

6 de octubre de 2023

Honorable Alcaldesa Muriel Bowser
1350 Pennsylvania Avenue NW
Washington, DC 20004

Estimada Alcaldesa Bowser,

Gracias por su colaboración y liderazgo para hacer del Distrito de Columbia un pionero nacional en la educación infantil. Aplaudimos a su administración y al consejo de DC por aumentar la elegibilidad para el programa de subsidios de cuidado infantil, ya que nuestro objetivo es garantizar que todas las familias del Distrito puedan permitirse experiencias de aprendizaje temprano de alta calidad, y por su trabajo para diseñar y poner en marcha el fondo de equidad salarial para educadores de la primera infancia. Nosotros, los miembros abajo firmantes de la coalición Under 3 DC (U3DC), que trabajamos para que la educación infantil de alta calidad sea más accesible para los niños de DC y sus familias, le instamos a que dé prioridad al sistema de educación infantil del Distrito en su presupuesto para el año fiscal 2025.

Para satisfacer las necesidades de nuestro sistema vital de la primera infancia, incluidos los educadores tempranos y los niños pequeños y las familias, le pedimos que considere nuestras recomendaciones presupuestarias a continuación. Cerrar las brechas en el acceso, la asequibilidad y la calidad del cuidado infantil y la salud mental de la primera infancia y los servicios de visitas domiciliarias es esencial para apoyar a los niños de DC, sus familias y la economía del Distrito en su conjunto. En el presupuesto del año fiscal 2025, le solicitamos que

Garantice que el fondo para la equidad salarial de los educadores de la primera infancia alcance su objetivo de aumentar la remuneración de los educadores de la primera infancia.

El fondo de equidad salarial es una inversión histórica en la retribución de los educadores y en la calidad de la educación infantil. Al financiar y poner en marcha este programa, el Distrito de Columbia se sitúa a la cabeza del país en el fortalecimiento de su sistema de educación infantil, compensando de forma justa a las mujeres de raza negra y de color que forman parte de la plantilla de educadores infantiles, e invirtiendo en la calidad de los programas de educación infantil en todo el Distrito. Más de 3.172 educadores tempranos han recibido más de 37,8 millones de dólares del fondo de equidad salarial. Se trata de un primer paso importante, pero el Distrito debe alcanzar el objetivo del programa: la paridad salarial con los profesores de DCPS. Nuestras recomendaciones para lograrlo son:

Garantizar que todos los centros de desarrollo infantil reciban subvenciones del fondo de equidad salarial suficientes para alcanzar los salarios mínimos exigidos por la OSSE.

El 7 de septiembre, la OSSE ajustó temporalmente su fórmula de financiación del fondo de equidad salarial para abordar el problema de los premios base que no son lo suficientemente grandes como para permitir que los centros de desarrollo infantil (CDF) cumplan con los salarios mínimos requeridos. Es probable que estos cambios reduzcan temporalmente la carga

sobre importantes segmentos del sector, como los programas que atienden a niños de familias con bajos ingresos a través del programa de subsidios para el cuidado de niños, y agradecemos la rápida acción de la OSSE al respecto. Sin embargo, prevemos que algunos CDF que actualmente pagan a sus educadores el salario mínimo o cerca del mismo, aún no podrán cumplir con los salarios mínimos requeridos sin financiación adicional o solicitando una exención de los requisitos.

Para resolver el problema de las asignaciones demasiado pequeñas del CDF para el año fiscal 2025, estimamos que el fondo de equidad salarial necesitará al menos **5,2 millones de dólares** adicionales recurrentes.¹ Para garantizar que estos dólares alcancen el objetivo descrito anteriormente, OSSE debería trabajar con la comunidad de aprendizaje temprano para desarrollar una fórmula de financiación más precisa (en comparación con la que la agencia utilizará en el año fiscal 2024) que destine los fondos de forma más equitativa. Uno de los objetivos de esta fórmula actualizada debería ser garantizar que los fondos adicionales lleguen principalmente a los proveedores con fondos insuficientes para que los educadores peor pagados de DC se beneficien plenamente del fondo de equidad salarial, junto con sus compañeros.

Tener en cuenta las presiones de costes adicionales sobre el fondo de equidad salarial

El coste de la aplicación de una mayor compensación para los educadores de la primera infancia aumentará a partir del año fiscal 2025 y en adelante. Los conductores del aumento en coste son negociaciones próximas del sueldo de DCPS y credenciales crecientes del educador temprano.

- Los salarios mínimos actuales del fondo de equidad salarial de OSSE reflejan la tabla salarial más reciente de DCPS. El presupuesto del año fiscal 2025 debe tener en cuenta futuros aumentos. Por ejemplo, las últimas negociaciones trienales entre el Washington Teacher's Union (sindicato de maestros de Washington) y DCPS resultaron en aumentos salariales del [nueve](#) y [doce por ciento](#) para los maestros de DCPS, respectivamente. El incremento salarial medio anual en las dos últimas negociaciones fue del tres por ciento. Las futuras negociaciones contractuales aumentarán el coste del fondo de equidad salarial, ya que debe garantizar la paridad salarial entre los maestros de DCPS y los educadores tempranos. Estimamos que un aumento adicional del tres por ciento en la remuneración de los educadores tempranos requiere un aproximadamente **6,9 millones de dólares** de aumento en la financiación del fondo de equidad salarial.²

¹ En el año fiscal 2024, OSSE utilizará 12,3 millones de dólares para corregir temporalmente la fórmula de financiación del fondo de equidad salarial CDF para evitar déficits presupuestarios para los programas de aprendizaje temprano participantes. Según el análisis de Under 3 DC, esta cantidad será necesaria de forma recurrente para seguir abordando esta cuestión en el año fiscal 2025 y posteriores. OSSE cubrirá una parte de este costo en el año fiscal 2024 con fondos remanentes del año fiscal 2023, que no estarán disponibles en el año fiscal 2025, por lo que estamos pidiendo un adicional de 5,2 millones para financiar plenamente el PEF.

² Fuente: Análisis del U3DC basado en un aumento del 3% de la financiación del fondo de equidad salarial a los centros.

- El aumento de los requisitos de acreditación de educadores de la primera infancia aumentará el costo del fondo de equidad salarial. Debido a los requisitos mínimos de educación de OSSE que comienzan en diciembre y incentivos salariales más altos incorporados en el fondo de equidad salarial, U3DC espera que aumente la acreditación de educadores de la primera infancia, lo que se traducirá en una mayor remuneración de los educadores y podría aumentar el coste del programa en unos **30,6 millones de dólares**.³ Aunque el aumento de la proporción de educadores que han aumentado su educación y credenciales no es probable que alcance el 100% en el año fiscal 2025, el presupuesto debe tener en cuenta las mejores estimaciones del Distrito de este aumento en ese año fiscal.

Compensar a los educadores tempranos por su experiencia en el campo

Tal y como recomendó el grupo de trabajo para la compensación equitativa de los educadores de la primera infancia, OSSE debe ajustar su fórmula de financiación para compensar a los educadores de la primera infancia de acuerdo con el grado de experiencia en el sector, tal y como se indica en la [tabla salarial recomendada](#) (además de las consideraciones actuales, como la función, las credenciales, etc.). Recomendamos que OSSE establezca sistemas estandarizados para gestionar la verificación de la experiencia de los educadores y, al desarrollo de estos planes, animamos a la OSSE a incluir de forma sustancial y significativa a los directores y educadores de programas de aprendizaje temprano en las conversaciones iniciales y continuas.

Sin este cambio, OSSE está perjudicando a los educadores entre 3.900 y 6.700 dólares anuales de media, y los educadores más experimentados son los que más pierden. El diseño de esta política perpetúa las desigualdades de larga data a las que los educadores de la primera infancia siguen enfrentándose al infravalorar su trabajo y pagos inferiores a los de sus compañeros. También desincentiva la longevidad en el campo y sacrifica el aprendizaje de calidad que los educadores proporcionan cuando han perfeccionado sus habilidades y conocimientos a lo largo de años en el campo.

En relación con esto, le pedimos que se asegure de que los educadores que reciben exenciones de 10 años de servicio continuo de los [nuevos requisitos mínimos de educación](#) de OSSE, sigan siendo elegibles para aumentos salariales a través del fondo de equidad salarial basado en el papel y la credencial para la que reciben la exención.⁴ Por ejemplo, un maestro principal con un título de asociado en desarrollo infantil (CDA) con 16 años de experiencia

³ Fuente: Análisis del U3DC basado en la fórmula de financiación de nóminas del fondo de equidad salarial, el número total de educadores de la primera infancia y el estado reciente de las credenciales de los educadores.

⁴ Los centros de desarrollo infantil que empleen a educadores de la primera infancia que hayan prestado servicio de forma continuada en la misma función/puesto (o en uno comparable) durante los últimos 10 años a partir del 2 de diciembre de 2016, sin una interrupción significativa en el servicio, pueden solicitar una [exención](#) de 10 años de servicio continuado en nombre del empleado. Los educadores que hayan cumplido 10 años de servicio continuo después del 2 de diciembre de 2016 no pueden optar a la exención. Habida cuenta de esta restricción, el número de educadores que pueden acogerse a la exención es limitado y disminuirá necesariamente con el tiempo.

puede recibir una exención para el requisito de educación mínima de un título de Asociado (AA). Este educador debe seguir siendo elegible para un aumento salarial del fondo de equidad salarial como un maestro líder con un AA ya que la implicación de la exención es que el educador habría adquirido los conocimientos y habilidades comparables a los que un AA habría conferido a través de años de práctica.

La exención por servicio continuo y el consiguiente aumento salarial del fondo de equidad salarial alineado valoran los años de experiencia para garantizar que los educadores expertos en la materia reciban una compensación por sus décadas de trabajo en la educación infantil. Esto es necesario para garantizar que nuestros educadores más experimentados y los conocimientos resultantes que aportan a sus funciones no se vean expulsados del campo por salarios de entrada o por una afluencia de nuevos educadores con títulos y sin experiencia. Tanto los educadores noveles como los experimentados son esenciales para el sector. Los requisitos para la concesión de licencias de cuidado infantil deberían reflejar el valor de ambos. Según las estimaciones de la OSSE, compensar a los educadores en función de su experiencia requerirá una inversión aproximada de **25 millones de dólares**.⁵

Mantener toda la financiación del fondo de equidad salarial

Teniendo en cuenta nuestro análisis de las próximas presiones sobre los costes y la necesidad de financiación adicional para realizar plenamente los objetivos del fondo de equidad salarial, tal como se ha descrito anteriormente, le pedimos que preserve la asignación actual de 69,5 millones de dólares. Estos fondos no sólo financian la remuneración de los educadores de la primera infancia, sino también sus prestaciones sanitarias. Esto es fundamental porque la definición de paridad salarial incluye tanto el salario como las prestaciones complementarias, de las que la asistencia sanitaria es un componente esencial. Hay que tener en cuenta que el coste de la atención sanitaria ha aumentado en torno a un cuatro por ciento anual desde la década de 2010.⁶

Una vez que se resuelvan los problemas de implementación del fondo de equidad salarial para los educadores tempranos, el Distrito debe compensar a los directores de los programas de aprendizaje temprano. Debido a que los aumentos en la compensación de los educadores a través del fondo de equidad salarial crean presiones de costos dentro de las instalaciones de desarrollo infantil y OSSE ha aumentado los requisitos de educación para los directores en sus regulaciones de licencias, el liderazgo continuo en los programas de aprendizaje temprano podría verse amenazado sin futuros aumentos en la compensación de los directores.

Aumentar la financiación de las becas DC LEAD para apoyar la calidad de los programas de educación infantil

⁵ El 13 de junio de 2023, en una [mesa redonda del comité plenario](#), la OSSE estimó que costaría entre 22 y 25 millones de dólares pagar por completo a los educadores de la primera infancia de acuerdo con [la tabla salarial](#) de la OSSE, que incluye aumentos salariales por años de experiencia. Actualmente, el fondo de equidad salarial sólo exige que los centros de desarrollo infantil paguen a los educadores salarios mínimos según su función y credencial.

⁶ [KFF analysis of National Health Expenditure \(NHE\) data](#)

El programa DC LEAD Scholarship ofrece becas e incentivos a los educadores de la primera infancia para que cursen estudios de diplomatura y licenciatura en educación infantil. Como los requisitos de acreditación para los educadores de la primera infancia entran en vigor en diciembre como parte de los esfuerzos del Distrito para aumentar la calidad de la fuerza de trabajo de la primera infancia, la retención y la compensación, este programa es necesario para asegurar que la búsqueda de una mayor educación sea asequible y accesible.

En el año fiscal 2023, el programa DC LEAD se financió con 4,9 millones de dólares, en parte debido a la ayuda federal COVID-19. Para el año fiscal 2025, le pedimos que añada **3 millones de dólares** para restablecer el programa DC LEAD a los niveles del año fiscal 2023. Estos fondos son necesarios para que los educadores actualmente matriculados en cursos puedan completar su titulación, para permitir que más educadores de temprana edad aprovechen el programa de becas DC LEAD para ampliar sus conocimientos y obtener sus credenciales de acuerdo con la normativa de la OSSE, y para garantizar que los educadores de temprana edad no se enfrenten a cargas como los costes de transporte, problemas de acceso lingüístico, etc. al obtener sus titulaciones.

Aumentar la inversión en visitas a domicilio en el Distrito

Las visitas a domicilio son una estrategia basada en la evidencia para proporcionar apoyo esencial de uno-a-uno a las familias de DC que ayuda a las familias a alcanzar sus metas y tiene un retorno de la inversión demostrado. El año fiscal 2024 presenta una gran oportunidad para aumentar la inversión en los programas de visitas domiciliarias del Distrito de dos maneras.

En primer lugar, el consejo está estudiando la ley de reembolso de servicios de visitas a domicilio (“The Home Visiting Services Reimbursement Act,” proyecto de ley 25-321), que permitiría utilizar fondos federales de Medicaid para apoyar programas locales de visitas a domicilio basados en pruebas. El reembolso de Medicaid todavía requiere una inversión de dólares locales para cumplir con la contrapartida federal. El reembolso de Medicaid, cuando se combina con otros fondos federales como MIECHV y dólares locales, proporciona un camino financieramente sostenible para las visitas a domicilio.

En segundo lugar, el Distrito debería aumentar las inversiones actuales en programas de visitas a domicilio en **1,5 millones de dólares** para aumentar la remuneración de los 55 visitantes a domicilio de los programas financiados localmente que apoyan a 740 familias del Distrito durante el embarazo y los primeros años de vida de sus hijos. Todos los programas financiados localmente señalaron los bajos salarios como un obstáculo para retener o contratar a visitantes a domicilio. Los salarios de las visitas a domicilio no pueden competir con los de otros campos afines como el trabajo social, la enfermería o la educación infantil. Cuando los visitantes a domicilio dejan de trabajar debido a los bajos salarios, las familias se enfrentan a interrupciones en las relaciones de confianza que han establecido con ellos y en los servicios que les prestan. En concreto, DC Health debería invertir **1,35 millones de dólares** adicionales, y la agencia de servicios para la infancia y la familia (“Child and Family Services Agency”) debería invertir

150.000 dólares más para que los programas puedan aumentar los salarios y retener a la mano de obra.

Por último, el Distrito debería mantener la financiación actual, ajustada a la inflación, mientras continuaría invirtiendo en el sector. Los fondos para las visitas a domicilio se distribuyen actualmente entre tres agencias: (1) Agencia de servicios para la infancia y la familia; (2) Departamento de salud (“Department of Health”); y (3) Departamento de financiación de la asistencia sanitaria (“Department of Health Care Finance”).

Dólares locales actuales para visitas a domicilio:

- CFSA: 660.000 dólares
- DC Health: 1,7 millones de dólares⁷
- DHCF: 250.000 dólares

Mantener los niveles de financiación, ajustados a la inflación, para HealthySteps y Healthy Futures

HealthySteps y Healthy Futures son programas esenciales que proporcionan un apoyo accesible, experto e integral para mejorar la salud y el bienestar de los niños y las familias de DC que se enfrentan a las barreras más importantes en su programa de cuidado infantil o en la consulta del pediatra.

- HealthySteps: 1,35 millones de dólares
- Healthy Futures: 3,64 millones de dólares (dólares locales)

Mantener toda la financiación existente para los programas de primera infancia, incluido el ajuste por inflación:

- Local Child Care Subsidy (64,72 millones de dólares) y transferencia del TANF (24,28 millones de dólares)
 - El programa de subsidios para el cuidado infantil hace que el cuidado infantil sea más asequible y accesible para más de 5.000 familias de DC.⁸ Por término medio, las familias del Distrito con hijos pagan el 25% de sus ingresos en guarderías, incluso más en el caso de las familias con bajos ingresos. En este contexto, la ayuda al cuidado infantil sigue siendo necesaria para garantizar que los niños puedan acceder a un aprendizaje temprano de alta calidad. Para hacer un mejor uso de estos fondos, OSSE debería aumentar las actividades de divulgación dirigidas a las familias y utilizar el proceso de planificación estatal del fondo de desarrollo del cuidado infantil (CCDF) para reducir aún más los costos de cuidado infantil y las cargas administrativas para las familias y los CDI que participan en el programa de subsidios. OSSE también debe garantizar que las tasas de reembolso sean equitativas para todos los tipos de instalaciones,

⁷ Nota: El año pasado, la CFSA y el DHCF recibieron más y nuevos fondos para apoyar las visitas a domicilio. DC Health no recibió ninguna nueva inversión a pesar de proporcionar financiación a la mayor parte de los programas de visitas a domicilio en el Distrito.

⁸ The Annie E. Casey Foundation, Kids Count Data Center, "[Subsidized Child Care Enrollment By Ward in District of Columbia](#)", 2022.

incluidos los hogares de desarrollo infantil, y minimizar la carga administrativa para los programas participantes. Estos cambios apoyarían la máxima participación en el programa de subsidios y aumentarían las opciones para las familias que se enfrentan a barreras económicas.

- Strong Start Early Intervention (6,35 millones de dólares).
 - Los servicios de intervención temprana son una parte integral del sistema de la primera infancia de DC. Esta financiación es necesaria para garantizar que los bebés y niños menores de tres años con retrasos en el desarrollo o discapacidades tengan la base más sólida para alcanzar su pleno potencial, con acceso a servicios de intervención temprana de alta calidad.
- Early Stages
 - Early Stages es un programa de DCPS que sirve como centro de evaluación para niños de 2.8 a 5.10 años con retrasos en el desarrollo y discapacidades. Esta es una pieza esencial del continuo de servicios que apoyan a los niños pequeños en la identificación temprana de retrasos en el desarrollo y discapacidades.
- Quality Improvement Network (3,76 millones de dólares)
 - The Quality Improvement Network (la red de mejora de la calidad, o “QIN”) refuerza los programas de desarrollo infantil para los niños de las zonas 7 y 8 y los que aprenden dos idiomas y viven en comunidades con pobreza concentrada. La QIN ayuda a los programas a cumplir las normas de rendimiento de Early Head Start y garantiza el acceso de los niños a oportunidades de aprendizaje temprano de alta calidad.
- Healthy Tots
 - Healthy Tots apoya la capacidad de los centros de cuidado infantil para servir comidas nutritivas y ofrecer programas de bienestar de alta calidad a los niños y las familias a su cargo para que puedan crecer y aprender.
- Pre-kindergarten Enhancement and Expansion Program (PKEEP) (13,96 millones de dólares).
 - El histórico programa gratuito de preescolar de alta calidad de DC es una parte esencial del sistema de la primera infancia que se basa en los cimientos establecidos por los programas para bebés y niños pequeños y sigue impulsando el desarrollo saludable de los niños.

Gracias por considerar esta petición. Invertir en nuestro sistema de educación infantil es invertir en nuestra ciudad y en nuestro futuro. Agradecemos sus preguntas y solicitamos una reunión para seguir debatiendo esta cuestión.

Atentamente,
Under 3 DC

Advocates for Justice and Education

Bread for the City
Bright Beginnings
CentroNia
Children's Law Center
Community Educational Research Group
Common Future
Community of Hope
DC Action
DC American Academy of Pediatrics
DC Appleseed
DC Association for the Education of Young Children
DC Directors Exchange
DC Early Learning Collaborative
DC Family Child Care Association, DC FCCA
DC Fiscal Policy Institute
DC for Democracy
DC Head Start Association
DC Hunger Solutions
DC Jobs With Justice
DC Next
DC Primary Care Association
Early Childhood Innovation Network
Easterseals DC MD VA
Educare DC
EmpowerED
Fair Budget Coalition
Greater DC Diaper Bank
Howard University - Nursing Research
Jews United for Justice
Jubilee Housing
Kiddie University
Lia's Rainbow
Low Income Investment Fund
Martha's Table
Mary's Center
MD/DC Hands & Voices
MLOV (Many Languages One Voice) MomsRising/MamásConPoder
Mothers Outreach Network
Multicultural Spanish Speaking Providers Association, MSSPA National Children's Center
National Women's Law Center
NOVA Birth Partners
Nurse-Family Partnership National Service Office
Parents Amplifying Voices in Education (PAVE)
Petit Scholars

Petit Scholars Rhode Island

Point of Care Childcare

Ramsey Decision Theoretics & Civic Participation Safe Shores

SPACeS in Action

St. Mary's Center

United Planning Organization

Washington Association of Child Care Centers

Washington Area Women's Foundation