Lograr la visión de una compensación justa para la fuerza laboral de educación temprana hace que sea imperativo prever el aumento de los costos: Resumen ejecutivo

Costos estimados de la implementación total de la paridad salarial entre los maestros de las escuelas públicas de D. C. (DCPS) y los maestros de educación temprana

El pago de salarios dignos a los maestros de educación temprana es un paso necesario para elevar la satisfacción y la retención de los maestros, y la calidad de los servicios. En definitiva, para mejorar el sistema de educación temprana de D. C.[1] Cerca de 4,000 maestros de educación temprana —en su mayoría, mujeres afroamericanas y de color que perciben salarios bajos desde hace mucho tiempo— han recibido aumentos salariales complementarios desde el lanzamiento del Fondo de Equidad Salarial (PEF) del Distrito en 2022, y más de 1,000 educadores y sus familias han obtenido la cobertura del programa de atención médica del PEF, HealthCare4ChildCare (HC4CC).

Mientras se enlentece el crecimiento de los ingresos provenientes de fondos locales de D. C., los legisladores deben proteger al PEF de otro saqueo de fondos y prever el incremento natural de los costos que conlleva su implementación y la obtención de resultados exitosos en los próximos años. Si bien el financiamiento del año fiscal (FY) 2024 es suficiente para lo que exige la ley y para quienes son elegibles actualmente —gracias al dinero acumulado de años anteriores—, se necesitarán fondos adicionales en el futuro a medida que aumenten los salarios de los maestros, a medida que una mayor cantidad de educadores reúnan los requisitos para percibir niveles salariales más elevados gracias a la obtención de credenciales más avanzadas, y a medida que aumenten los costos administrativos. Las mejoras del programa que favorecerían la equidad también elevarían los costos, si se adoptaran.

DC Fiscal Policy Institute (DCFPI) calcula que el incremento natural de los costos del programa será el siguiente:

- $6.9 millones solo para el ajuste proyectado del 3 por ciento en los salarios mínimos en el PEF para contemplar las negociaciones del contrato previstas del Sindicato de Maestros de Washington (WTU).
- O bien, hasta $21.8 millones para el ajuste salarial proyectado más el costo del aumento del pago de las subvenciones que reciben los establecimientos de desarrollo infantil (CDF) a medida que una mayor cantidad de maestros de educación temprana obtengan nuevas credenciales para cumplir con la ley de D. C. y reúnan los requisitos para percibir salarios mínimos más altos, suponiendo que en el Distrito haya un aumento considerable en la obtención de credenciales.[2]

- Además, $561,000 en costos administrativos adicionales que podría necesitar la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE) para llevar adelante el programa bajo estas presiones de costos combinadas.
- Parte del aumento en los costos podría compensarse con ingresos recurrentes que ya están incluidos en el plan financiero para el FY 2025 (cuando se retire el complemento extraordinario de $12.3 millones en el FY 2024), y con lo que quede de los $7.3 millones restantes en dinero acumulado del FY 2023 que pueda estar disponible al final del FY 2024.

En la Tabla 1 se muestran en detalle los costos actuales del programa del PEF correspondientes al FY 2024 y el monto de financiamiento que los legisladores de D. C. deben invertir en el PEF entre el FY 2025 y el FY 2028, si el PEF se mantuviera actualizado conforme a los costos crecientes proyectados del programa y según los supuestos de DCFPI. El total de cada año también supone la continuidad de la asignación de $1.8 millones para HC4CC y costos administrativos que están restringidos al nivel máximo permitido del 5 por ciento de la partida total asignada al PEF.

TABLA 1.

Las presiones presupuestarias proyectadas para el Fondo de Equidad Salarial incrementan los costos año tras año.

Nivel de financiamiento actual y aumentos de costo anuales proyectados, por presión presupuestaria (en millones)

Año fiscal	Ajuste salarial anual del 3 por ciento (total de pagos a los CDF)	Credenciales más avanzadas y ajuste anual (total de pagos a los CDF)	Costos administrativos de la OSSE	Asignación anual fija para HC4CC	Presupuesto total
FY 2024	N/A ($53.2*)	N/A ($53.2*)	$3.5	$18.0	$74.7*
FY 2025	$6.9 ($47.8)	$21.8 ($62.7)	$4.0	$18.0	$84.8
FY 2026	$7.1 ($54.9)	$12.1 ($74.9)	$4.6	$18.0	$97.5
FY 2027	$7.3 ($62.2)	$7.9 ($82.8)	$5.0	$18.0	$105.8
FY 2028	$7.5 ($69.8)	$8.1 ($90.9)	$5.4	$18.0	$114.4

Notas: * Los $53.2 millones en el FY 2024 incluyen una asignación extraordinaria de $12.3 millones que no está incluida en los cálculos de los años siguientes. El total de pagos a los CDF representa el costo proyectado por DCFPI de la presión presupuestaria especificada más el costo de las subvenciones que reciben los establecimientos, incluidos los fondos adicionales para que los establecimientos administren el programa y el ajuste por equidad. DCFPI asume que el 60 por ciento de los maestros cumplirán con los requisitos relativos a las credenciales en el FY 2025, y que el 80 por ciento los cumplirá entre el FY 2026 y el FY 2028. DCFPI también asume que la asignación destinada a HC4CC seguirá siendo fija y que el tope administrativo de la OSSE será del 5 por ciento del PEF total. ** Para el FY 2024, la OSSE calcula que el costo total del PEF será de $74.7 millones. Este monto supera al presupuesto aprobado de $69.5 millones, pero la OSSE está utilizando fondos acumulados para cubrir la brecha. Las cifras están redondeadas y no están ajustadas a la inflación más allá de los aumentos salariales anuales previstos.
Fuente: Proyecciones y análisis realizados por DCFPI sobre el presupuesto del PEF, los datos relativos a la obtención de credenciales y supuestos relacionados.

Los legisladores también deben prepararse para los aumentos que habrá en los próximos años para contemplar los costos crecientes, por ejemplo, con el mejoramiento de la fórmula de financiamiento y la cantidad creciente de maestros que obtienen las credenciales que exige la

ley. Además, si los legisladores buscan lograr un sistema plenamente equitativo y deciden adoptar la escala salarial completa que recompensa la experiencia de los maestros tal como pretenden el PEF y la Ley Birth-to-Three for All DC, el costo adicional aumentaría a $33.6 millones en el FY 2025, si se contempla también el ajuste previsto del 3 por ciento y el incremento por las credenciales.

El propósito del PEF es reforzar los sueldos de los maestros de educación temprana para lograr la paridad salarial con los maestros de las DCPS. Para ello, los legisladores deberían aumentar los niveles de financiamiento del PEF para incluir un ajuste salarial anual del 3 por ciento, estar a la par de la obtención de una mayor cantidad de credenciales e implementar una escala salarial basada en el nivel de credenciales y los años de experiencia. Estos cambios son costosos pero necesarios para cumplir con la promesa que hicieron los legisladores en la Ley Birth-to-Three.

---

[1] Rob Grunewald, Ryan Nunn y Vanessa Palmer, "Examining Teacher Turnover in Early Care and Education", abril de 2022.

[2] Los cálculos en los primeros dos ítems reflejan los costos adicionales que ocasionarán los salarios más altos y las credenciales más avanzadas en el pago de las asignaciones que reciben los proveedores (debido a la mejora administrativa y al ajuste por equidad).