intermedio +	\$54,262	\$54,262	382
Docente, cuidador en el hogar, cuidador en hogar extendido	CDA	\$54,262	\$51,006 (-6%)	926
	Título intermedio	\$63,838	\$63,838	339
	Título de grado +	\$75,103	\$75,103	508

Punto de decisión

Alinear el enfoque propuesto para modificar la fórmula de financiación de la nómina para CDF a fin de reducir los costos y destinar mejor los fondos a los proveedores de cuidado infantil según las necesidades

Elegir entre las opciones para ajustar los salarios mínimos requeridos para permitir que el fondo se implemente con los recursos disponibles

Respaldar la reducción propuesta de los gastos administrativos de la OSSE

Brindar información sobre posibles palancas adicionales para controlar el incremento futuro de los costos

Dadas las posibles presiones fiscales a largo plazo sobre el fondo, también puede ser necesario incluir controles de costos automáticos.

Reducción automática y general en los salarios mínimos requeridos

- **Cómo se vería esto:** si los costos proyectados para el fondo en un año determinado (basados en los gastos de los dos trimestres anteriores) superaran los ingresos disponibles, la OSSE implementará automáticamente una reducción general de los salarios mínimos requeridos al nivel necesario para eliminar cualquier déficit proyectado para los próximos cuatro trimestres. Si en un momento futuro los costos proyectados basados en dos trimestres muestran un excedente previsto para el próximo año, la reducción podría restablecerse parcial o totalmente.

Lista de espera para los nuevos proveedores que opten por participar en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia

- **Cómo se vería esto:** si los costos proyectados del fondo en un año determinado (basados en los gastos de los dos trimestres anteriores) superaran los ingresos disponibles, la OSSE impondría una lista de espera para que los nuevos proveedores ingresen al programa. Según la lista de espera, los nuevos proveedores podrían unirse al programa solo cuando otro proveedor se retire (por ejemplo, debido a una adquisición o cierre).
- **Priorización:** la OSSE establecería criterios de priorización para los nuevos proveedores en la lista de espera:
 - Proveedores que adquieren instalaciones que ya participan en el fondo de otro proveedor
 - Proveedores que brindan servicios a bebés y niños pequeños
 - Proveedores que aceptan subsidios de cuidado infantil
 - Proveedores ubicados en áreas geográficas con escasez identificada de cuidado infantil de calidad

Mecanismos de control de costos: preguntas clave para la consideración del Grupo de Trabajo

- ¿Qué preguntas o inquietudes tiene el Grupo de Trabajo sobre estas opciones propuestas?
- ¿Qué factores son importantes para tener en cuenta al poner en práctica cualquiera de estas opciones?
- ¿Parecen correctos los criterios iniciales de priorización para los proveedores adicionales?
¿Qué más se debe tener en cuenta?
 - Proveedores que adquieren instalaciones que ya participan en el fondo de otro proveedor
 - Proveedores que brindan servicios a bebés y niños pequeños
 - Proveedores que aceptan subsidios de cuidado infantil
 - Proveedores ubicados en áreas geográficas con escasez identificada de cuidado infantil de calidad

Reducción automática y general en los salarios mínimos requeridos

Lista de espera para los nuevos proveedores que opten por participar en el Fondo de Equidad Salarial para Educadores de la Primera Infancia

Temas pendientes para el debate del Grupo de Trabajo después del 30 de septiembre

- Explore posibles estrategias o puntos de datos adicionales para evaluar y alinear mejor los subsidios de los proveedores con la necesidad real de cumplir con los requisitos de salario mínimo en el futuro.
 - Otras características del proveedor (p. ej., participación en el Programa de Expansión y Mejora de Pre-K [PKEEP], patrocinio del empleador).
 - Necesidades específicas de los programas de crecimiento y los hogares de desarrollo infantil.
 - Opciones para un replanteamiento más amplio de las fórmulas/mecanismos en el futuro.
- Revise la comprensión de "paridad" y "equidad" en la implementación del fondo.
- Proporcione información sobre las estrategias para controlar las presiones de gastos a largo plazo.
- Describa la visión a largo plazo y la priorización si hay fondos adicionales disponibles en el futuro.
- Proporcione comentarios/información sobre la implementación de la OSSE.