

SMART START

SUBVENCIONES PARA LA FUERZA LABORAL



INFORME DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DE LA SUBVENCIÓN SMART START WORKFORCE

[Versión en inglés disponible aquí](#)

Introducción

En la primavera de 2023, el gobernador Pritzker anunció [Smart Start Illinois](#), un plan plurianual para invertir en iniciativas de niñez temprana, que incluía el aumento del acceso a la educación preescolar, el aumento de los fondos para apoyar a los proveedores de cuidado infantil para aumentar los salarios e invertir en la intervención temprana y en visitas domiciliarias. En el Ejercicio Fiscal Estatal 2024 (SFY24), esto incluyó \$100 millones en Fondos de Ingresos Generales Estatales (GRF) y \$106 millones en fondos federales de ayuda de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA) para Smart Start Child Care, que tenía como objetivo estabilizar el cuidado infantil y mejorar los salarios en todo el campo. Esta iniciativa invirtió en los programas de la niñez temprana de Illinois.

A la espera de la asignación por parte de la Asamblea General de Illinois, la División de Niñez Temprana (DEC) del Departamento de Servicios Humanos de Illinois (IDHS) lanzará las Subvenciones Smart Start Workforce en el Ejercicio Fiscal Estatal 2025 (SFY25) y se basará en inversiones anteriores en el campo del cuidado infantil en Illinois, lo que incluye las [Subvenciones para Fortalecer y Hacer Crecer el Cuidado Infantil \(2022-2023\)](#), el [Programa Piloto del Centro de Cuidado Infantil ExceleRate \(2020-2023\)](#), cuando se convirtió en Smart Start Quality Supports), y las [Subvenciones de Transición Smart Start \(2023-2024\)](#). En los últimos tres años, Illinois ha cambiado el enfoque de estos programas de subvenciones, de uno dedicado a estabilizar el campo durante una emergencia a otro centrado en invertir en la fuerza laboral de cuidado infantil. El siguiente paso –las Subvenciones Smart Start Workforce– ayudará a los proveedores a cumplir con un nuevo piso salarial más alto para su personal, brindando más estabilidad al campo y allanando el camino para que el cuidado infantil sirva a más familias en todo Illinois.

Inversiones en la fuerza laboral de cuidado infantil de Illinois 2020-2024

Subvención Child Care Restoration	Subvención Strengthen and Grow Child Care	Año de Smart Start Transition	Subvención Smart Start Workforce
2020-2022	2021-2023	2023-2024	De 2024 en adelante
Estabilizar el campo durante el apogeo de la COVID-19	Estabilizar el campo e invertir en la fuerza laboral	Invertir en la fuerza laboral y prepararse para aumentar los salarios	Aumentar los salarios de los trabajadores de cuidado infantil

A través de Smart Start Illinois, el estado está listo para invertir en las Subvenciones Smart Start. Los programas participantes recibirán subvenciones destinadas a ayudar a aumentar los salarios del personal y se les exigirá que paguen a los profesores y profesores asistentes en o por encima de un piso salarial. El financiamiento predecible proporcionado a través de las Subvenciones Smart Start Workforce ayudará a los programas a atraer y retener personal calificado, estabilizando a la fuerza laboral y ampliando el acceso de las familias a un cuidado infantil de calidad.

Término clave: Piso salarial

El piso salarial es un salario base por hora requerido que se paga a un empleado. Los programas que participen en las Subvenciones Smart Start Workforce deberán cumplir con un piso salarial establecido, pero pueden optar por pagar a una parte del personal, o a todo, por encima del piso requerido.

PRINCIPIOS RECTORES DE SMART START

IDHS-DEC dio prioridad a la equidad en todo el proceso de participación, utilizando las siguientes consideraciones para guiar el desarrollo de las Subvenciones Smart Start Workforce en asociación con el Comité Ad Hoc de Contratos de Cuidado Infantil del Consejo Asesor de Cuidado Infantil y el Consejo de Aprendizaje Temprano.



Las decisiones deben basarse en la equidad, dándoles prioridad a programas que tienen acceso limitado al financiamiento.



La subvenciones deben maximizar el alcance del programa al tiempo que establecen una escala salarial que crea sueldos competitivos para el campo



Las decisiones deben estar informadas por los proveedores de cuidado infantil y los educadores que son a quienes más afectarán éstas.



Las subvenciones deben proporcionar a los programas elegibles suficiente financiamiento para cubrir los costos asociados con los requisitos



El programa debe mantenerse dentro del presupuesto asignado y cumplir las metas estipuladas por el gobernador.



Reconocemos que es necesario tomar decisiones en un marco de tiempo a partir de la mejor información de que disponemos

Para comprender mejor las prioridades y los desafíos que tiene el actual sistema de educación y cuidado de la niñez temprana, el IDHSDEC dio prioridad a las aportaciones de quienes trabajan en el sistema y lo utilizan. Para las Subvenciones Smart Start Workforce, este esfuerzo comenzó con un comité ad hoc del Consejo Asesor de Cuidado Infantil de IDHS-DEC, convocado por primera vez en noviembre de 2022. El comité incluye a proveedores de centros de cuidado infantil y proveedores en el hogar, defensores, representantes de dependencias estatales, padres y personal de la Agencia de Recursos y Referencias de Cuidado Infantil (CCR&R). El comité ha proporcionado información y comentarios, al tiempo que ha planteado preguntas e ideas a medida que IDHS-DEC comenzó a desarrollar un plan para las Subvenciones Smart Start Workforce.

Los comentarios recibidos en las reuniones mensuales (agendas disponibles aquí) proporcionaron una retroalimentación inicial y continuada al IDHS-DEC, mientras que los compromisos adicionales que se describen a continuación se basaron en el trabajo del comité ad hoc y dieron aún más información para el desarrollo y la planificación de las Subvenciones Smart Start Workforce. Este resumen ofrecerá una explicación del proceso, los hallazgos clave y las implicaciones que tienen tres iniciativas de participación de las partes interesadas de gran alcance llevados a cabo a lo largo de 2023:

- Grupos focales para educadores de Teach Plus (primavera de 2023)
- Encuesta para proveedores (septiembre de 2023)
- Grupos focales de proveedores (septiembre de 2023)

IDHS-DEC está profundamente agradecido por las aportaciones constructivas y los comentarios de quienes participaron en el proceso de diseño de la subvención a través de estos compromisos, así como del Comité Ad Hoc del Consejo Asesor de Cuidado Infantil de IDHS-DEC.

Grupos focales para educadores de Teach Plus

Objetivo: En la primavera de 2023, IDHS-DEC se asoció con Teach Plus Illinois para involucrar a los educadores de entornos de cuidado infantil comunitarios. Los grupos focales recopilaron información sobre las experiencias de los educadores con anteriores subvenciones para el cuidado infantil, reacciones a las escalas salariales preliminares e ideas para la rendición de cuentas del programa a fin de garantizar que los fondos de las subvenciones se distribuyan según lo previsto.

Proceso: Un grupo de becarios de Políticas de Educación de la Niñez Temprana de Teach Plus Illinois organizó una serie de diez grupos focales virtuales independientes en abril y mayo de 2023, proporcionando a IDHS-DEC el análisis, así como los informes preliminares y finales.

Respuesta y representatividad: Los grupos focales de Teach Plus involucraron a 55 educadores de programas de cuidado infantil de Illinois, lo que incluyó a profesores principales, asistentes de enseñanza y otros miembros del personal del aula. La mayoría de los participantes fueron del área metropolitana de Chicago.

Principales conclusiones:

- **Los educadores están excluidos de las decisiones que determinan cómo reciben la compensación y desconocen qué fondos reciben sus centros y cómo se utilizan.**
- **Los educadores quieren una escala salarial que supere un salario de supervivencia, que refleje los aumentos salariales con cada año de experiencia y que diferencie los salarios para los diferentes niveles de educación.**
- **Los educadores desean transparencia y previsibilidad en torno a la compensación de sus centros y las instituciones que los financian.**

Cuando se les presentó un proyecto de escala salarial, los educadores expresaron opiniones diferentes. Todos estuvieron de acuerdo en que los salarios deben ser superiores a un salario de supervivencia y deben reflejar el trabajo intensivo que representa educar a los niños pequeños. Algunos participantes querían que la escala salarial tuviera en cuenta a los educadores con diferentes niveles de educación y experiencia. También se expresó preocupación por el hecho de que los salarios seguían estando por debajo de los de otros campos que son menos intensivos y tienen menos requisitos.

Los educadores querían transparencia y previsibilidad en torno a la compensación y sugirieron que IDHS-DEC podría responsabilizar a los centros a través de auditorías con especial atención a la nómina. También sugirieron que se podría exigir a los centros que compartieran con el personal información sobre la compensación. Otras sugerencias hechas por los educadores incluyeron pagar directamente a los profesores, establecer un comité regulador y hacer pública la información dando oportunidades para ofrecer comentarios e ideas.



Encuesta a proveedores

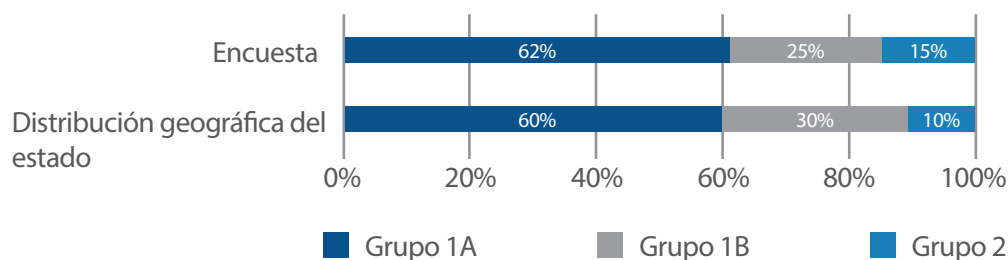
Objetivo: En septiembre de 2023, IDHS-DEC realizó una encuesta a proveedores con objeto de desarrollar una comprensión más completa del verdadero costo que tiene el cuidado para los proveedores de cuidado infantil, centrándose específicamente en los patrones de personal, los gastos y los salarios de los proveedores en el hogar. La encuesta se basó en datos anteriores¹ y permitió que IDHS-DEC confirmara y actualizara los números para garantizar la precisión en una herramienta llamada “modelo de costos”. El modelo de costos se basa en tener datos precisos y válidos, incluida la información de los proveedores y profesionales actuales en el campo acerca de los costos reales, los patrones de personal y otros factores que afectan los costos en el sistema de la niñez temprana.

Término clave: Modelo de costos

Un modelo de costos es una herramienta flexible que mide el costo de proporcionar un servicio como el cuidado infantil y se puede usar para estimar el impacto de varias decisiones del programa en el costo y el alcance generales de un programa. Se basa en datos sobre los costos actuales, especialmente los salarios y la remuneración, con objeto de estimar el costo de realizar cambios en la elegibilidad del programa, los montos de financiamiento y otros factores en todo el sistema.

Proceso: La encuesta se envió a todos los proveedores con licencia, de día completo y de año completo en el estado de Illinois, ya que esos son los requisitos para participar en las Subvenciones de Transición de Smart Start actuales. Dadas las diferentes estructuras y necesidades de los centros de cuidado infantil y el cuidado infantil familiar, se distribuyeron dos encuestas separadas en consecuencia. Las encuestas estuvieron disponibles tanto en inglés como en español

Respuesta y representatividad: Un total de 1,675 programas de cuidado infantil con licencia respondieron a la encuesta, lo que representa aproximadamente el 22% de todos los programas con licencia de día completo y año completo en Illinois. Esto incluyó a 654 (39%) encuestados basados en centros y 1,021 (61%) encuestados de cuidado infantil familiar, con 159 encuestas completadas en español. La distribución entre los proveedores de cuidado infantil familiar y los centros que respondieron a la encuesta es similar a la distribución dentro del estado.²



Las respuestas fueron geográficamente representativas del estado, con una distribución más o menos similar entre los grupos 1A, 1B y 2.³

Los encuestados también atendieron a un conjunto demográficamente diverso de familias, determinado por el programa que atiende al menos a un niño en cada una de las categorías indicadas en la tabla.

El programa tiene al menos un niño que...	Respuestas de centros	Respuestas de hogares
Participa en el Programa de Asistencia para el Cuidado Infantil (CCAP)	89%	71%
Es un alumno de idioma doble	59%	50%
Tiene un Plan de educación individualizado (IEP) o un Plan de servicio familiar individualizado (IFSP)	69%	32%
Recibe CACFP (comidas subsidiadas)	59%	60%

¹ Las fuentes de datos previas incluyen el Registro de Gateway (INCCRRA), los Informes de Subvenciones para Fortalecer y Crecer, los Datos de Inscripción de CCAP (Chapin Hall), la Encuesta de Tasas de Mercado preliminar (INCCRRA).

² A noviembre de 2022, el número total de centros de cuidado infantil con licencia, de día completo y año completo en Illinois es de 7,705 con 2,243 (29%) centros y 5,462 hogares (71%) hogares (familiares y grupales), lo que significa que los resultados de la encuesta están ligeramente sobrerrepresentados.

³ Grupo 1A: Condados de Cook, DeKalb, DuPage, Kane, Kendall, Lake y McHenry.

Grupo 1B: Condados de Boone, Champaign, Kankakee, Madison, McLean, Monroe, Ogle, Peoria, Rock Island, Sangamon, St. Clair, Tazewell, Whiteside, Will, Winnebago y Woodford.

Grupo 2: todos los condados que no figuran en el Grupo 1A o 1B

Principales conclusiones:

- **Las aulas preescolares (que atienden a niños de 3 a 5 años de edad) tienen más profesores principales de lo esperado.**
- **Casi el 75% de los proveedores de cuidado infantil familiar informaron que tienen un asistente.**
- **Los propietarios de programas de cuidado infantil familiar reportaron un ingreso neto anual promedio de \$15,000 y casi el 20% reportó cero beneficios netos o un déficit.**
- **Los costos no relacionados con el personal, como el alquiler, los seguros y los suministros, han aumentado en los últimos años.**

La encuesta confirmó muchas de las suposiciones existentes del IDHS-DEC sobre la dotación de personal en las aulas de bebés y niños pequeños en los centros. Sin embargo, la encuesta mostró profesores principales adicionales en las aulas preescolares que no se habían tenido en cuenta anteriormente en el modelo de costos. El aumento de dotación de personal en las aulas preescolares reflejó la necesidad de contar con personal para cubrir un día más prolongado. Este aumento en la plantilla estimada significa que será más costoso subir los salarios en todo un centro.

En el caso de proveedores de cuidado infantil familiar, el 74% de los encuestados informó que utilizaba un asistente remunerado o no remunerado, o ambos, lo que supone un porcentaje más alto de programas con asistentes del que se había informado en datos anteriores⁴. Una posible explicación es que era más probable que los proveedores con asistentes tuvieran tiempo para responder a la encuesta. Para quienes tienen asistentes remunerados, los salarios tendían a ser equivalentes al salario de los profesores asistentes en los centros.

Los proveedores-propietarios de programas de cuidado infantil familiar informaron de un ingreso neto anual promedio de \$15,000, en línea con los datos anteriores recopilados en 2021. Los proveedores-propietarios pueden deducir algunos de sus costos de vivienda y servicios públicos de sus ingresos, por lo que sus ingresos netos parecen ser ligeramente más bajos. Casi el 20% de los proveedores-propietarios de programas de cuidado infantil familiar informaron que tenían \$0 en ingresos netos, o que su negocio funciona con déficit.

"Para mí, el pago es como un idioma extranjero porque me pago a mí mismo con lo que sobra una vez que se atienden el personal y los suministros. El salario varía mucho con la inscripción y el mantenimiento".

– Proveedor de Cuidado Infantil Familiar, área de Chicago

Además de la dotación de personal y los salarios, los proveedores informaron de aumentos recientes en los costos no relacionados con el personal, como el alquiler, los seguros y los suministros, y el modelo se actualizó en consecuencia.

Los proveedores de cuidado infantil familiar, el 74% de los encuestados informó que utilizaba un asistente remunerado o no remunerado, o ambos, lo que supone un porcentaje más alto de programas con asistentes del que se había informado en datos anteriores⁴. Una posible explicación es que era más probable que los proveedores con asistentes tuvieran tiempo para responder a la encuesta. Para quienes tienen asistentes remunerados, los salarios tendían a ser equivalentes al salario de los profesores asistentes en los centros.

⁴ Las fuentes de datos previas incluyen el Registro de Gateway (INCCRRA), los Informes de Subvenciones para Fortalecer y Crecer, los Datos de Inscripción de CCAP (Chapin Hall), la Encuesta de Tasas de Mercado preliminar (INCCRRA).

Grupos Focales de Proveedores

Objetivo: Durante septiembre de 2023, IDHS-DEC involucró a proveedores de cuidado infantil de centros y familias en grupos focales para informar aún más el diseño de las subvenciones Smart Start Workforce. Los objetivos de los grupos focales fueron poner a prueba los parámetros de costos desarrollados a partir de datos cuantitativos, recibir comentarios sobre los planes de rendición de cuentas y comprender las necesidades de capacitación y asistencia técnica que tienen los proveedores en cada entorno.

Proceso: Para garantizar una participación diversa, IDHS-DEC se asoció con las siguientes organizaciones a fin de coorganizar un total de ocho grupos focales:

- GROW Developing Childcare Professionals
- We, the Village Coalition, convocada por Illinois Action for Children
- Education Acuerdo del Latino Policy Forum
- Raising Illinois, convocado por Start Early
- Southern Illinois Early Childhood Action Team

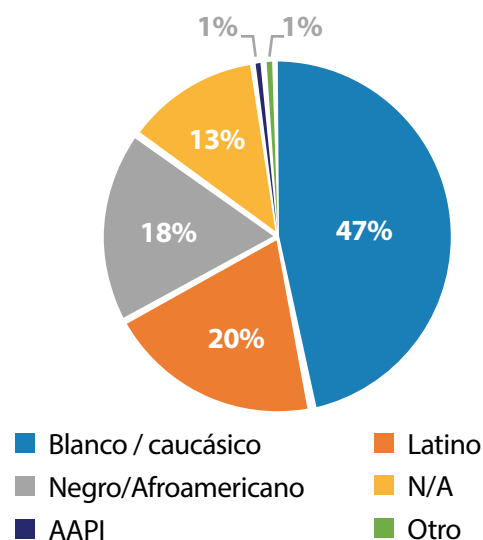
Las Se eligió a las organizaciones específicamente para incluir a quienes históricamente han enfrentado barreras para recibir fondos, lo que incluye a los proveedores en áreas rurales, los proveedores de habla española y los proveedores de cuidado infantil familiar. A fin de garantizar la inclusión y la máxima participación, los grupos focales se llevaron a cabo de modo virtual en varios momentos, incluidas las noches y los fines de semana. Las sesiones también se ofrecieron en español.

Respuesta y representatividad: Un total de 110 proveedores asistieron a los grupos focales, con representación de 43 hogares y 67 centros, lo que incluyó a participantes de todo el estado. El 1% de los proveedores fueron asiático-americanos; el 18% de los proveedores fueron negros o afroamericanos; el 21% fueron latinos; el 47% fueron blancos o caucásicos; y el 13% no lo reveló. 17 proveedores participaron en sesiones en español.

Principales conclusiones:

- **Los proveedores estaban principalmente preocupados por su elegibilidad para las subvenciones y estaban específicamente preocupados por los requisitos del Programa de Asistencia para el Cuidado Infantil (CCAP, por sus siglas en inglés), que han sido un desafío para algunos programas en subvenciones anteriores.**
- **Los patrones de dotación de personal variaron según los tiempos de los programas y las fuentes de financiación, y muchos programas señalaron que han tenido que aumentar los salarios para retener al personal de calidad.**
- **Los proveedores plantearon la importancia de tener salarios alineados con las calificaciones, como un incentivo para los profesores experimentados.**
- **La capacitación y la asistencia técnica claras, consistentes y oportunas fueron importantes para que los proveedores tuvieran éxito en la finalización de las solicitudes y el cumplimiento de los requisitos de presentación de informes, especialmente en el caso del cuidado infantil familiar.**
- **Existía el deseo de contar con un apoyo adicional localizado adaptado a los proveedores, lo que incluía la asistencia en español.**

Raza y etnia de los participantes



La principal preocupación de los proveedores con las subvenciones Smart Start Workforce era la elegibilidad. Muchos expresaron cómo las circunstancias externas afectan su capacidad de cumplir con los requisitos de inscripción del CCAP para diferentes programas de subvenciones. Los programas querían previsibilidad en cuanto a si seguirán siendo capaces de cumplir con los requisitos de elegibilidad año tras año, ya que la financiación de las subvenciones afectará directamente los salarios del personal. Las experiencias previas con el CCAP, incluidos los pagos retrasados e inconsistentes, y los desafíos por las bajas inscripciones en áreas con preescolar universal, causaron preocupación sobre la elegibilidad vinculada a un umbral de inscripción del CCAP para las Subvenciones Smart Start Workforce.

Entre los participantes de los grupos focales, los patrones de dotación de personal variaron y a menudo dependían de si los programas recibían flujos de financiamiento público. Cuando se les presentó un borrador de la escala salarial, los proveedores consideraron que, con objeto de reclutar y retener personal, tendrían que pagar salarios más altos que los presentados. Los proveedores querían ver salarios que se alinearan con las calificaciones, ya que es un incentivo importante para la contratación y la retención.

"Cuando reabrimos después del covid, tomamos la decisión de pasar de tres grupos en guarderías a dos por falta de personal, hemos acortado nuestro horario... Ha pasado casi 1 año para que presente solicitud personal calificado como profesor. Si pierdo a otro profesor allí, cancelo la inscripción de algunos niños y los dejo fuera del cuidado si no conseguimos nuevos profesores. Hemos tenido la suerte de haber recibido todas las subvenciones y las hemos invertido en aumentos, bonificaciones y salarios. Nuestras personas peor pagadas han duplicado sus salarios en los últimos 3 años, pero no podemos conseguir que nadie solicite trabajo o se quede".

-Proveedor basado en un centro, sur de Illinois

En términos de capacitación y asistencia técnica, los proveedores necesitan un apoyo que sea claro, coherente y oportuno. Los proveedores de cuidado infantil familiar señalaron específicamente que se necesita más asistencia para cumplir con los requisitos de presentación de informes, ya que las barreras actuales incluyen dificultades técnicas, acceso al idioma y problemas de capacidad. Varios proveedores mencionaron la necesidad de una mayor colaboración entre los programas a fin de simplificar los procesos y reducir la carga administrativa. También había el deseo de tener un apoyo más localizado de las agencias de Recursos y Referencias para el Cuidado Infantil.

Muchos proveedores mencionaron el uso de sistemas de nómina para realizar un seguimiento de los salarios de su personal, lo que hace que los informes de horarios y salarios sean más fácilmente verificables. Los proveedores de cuidado infantil familiar y en centros que ya utilizan un sistema de nómina consideraron que este proceso era sencillo y señalaron el deseo de mantener la misma estructura de informes en las nuevas subvenciones. Informar sobre los salarios puede ser más difícil para los centros pequeños y los proveedores de cuidado infantil familiar que no utilizan un servicio de nómina.



Implicaciones y conclusión

Las diversas formas de investigación y participación de la comunidad que se compartieron anteriormente apoyaron al IDHS-DEC en el desarrollo de las estimaciones del costo de las Subvenciones Smart Start Workforce y proporcionaron orientación para la planificación futura de la capacitación y la asistencia técnica. Específicamente, el aporte dio como resultado:

- Actualizaciones del modelo de costos, incluido el aumento de la dotación de personal en las aulas preescolares y mayores costos no relacionados con el personal, como los de alquiler y suministros.
- Planificar para garantizar que la capacitación y la asistencia técnica satisfagan las diversas necesidades de los proveedores, lo que incluye a los proveedores de centros y de cuidado infantil familiar, incluido el apoyo en español.
- Consideración adicional sobre cómo garantizar que los educadores reciban y accedan a la información sobre subvenciones y oportunidades a fin de informar sobre los programas que no cumplen con la escala salarial requerida.
- Información sobre el impacto de los requisitos de elegibilidad en los proveedores y cómo apoyar mejor a los proveedores de modo que cumplan con los requisitos de la subvención.

Los aportes recopilados de la participación de la comunidad influyeron en el proceso de diseño de la subvención, e IDHS-DEC tiene el compromiso de continuar escuchando a los proveedores y a la fuerza laboral durante el lanzamiento e implementación de Smart Start Child Care. IDHS-DEC busca especialmente incluir las voces de quienes históricamente se han visto privados de sus derechos. Los comentarios de las personas que se verán directamente afectadas por estas subvenciones han sacado a la luz consideraciones de equidad, consecuencias no deseadas y oportunidades para crear subvenciones accesibles e inclusivas para la fuerza laboral Smart Start. El compromiso continuo y las opiniones de varias organizaciones, proveedores y la fuerza laboral son invaluable para crear un programa de cuidado infantil Smart Start que funcione para los proveedores de todo el estado y brinde cuidado infantil de calidad, accesible y asequible para las familias y sus hijos.

¿Busca más información sobre el cuidado infantil Smart Start? Consulte la página de Smart Start en el Portal de Gateways para obtener más información sobre el estado actual de la financiación, la elegibilidad, los requisitos del programa y el calendario de financiación. Haga clic aquí para obtener una versión en inglés de este informe.