Invertir en los Maestros Vale la Pena: Nuevo Análisis del Fondo de Equidad Salarial para los Maestros de Educación Temprana de D.C.

Resumen de la política | Abril de 2026

La educación para la primera infancia de alta calidad depende de maestros capacitados que estimulen el desarrollo infantil[1] durante los primeros años de vida, un período de rápido desarrollo cerebral[2] que sienta las bases del aprendizaje, de la salud, de la regulación emocional y del éxito económico futuros.

A pesar de la importancia de su labor y de las habilidades y la capacitación necesarias para realizarla, los maestros de educación temprana se encuentran históricamente entre los trabajadores que perciben los salarios más bajos[3] de los Estados Unidos. La baja compensación[4] contribuye a la rotación y escasez de personal, que puede alterar las operaciones de los programas, reducir las vacantes disponibles y dificultar el acceso a servicios estables y de alta calidad para las familias. Para abordar esta desigualdad de larga data, el Distrito de Columbia lanzó en 2022 el Fondo de Equidad Salarial para los Maestros de Educación Temprana (PEF).[5]

El Fondo de Equidad Salarial es la primera fuente de financiamiento público dedicada del país que fue diseñada para cerrar la brecha salarial entre los maestros de educación temprana y los maestros de las escuelas públicas (DCPS). Este hecho refleja un compromiso con el reconocimiento de los maestros de educación temprana —desproporcionadamente mujeres y mujeres de color[6]— como esenciales para el sistema educativo. Dado que un sistema de educación temprana sólido depende del reclutamiento y la retención de una fuerza laboral calificada, la compensación de los maestros es central para el acceso al cuidado infantil, la calidad de los programas y la capacidad de los padres para trabajar.

Resultados de la nueva investigación de Mathematica[7] sobre los rendimientos económicos del Fondo de Equidad Salarial:

- **Sólido retorno de la inversión:** En el año fiscal 2024, el Fondo de Equidad Salarial —que implementa una escala salarial basada en las escuelas públicas para los maestros de cuidado infantil y subsidia el seguro médico— generó un retorno de la inversión del 21 %, lo que indica que sus beneficios económicos superan a sus costos.
    - Generadores de costos: Los costos totales del programa incluyen los salarios, las primas del seguro médico y el apoyo administrativo en los establecimientos de aprendizaje temprano.
    - Cómo se generan los beneficios: El aumento de la compensación de los maestros (salario y seguro médico) promueve el reclutamiento, la retención y la capacidad de la fuerza laboral, lo que se espera que beneficie a los maestros, a los establecimientos de aprendizaje temprano y a las familias.
- **Las familias son los principales beneficiarios:** El 78 % de los beneficios totales del programa recayó en las familias a través del aumento del acceso al cuidado infantil y una mejor calidad de los servicios.
- **Mayores costos, mayores beneficios:** La implementación del modelo de escala salarial basado en la nómina del Fondo de Equidad Salarial para alinear mejor los salarios con el sueldo de los maestros de las escuelas públicas requirió una inversión mayor que la necesaria para proporcionar complementos salariales fijos directamente a los maestros durante el lanzamiento inicial del programa. Sin embargo, los mayores aumentos salariales también incrementaron el valor de los beneficios estimados del programa, de modo tal que el programa siguió generando rendimientos económicos sustanciales tras la implementación de su estructura a largo plazo.

Cómo Funciona el Fondo de Equidad Salarial

El Fondo de Equidad Salarial incrementa la compensación de los maestros de educación temprana que trabajan en establecimientos de aprendizaje temprano con licencia del Distrito de Columbia. Además, financia el acceso al seguro médico a través del programa HealthCare4ChildCare (HC4CC),[8] que brinda cobertura gratuita o de bajo costo a los empleados de dichos establecimientos (y a sus familias si son residentes del Distrito). En el año fiscal 2024 (FY24), 4,028 maestros recibieron aumentos salariales y 1,607 maestros, empleados de establecimientos de ECE y sus dependientes obtuvieron un seguro médico gratuito o de bajo costo a través del programa HC4CC.

Evolución del Fondo de Equidad Salarial

El Fondo de Equidad Salarial evolucionó: pasó de otorgar pagos directos[9] a los maestros en el FY22 y el FY23 —cheques de $10,000 para los maestros auxiliares y cheques de $14,000 para los maestros principales— implementar un modelo de escala salarial basado en la nómina[10] en el FY24. Con esta estructura nueva —el diseño previsto a largo plazo del programa—, los fondos se asignan a los establecimientos de aprendizaje temprano participantes,[11] que están obligados a pagar salarios de acuerdo con el puesto y las credenciales de cada maestro.[12] Estos requisitos de salario mínimo se alinean con las escalas salariales del Sindicato de Maestros de Washington de las DCPS, con el objetivo de lograr la paridad.

Comparación de los Ingresos de los Maestros de Educación Temprana Antes y Después del Fondo de Equidad Salarial *(con los Salarios Mínimos Requeridos para el FY24)*

Ingresos Medios de los Maestros Antes del Fondo de Equidad Salarial (incluye a todos los maestros de educación temprana)	**Puesto**	**Credenciales**	**Salarios Mínimos de la Escala Salarial del PEF para el FY24**[13]	**Cambio: Nivel Salarial desde antes del PEF hasta el FY24**
$36,000*	Maestro Auxiliar o Cuidador Asociado en Hogar	Inferior al título de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA)	$43,865	+$7,865~22 % de aumento
		CDA	$51,006	+$15,006~42 % de aumento
		Título de asociado o superior	$54,262	+$18,262~51 % de aumento
	Maestro Principal, Cuidador en Hogar o Cuidador en Hogar Ampliado	CDA	$54,262	+$18,262~51 % de aumento
		Título de asociado	$63,838	+$27,838~77 % de aumento
		Licenciatura o superior	$75,103	+$39,103~108.6 % de aumento

* Valor tomado de Schochet (2023),[14] ajustado a dólares de 2025.

Al evaluar el modelo de escala salarial basado en la nómina del FY24 del Fondo de Equidad Salarial, Mathematica calculó que los pagos de sueldo promedio por maestro se incrementaron en aproximadamente un 50 % entre el FY23 y el FY24, lo que refleja la transición a una escala salarial diseñada para alcanzar la paridad (consulte la tabla a continuación).

Año Fiscal	Modelo de Pago	Aumento Salarial Promedio por Maestro*	Costo Total del Programa*
FY23	Pagos directos a los maestros	$10,260	$54.22 millones
FY24	Modelo de escala salarial basado en la nómina	$15,190(50 % más que en el FY23)	$76.42 millones

* El aumento salarial promedio por maestro y el costo total del programa son cálculos del análisis de costo-beneficio del FY24 del Fondo de Equidad Salarial realizado por Mathematica.[15]

Qué Abarca el Estudio del FY24 y Cómo Desarrolla los Resultados Anteriores

Dado que el Fondo de Equidad Salarial representa una inversión pública significativa, los investigadores de Mathematica[16] llevaron a cabo análisis de costo-beneficio para calcular los rendimientos económicos más amplios del programa mediante la comparación de sus costos totales con el valor económico total de sus beneficios para el Distrito. Un análisis previo de los rendimientos económicos del programa realizado en el FY23[17]—cuando los fondos se distribuían como pagos directos a los maestros y el programa HC4CC comenzaba a inscribir participantes—determinó que los beneficios superaban a los costos y generaban un retorno de la inversión del 23%.

Partiendo de este trabajo previo, el estudio nuevo se centra en calcular los rendimientos económicos del Fondo de Equidad Salarial en el FY24[18] después de la transición al modelo de escala salarial basado en la nómina.

Costos, Beneficios y Retorno de la Inversión en el FY24

El Fondo de Equidad Salarial produjo un retorno de la inversión del 21 %, lo que significa que, por cada $1 invertido, el programa generó aproximadamente $1.21 en beneficios totales.

- Costo total del programa = $76.42 millones
- Valor total de los beneficios = $92.54 millones

Este resultado demuestra que el Fondo de Equidad Salarial sigue aportando un valor económico significativo con el modelo de escala salarial basado en la nómina.

El costo total del Fondo de Equidad Salarial en el FY24 fue de $76.42 millones, incluidos los servicios directos y los gastos administrativos relacionados con el pago de los salarios y el seguro médico subsidiado.

- Aproximadamente el 89 % de los costos totales se destinó al pago de los salarios.
  - Casi todos estos costos (99 %) se destinaron a las asignaciones para los establecimientos, incluidos los fondos para incrementar los salarios de 4,029 maestros (90 %) y para ayudar a los establecimientos a implementar el programa (9 %).
  - Menos del 1 % de estos costos corresponde al gasto de la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE) para dirigir el programa.
- Cerca del 11 % del costo total se destinó al seguro médico subsidiado a través del programa HC4CC.
  - Casi todos estos costos (95 %) se destinaron a primas de seguro médico para 1,286 maestros y 288 dependientes.
  - Aproximadamente el 5 % del gasto correspondiente al seguro médico se destinó a costos generales de administración del programa HC4CC a través del Intercambio de Beneficios de Salud (HBX).

** Los costos del programa se basan en las respuestas por escrito brindadas por la OSSE y el HBX a las preguntas enviadas al Concejo de D. C. y planteadas en las audiencias de supervisión del desempeño, y en la correspondencia de Mathematica con el personal de las agencias.*

Los beneficios económicos totales estimados del Fondo de Equidad Salarial en el FY24 fueron de $92.54 millones, distribuidos entre las familias, los establecimientos de cuidado infantil y los maestros.
** A menos que se indique lo contrario, Mathematica determinó los parámetros de los beneficios utilizando evidencia de la literatura de investigación general y valores de referencia relacionados cuando no se disponía de evidencia directa.*

- **El Fondo de Equidad Salarial aporta la mayoría de sus beneficios a las familias (78 %)** a través del mayor acceso al cuidado infantil y a la calidad mejorada de los programas.

  - Además del análisis de costo-beneficio, los investigadores de Mathematica realizaron un estudio aparte centrado en el impacto del Fondo de Equidad Salarial en el mercado de la fuerza laboral.[19] Al valorar los beneficios para las familias, el estudio se basa en evidencia directa de que el Fondo de Equidad Salarial incrementó el tamaño de la fuerza laboral del sector en D. C.[20] en aproximadamente un 11 % en relación con el inicio del programa. Se estima que el crecimiento de la fuerza laboral gracias al Fondo de Equidad Salarial ha ayudado a generar hasta 2,200 vacantes de cuidado infantil adicionales para las familias.

  - Según el análisis de costo-beneficio, se estima que, con el aumento de los salarios y el acceso al seguro médico a partir del Fondo de Equidad Salarial, es probable que haya habido una mayor retención y productividad entre los educadores, lo que, a su vez, puede fomentar una mayor continuidad en los servicios, un conocimiento más profundo de las necesidades de los niños y relaciones más sólidas entre los maestros y las familias.

- **El Fondo de Equidad Salarial aporta el 13 % de los beneficios totales del programa a los establecimientos de cuidado infantil.** Se estima que estos beneficios están impulsados por la reducción de los costos de reclutamiento y contratación gracias a la disminución de la rotación de personal.

  - El análisis indica que el Fondo de Equidad Salarial redujo la tasa de rotación de personal anual entre los maestros del 35 % al 5 %. Se proyecta que la reducción de la rotación de personal genere ahorros de costos al disminuir la necesidad de contratar y capacitar personal nuevo.

- **El Fondo de Equidad Salarial aporta el 9 % de los beneficios totales del programa a los maestros,** lo que refleja el valor estimado de un mayor bienestar y una mejor estabilidad económica. Con ingresos más elevados que provienen directamente del sueldo e indirectamente del seguro médico subsidiado, los maestros pueden faltar menos al trabajo, acumular más experiencia laboral y depender menos de los beneficios públicos. También pueden beneficiarse del mayor acceso al seguro médico a través del programa HC4CC, por ejemplo, al ahorrar costos en la atención médica gracias a los gastos de bolsillo más bajos.

Interpretación de los Resultados

En conjunto, estos resultados indican que el Fondo de Equidad Salarial sigue generando beneficios económicos que superan a sus costos. En el FY24, los beneficios totales estimados aumentaron a $92.54 millones de $66.76 millones en el FY23, mientras que los costos totales del programa en el FY24 aumentaron a $76.42 millones de $54.22 millones en el FY23. Si bien los costos se incrementaron con el tiempo, los beneficios aumentaron junto con ellos, lo que da como resultado un retorno de la inversión positivo y ampliamente constante a lo largo de los años. Desde una perspectiva económica, estos resultados sugieren que el programa sigue siendo una inversión socialmente eficiente.

El crecimiento tanto en los costos como en los beneficios está unido a una mayor compensación de los maestros con el diseño a largo plazo del programa. A medida que aumentaron los pagos de salario, se elevaron los costos del programa, a la vez que se fortalecieron los mecanismos por medio de los cuales se generan beneficios. En particular, el análisis del mercado de la fuerza laboral[21] indica que se estima que el Fondo de Equidad Salarial incrementó el tamaño de la fuerza laboral del sector en 4 puntos de porcentaje, del 7 % al 11 %, entre el FY23 y el FY24. Esto representa un incremento de más del 50 %, ampliamente en línea con los pagos de salario durante el mismo período. **Estos patrones sugieren que, a medida que el programa creció, las respuestas del mercado laboral también lo hicieron, y la mayor parte de los beneficios sociales llegaron a las familias a través de un mayor acceso a servicios de cuidado infantil de alta calidad.**

Si bien los resultados demuestran que el Fondo de Equidad Salarial sigue produciendo un retorno de la inversión del 21 % tras haber crecido y evolucionado, también cabe destacar que el valor económico calculable no es lo único que importa. Estos resultados también son importantes desde la perspectiva de la equidad. El Fondo de Equidad Salarial se creó sobre el principio de que los maestros de educación temprana deben recibir una compensación que esté alineada con su capacitación, experiencia y aprendizaje profesional continuo, y de una manera más comparable a la de los maestros con puestos y credenciales similares del sistema de educación pública. Además, las decisiones sobre los niveles de compensación también reflejan cuestiones relativas a la equidad, al valor de la fuerza laboral y a cómo el Distrito elige invertir en los maestros que trabajan con los niños más pequeños. Estos factores se suman a los impactos económicos estimados en este análisis, aunque no están totalmente reflejados en ellos.

Endnotes

1 https://acf.gov/sites/default/files/documents/opre/%232023-226%20Benefits%20from%20ECE%20Highlight%20508.pdf

2 https://www.zerotothree.org/why-0-3/

3 https://cscce.berkeley.edu/workforce-index-2024/the-early-childhood-educator-workforce/early-educator-pay-economic-insecurity-across-the-states/

4 https://www.minneapolisfed.org/article/2022/examining-teacher-turnover-in-early-care-and-education

5 https://osse.dc.gov/ecepayequity

6 https://cscce.berkeley.edu/workforce-index-2024/the-early-childhood-educator-workforce/about-the-early-childhood-workforce/

7 https://www.mathematica.org/publications/early-childhood-educator-pay-equity-fund-do-economic-returns-change-over-time

8 https://www.dchealthlink.com/healthcare4childcare

9 https://osse.dc.gov/ecepayequity

10 https://osse.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/osse/page_content/attachments/FY24%20Child%20Development%20Funding%20Payroll%20Funding%20Formula.pdf

11 https://osse.dc.gov/pef

12 https://osse.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/osse/page_content/attachments/FY24%20Minimum%20Salaries%20and%20Salary%20Schedule%20for%20Early%20Childhood%20Educators.pdf

13 *Ibid.*

14 https://www.mathematica.org/publications/jobs-in-the-balance-the-early-employment-impacts-of-washington-dcs-early-childhood-educator-pay

15 https://www.mathematica.org/publications/early-childhood-educator-pay-equity-fund-do-economic-returns-change-over-time

16 https://www.mathematica.org/projects/washington-dc-early-childhood-educator-pay-equity-fund-impact-and-cost-effectiveness-study

17 https://www.mathematica.org/publications/early-childhood-educator-pay-equity-fund-benefits-costs-and-economic-returns

18 https://www.mathematica.org/publications/early-childhood-educator-pay-equity-fund-do-economic-returns-change-over-time

19 *Ibid.*

20 https://www.mathematica.org/publications/three-year-labor-market-impacts-of-washington-dcs-early-childhood-educator-pef

21 https://www.mathematica.org/publications/three-year-labor-market-impacts-of-washington-dcs-early-childhood-educator-pay-equity-fund