

ACF Administration for Children and Families	U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES	
	1. Núm. de registro: ACF-IM-HS-22-06	2. Fecha de emisión: 12 de septiembre de 2022
	3. Oficina originaria: Oficina de Head Start	
	4. Palabras clave: fuerza laboral de Head Start; remuneración; salarios; beneficios; bonificaciones; contratación y retención; formación; trayectorias profesionales; exención de calificaciones de maestros	

## MEMORANDO DE INFORMACIÓN

**A:** Todos los destinatarios de subvenciones de Head Start y Early Head Start

**TEMA:** Estrategias para estabilizar la fuerza laboral de Head Start

### INFORMACIÓN:

El programa federal Head Start es un líder reconocido a nivel nacional en el campo de la educación de la primera infancia por proporcionar servicios innovadores y de alta calidad a los niños y las familias que más se benefician de la educación temprana y los servicios integrales. A menos que se especifique lo contrario, en este memorando "Head Start" abarca los programas, los servicios y el personal de Head Start, Early Head Start, Head Start para Migrantes y Trabajadores de Temporada y Head Start para Indios Estadounidenses y Nativos de Alaska. Aunque las credenciales y calificaciones del personal de Head Start han aumentado significativamente en la última década, la remuneración que reciben sigue siendo baja. El estancamiento de los salarios y la falta de beneficios integrales y apoyos al bienestar dificultan la contratación y retención de personal, lo que contribuye al cierre de aulas y a la elevada carga de trabajo del personal actual. Una fuerza laboral bien remunerada y apoyada es esencial para proporcionar servicios de alta calidad que promuevan el desarrollo óptimo de los niños y el bienestar de la familia. La Oficina de Head Start (OHS) parte del legado del liderazgo de Head Start en el campo de la primera infancia para alentar a los programas a remunerar y apoyar adecuadamente a su personal.

El personal de Head Start está profundamente comprometido con la misión del programa y son profesionales altamente cualificados. La OHS alienta a los programas a mirar holísticamente su estructura organizativa y determinar formas sostenibles de apoyar y remunerar al personal como corresponde. La OHS alienta a los destinatarios de subvenciones a que, según sea necesario, recurran a la reestructuración de sus programas como un mecanismo sostenible para ofrecerle una mejor remuneración y otros apoyos necesarios al personal. Para ello hay que lograr un equilibrio entre la prestación eficaz de servicios integrales y de alta calidad a los niños y las familias más necesitados, al tiempo que se ofrece una mejor remuneración y apoyos al personal.

Esto puede incluir la consolidación de subvenciones, la reestructuración de la gestión o de las organizaciones, o la solicitud de una reducción en el número total de cupos subvencionados mientras se continúan priorizando los servicios a los niños y las familias que más lo necesiten.

Durante este proceso, alentamos a los programas a que consideren los temas de equidad en el pago y los beneficios del personal. Las investigaciones han demostrado que, al igual que en otros campos, existen disparidades salariales étnicas y raciales en la educación de la primera infancia. Entendemos que estas son decisiones difíciles que tomarán tiempo, pues hay que considerar cuidadosamente los salarios locales, el costo de la vida, los datos sobre la matrícula y el personal actual, y cualquier otra información relevante.

Si un programa pide una reducción de la matrícula para aumentar la remuneración del personal, la solicitud debe centrarse en aquellos puestos para los cuales los desafíos de personal son más apremiantes y están impidiendo que el programa sirva de manera plena a los niños y las familias. Alentamos a los programas a dedicar el tiempo necesario para tomar tales decisiones mediante una planificación estratégica reflexiva y basada en datos, sin reducir la calidad de los servicios ofrecidos a los niños y las familias. Todas las solicitudes de reducción de matrícula deben enviarse a través del Sistema Head Start Enterprise (HSES, sigla en inglés). Las Oficinas Regionales examinarán detenidamente cada solicitud para determinar si se puede aprobar.

Este Memorando de Información (IM, sigla en inglés) destaca estrategias para apoyar a la fuerza laboral de Head Start con el fin de que los destinatarios de subvenciones puedan comenzar a trabajar de inmediato.

## **Aumento de la remuneración y el apoyo financiero al personal de Head Start**

### ***Aumente la remuneración en forma permanente***

La OHS les recomienda encarecidamente a los destinatarios de subvenciones de Head Start que aumenten permanentemente la remuneración, lo cual es la estrategia más eficaz para retener y contratar personal calificado. La OHS alienta a los programas a que cuando vayan a considerar un aumento en la remuneración del personal, usen los resultados de su [estudio de comparabilidad de salarios](#) para ayudar a respaldar sus decisiones. Los programas pueden considerar los entornos de las escuelas primarias para fines de comparabilidad salarial, incluidos los distritos escolares vecinos. La OHS también insta a los programas a considerar aquellos beneficios que podrían ser cruciales para contratar y retener una fuerza laboral calificada y diversa, como los beneficios de atención de la salud, jubilación y licencia pagada, y competir con otros empleadores que brindan servicios comparables en su mercado laboral local. Además, la [Serie Aspectos financieros esenciales](#) puede ayudar a los programas a reestructurar los presupuestos existentes para alinearse con las metas del programa y apoyar unos servicios del programa de alta calidad.

### ***Ofrezca bonos, aumentos salariales a corto plazo u otros incentivos financieros***

Como se explica en el [ACF-IM-HS-22-04 Bonificaciones competitivas para la fuerza laboral de Head Start](#), los programas pueden usar el Plan de Rescate Estadounidense (ARP, sigla en inglés), otras ayudas por el COVID-19 o fondos de subvención base para ofrecer bonos de retención, bonos de contratación u otros incentivos financieros al personal para apoyar a su fuerza laboral a corto plazo. La OHS alienta a los programas a priorizar los bonos o incentivos para el personal que más tiempo lleva en el programa, y a considerar la distribución de cualquier bono de contratación a lo largo del tiempo en lugar de ofrecerlo en una suma global. La OHS también

insta encarecidamente a los programas a usar sus propios datos sobre la fuerza laboral para determinar en qué puestos los bonos podrían tener un mayor impacto. La OHS les recuerda a los programas que cualquier bonificación o incentivo para el personal debe incorporarse en sus políticas y procedimientos de personal aprobados por el cuerpo directivo y el Consejo de políticas o el comité de políticas. Dado que las bonificaciones monetarias probablemente cuenten como ingresos, los destinatarios de subvenciones deben comprender los requisitos de ingresos para las prestaciones públicas a fin de determinar cómo esas bonificaciones pueden afectar el acceso de los miembros del personal a esos beneficios.

A su discreción, los programas pueden requerir un compromiso de servicio como condición para recibir un bono o incentivo financiero. Sin embargo, cada destinatario de la subvención tendrá la responsabilidad exclusiva de establecer, implementar y hacer cumplir cualquier requisito de servicio como mejor le parezca.

### ***Remunere al personal durante los cierres y las transiciones***

La OHS les recuerda a los programas que cuando los centros están cerrados o las visitas al hogar en persona se suspenden temporalmente debido a un desastre, pueden continuar remunerando durante un máximo de dos semanas a aquellos empleados que no puedan participar en actividades laborales, como se describe en el [ACF-IM-HS-19-01](#). Los programas también pueden continuar pagando por un máximo de 90 días las primas de seguro de salud del personal suspendido temporalmente de su empleo, como durante los recesos de verano ([ACF-IM-HS-21-02](#)).

### ***Condonación del préstamo por servicio público (PSLF)***

Los programas pueden ofrecerle información a su personal sobre aquellos programas federales que podrían ayudar a que los préstamos estudiantiles sean más fáciles de pagar y se llegue a la condonación de préstamos, como el [programa PSLF](#). El Departamento de Educación está ofreciendo una [exención por tiempo limitado para el PSLF](#) con el fin de que los prestatarios puedan considerar pagos adicionales para la condonación. Vea este [seminario web \(en inglés y español\)](#) si necesita más información. La exención caduca el 31 de octubre de 2022. Después de esa fecha, entrarán en vigor las reglas normales de PSLF. Se alienta al personal que desee aprovechar los cambios durante este tiempo limitado a que solicite el PSLF lo antes posible para asegurarse de completar la documentación requerida antes de la fecha límite.

### **Apoyos y flexibilidades adicionales para la fuerza laboral de Head Start**

#### ***Promueva un ambiente de trabajo positivo y empoderador***

Para contratar y retener personal, así como para ofrecer servicios de alta calidad a los niños y las familias, es fundamental contar con un ambiente de trabajo saludable y que ofrezca apoyos. Por tanto, se alienta a los programas a considerar estrategias para promover la salud mental y el bienestar de su fuerza laboral. Como por ejemplo, ofrecerle al personal descansos programados de manera regular, breves descansos de bienestar no programados, supervisión reflexiva y acceso a programas de asistencia al empleado. Estas y otras estrategias se describen en el [ACF-IM-HS-21-05 Fomento del bienestar de todo el personal de la fuerza laboral de Head Start](#).

Además, los programas pueden considerar cómo se podría mejorar la gestión del personal para fomentar un ambiente de trabajo gratificante y atractivo, entre otras cosas, mediante:

- Una comunicación eficaz y sugerencias del personal (p. ej., bidireccional en lugar de desde arriba hacia abajo).
- Mejora de las prácticas de orientación o incorporación al empleo.
- Políticas y procedimientos de personal claros.
- Amplias oportunidades de desarrollo profesional, coaching y tutoría que valoren el trabajo que realiza el personal y los ayuden a mejorar y avanzar en su profesión.

Reconocer al personal de Head Start como profesionales, fomentar prácticas e ideas innovadoras e incluir los aportes del personal en los planes y la operación del programa contribuye a la satisfacción laboral y a la retención de empleados.

### ***Apoyos para logros educativos y avance profesional***

Los programas Head Start tienen una oportunidad única de invertir en sus comunidades al apoyar el desarrollo profesional de su personal. Los programas pueden anunciar y alentar al personal existente a que aprovechen los beneficios educativos, como las ayudas para las matrículas y los pagos, y las oportunidades de crecimiento profesional que están relacionadas con mayores logros educativos.

Los programas de formación son una estrategia para apoyar el crecimiento educativo y garantizar que siempre haya miembros del personal. Los modelos de formación reclutan a personas que tienen interés y talento para trabajar en entornos de la primera infancia y los apoyan para que puedan obtener las credenciales y el empleo requeridos en los programas Head Start. Esto incluye, por ejemplo, comenzar como sustitutos pagados, trabajadores temporales o monitores de autobuses, y luego pasar a otros puestos a medida que obtienen los títulos o credenciales requeridos. Los aumentos en la remuneración generalmente son resultado del aumento en las calificaciones y responsabilidades. Vea este [seminario web \(en inglés\)](#) para obtener recursos sobre cómo formular y ejecutar un programa de formación registrado exitoso. Las subvenciones para apoyar los programas de formación muchas veces están disponibles en el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Los programas también pueden crear asociaciones con escuelas secundarias, colegios comunitarios y otras instituciones de educación superior que estén disponibles para varios empleados y que estén diseñadas para promover la finalización con éxito de los requisitos de titulación o credenciales (p. ej., cursos ofrecidos en horarios que se ajusten a los trabajadores a tiempo completo o que se enseñen en idiomas que no son el inglés). Además, crear cohortes de personal inscrito en el mismo programa de educación o acreditación puede facilitar los sistemas de apoyo compartidos.

Los costos relacionados con el apoyo al logro educativo y la creación de trayectorias profesionales para el personal, como la matrícula y los pagos para obtener un título o credencial o los costos asociados con el desarrollo de un programa de aprendizaje, se pueden pagar usando la subvención base de Head Start, el ARP u otros fondos de ayuda para el COVID-19. Si un programa utiliza fondos de la Ley de Asignaciones Suplementarias de Ayuda y Respuesta al Coronavirus o de la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus, debe documentar y justificar que el gasto está apoyando directamente su respuesta a la pandemia por el COVID-19.

### ***Exención de cualificación para maestros de preescolar de Head Start***

Un programa que ha intentado contratar a un maestro cualificado para un salón de clases preescolares de Head Start y no lo ha logrado puede presentarle a su Oficina Regional una solicitud de exención por un máximo de tres años para los requisitos de cualificación del puesto ([Sec. 648A\(a\)\(4\)\(B\)](#)). Para ser considerado para la exención, el programa debe demostrar que el maestro de preescolar de Head Start está 1) inscrito en un programa que otorga un título con las cualificaciones requeridas y que dicho título se completará en un tiempo razonable que no excederá los tres años; y 2) tiene al menos una credencial actual de Asociado en Desarrollo Infantil<sup>®</sup> (CDA, sigla en inglés) para preescolar basado en el centro o un certificado otorgado por el estado que cumpla o exceda la credencial de CDA.

Como se describe en la Ley de Head Start, un título con las cualificaciones requeridas sería un título de asociado o licenciatura en educación de la primera infancia, o en un campo relacionado con cursos equivalentes a una especialización en educación de la primera infancia, además de experiencia en la enseñanza de niños en edad preescolar. Las solicitudes de exención también deben describir adecuadamente las razones por las que los intentos del programa de reclutar a personas calificadas no tuvieron éxito. La Oficina Regional revisará cada solicitud de exención y determinará si otorga o no la exención. Los programas podrían considerar el uso del proceso de exención para promover a un buen maestro asistente al rol de maestro principal, garantizando que dicho maestro recibirá el título necesario en un plazo razonable como se describió anteriormente.

La OHS continuará trabajando con los programas en su propósito de apoyar a una fuerza laboral sólida y calificada que sea altamente valorada y esté saludable y comprometida con la misión de Head Start. Por favor, dirija cualquier pregunta sobre el contenido de este IM a su Oficina Regional de la OHS.

Gracias por todo lo que hacen en nombre de los niños y las familias.

Atentamente,

/Katie Hamm/

Katie Hamm  
Directora interina  
Oficina de Head Start