

Informe | diciembre 2024

**SERIE DE ESTUDIOS DE CASO SOBRE LA
COMPENSACIÓN DE LAS EDUCADORAS
DE LA PRIMERA INFANCIA**

Colaboración y creatividad a pesar de las limitaciones

Un trabajo de décadas para promover
la compensación de las educadoras de la
primera infancia en Carolina del Norte

Por Annie Dade, Caitlin McLean, Silvia Muñoz y Raúl Chávez

Este informe cuenta con el generoso respaldo financiero de la Foundation for Child Development y de la Heising-Simons Foundation.

Berkeley
UNIVERSITY OF CALIFORNIA



Colaboración y creatividad a pesar de las limitaciones: Un trabajo de décadas para promover la compensación de las educadoras de la primera infancia en Carolina del Norte

Serie de estudios de caso sobre la compensación de las educadoras de la primera infancia

© 2024 Center for the Study of Child Care Employment Todos los derechos reservados.

Cita sugerida

Dade, A., McLean, C., Muñoz, S. y Chávez, R. (2024). *Colaboración y creatividad a pesar de las limitaciones: Un trabajo de décadas para promover la compensación de las educadoras de la primera infancia en Carolina del Norte: Serie de estudios de caso sobre la compensación de las educadoras de la primera infancia*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley.
<https://cscce.berkeley.edu/publications/compensationcasestudy/northcarolina>

Agradecimientos

Este informe cuenta con el generoso respaldo financiero de la Foundation for Child Development y de la Heising-Simons Foundation.

Edición: Deborah Meacham

Traducción al español y corrección: Lara Rivas, María Eugenia Melerio y Lía Díaz para Tradoctas

Acercas de CSCCE

Fundado en 1999, el Center for the Study of Child en Care Employment (Centro para el Estudio del Empleo en Cuidado Infantil, CSCCE, por sus siglas en inglés) es el referente nacional en investigación y políticas sobre la fuerza laboral del cuidado y la educación de la primera infancia. El CSCCE investiga y analiza la preparación, las condiciones de trabajo y la compensación de la fuerza laboral en materia del cuidado y la educación de la primera infancia. Desarrollamos soluciones políticas y creamos espacios para la enseñanza, el aprendizaje y el activismo de las educadoras. Nuestra visión imagina un sistema público eficaz para el cuidado y la educación de la primera infancia que garantice la justicia racial, de género y económica para las mujeres cuyo trabajo es el eje de servicios estables y de calidad.

Center for the Study of Child Care Employment
Institute for Research on Labor and Employment
University of California, Berkeley
2521 Channing Way #5555, Berkeley, CA 94720
cscce.berkeley.edu

Índice

Hallazgos clave	1
I. Introducción	3
II. El enfoque de Carolina del Norte: Plurianual y multinivel.....	7
Antes de la pandemia: Activismo de las educadoras de la primera infancia e iniciativas vinculadas a la compensación.....	7
COVID-19: De la crisis a la oportunidad.....	8
Tras la pandemia: Mirar hacia el futuro.....	10
III. Elementos clave para el progreso de Carolina del Norte	13
IV. El camino por delante	26
Bibliografía	28
Anexo I.....	34
Anexo II	36

Hallazgos clave

Carolina del Norte tiene una larga trayectoria en la defensa de la urgente necesidad de aumentar la compensación de las educadoras de la primera infancia. En la década de 1990, Carolina del Norte fue un sitio activo del movimiento Worthy Wage, una campaña nacional de base popular dirigida por educadoras de la primera infancia. En ese mismo período de activismo de las educadoras, los defensores y líderes políticos de Carolina del Norte crearon el programa de ayuda para la educación y compensación de maestras, llamado T.E.A.C.H. Early Childhood®, y el programa de estipendios para el cuidado infantil Child Care WAGE\$®. Estas dos iniciativas clave enfocadas en la fuerza laboral (y la compensación) continúan apoyando a las educadoras de la primera infancia de Carolina del Norte hoy y desde entonces han generado otros programas de estipendio salarial que se han extendido a varios estados.

Carolina del Norte también es líder en la formulación y el uso de escalas salariales para el cuidado y la educación de la primera infancia (ECE, por sus siglas en inglés). Las primeras iniciativas para crear un modelo de escala salarial para Carolina del Norte se trataron a lo largo de muchos años, y la última versión se revisó en 2023 (North Carolina Early Childhood Compensation Collaborative, 2023). Aunque actualmente no cuentan con fondos, los defensores han empleado el modelo de escala salarial para concientizar sobre por qué y cómo aumentar la compensación. Cuando llegó la pandemia y las subvenciones de estabilización de la Ley de Plan de Rescate Estadounidense (ARPA, por sus siglas en inglés) aportaron nuevos fondos federales, la División de Desarrollo Infantil y Educación en la Primera Infancia (DCDEE, for sus siglas en inglés) de Carolina del Norte aprovechó la oportunidad para incentivar y apoyar a los líderes de los programas de ECE a utilizar la escala salarial modelo para aumentar los salarios.

La clave para el progreso de Carolina del Norte en la promoción de la compensación de las educadoras de la primera infancia se basó en varios elementos, como los siguientes:

- Políticas y programas explícitos, enfocados en las necesidades de la fuerza laboral;
- Uso de datos y comentarios de las educadoras para informar políticas;
- Colaboración y redes de contactos entre líderes de iniciativas y políticas;
- Búsqueda de soluciones incrementales dentro de las limitaciones;
- Renovación de la organización comunitaria y la participación de las educadoras; y

Los logros más recientes de Carolina del Norte se han conseguido en el contexto de un gobierno dividido entre partidos políticos y de una legislatura cada vez más conservadora que se opone a los aumentos de financiamiento público. El enfoque de Carolina del Norte ha sido trabajar dentro del paradigma político existente y hacer un llamamiento a múltiples ideologías políticas. Si bien este enfoque ha permitido algunos avances, también revela los límites de los enfoques incrementales ante un problema sistémico.

Pese al liderazgo de extensa trayectoria en el desarrollo de iniciativas enfocadas en la fuerza laboral, al igual que muchos estados, Carolina del Norte no brinda financiamiento suficiente para su sistema de ECE y sus iniciativas para la fuerza laboral. Los estipendios de WAGE\$ y AWARD\$, así como los aumentos salariales nominales o las bonificaciones proporcionadas a las destinatarias de las becas T.E.A.C.H., han aportado un alivio financiero muy necesario a las educadoras de la primera infancia que los recibieron.

Sin embargo, estos apoyos para determinadas personas no representan más financiamiento a programas de ECE en general ni mejoran la capacidad general de los programas para pagar un salario digno o salarios adecuados en todo el sector. En contraste, las subvenciones de compensación proporcionadas con fondos de ARPA tuvieron efectos sistémicos: la mayoría de los programas de ECE en Carolina del Norte optaron por usar estos fondos para aumentar los salarios, otorgar más acceso a beneficios o dar bonos. Sin embargo, estos fondos seguían siendo demasiado limitados para aumentar los salarios a un nivel comparable con el de otras profesiones, además, el financiamiento de ARPA llegará a su fin en diciembre de 2024.

Pese al contexto desalentador, Carolina del Norte puede seguir siendo líder en compensación de ECE. Entre nuestras principales conclusiones, las personas entrevistadas señalaron su deseo de dejar atrás el cambio incremental y renovar la organización comunitaria y la construcción de poder con educadoras de la primera infancia para implementar reformas sistémicas.

I. Introducción

La enseñanza y el cuidado de niños pequeños (desde su nacimiento hasta los cinco años) es un trabajo demandante en lo intelectual, físico y emocional. Aun así, el ámbito del cuidado y la educación de la primera infancia es uno de los peor pagados y más menospreciados del país: el 98% de otras ocupaciones en los Estados Unidos están mejor pagadas que la de maestra de cuidado infantil (McLean et al., 2021). Antes de la pandemia de COVID-19, el salario por hora de las trabajadoras de cuidado infantil era de \$11.65, y la mediana del salario anual era de \$24,230 (McLean et al., 2021). Si bien las prestaciones como el seguro de salud, las ausencias por enfermedad pagadas y la jubilación son estándar en muchos sectores, no están disponibles en todos los casos para las educadoras de la primera infancia (McLean et al., 2021). Esta precariedad genera una alta rotación de personal, ya que estas trabajadoras dejan sus puestos en busca de otros más sostenibles (U.S. Department of Treasury, 2021).

La pandemia de COVID-19 exacerbó la magra condición salarial y complicó las condiciones laborales de las educadoras de la primera infancia. En ese periodo, cerraron aproximadamente 20,000 programas de cuidado infantil y miles de educadoras de la primera infancia perdieron sus trabajos (Kashen y Malik, 2022). En marzo de 2021, el Congreso aprobó la ley ARPA, que incluía subsidios de estabilización para el cuidado infantil con el objetivo de que los programas de cuidado infantil siguieran abiertos y las familias pudieran acceder al cuidado que necesitaban. Los subsidios de estabilización para el cuidado infantil permitieron la continuidad de los servicios de alrededor de 220,000 proveedoras de estos servicios, y también aumentaron los salarios reales de muchas educadoras (The White House, 2023). A medida que estos fondos disminuyen, los defensores e investigadores harán un seguimiento minucioso para comprender cómo la pérdida del financiamiento de estabilización afecta a las educadoras de la primera infancia, a los programas de cuidado infantil y a las familias a las que sirven.

En este panorama, algunos estados están tomando medidas hacia un sistema de ECE más sostenible y equitativo (Kashen y Valle-Gutierrez, 2024). Cada estado navega por mares políticos complejos y variados, y hay mucho que aprender de los estados con inclinaciones partidistas o conservadoras. Si bien el futuro de la compensación para educadoras de la primera infancia en Carolina del Norte sigue siendo incierto, las estrategias incrementales que el estado ha implementado hasta la fecha y el liderazgo colaborativo en materia de compensación dentro de un ambiente político conservador brindan un aprendizaje enriquecedor para otros estados.

Acerca de este estudio de caso

Entrevistamos a expertos en políticas de Carolina del Norte para comprender la realidad política y económica de defensores y encargados de formular políticas que trabajan en la compensación de ECE, y recabamos sus impresiones sobre el proceso y las dificultades en la implementación. También conversamos con educadoras de la primera infancia para saber más sobre sus experiencias en relación con las últimas gestiones en materia de compensación y sobre su visión acerca de la reforma del sistema de compensación del sector de ECE. Dado que se trata de una reforma reciente y que el acceso a la información es limitado, el presente estudio de caso no tiene el fin de sacar conclusiones analíticas sobre el impacto de la compensación de la fuerza laboral en todo el estado, sino de aportar apreciaciones sobre la implementación para otros estados que desean mejorar la calidad de la compensación por ECE.

Metodología

En el presente estudio de caso se reflejan los avances en Carolina del Norte en materia de compensación de las educadoras de la primera infancia y se exploran elementos clave de progreso, así como también se acercan consideraciones para otros estados. La investigación cuenta con el amplio respaldo de datos y documentos de divulgación pública, además de entrevistas a expertos clave. Entre octubre de 2023 y febrero de 2024, el equipo de investigación entrevistó a ocho representantes de la DCDEE del estado y a una muestra no exhaustiva de representantes de destacadas organizaciones de defensa, investigación y servicios directos. También entrevistamos a seis miembros de la fuerza laboral del cuidado y de la educación de la primera infancia en representación de proveedoras de cuidado infantil y familiar en el hogar, así como a directoras, maestras y asistentes que trabajan en programas públicos, privados y religiosos. Conversamos con dos educadoras de bebés y niños pequeños, dos proveedoras de cuidado infantil familiar, una educadora y directora de centro, y a una educadora que trabajó en un prekínder estatal. Estas educadoras de la primera infancia eran principalmente mujeres de color. Nuestras entrevistas tienen el objetivo de aportar las experiencias de las educadoras, con especial énfasis en las percepciones de las educadoras de color, pero no son representativas a nivel general de las educadoras de la primera infancia en el estado.

¿Por qué Carolina del Norte?

Carolina del Norte fue un sitio clave del movimiento nacional por un salario digno (en inglés, Worthy Wage movement) en la década de 1990 y ha sido históricamente un estado líder en el avance de iniciativas para la compensación de educadoras de la primera infancia, pese a su entorno fiscalmente conservador. Durante la pandemia, Carolina del Norte volvió a emerger como líder al distribuir de manera creativa el financiamiento de estabilización de ARPA para incentivar programas que aumenten la compensación y fomenten el uso de una escala salarial modelo.

Nos atrajo la historia de Carolina del Norte para saber cómo, a pesar de las limitaciones políticas, pudieron lograr este enfoque de compensación para el alivio de la pandemia y cómo este enfoque podría sentar las bases para futuras reformas sistémicas.

Resumen de los resultados

Desde la década de 1990, educadoras de la primera infancia, defensores y líderes estatales de Carolina del Norte han iniciado programas y componentes enfocados en la compensación para una reforma más amplia con las siguientes acciones:

- Concebir iniciativas enfocadas en la fuerza laboral que tengan un componente de alivio financiero, por ejemplo:
 - **Programa Child Care WAGE\$®**: WAGE\$ es un programa de apoyo a la fuerza laboral de la primera infancia creado en 1994 que proporciona estipendios basados en la educación de \$1,500 a \$2,000 cada seis meses a educadoras elegibles de centros y proveedoras de cuidado infantil familiar en los condados que eligen ofrecer este programa.
 - **Programa de becas T.E.A.C.H. Early Childhood®**: El programa T.E.A.C.H. de apoyo a la fuerza laboral dedicada a la primera infancia fue creado en la década de 1990 y ofrece becas a profesionales de la primera infancia además de incentivos financieros a medida que completan determinados programas de título o con certificado.
 - **Programa Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus**: El programa AWARD\$ sigue el modelo del programa WAGE\$ y ofrece estipendios basados en la educación de alrededor de \$1,200 cada seis meses a educadoras elegibles de centros y proveedoras de cuidado infantil familiar que trabajan con bebés y niños pequeños. A diferencia del programa WAGE\$, este suplemento salarial está disponible en todo el estado.
- Llevar adelante estudios coherentes de la fuerza laboral que han revelado la existencia de salarios inadecuados e implementar estrategias motivadas como suplementos salariales basados en la educación.
- Desarrollar y promover un modelo de escala salarial a nivel estatal que establezca objetivos de compensación con un salario mínimo digno y el objetivo de acercarse a la paridad con las maestras de las escuelas públicas.
- Asignar estratégicamente el financiamiento de ARPA para ofrecer subvenciones de compensación opcionales que proporcionaron fondos a los programas para aumentar el salario base o proporcionar bonificaciones y los alentaron a usar la escala salarial modelo y ofrecer beneficios al personal.

Elementos clave del enfoque de compensación en Carolina del Norte

- **Estrategia para las necesidades de la fuerza laboral:** Carolina del Norte formuló múltiples iniciativas para la compensación y las oportunidades educativas para la fuerza laboral de educadoras de la primera infancia, especialmente en un momento en que este enfoque no era común en el sector.
- **Uso de datos y comentarios de las educadoras para informar políticas:** Carolina del Norte ha elaborado estudios coherentes sobre la fuerza laboral y ha promovido las iniciativas de compensación existentes con sugerencias y encuestas de las educadoras.
- **Colaboración y redes de contactos entre líderes:** Una sólida comunidad de defensores, investigadores y funcionarios del gobierno ha creado condiciones de colaboración y ha sentado las bases para aprovechar las oportunidades al momento de disponer de nuevos fondos.
- **Soluciones incrementales para superar las limitaciones:** Frente a las dificultades para obtener fondos estatales o reformas sistémicas, los líderes de Carolina del Norte emplearon estrategias creativas y estratificadas en múltiples niveles de supervisión y financiamiento para promover una mejor compensación.
- **Renovación de la organización comunitaria y la participación de las educadoras:** Nuestros entrevistados reconocieron los obstáculos políticos y culturales en el poder legislativo y los límites de las iniciativas incrementales para abordar un problema sistémico, e identificaron la importancia de renovar la construcción de poder con las educadoras para lograr una reforma de la compensación.

El camino por delante

Carolina del Norte tiene experiencia en modelar iniciativas centradas en la fuerza laboral, con particular enfoque en los bajos salarios del sector y el uso de suplementos salariales específicos. Se han puesto en marcha muchas iniciativas para la mejora de la compensación, por ejemplo, la elaboración de estudios con información sobre los salarios actuales, suplementos salariales, incentivos para que los programas utilicen fondos federales de ayuda para los salarios y una escala salarial. Sin embargo, este enfoque aún no se refleja en aumentos sostenidos y adecuados de la compensación de la fuerza laboral de ECE. A medida que el financiamiento de ARPA disminuye, los programas de becas y suplementos salariales que quedan son bastante limitados y no resolvieron el problema de la compensación de las educadoras de la primera infancia.

Los efectos de la pandemia de COVID-19 revitalizaron las campañas de defensa que potencian las voces de las educadoras y exigen reconocimiento y mejores salarios para las educadoras de la primera infancia. En respuesta a esta necesidad, el gobernador Roy Cooper publicó una propuesta de presupuesto para el año fiscal 2024-2025 de 745 millones de dólares para el cuidado infantil y la educación en la primera infancia, incluidos 200 millones de dólares para continuar un programa de subvenciones de estabilización con fondos para compensación (North Carolina Office of the Governor, 2024). Hasta la fecha, el poder legislativo del estado, la Asamblea General bicameral, ha aprobado solo 67 millones de dólares para continuar con las subvenciones de estabilización hasta diciembre de 2024, aunque queda por verse si se asignarán más fondos cuando la legislatura vuelva a reunirse en el otoño de 2024 (Sherman, 2024). A pesar del apoyo bipartidista actual para las inversiones en la primera infancia, la legislatura estatal se ha vuelto más conservadora en los últimos años y se ha mostrado reacia a apoyar a las trabajadoras e invertir en el cuidado y la educación de la primera infancia. El contexto actual marca la necesidad de una estrategia diferente y subraya tanto las ventajas como las limitaciones de los enfoques incrementales para un problema sistémico.

II. El enfoque de Carolina del Norte: Plurianual y multinivel

Antes de la pandemia: Activismo de las educadoras de la primera infancia e iniciativas vinculadas a la compensación

Carolina del Norte fue uno de los primeros líderes en priorizar la compensación, impulsado por educadoras de la primera infancia activistas del movimiento Worthy Wage en la década de 1990. En esa década, el capítulo local organizó manifestaciones, talleres y capacitaciones en liderazgo para concientizar acerca de la compensación de las educadoras como un tema clave en la reforma del sistema de ECE del estado (Center for the Study of Child Care Employment [CSCCE], 2022c). En Carolina del Norte, fue “clave para la estrategia del movimiento politizar a las maestras y proveedoras, y garantizar su lugar en la mesa de toma de decisiones” (Whitebook et al., 2024, traducción nuestra). Antes de este período, se consideraba “poco profesional” que las educadoras discutieran sus salarios. La investigación y las políticas de ECE pasaron por alto las necesidades y realidades económicas de las adultas que prestaban servicios y, en cambio, se enfocaron en evaluar la calidad y los resultados de los niños.

A raíz de este período de activismo, el gobierno estatal y las organizaciones intermediarias locales crearon programas para la fuerza laboral, como T.E.A.C.H. y WAGE\$. Esta estrategia tuvo éxito porque se enfocó en apoyar a cada una de las maestras a través de becas con incentivos financieros o suplementos salariales, en lugar de cambiar la forma en que se financiaba y organizaba el sistema para aumentar los salarios a nivel del programa. Estos modelos se replicarían en otros estados.

Una de las iniciativas más conocidas, el programa de becas [T.E.A.C.H. Early Childhood®](#) comenzó tras un estudio de la fuerza laboral de Carolina del Norte en 1989 que reveló las dificultades que enfrentaban quienes trabajaban en el cuidado y la educación de la primera infancia. El programa T.E.A.C.H. abarca múltiples tipos de becas destinadas a ampliar la cantidad de maestras educadas y certificadas que ya están trabajando en ECE. A diferencia de muchas becas, este programa tiene un componente de compensación y ayuda financiera: como parte del acuerdo con los empleadores, el personal recibe un bono o un aumento cuando completan su hito educativo (Child Care Services Association [CCSA], 2023g).

El programa [Child Care WAGE\\$®](#) empezó a funcionar en 1994 para proporcionar suplementos salariales cada seis meses a las educadoras que cumplieran con los requisitos de elegibilidad. WAGE\$ sigue siendo uno de los programas de suplementos salariales más antiguos del país. El financiamiento está disponible para todos los condados a través de una asociación público-privada estatal, la Asociación de Carolina del Norte para los niños (North Carolina Partnership for Children), que administra un fondo estatal para la primera infancia: Smart Start. Dentro de la red de esta asociación, las entidades de Smart Start pueden optar por asignar fondos del programa WAGE\$, y luego la Asociación de servicios de cuidado infantil (Child Care Services Association, CCSA, por sus siglas en inglés) administra el programa. El programa WAGE\$ está actualmente disponible en solo 64 de los 100 condados del estado.

Más recientemente, en 2018, CCSA elaboró una iniciativa adicional de suplemento salarial, [Infant-Toddler Educator AWARD\\$® Plus](#), que se dirige específicamente a las maestras de bebés y niños pequeños en

reconocimiento de que sus salarios, en promedio, son más bajos (CCSA, 2023e). El suplemento salarial basado en la educación AWARD\$ ofrece suplementos salariales cada seis meses a educadoras elegibles de centro y proveedoras de cuidado infantil familiar. A diferencia de WAGE\$, AWARD\$® Plus no requiere aprobación del condado y está disponible en todo el estado.

Estos programas se crean para mejorar la compensación, no para solucionar todo el sistema. El objetivo del programa T.E.A.C.H. es elevar los niveles educativos, pero solo proporciona aumentos salariales nominales o bonificaciones para las destinatarias. Incluso, una vez que tienen su título de grado, las educadoras de la primera infancia no reciben la misma compensación que las maestras públicas en el rango desde el kindergarten hasta el 12º grado con el mismo nivel educativo. Los programas WAGE\$ y AWARD\$ proporcionan alivio financiero a través de estipendios cada seis meses que oscilan entre \$1,200 y \$2,000, pero estos programas no aumentan el salario base ni los beneficios. Además, ninguno de estos programas ha sido financiado en su totalidad para brindar apoyo a las educadoras de la primera infancia en todo el estado y en todos los entornos.

Debido a que los estipendios directos a las educadoras nunca tuvieron la intención de resolver completamente el problema de la compensación, las organizaciones de defensa e investigación en Carolina del Norte reconocieron la necesidad de transformar a fondo la calidad del empleo de ECE. Por este motivo, se dedicaron a elaborar un proceso estándar para compensar a las educadoras por sus calificaciones, años de experiencia y función. Desde 2007, el grupo de trabajo de compensación del Instituto de Carolina del Norte para profesionales del desarrollo infantil (North Carolina Institute for Child Development Professionals, NCICDP, por sus siglas en inglés) y el grupo de colaboración para la compensación de trabajadoras de la primera infancia en Carolina del Norte, financiado por la CCSA, han elaborado y promovido un modelo de escala salarial. En 2019, los líderes de este grupo y de todo el estado actualizaron la escala salarial mientras participaban en el proyecto de investigación Moving the Needle on Compensation Cohort llevado a cabo por el T.E.A.C.H. National Center (Russell et al., 2019). Esta iniciativa sentó las bases para la posterior integración de la escala salarial en las subvenciones de ARPA.

COVID-19: De la crisis a la oportunidad

“El estado de la compensación en la primera infancia en Carolina del Norte era un problema mucho antes de la pandemia. Ya estábamos en una crisis en aquel entonces. No creo que la gente se diera cuenta de lo grave que era la crisis en la que estábamos hasta que llegó la pandemia, porque se exacerbó aún más”.

— Defensor del cuidado y de la educación de la primera infancia

La pandemia de COVID-19 arrojó luz sobre la crisis de larga data de la fuerza laboral de ECE. Los defensores y las educadoras estaban dispuestos a alzar la voz acerca de la necesidad de aumentar la compensación y el impacto de los inminentes cierres por la pandemia en el relanzamiento de la campaña Worthy Wage de Carolina del Norte en marzo de 2020 (NCEEC, 2023c). Una vez sentadas las bases para comprender el contexto preexistente en materia de compensación de ECE, la DCDEE estuvo bien posicionada para adoptar medidas sobre la compensación cuando los fondos federales de la pandemia estuvieron disponibles. La DCDEE recopiló datos sobre la fuerza laboral durante años y el líder de la

división estatal en ese momento tenía una comprensión integral de las necesidades de la fuerza laboral de ECE.

En 2020 y 2021, la afluencia inicial de fondos de alivio federales para la pandemia a través de la Ley de ayuda, alivio y seguridad económica por coronavirus (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, CARES, por sus siglas en inglés) y la Ley de asignaciones suplementarias de respuesta y alivio al coronavirus (Coronavirus Response and Relief Supplemental Appropriations, CRRSA, por sus siglas en inglés) se destinó en Carolina del Norte al otorgamiento de bonificaciones directamente a la fuerza laboral¹ y subvenciones operativas a algunos programas con fondos que podían utilizarse para pagar salarios. En este período, el grupo de colaboración para la compensación de trabajadoras de la primera infancia en Carolina del Norte siguió el trabajo de la escala salarial que había comenzado como parte del proyecto Moving the Needle. Tras los comentarios de una encuesta a maestras, administradores y organizaciones que apoyan a la fuerza laboral, se desarrolló un modelo revisado de escala salarial que se lanzó en febrero de 2021, junto con orientación sobre el uso de esta escala (Ferrara et al., 2018). También en 2021, la CCSA publicó un documento técnico sobre las escalas salariales de ECE para promover aún más el concepto (CCSA, 2021).

Cuando los estados recibieron financiamiento federal de ayuda para la pandemia para ofrecer subvenciones de estabilización de ARPA a los programas de ECE a fines de 2021, Carolina del Norte estaba bien posicionada para usar el dinero y apoyar a la fuerza laboral. Entonces, la DCDEE optó por aprovechar la oportunidad de financiamiento para aumentar el salario base, pagar bonos y alentar a los programas para que den beneficios. Además de una subvención base a los costos operativos y la asistencia para la matrícula, los programas podían recibir una subvención de compensación adicional que les dio dos formas de aumentar la compensación a los programas basados en el centro y en el hogar: dar bonos o aumentar el salario base. Para la segunda opción, se alentó a los programas a utilizar el modelo de escala salarial preparado por el grupo de colaboración y CCSA, recomendaciones que demostraron la cuidadosa interconexión de las estrategias del estado (North Carolina Department of Health and Human Services, 2022).

La CCSA elaboró un análisis temprano del impacto de las subvenciones de ARPA y demostró sus efectos positivos en el sector. Hacia 2021, la gran mayoría de los destinatarios de subvenciones de ARPA eligieron aumentar el salario base y los beneficios para ayudar a las educadoras a cubrir sus gastos de manutención, aumentar sus ahorros, pagar deudas y contribuir a sus cuentas de jubilación (CCSA, 2022). Las educadoras y los directores hicieron comentarios positivos y agradecieron el aumento salarial o los bonos de estas subvenciones en nuestras entrevistas. No obstante, las sensaciones que se obtuvieron en el territorio se vieron opacadas por las preocupaciones de las proveedoras sobre lo que sucedería una vez que se agotaran los fondos, especialmente, se manifestó temor a enfrentarse a la difícil elección de reducir los salarios o trasladar los costos del aumento de los salarios a las familias en ausencia de fondos estatales. Hacia 2023, el monto total de los pagos de compensación financiados por ARPA fue de aproximadamente 410 millones de dólares, poco menos de la mitad de todos los pagos de ARPA a los programas de ECE en el estado (North Carolina Division of Child Development and Early Education, 2023b).

¹ En abril y mayo de 2020, la DCDEE les pagó bonos a las maestras de cuidado infantil por \$950 mensuales y al personal de apoyo por \$525 mensuales. En noviembre y diciembre de 2020, el estado también pagó bonos mensuales por montos inferiores (Basloe, 2020; North Carolina Division of Child Development and Early Education, 2020).

Aún no hay certezas acerca de los efectos de las subvenciones de ARPA sobre los salarios de ECE en Carolina del Norte. Según datos de la encuesta nacional a la comunidad estadounidense, se calcula que en 2022 la mediana de salario por hora en Carolina del Norte para el cuidado y la educación de la primera infancia fue de \$12.31, en comparación con la mediana de salario de \$20.79 en todas las ocupaciones.² Esta cifra representa una disminución de alrededor del dos por ciento en la mediana de salario de la fuerza laboral de ECE desde 2019, ajustado por inflación. La inflación fue inusualmente alta durante gran parte del período transcurrido entre 2021 y 2022, y puede haber anulado el alivio que traían los aumentos salariales proporcionados por el financiamiento de ARPA. Se publicará en breve un nuevo estudio de CCSA sobre la fuerza laboral de ECE en Carolina del Norte, que probablemente aportará evidencia más matizada acerca de cómo las subvenciones de ARPA han delineado los salarios de ECE en el estado.

Tras la pandemia: Mirar hacia el futuro

El impacto estabilizador de las subvenciones de ARPA en el sector de ECE y su aceptación por parte de la fuerza laboral alentó a los defensores que exigen una solución a largo plazo a las crisis del cuidado infantil y la fuerza laboral (Basloe, 2022). El Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte también apoyó la lucha para concientizar acerca del valor del cuidado y la educación de la primera infancia en Carolina del Norte. En julio de 2022, el departamento lanzó la campaña de educación pública [Raise North Carolina](#), que incluyó un kit de herramientas que instaba al campo a enfocarse en las maestras para la reforma sistémica y las inversiones, y a priorizar la descripción de las trabajadoras como maestras y profesionales (North Carolina Department of Health and Human Services, s.f.). A partir de 2023, la mayoría de los votantes de Carolina del Norte apoyaron las inversiones estatales para hacer que los servicios de la primera infancia sean más asequibles y estuvieron de acuerdo en que los bajos salarios para las educadoras de la primera infancia son un problema (North Carolina Chamber of Commerce, 2023).

Para atender las preocupaciones de los votantes, un grupo bipartidista y bicameral de la primera infancia, el primero de la nación, presentó cinco proyectos de ley a la legislatura de Carolina del Norte en 2023. La propuesta más destacada exigía 300 millones de dólares para mantener las subvenciones de compensación de ARPA hasta 2025 (Bell, 2023). Hasta la fecha, la legislatura aprobó solo 67 millones de dólares para continuar con las subvenciones de estabilización desde junio de 2024, aunque su vencimiento está programado para diciembre de 2024 (Sherman, 2024). Queda por ver si se asignarán más fondos cuando la legislatura vuelva a reunirse en el otoño de 2024.

“Si suspendemos las subvenciones de compensación [de ARPA], será difícil conseguir personal de cuidado infantil. Si no seguimos tratando de apoyar sus ingresos, entonces [el cuidado infantil] colapsará. Las subvenciones de compensación [subvenciones de ARPA...] siguen vigentes solo hasta junio de 2024. A partir de ese entonces, no saben qué va a pasar con las trabajadoras”.

—Proveedora de cuidado infantil familiar

² Según el análisis de los autores de la muestra quinquenal de la encuesta a la comunidad estadounidense de 2022, a la que accedieron a través de IPUMS (Ruggles et al., 2023), los datos de la ACS recopilados por la Oficina del Censo de los Estados Unidos no identifican claramente qué personas son proveedoras de cuidado infantil familiar; sin embargo, nuestra estimación incluye tanto a las proveedoras de FCC como a las educadoras de la primera infancia basadas en centros.

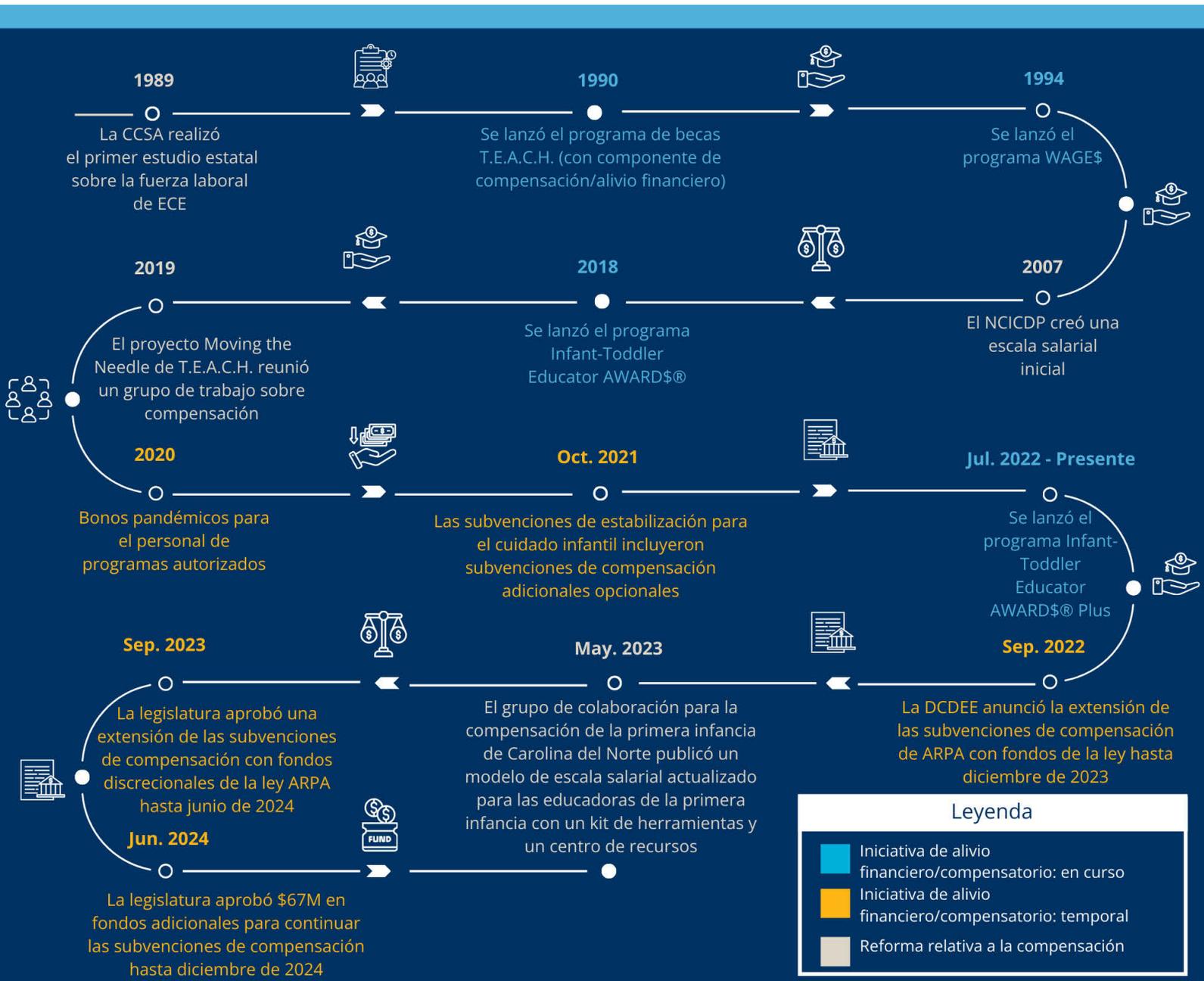
Sin financiamiento de subvenciones de ARPA que fomenten el uso de la escala salarial creada por el grupo de colaboración para la compensación, esta herramienta será más que nada un recurso de promoción y capacitación. Se ha diseñado un kit de herramientas en línea para uso de programas basados en el centro y en el hogar, proveedores de asistencia técnica e institutos de educación superior.

La DCDEE sigue explorando opciones para apoyar de manera más sostenible los programas y a las educadoras de ECE. Por ejemplo, la división está estudiando una metodología alternativa para determinar la tasa de subsidio para el cuidado infantil que podría tener implicaciones para el avance de la compensación, según el modelo que se aplica en el estado. Sin embargo, para aplicar esta estrategia efectivamente, será necesario aumentar la cantidad de proveedoras con acceso a subsidios de cuidado infantil (aproximadamente, el 31 por ciento de las proveedoras recibieron subsidios de cuidado infantil en 2021) y aumentar sustancialmente las tasas de reembolso, lo que ha demostrado ser un desafío político. En 2021, después de hacer una encuesta de mercado sobre los precios del cuidado infantil, se rechazó un proyecto de ley para aumentar el piso de las tasas de subsidio en el estado. Finalmente, en 2023 se decidió aumentar las tasas, en línea con la encuesta de mercado de 2021; sin embargo, este aumento de la tasa se aprobó como parte de un proyecto de ley de prohibición del aborto (SB20) que declaraba la ilegalidad del aborto después de las 12 semanas en la mayoría de las circunstancias (North Carolina Division of Child Development and Early Education, 2022; North Carolina Legislature-SB 20, 2023). Este ejemplo ilustra cómo las propuestas de reforma salarial de trabajadoras de la primera infancia, por incrementales que sean, pueden utilizarse como peones políticos e incluso ampliar las divisiones en el campo progresista de la defensa de la familia y la infancia.

En este desafiante contexto político, la CCSA trabaja en un estudio actualizado sobre la fuerza laboral, cuyos resultados se publicarán próximamente (CCSA, 2023a). Los datos actualizados de la fuerza laboral ayudarán al sector de ECE a comprender mejor el impacto del uso de las subvenciones de ARPA en Carolina del Norte para la compensación y podrán apoyar futuras iniciativas de promoción para continuar o restablecer las subvenciones. Mientras tanto, algunos defensores siguen presionando para que el programa WAGE\$ se aplique en todo el estado y no dependa de cada condado, y otros exploran cómo avanzar en un modelo tripartito o Tri-Share que agrupe las inversiones en la primera infancia de las familias, los empleadores y el estado (Smart Start, 2024).

En Carolina del Norte, aún no hay certezas acerca de los logros de los programas a través de las subvenciones de compensación de ARPA. Al igual que todos los estados, Carolina del Norte se enfrenta al precipicio del financiamiento de ARPA en 2024, a pesar de que esta fecha límite se ha retrasado con financiamiento provisional. Los defensores de Carolina del Norte siguen reclamando más fondos del estado para continuar con las subvenciones de estabilización, que se han incluido en diferentes montos en las propuestas del gobernador Cooper y de la cámara de representantes del estado (Childress, 2024; North Carolina Office of the Governor, 2024). Los defensores también presionan para mantener y expandir los exitosos programas de suplementos salariales, como WAGE\$ y AWARD\$. Las personas que entrevistamos identificaron varios obstáculos políticos a esas inversiones, así como nuevas oportunidades para el activismo de las educadoras de la primera infancia. En la siguiente sección, analizamos los elementos clave del progreso de Carolina del Norte hasta la fecha, así como los próximos desafíos para el trabajo de compensación en Carolina del Norte.

Cronograma de las iniciativas clave sobre compensación



(Para una cronología completa, véase el **Anexo 1**)

Gráfica por Center for the Study of Child Care Employment

III. Elementos clave para el progreso de Carolina del Norte

1. Enfoque en las necesidades de la fuerza laboral

En reconocimiento de que la fuerza laboral es una parte crucial del sistema de la primera infancia y que la compensación actual es inadecuada, en Carolina del Norte se han creado múltiples programas específicos para brindar ayuda financiera y apoyo educativo.

En nuestras entrevistas, los defensores de la educación en la primera infancia y los representantes de la División de Desarrollo Infantil y Educación en la Primera Infancia reconocieron claramente que la fuerza laboral de ECE es parte integral del sistema. También reconocieron que los bajos salarios y la alta rotación hacen que el trabajo sea difícil. A menudo, en las conversaciones sobre la reforma de ECE no se trata directamente a la fuerza laboral como un pilar clave del sistema. Incluso dentro de las políticas de la fuerza laboral, hay reticencia a abordar el tema de la compensación. La conciencia de las necesidades de la fuerza laboral relacionadas con salarios más altos y acceso a la educación no es reciente, sino que es primordial para la defensa y la formulación de políticas de ECE en Carolina del Norte. Este enfoque es claro si consideramos la experiencia histórica del activismo de Worthy Wage liderado por educadoras y la elaboración temprana en el estado de múltiples programas que apoyan a la fuerza laboral de ECE. Sin embargo, las iniciativas que el estado ha originado hasta la fecha tienen limitaciones junto con la promesa que tienen.

Programas T.E.A.C.H., WAGE\$ y AWARD\$

Durante más de tres décadas, algunos líderes de políticas de Carolina del Norte han demostrado ser conscientes de la necesidad de implementar apoyos específicos para la fuerza laboral de ECE y de la importancia de aumentar la compensación junto con los niveles educativos. El lanzamiento en 1990 del programa de becas T.E.A.C.H. fue una respuesta directa a las demandas de educadoras y defensores. A pesar de que no resuelve el problema de la baja compensación, el programa T.E.A.C.H. brinda una educación libre de deudas o bien con un costo significativamente menor para las profesionales de la primera infancia, lo que a menudo conduce a un aumento de sueldo o a una bonificación al finalizar la carrera. El programa de becas T.E.A.C.H. sigue reconociendo y apoyando las habilidades y aspiraciones de la fuerza laboral.

Del mismo modo, los suplementos salariales de WAGE\$ y AWARD\$ ofrecen un importante alivio financiero a corto plazo, aunque no cambian fundamentalmente los bajos salarios de los empleos de ECE. El programa WAGE\$ proporciona estipendios semestrales y basados en la educación con montos que oscilan entre \$1,500 y \$2,000 a educadoras elegibles de centro y proveedoras de cuidado infantil familiar que ganan menos del límite de ingresos determinado. Durante la pandemia, los aumentos proporcionados a través de las subvenciones de compensación de ARPA no contaron para el límite de ingresos y, durante un breve período, el límite se eliminó por completo.

El suplemento salarial basado en la educación AWARD\$ se basa en el programa de subvenciones WAGE\$, pero está dirigido a las educadoras de la primera infancia que trabajan con bebés y niños pequeños. El programa AWARD\$ ofrece suplementos salariales cada seis meses a educadoras elegibles de centro y proveedoras de cuidado infantil familiar, con montos de estipendio promedio de alrededor de \$1,200. El límite de ingresos para este programa se elevó a \$20/hora en 2023 y amplió el acceso al programa. A diferencia del suplemento de WAGE\$, AWARD\$ está disponible en todo el estado.

La CCSA informa regularmente los resultados de las participantes de los programas WAGE\$ y AWARD\$, que muestran una reducción del estrés financiero (indicado por una mayor capacidad para pagar servicios o satisfacer necesidades básicas), así como tasas más bajas de rotación (CCSA, s.f.a.; CCSA, 2023d; CCSA, 2023f). Investigaciones recientes sobre una iniciativa de estipendio similar en Virginia han demostrado resultados similares: las educadoras informaron que los ingresos adicionales las ayudaron a satisfacer necesidades básicas (alimentos, vivienda, pago de deudas, etc.) y les permitieron permanecer en su puesto de maestras más tiempo del que lo habrían hecho en otras circunstancias (Bassok et al., 2021, 2023). La CCSA informa que muchos directores sienten que el programa WAGE\$ es una estrategia importante para retener al personal, y los miembros de la fuerza laboral comparten que estos estipendios los hacen sentir valorados (CCSA, 2023b). Sentimientos similares se repitieron en nuestras conversaciones con educadoras de la primera infancia que reciben uno de los dos suplementos. Las educadoras dijeron que los programas las hacen sentir reconocidas y valoradas como profesionales. Algunas destinatarias explicaron que los fondos les han permitido ahorrar dinero o invertirlo en cuidarse a sí mismas y a sus familias.

Si bien los programas de suplementos salariales han sido beneficiosos para muchas personas, algunas educadoras con las que hablamos señalaron dificultades para acceder a los fondos. Por ejemplo, algunas educadoras elegibles probablemente no estén al tanto de los programas, según el alcance local. En el caso del programa WAGE\$, algunas educadoras no pueden recibir el suplemento salarial porque viven en un condado que no ofrece el programa o viven en un condado donde se ofrece, pero se les paga apenas por encima del límite de ingresos, por lo que su compensación sigue siendo baja. Otros desafíos identificados incluyeron largos tiempos de espera, dificultades para lidiar con las nuevas implicaciones fiscales o exclusión de la elegibilidad para los programas de asistencia pública.

A pesar de tener una evaluación generalmente positiva, el programa WAGE\$ a menudo se encuentra bajo financiamiento temporal o en la lista de posibles recortes presupuestarios en los condados donde está disponible. Los defensores y las educadoras han propuesto cambios al programa, incluso propusieron poner el programa a disposición en todo el estado (como AWARD\$) y destinar más fondos a ambos programas para aumentar el acceso y los montos de los estipendios.

Subvenciones de compensación de ARPA y modelo de escala salarial

Más que cualquier otra iniciativa estatal, las subvenciones de ARPA crearon una oportunidad para que los programas modifiquen sustancialmente el salario base y los beneficios, aunque solo fuera por un tiempo limitado. Según las educadoras que entrevistamos, el aumento en los salarios que percibieron por las subvenciones de compensación mejoró su bienestar. También comentaron que este impulso financiero impidió que algunas proveedoras abandonaran la ECE para buscar otros trabajos, y alentó a

otras a ingresar al sector. Las personas entrevistadas coincidieron en que las subvenciones dieron más reconocimiento a la profesión. Las educadoras también dijeron que se sentían más entusiasmadas con la dirección que está tomando el cuidado y la educación de la primera infancia en Carolina del Norte. Acerca de la cantidad que recibió en concepto de subvención de compensación y estabilización, una proveedora de cuidado infantil familiar comentó lo siguiente:

“Es lo que creo que merezco porque soy una profesional. Tengo experiencia y capacitación, y ofrezco un valioso servicio a las familias de mi comunidad”.

— Proveedora de cuidado infantil familiar

Las barreras a las que se enfrentaban las educadoras de la primera infancia para acceder a las subvenciones de ARPA eran en su mayoría técnicas. Las educadoras tenían que presentar recibos como requisito para participar. También tuvieron que lidiar con implicaciones fiscales que a veces eran inesperadas, particularmente para las proveedoras de cuidado infantil familiar que eran únicas propietarias y asumirían la totalidad del monto de la subvención como únicas propietarias del negocio y, a menudo, también sus únicas empleadas. En un caso, los altos costos de atención médica, tanto para la educadora como para su familia, tomaron gran parte de lo recibido:

“Si eres responsable por ti misma y tu familia, puede ser muy caro. Del cheque que recibí, probablemente, la mitad se destinó a la atención médica”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

Además, mientras algunos programas optaron por usar la subvención de compensación para aumentar el salario base, otros simplemente dieron un bono. Para algunas de las educadoras con las que hablamos, si bien estaban de acuerdo con el pago, la falta de transparencia de los empleadores sobre cuánto recibirían ellas, y cuándo, disminuyó el valor del monto final y el sentimiento de apoyo que transmitía.

“Estuvimos trabajando todo el tiempo. Nunca cerramos. Los bonos ayudaron mucho... Necesitábamos el dinero y era bueno tener un extra, pero a veces los impuestos eran muy altos.... Hace poco, hablé con una persona que estaba en otro centro acerca de las bonificaciones que estaban recibiendo y eran mucho más altas que las nuestras. Incluso, sus centros eran mucho más pequeños que el nuestro, que es muy grande. No estoy segura de quién decidió cuánto dinero se suponía que íbamos a recibir y no entendía bien lo que estaba pasando y de dónde venía exactamente”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

Como se mencionó anteriormente en este informe, las subvenciones de ARPA alentaron a los programas a utilizar la escala salarial desarrollada por el NCICDP y el grupo de colaboración para la compensación de la CCSA. Esta escala salarial tiene un salario digno a nivel estatal como piso (con planes para actualizarlo por inflación) y vincula logros educativos para establecer puntos de referencia más altos con la intención de alcanzar la paridad salarial con las maestras de nivel inicial en las escuelas públicas. En una revisión de

mayo de 2023, se agregó una sección sobre beneficios obligatorios y voluntarios (North Carolina Early Childhood Compensation Collaborative, 2023).

Cabe destacar que la escala incluye a toda la fuerza laboral de ECE, incluidas las proveedoras de cuidado infantil familiar. La creación de la escala salarial fue impulsada por valores fundamentales sobre lo que constituye un buen trabajo, o como dijo un defensor, una “filosofía de compensación” que también se puede adaptar a las prioridades de cualquier programa que desee adaptar la escala a sus necesidades y objetivos. Ahora contamos con un kit de herramientas no financiado para impulsar la conversación y la acción en el campo, junto con el [kit de herramientas de la escala salarial del NCICDP](#) (en inglés). Varias de las educadoras con las que hablamos desconocían estos recursos, pero les gustó la idea de una escala salarial.

“Estamos tratando de tener claros los valores que impulsan nuestra escala, que son principalmente la educación y la equidad, pero puede ser muy diferente según los valores de cada programa y de lo que se quiera promover y generar en el personal”.

— Defensor del cuidado y de la educación de la primera infancia

Pese al enfoque claro y dedicado de los líderes de Carolina del Norte para atender las necesidades de la fuerza laboral, surgió una tensión en nuestras entrevistas en torno a la profesionalización del sector, especialmente cuando se trata de vincular la compensación con la calidad (medida por una mayor educación y certificación). Sin contar las subvenciones de compensación de ARPA, disponibles por tiempo limitado para todos los programas y su personal, las iniciativas de Carolina del Norte aplican, en general, un “enfoque de priorización de la educación”, donde a mayores logros educativos, mayor compensación. Profesionalizar el sector aumentando simultáneamente la educación y también la compensación surgió como una idea de los defensores y líderes estatales para el cuidado y la educación de la primera infancia, aunque no todos estuvieron de acuerdo en el éxito de esta estrategia. Algunas educadoras y algunos líderes a nivel del sistema con los que hablamos sostienen que la educación superior es una parte importante de la profesionalización del sector, la obtención de respeto y la creación de confianza

“Siempre hemos tratado de vincular la compensación a la educación. Desafortunadamente, la educación avanzó más rápido que la parte de la compensación. Si bien logramos algunas pequeñas victorias [en materia de compensación], estas nunca fueron significativas”.

— Defensor del cuidado y de la educación de la primera infancia

Otros participantes en la entrevista señalaron que el “enfoque de priorización de la educación” puede plantear desafíos para la equidad. Si hay que acceder a más educación para recibir salarios más altos y ganar respeto, pero no se atienden las barreras sistemáticas de acceso a la educación, entonces, el enfoque de “priorización de la educación” puede dejar a algunas educadoras más rezagadas. A algunos de nuestros entrevistados les preocupaba que las vías existentes para la educación no fueran culturalmente sensibles o accesibles para todas, lo que hacía que los programas de compensación basados en la educación fueran injustos.

“No podemos vincular la estabilidad financiera de todas a su posibilidad de participar en capacitaciones. Por la razón que sea, ya sea que se trate de discapacidades de aprendizaje no identificadas o que tengan cuatro hijos y esos niños tengan tareas, hay muchos motivos por los que esas ideas son difíciles de poner en práctica; no siempre se trata de poner la responsabilidad sobre los hombros de la fuerza laboral para obtener su compensación. Deberían ser compensadas porque el trabajo que hacen es importante y son personas valiosas”.

— Defensor del cuidado y de la educación de la primera infancia

Esta tensión que surgió en nuestras entrevistas no es un problema nuevo, sino uno sobre el que las activistas del movimiento, en particular las educadoras de la primera infancia han estado llamando la atención durante años (Whitebook et al., 2024). Al hablar hoy con las educadoras de Carolina del Norte sobre sus ideas acerca de la compensación, la atención parecía enfocarse en el valor inherente de su labor cotidiana de desarrollar la mente de los niños pequeños y cuidar de su salud y bienestar, en ofrecer un salario base y beneficios para cualquiera que trabaje en el campo, y en valorar la experiencia de las educadoras de la primera infancia, así como su nivel de educación.

“Creo que las proveedoras que alcanzamos la meta de los 5, 10, 15 y 20 años[...] debemos ser compensadas por lo que hacemos, por la longevidad y por la experiencia. Sé que nos reconocen por la educación, pero no nos reconocen por el conjunto de educación y experiencia. Eso también es importante”.

— Proveedora de cuidado infantil familiar

2. Uso de datos y comentarios de las educadoras para informar políticas

En Carolina del Norte, los defensores y quienes están a cargo de formular políticas recopilan datos de la fuerza laboral para entender la demografía, los niveles de educación, los niveles de compensación, las aspiraciones y las barreras de las educadoras.

Desde fines de la década de 1980, la CCSA y la DCDEE hacen estudios sobre la fuerza laboral con regularidad. Estos estudios integrales documentan la demografía, los niveles de educación, los niveles de compensación y los años de experiencia de la fuerza laboral de ECE desde fines de la década de 1980 hasta el presente (CCSA, s.f.b)³. El uso generalizado de las encuestas a la fuerza laboral surge del National Child Care Staffing Study, una encuesta a nivel nacional sobre el personal de cuidado infantil la cual empezaron a hacer activistas educadoras de la primera infancia en 1990 en colaboración con investigadores, y que luego dio lugar a un estudio

³ Los estudios periódicos de la fuerza laboral del cuidado y de la educación de la primera infancia entre 2001 y 2019 están disponibles (en inglés) en el sitio web de la CCSA: <https://www.childcareservices.org/research/workforce-studies/>.

longitudinal sobre el personal y su salario (Whitebook et al., 2024). En Carolina del Norte, estos datos contribuyeron a la creación y evaluación de iniciativas para la fuerza laboral a través del tiempo, por ejemplo, la primera fue el desarrollo del programa de becas T.E.A.C.H. como respuesta al primer estudio sobre la fuerza laboral.

“La beca [T.E.A.C.H.] surgió al observar todos los problemas y pensar ‘La fuerza laboral claramente quiere estudiar, porque aman lo que hacen, pero no pueden pagarlo’, así que las escuchamos. Creo que lo que nos distingue de otros estados es haber escuchado a nuestra fuerza laboral y lo hicimos gracias a nuestro frecuente estudio de la fuerza laboral. Seguiremos introduciendo cambios a medida que aprendamos más”.

— Defensora del cuidado y de la educación de la primera infancia

Mediante estos estudios, se demuestra un compromiso con la documentación regular de la demografía y los niveles de compensación de la fuerza laboral y hace hincapié en el lento progreso de los salarios, aunque los ingresos de las educadoras de la primera infancia siguen siendo bajos. Por ejemplo, entre 2011 y 2015, el salario inicial de una maestra de centro aumentó un 4.5 por ciento. Se detectó una tendencia similar entre 2015 y 2019, pero, para el año 2019, la mediana del salario inicial para las maestras principales en los centros de cuidado de niños solo era de \$10.50/hora y las proveedoras de cuidado infantil familiar ganaban incluso menos: se estima \$9.09/hora (CCSA, 2020).

En el estudio de 2020 sobre la fuerza laboral elaborado por la CCSA también se demostró que pocas educadoras de la primera infancia de Carolina del Norte reciben beneficios integrales. Por ejemplo, solo el 15 por ciento de los centros ofrecían la cobertura completa de un seguro de salud y más de la mitad de los centros no ofrecían ningún seguro de salud al personal docente. La falta de beneficios se corroboró en nuestras entrevistas con las educadoras y, cuando sí mencionaban tener acceso a un seguro de salud, solía tener un costo alto.

La CCSA también usa evaluaciones de programas para proponer, promover e implementar iniciativas para la fuerza laboral. Por ejemplo, el programa AWARD\$ de suplementos salariales para educadoras de bebés y niños pequeños se diseñó en función de las evaluaciones positivas del programa WAGE\$ y de datos del estudio de la fuerza laboral de ECE que indicaban las disparidades en los salarios, en particular, de las maestras de bebés y niños pequeños.

“Estábamos constantemente usando, recopilando y revisando datos y, luego, mirando dónde faltaba información e intentando desarrollar nuevas estrategias o mejorar las actuales para abordar varios problemas”.

— Defensora del cuidado y de la educación de la primera infancia

Además del uso de los estudios de la fuerza laboral, la DCDEE involucró a las educadoras de manera directa, en especial durante la pandemia. La DCDEE diseñó las subvenciones de la ley ARPA con comentarios del campo y buscó la opinión de los grupos comunitarios sobre la idea de fomentar programas para priorizar el pago y los beneficios mediante subvenciones.

“Fuimos a nuestras comunidades de cuidado infantil y les preguntamos: ¿Qué deberíamos tener en cuenta para las subvenciones? ¿Qué necesitamos saber? Las comunidades destacaron dos puntos importantes que necesitamos atender. El primero es que necesitan fondos flexibles para cancelar las deudas que les surgieron durante la pandemia. El segundo punto es que necesitamos poder pagarles más a las personas. Nos dijeron que un bono no es suficiente, porque necesitan sumar dólares por hora y no mediante bonos trimestrales.... Así fue como empezamos a pensar en cómo estructurar las subvenciones de compensación”.

— Administrador estatal

La DCDEE también tiene varios tableros de datos públicos, incluido un tablero que documenta el uso y alcance de las subvenciones de la ley ARPA y sus efectos en los puestos laborales de ECE, en la capacidad de cuidado infantil, en el tipo de programa y en el monto recibido (North Carolina Division of Child Development and Early Education, 2021, 2023a).⁴ La mayoría de los estados no tienen este tipo de transparencia con los datos programáticos que los defensores y las educadoras pueden usar para resumir el alcance de las subvenciones de la ley ARPA en el sector y la manera en la que se destinan a la compensación.

Tanto los datos estatales como la participación de la comunidad son importantes, pero hay que tener cuidado para garantizar que se represente la amplia variedad de perspectivas y necesidades de las educadoras. Algunas educadoras que entrevistamos sienten que no fueron debidamente consultadas acerca de la elaboración de las subvenciones de la ley ARPA o de los suplementos salariales.

“Toman muchas decisiones sobre ciertos temas, pero no nos mantienen informadas hasta después de que todo está hecho. No recuerdo haber participado la elaboración del programa, no sé por qué se asignó ni nada relacionado. Desconozco si nuestras educadoras participaron. Hasta donde me consta, yo no participé y soy una de las que intenta involucrarse para saber qué se está haciendo”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

⁴ En el [primer tablero \(en inglés\)](#), se muestra la capacidad total de cuidado infantil y los puestos laborales que reciben subvenciones a nivel nacional y los totales por estado. En el [segundo tablero \(en inglés\)](#), se muestra el total de dólares de las subvenciones de estabilización destinados a los programas estatales de cuidado infantil y un gráfico de torta de quienes reciben las subvenciones por tipo de programa.

3. Colaboración y redes de contactos entre líderes

El poder de la colaboración y el desarrollo de relaciones entre defensores del cuidado y de la educación de la primera infancia y las organizaciones de servicios directos en Carolina del Norte fueron temas que se destacaron en las entrevistas.

Carolina del Norte tiene una red de líderes que trabajan a nivel local o estatal que, a lo largo de los años, han promovido la compensación. Smart Start, una iniciativa público-privada fundada en 1993 para administrar varios programas de la primera infancia, incluido el programa WAGE\$, facilitó la colaboración multinivel mediante su red de entidades locales conectadas por una organización estatal. Además, el equipo de liderazgo de la oficina del gobernador y los representantes legislativos colaboraron con la implementación de programas y financiamientos para la primera infancia. En relación con el uso de datos históricos y las relaciones que facilitaron el uso de los fondos de la ley ARPA para crear subvenciones de compensación, un entrevistado mencionó lo siguiente:

“La defensa y las estrategias a largo plazo funcionan. Es importante invertir con un plazo de entre 20 y 30 años. Pudimos actuar rápido porque contábamos con datos de hasta 28 años de antigüedad y con relaciones de 20 años en el sector y con nuestras agencias socias”.

— Administrador estatal

Los líderes de los estados describen la útil conexión entre el personal de la DCDEE y las principales organizaciones de defensa, muchas de las cuales fueron colegas o colaboradores durante sus carreras. Los defensores también se refirieron a la importancia de las iniciativas para involucrar a las educadoras de la primera infancia en las campañas y colaborar con las familias y la comunidad comercial. Muchas líderes destacadas también tienen experiencia de campo como maestras, lo que les aporta experiencia directa y la capacidad de empatizar con la fuerza laboral de ECE.

“Cuando dialogo con grupos de maestras o proveedoras de servicios [sobre la compensación, y menciono que] siempre tuve un segundo trabajo o algo que me aporte un ingreso extra y ellas asienten con la cabeza, pienso: Por Dios, sigue siendo igual”.

— Administradora estatal

Para lograr avances en las políticas sobre la primera infancia, los defensores y referentes de la política deben conseguir el apoyo bipartidista y trabajar para cerrar la brecha partidaria. El estado estableció el primer grupo bipartidista y bicameral de la primera infancia en el país, que fortaleció el apoyo bipartidista para los temas relacionados con la primera infancia e involucró a la Cámara de Comercio y la comunidad comercial. En 2023, el grupo presentó cinco proyectos de ley, incluida una solicitud de presupuesto de 300 millones de dólares para continuar con las subvenciones de la ley ARPA para las compensaciones ya descritas en este informe (Bell, 2021, 2023). Si bien el grupo bipartidista es un factor clave para presentar reformas legislativas sobre la primera infancia, todavía es difícil que se aprueben proyectos de ley en

los estados cuya legislatura está controlada por el Partido Republicano. Para abordar este problema, un defensor resaltó la necesidad de identificar dónde están los bloques legislativos, incluso con el apoyo bipartidista:

“Contamos con miembros bipartidistas en ambas cámaras que defienden esto... No se trata de falta de apoyo. Lo que sucede es que, cuando se llega a las dos o tres personas de mayor jerarquía, hay personas en ese nivel que están trabando las cosas”.

— Defensor del cuidado y de la educación de la primera infancia

4. Soluciones incrementales dentro de las limitaciones

El enfoque de Carolina del Norte para mejorar la compensación de ECE tiene múltiples estrategias, en especial una estrategia gradual y multifacética que responda al ambiente político del conservadurismo fiscal y que tenga énfasis en el control local

Carolina del Norte elaboró múltiples iniciativas centradas en la fuerza laboral, entre ellas, los suplementos salariales y las becas con un componente de compensación y ayuda financiera, mientras sigue trabajando para mejorar la escala salarial de todo el sector.

“Carolina del Norte abordó [la compensación] desde distintos ángulos. No creemos que exista una sola estrategia... Creemos que tiene que ser un enfoque multifacético”.

— Defensora del cuidado y de la educación de la primera infancia

No solo se estudia la compensación desde distintos ángulos, sino que se emplean distintos niveles de financiamiento y gobernanza para implementar los programas a nivel nacional y estatal, y se suman las inversiones privadas o donaciones para complementar el financiamiento público insuficiente. Un administrador estatal describió el enfoque de Carolina del Norte como “multifacético con distintos actores que colaboran para lograr un objetivo”. En este sentido, Carolina del Norte tiene una historia en la puesta en marcha de iniciativas locales que, a medida que los programas piloto ganan tracción, se expanden por fuera del estado hacia otros. Los programas T.E.A.C.H. y WAGE\$ comenzaron como programas piloto limitados y luego se expandieron.

Hubo organizaciones intermediarias clave que ayudaron a combinar este enfoque multinivel y multifacético de manera eficaz. Por ejemplo, los fondos para el WAGE\$ van desde la DCDEE hasta la Asociación de Carolina del Norte para los niños hasta la organización sin fines de lucro supervisora Smart Start y, luego, a las entidades locales de Smart Start. Como se mencionó anteriormente, estas entidades locales deben recaudar dólares adicionales mediante donaciones para complementar los fondos estatales. Las entidades locales de Smart Start en los condados que eligen usar su financiamiento para implementar el programa WAGE\$ determinan los niveles de financiamiento para tal programa y los requisitos de elegibilidad, como los límites de ingreso (CCSA, 2023b; Smart Start, s.f.; Build Initiative, 2021). La mayoría de las entidades locales de Smart Start eligieron implementar los programas WAGE\$ en sus

condados. Además, la CCSA actúa como organización intermediaria y usa de manera creativa los dólares federales, estatales y donados para implementar las iniciativas clave para la fuerza laboral de ECE, como suplementos salariales, becas y estudios sobre la fuerza laboral.

En términos políticos, Carolina del Norte es un estado pendular, con un historial de gobernadores y legisladores divididos. Al momento de las entrevistas para el estudio de caso, había un gobernador demócrata, pero ambas cámaras de la Asamblea General de Carolina del Norte (la legislatura estatal) estaban controladas por el Partido Republicano. Para conseguir el financiamiento para programas como WAGE\$, AWARD\$ y T.E.A.C.H., los defensores tuvieron que hacer frente a un contexto político desafiante. Si bien la primera infancia recibió apoyo bipartidista en el pasado, continúa siendo un asunto partidario. En las entrevistas, los líderes estatales comentaron que los políticos conservadores consideran que el cuidado y la educación de la primera infancia es una responsabilidad de las familias, en especial de las madres, y no del gobierno. En términos generales, se describió el contexto político tendiente a la desregulación o a la flexibilización de la función del gobierno en temas laborales. En las entrevistas, también se describió a Carolina del Norte con un salario históricamente bajo y como un estado en contra de los sindicatos y pactos de seguridad sindical en distintos sectores.

Además, el énfasis político en el control local (en vez de estatal) dificulta la recaudación del financiamiento estatal necesario para lograr cambios significativos. La CCSA y las entidades de Smart Start combinaron creativamente fondos federales y locales, y usaron modelos locales para presionar el financiamiento anual del estado al cuidado y la educación de la primera infancia. Por ejemplo, el programa WAGE\$ aún depende de cómo cada condado decida usar el financiamiento de Smart Start, pero los defensores siguen presionando para que sea un asunto estatal, como los suplementos salariales del programa AWARD\$ (NCEEC, 2023a).

El enfoque de Carolina del Norte acerca del uso de las subvenciones para abordar la compensación fue innovador en comparación con muchos otros estados, incluso trabajando dentro del paradigma dominante de priorizar el control local. La subvención específica de compensación era opcional para los programas y, si bien las destinatarias tuvieron que presentar una escala salarial, era opcional usar el modelo de escala salarial que incluye los objetivos de un salario mínimo de \$15/hora, beneficios y paridad salarial entre maestras de escuelas públicas con perfiles académicos similares. Aunque era opcional, la mayoría de los programas eligieron las subvenciones de compensación y, para el 2024, casi la mitad de los pagos de la ley ARPA fueron destinados a pagos de compensaciones.

Tal como reconocieron muchas de las personas entrevistadas, este entorno limita los tipos de iniciativas de compensación que pueden crearse e implementarse. Como respuesta al entorno político, los defensores tienen distintas opiniones sobre la naturaleza de las reformas propuestas. En las entrevistas, identificamos que hay tensión en cuanto a si el financiamiento para el sistema de ECE, y específicamente para la compensación, puede ser una responsabilidad pública financiada y regulada por el gobierno. Por ejemplo, Smart Start, el sistema de financiamiento estatal más importante para los programas de ECE, tiene control local, requiere contribuciones privadas y locales para complementar el financiamiento estatal y el financiamiento estatal es continuamente insuficiente.⁵

⁵ En función de la fórmula de la organización, que muestra la gran necesidad de que sus programas de la primera infancia estén financiados completamente (Smart Start, 2023).

En las entrevistas, hubo un amplio consenso sobre la deficiencia del sistema y su falta de financiamiento, pero las soluciones graduales actuales (como el programa WAGE\$) parecerían estar enfocadas en ayudar a las educadoras a lidiar con un sistema defectuoso, en vez de adoptar una reforma estatal significativa. Los formuladores de políticas estatales describieron las tensiones del rol de una agencia estatal en el método de pago de las organizaciones independientes al personal, lo que conlleva a una pregunta fundamental en cuanto a la función del estado en el cuidado y la educación de la primera infancia. Estos resultados destacan cómo Carolina del Norte todavía batalla con las ideologías que consideran al cuidado y la educación de la primera infancia como un servicio mercantil y privado en vez de un bien público.

Algunas personas entrevistadas destacaron que, más allá de las tensiones políticas sobre la función del financiamiento estatal en el cuidado y la educación de la primera infancia, el racismo y el sexismo influyen en las posiciones de la legislatura y de quienes están a cargo de formular políticas. En cuanto a las políticas de ECE, el menosprecio del trabajo la fuerza laboral de ECE es un síntoma de las arraigadas desigualdades, que presentan un problema a nivel nacional (CSCCE, 2022b; Lloyd et al., 2021). La fuerza laboral de ECE en Carolina del Norte está compuesta principalmente por mujeres y más de la mitad de ellas son mujeres de color (CCSA, 2020).⁶ En 2021, en la composición de fuerza laboral de ECE predominaban las personas negras, en una proporción mayor a la población general del estado. Las personas entrevistadas destacaron sus preocupaciones sobre cómo el racismo influye en las políticas que brindan apoyo a esta fuerza laboral.⁷

“Dado que somos mujeres negras [...], lo que los legisladores blancos y mayores no quieren es que las mujeres negras y marrones de repente tengan dinero y poder, porque ese cambio de poder va totalmente en contra de lo que quieren. Nuestra legislatura [...] nos demostró continuamente que lo que buscan es consolidar el poder y, de a poco, quitarles el poder a las masas”.

— Defensora del cuidado y de la educación de la primera infancia

A pesar de las estrategias multinivel en Carolina del Norte, todavía existe la necesidad acuciante de encontrar soluciones a gran escala para la fuerza laboral que hagan frente al racismo sistemático y la devaluación crónica del cuidado y de la educación de la primera infancia, en particular en relación con las personas cuyo trabajo sostiene a todo el sistema.

⁶ El 51% de las maestras de centro y el 73% de las proveedoras de cuidado infantil familiar son personas de color, incluidas “quienes se identifican como asiáticas, negras, afroamericanas, birraciales, multirraciales, indígenas/nativas estadounidenses e hispanas/latinxs”, según la clasificación de la encuesta.

⁷ Según el análisis de los autores de la muestra de 2021 de la encuesta quinquenal de la comunidad estadounidense, vía IPUMS (Ruggles et al. 2023): Un 28,5% de la fuerza laboral de ECE son personas negras, mientras que, teniendo en cuenta la población estatal, solo lo es un 20,1%.

5. Una renovación de la organización comunitaria y la participación de las educadoras

Los años de progreso gradual de la compensación pusieron de relieve los obstáculos políticos y fomentaron las oportunidades para implementar un enfoque centrado en la organización comunitaria y el cambio de paradigma político sobre el cuidado y la educación de la primera infancia en Carolina del Norte.

La permanente falta de aumentos salariales y la alta tasa de rotación en el sector de ECE que se registra hace décadas en Carolina del Norte presentan un problema y, como describió una defensora, “un síntoma de cómo funciona el sector, de lo que estamos intentando hacer y de cómo lo ve el público general”. No solo el pago insuficiente y los beneficios extremadamente caros o inexistentes están documentados y son una experiencia generalizada entre docentes, sino que las personas entrevistadas también mencionaron la falta de respeto hacia su trabajo, que perpetúa estas condiciones.

“Creo que es la falta de respeto en nuestro sector.... Creo que una vez que nos respeten, los salarios y beneficios se acomodarán consecuentemente. No nos respetan. No aprecian lo que hacemos. No nos aprecian, ni si quiera si tenemos educación. Igualmente, no nos respetan”.

— Proveedora de cuidado infantil familiar

La defensa de la Coalición de la educación en la primera infancia de Carolina del Norte (NCEEC, por sus siglas en inglés), fundada en los 90, es clave en el estado y contribuyó a establecer los suplementos salariales vigentes. Con una trayectoria de años de defensa y apoyo al activismo educativo, la NCEEC volvió a lanzar su campaña Worthy Wage en 2021 (North Carolina Early Education Coalition [NCEEC], 2023b; CSCCE, 2022a). Impulsada por el estudio sobre la fuerza laboral de 2019, en donde se demostró el lento progreso de la compensación y los efectos de la pandemia de COVID-19, la campaña reconoce que los suplementos salariales y las becas vigentes son insuficientes para abordar integralmente el problema de la compensación y que es necesario un mayor compromiso para tratar los derechos, los aumentos y el respeto (NCEEC, 2021).

“Me alegra que [la Coalición de la educación en la primera infancia de Carolina del Norte] haga aportes a la conversación y nos ayude a comprender el problema para que podamos afrontarlo colectivamente, y que seamos un colectivo fuerte, porque creo que no terminamos de entender lo poderosas que podemos ser si nos organizamos y actuamos en conjunto”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

En todas las entrevistas, se destacó que las décadas de defensa han dado lugar al progreso. Los suplementos salariales vigentes no alcanzan para atender las necesidades de compensación y las estrategias actuales de defensa no logran atravesar las barreras políticas que impiden el financiamiento de soluciones para la compensación a gran escala. Las personas entrevistadas destacaron al liderazgo actual y sus relaciones como componente principal del progreso y, a medida que estas personas se jubilan o rotan de su puesto de liderazgo, los programas de compensación se ven amenazados. Se necesita una nueva comunidad de liderazgo y una visión amplia de todo el sistema para el futuro de ECE y la calidad de sus trabajos.

Las educadoras y los defensores que entrevistamos comentaron la necesidad de hallar nuevas estrategias. Algunos mencionaron específicamente un cambio hacia la organización comunitaria y el desarrollo de organizaciones de base con las educadoras, en especial al capitalizar la energía que trajeron las subvenciones de la ley ARPA. La amplitud de los criterios de elegibilidad para las subvenciones de la ley ARPA y su enfoque intencional de mejora de la compensación fue energizante para la fuerza laboral, dado que les demostró lo que es posible cuando hay un financiamiento robusto disponible. Además, los defensores tienen la esperanza de que la escala salarial se use como herramienta para fomentar el diálogo acerca de la compensación entre programas y educadoras, a fin de identificar la brecha de financiamiento y defender el financiamiento público.

También deben reconocerse las desigualdades de poder y las inequidades raciales en el sistema para poder explicar por qué no se avanzó más en la compensación luego de décadas de lucha. Este reconocimiento pone de relieve la necesidad de una estrategia electoral y una organización comunitaria, es decir, la necesidad de dejar de proponer y defender soluciones graduales dentro del paradigma político y empezar a generar un poder político que redefina el contexto político.

“Debemos reconocer ciertas verdades sobre por qué no hubo avances. Tenemos que reflexionar sobre qué dice eso de la manera en la que se fomenta la participación de la comunidad. El otro día, estaba hablando con una proveedora de cuidado infantil familiar que decía algo como ‘trabajo en la comunidad y todavía defiendo la primera infancia, pero ahora estoy invirtiendo mi tiempo en la votación electoral porque tenemos que deshacernos de ciertas personas’”.

— Defensora del cuidado y de la educación de la primera infancia

Las educadoras que entrevistamos desean organizarse para compartir sus experiencias e informar políticas y apoyo público al cuidado y a la educación de la primera infancia. Es innegable su deseo por generar poder colectivo para cambiar desde adentro el sistema en el que trabajan. La creación de una organización o una red en la que se sientan vistas, representadas y capaces de ejercer su poder colectivo es una oportunidad que sigue pendiente. En línea con el movimiento Worthy Wage, esta es una oportunidad para velar por el poder generado con y por las educadoras.

“Me pidieron que me una a grupo de 100 personas en todo el estado para dialogar sobre la primera infancia y sobre qué da lugar a los bajos salarios [...], por ejemplo, cuestiones racionales o de género, o una combinación de ambas. Intentan que nos organicemos, pero todavía no siento que estemos organizadas. Nos estamos informando sobre qué está sucediendo, pero todavía no nos estamos pudiendo organizar.... Creo que [quienes están a cargo de formular políticas] están tomando un montón de decisiones, pero no nos están priorizando”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

“Les diría: Escuchen a las maestras. Ellas están en las aulas con los niños y se merecen un buen salario.... Nos lo merecemos. Sobre ser una educadora, lo hago por los niños porque amo trabajar con bebés. También, porque amo lo que hago, quiero que me paguen por lo que hago y que me recompensen por eso. No quiero una ayuda financiera, quiero que me paguen lo que merezco. Honestamente, creo que quienes diseñan algunas de las reglas sobre el cuidado infantil no han estado en un aula”.

— Maestra de bebés y niños pequeños de centro

“Me gustaría que hubiera una campaña pública sobre las proveedoras y profesionales del cuidado infantil y sobre nuestro trabajo para que la comunidad en la que vivimos, nuestros estados y nuestras familias puedan conocer lo que hacemos y sacrificamos, porque creo que, hasta que no respeten lo que hacemos, siempre seremos una profesión marginalizada”.

— Proveedoras de cuidado infantil familiar

IV. El camino por delante: “Me emocionan los cambios que veo”

El futuro de la compensación de ECE en Carolina del Norte todavía es incierto. Al momento de la redacción de este documento, las subvenciones de compensación financiadas mediante la ley ARPA solo se extendieron hasta diciembre de 2024. Las próximas elecciones gubernamentales plantean incertidumbre sobre la protección de las iniciativas actuales relacionadas con la compensación de la fuerza laboral y sobre el futuro de las reformas a mayor escala en Carolina del Norte.

Si bien la pandemia de COVID-19 tuvo consecuencias devastadoras sobre los programas y la fuerza laboral de ECE, contribuyó a que se le dé importancia al cuidado y a la educación de la primera infancia. Carolina del Norte vio una oportunidad para la estrategia de financiamiento estatal más accesible para mejorar la compensación y algunas educadoras participaron contando sus historias y pidiendo más financiamiento.

Con un nuevo estudio sobre la fuerza laboral en camino, los efectos de las subvenciones de la ley ARPA en la compensación serán más claros y se podrán usar en el sector para pedir un mayor financiamiento. Además de la información, la escala salarial y el kit de herramientas pretenden servir como un recurso empoderante para concientizar acerca de la distribución de financiamiento público para cerrar la brecha y mejorar la compensación.

Gracias a estas herramientas, hay cada vez más conciencia sobre la necesidad de coordinar esfuerzos con las educadoras y crear una estrategia electoral o una campaña para hacer frente a los obstáculos políticos. En las entrevistas, escuchamos opiniones esperanzadoras sobre cuán poderoso puede ser que las educadoras de la primera infancia participen en los cambios que buscan introducir en Carolina del Norte.

Odio lo que la pandemia le hizo a nuestro país, a las familias y a la salud de las personas, pero también ayudó a visibilizar el cuidado infantil familiar. Muchas agencias quieren escucharnos y saber qué necesitamos, qué queremos, qué nos mantiene motivadas, qué nos mantiene dispuestas.... Estaba lista para abandonar el sector, pero ahora me emociona la dirección que está tomando y el interés renovado en lo que hacemos y necesitamos. Decidí que, por ahora, si bien estoy por conseguir mi maestría en educación, voy a quedarme un poco más porque me emocionan los cambios que veo”.

— Proveedora de cuidado infantil familiar

Bibliografía

- Basloe, M. (2020). *Rethinking Child Care Workforce Compensation to Pay These Heroes for the Essential Work They Do* [Repensando la compensación laboral del cuidado infantil para pagar a estas héroes por el trabajo esencial que realizan]. Child Care Services Association. <https://www.childcareservices.org/2020/07/07/rethinking-child-care-workforce-compensation-to-pay-these-heroes-for-the-essential-work-they-do/>
- Basloe, M. (2022). *Child Care Stabilization Grants: Short-Term Support but the Industry Needs a Long-Term Solution* [Subsidios de estabilización del cuidado infantil: Apoyo a corto plazo, pero la industria necesita una solución a largo plazo]. Child Care Services Association. <https://www.childcareservices.org/2022/05/16/child-care-stabilization-grants-short-term-support-but-the-industry-needs-a-long-term-solution/>
- Bassok, D., Doromal, J.B., Michie, M., y Wong, V. (2021). *The effects of financial incentives on teacher turnover in early childhood settings: Experimental evidence from Virginia* [Los efectos de los incentivos financieros en la rotación de maestras en los entornos de la primera infancia: Pruebas experimentales de Virginia]. EdPolicyWorks at the University of Virginia. https://bit.ly/see_partnerships_incentives_turnover
- Bassok, D., Shapiro, A., y Michie, M. (2023). *The Importance of Financial Supports for Child Care Teachers: Findings from Year 3 of Virginia's Recognition Program* [La importancia de los apoyos financieros para las maestras de cuidado infantil: Resultados de un programa de reconocimiento de tres años en Virginia]. Study of Early Education in Virginia (SEEVA). https://files.elfsightcdn.com/022b8cb9-839c-4bc2-992e-cefccb8e877e/obac57ea-1af3-4118-a488-oaced96bd792/RB5-Brief_Final.pdf
- Bell, L. (2021). *Early childhood legislative caucus leaders: NC could be a national model, but must act* [Líderes del comité sobre la primera infancia: Carolina del Norte podría ser un modelo nacional, pero debe actuar]. EdNC. <https://www.ednc.org/2021-03-15-early-childhood-legislative-caucus-nc-north-carolina-workforce-child-care-covid-education-kindergarten/>
- Bell, L. (2023). *Early Childhood Caucus Shares Priorities, Including \$300 Million Child Care Request* [El comité sobre la primera infancia comparte prioridades, incluyendo una solicitud de 300 millones de dólares para el cuidado infantil]. EdNC. <https://www.ednc.org/2023-03-09-nc-early-childhood-caucus-shares-priorities-300-million-child-care-teacher-pay-subsidy/>
- Build Initiative. (2021). *Improving Child Care Compensation Backgrounder 2021* [Introducción a la mejora de la compensación del cuidado infantil]. <https://buildinitiative.org/wp-content/uploads/2021/12/Compensation-Backgrounder-12-13-21.pdf>
- Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE). (2022a). *Activist Movements: Child Care Compensation Movement 1972-2000s* [Movimientos activistas: Movimiento por la compensación del cuidado infantil ente 1972 y los 2000]. Early Childhood History, Organizing, Ethos, and Strategy (ECHOES) project. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/projects/echoes/activist-movements/#comp-movement>
- Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE). (2022b). *Enduring Inequities* [Desigualdades duraderas]. Early Childhood History, Organizing, Ethos, and Strategy (ECHOES) project. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/projects/echoes/enduring-inequities/>

- Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE). (2022c). *Worthy Wage Activities List* [Lista de actividades del movimiento a favor del salario digno]. Organizing, Ethos, and Strategy (ECHOES) project. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/06/ECHOES_State-Activity-List-Final-PDF-Version-1-6-7-22.pdf
- Child Care Services Association (CCSA). (s.f.a). *Child Care WAGE\$® Program Statewide Final Report Fiscal Year 2022* [Informe final del programa estatal WAGE\$® para el cuidado infantil, año fiscal 2022]. <https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/StatewideFY22.pdf>
- Child Care Services Association (CCSA). (s.f.b). ECE Workforce Studies [Estudios de la fuerza laboral de ECE]. <https://www.childcareservices.org/research/workforce-studies/>
- Child Care Services Association (CCSA). (s.f.c). Results [Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus] [Resultados (Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus)]. <https://www.childcareservices.org/programs/awards/results/>
- Child Care Services Association (CCSA). (2015). Working in Early Care and Education in North Carolina [Trabajar en el cuidado y la educación de la primera infancia en Carolina del Norte]. <https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/2017/11/2015-Workforce-Report-FNL.pdf>
- Child Care Services Association (CCSA). (2020). Working in Early Care and Education in North Carolina [Trabajar en el cuidado y la educación de la primera infancia en Carolina del Norte]. https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/CCSA_2020_Statewide_WorkStudyRprt-FINAL-web.pdf
- Child Care Services Association (CCSA). (2021). *A Look at Salary/Wage Scales for the Early Childhood Educator Workforce* [Las escalas salariales de las educadoras de la primera infancia]. https://www.teachecnationalcenter.org/wp-content/uploads/2021/11/CCSA_2021_Salary-Scale-White-Paper-FINAL.pdf
- Child Care Services Association (CCSA). (2022). *Addressing the Early Childhood Workforce Crisis through Stabilization Grants* [Abordar la crisis de la fuerza laboral de la primera infancia mediante las subvenciones de estabilización]. <https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/CCSA-Stabilization-Grants-Brief.pdf>
- Child Care Services Association (CCSA). (2023a). *Annual Report-Empowering a Path to Success* [Informe anual: Empoderar el camino al éxito]. <https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/CCSA-Annual-Report-2022-2023.pdf>
- Child Care Services Association (CCSA). (2023b). Child Care WAGE\$® [Cuidado infantil WAGE\$®]. <https://www.childcareservices.org/programs/wages/>
- Child Care Services Association (CCSA). (2023c). *Child Care WAGE\$® Program Statewide Final Report Fiscal Year 2023* [Informe final del programa estatal WAGE\$® para el cuidado infantil, año fiscal 2023]. https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/State_FY23_FullReport.pdf
- Child Care Services Association (CCSA). (2023d). *First Year in Review: Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus* [Resumen del primer año: Educador de bebés y niños pequeños AWARD\$® Plus]. <https://www.childcareservices.org/2023/09/21/first-year-in-review-infant-toddler-educator-award-plus/>

- Child Care Services Association (CCSA). (2023e). *Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus* [Educador de bebés y niños pequeños AWARD\$® Plus]. <https://www.childcareservices.org/programs/awards/>
- Child Care Services Association (CCSA). (2023f). *Infant-Toddler Educator AWARD\$® Plus, FY23 Final Report* [Informe final del programa estatal AWARD\$® Plus para las educadoras de bebés y niños pequeños, año fiscal 2023]. <https://www.childcareservices.org/wp-content/uploads/AWARDFinalFY23FULL.pdf>
- Child Care Services Association (CCSA). (2023g). *T.E.A.C.H. Early Childhood® North Carolina* [T.E.A.C.H. Early Childhood® Carolina del Norte]. <https://www.childcareservices.org/programs/teach-north-carolina/>
- Childress, G. (2024). *N.C. House Budget Calls for \$135 million in Child Care Stabilization Grants* [La Cámara de Representantes de Carolina del Norte solicita un presupuesto de \$135 millones para las subvenciones de estabilización para el cuidado infantil]. NC Newsline. <https://ncnewsline.com/2024/06/18/n-c-house-budget-calls-for-135-million-in-childcare-stabilization-grants/>
- Ferrara, A.M., Leahy, M.M., y Lambert, R.G. (2018). *Stakeholder Perceptions of a Proposed Salary Scale for North Carolina Early Care and Education (ECE) Teachers* [Las percepciones de las partes interesadas sobre la escala salarial propuesta para las maestras del cuidado y de la educación de la primera infancia (ECE) de Carolina del Norte]. The Center for Educational Measurement and Evaluation, University of North Carolina at Charlotte.
- Kashen, J., y Malik, R. (2022). *More Than Three Million Child Care Spots Saved by American Rescue Plan Funding* [Más de tres millones de vacantes de cuidado infantil salvadas por el plan de financiamiento de rescate estadounidense]. The Century Foundation. <https://tcf.org/content/commentary/three-million-child-care-spots-saved-americanrescue-plan-funding/>
- Kashen, J., y Valle-Gutierrez, L. (2024). *With Arrival of Child Care Cliff, Some States Have Stepped in to Save the Sector* [Con el cuidado infantil al borde del precipicio, algunos estados están interviniendo para salvar el sector]. The Century Foundation. <https://tcf.org/content/report/with-arrival-of-child-care-cliff-some-states-havestepped-in-to-save-the-sector/>
- Lloyd, C.M., Carlson, J., Barnett, H., Shaw, S., y Logan, D. (2021). *Mary Pauper: A historical exploration of early care and education compensation, policy, and solutions* [Mary Pauper: Una exploración histórica sobre la compensación, las políticas y las soluciones en el cuidado y la educación de la primera infancia]. Child Trends. https://earlyedcollaborative.org/assets/2022/04/Mary-Pauper-updated-4_4_2022_FINAL.pdf
- McLean, C., Austin, L.J.E., Whitebook, M., y Olson, K.L. (2021). *Early Childhood Workforce Index 2020* [Índice del 2020 de la fuerza laboral del cuidado infantil]. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/workforce-index-2020/the-early-educator-workforce/early-educator-pay-economic-insecurity-across-the-states/>
- North Carolina Chamber of Commerce (2023). *NC Chamber Foundation Child Care Survey Findings* [Resultados de la encuesta sobre el cuidado infantil de la fundación Chamber de Carolina del Norte]. <https://ncchamber.com/2023/05/10/nc-chamber-foundation-child-care-survey-findings-summary/>

- North Carolina Department of Health and Human Services. (s.f.). *Raise North Carolina, Invest in Early Care and Learning* [Raise North Carolina: invertir en cuidados y aprendizaje tempranos]. <https://www.ncdhhs.gov/about/department-initiatives/raise-nc-es>
- North Carolina Department of Health and Human Services. (2022). *Child Care Stabilization Grants: Frequently Asked Questions* [Subvenciones de estabilización para el cuidado infantil: Preguntas frecuentes]. https://ncchildcare.ncdhhs.gov/Portals/o/documents/pdf/S/Stabilization_Grant_Q_A.pdf?ver=2xzLKXtwGKDBezAM9CSAEA%3D%3D
- North Carolina Division of Child Development and Early Education. (2020). *COVID-19 Child Care Payment Policies* [Políticas de pagos de los puestos laborales del cuidado infantil durante la pandemia del COVID-19]. https://ncchildcare.ncdhhs.gov/Portals/o/documents/pdf/C/COVID-19_Child_Care_Payment_Policies.pdf?ver=2020-12-01-162448-833
- North Carolina Division of Child Development and Early Education. (2021). *Child Care Stabilization Grants* [Subvenciones de estabilización de cuidado infantil]. <https://ncchildcare.ncdhhs.gov/Home/Stabilization-Grants>
- North Carolina Division of Child Development and Early Education. (2022) *North Carolina Child Care Market Rate Survey* [Encuesta sobre la tasa de mercado del cuidado infantil de Carolina del Norte]. https://ncchildcare.ncdhhs.gov/Portals/o/documents/pdf/C/Child_Care_Market_Rate_Study_2021_Final_Report_7-20-22.pdf?ver=E5JhC10n1TicqFmJPagVw%3d%3d
- North Carolina Division of Child Development and Early Education. (2023a). *Data Behind the Dashboard* [Datos detrás del tablero]. <https://ncchildcare.ncdhhs.gov/Home/Data/Dashboards/Data-Behind-the-Dashboard>
- North Carolina Division of Child Development and Early Education. (2023b). *Grant Stabilization Dashboard* [Tablero de subvención de estabilización]. <https://dashboards.ncdhhs.gov/t/DCDEE/views/ProviderPaymentReport.Jan2024/Option2?%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y>
- North Carolina Early Childhood Compensation Collaborative. (2023). *North Carolina Early Childhood Compensation Collaborative Model Salary Scale for Early Education Teachers* [Modelo colaborativo de escala salarial sobre la compensación de las maestras de la primera infancia en Carolina del Norte]. https://www.ncicdp.org/wp-content/uploads/2023/05/North-Carolina-Early-Childhood-Compensation-Collaborative-Model-Salary-Scale-for-Early-Education-Teachers_5_5-1.pdf
- North Carolina Early Education Coalition (NCEEC). (2021). *Workforce Compensation Fact Sheet: Increase Early Education Teacher Compensation Now* [Hoja informativa sobre la compensación de la fuerza laboral: Exigimos un aumento de la compensación de las maestras de la primera infancia]. <https://ncearlyeducationcoalition.org/wp-content/uploads/2021/04/Workforce-Compensation-Fact-Sheet-3.31.21.pdf>
- North Carolina Early Education Coalition (NCEEC). (2023a). *Early Childhood Education Priorities for the 2023 North Carolina Legislative Session* [Prioridades de la educación de la primera infancia para las sesiones legislativas de 2023 de Carolina del Norte]. https://ncearlyeducationcoalition.org/wp-content/uploads/2023/01/Coalition-Legislative-Session-Priorities-Jan-2023.pdf?mc_cid=9af8bbd834&mc_eid=ae6a54207b

- North Carolina Early Education Coalition (NCEEC). (2023b). *Issues*. NC Early Education Coalition [Coalición de la educación en la primera infancia de Carolina del Norte]. <https://ncearlyeducationcoalition.org/issues/>
- North Carolina Early Education Coalition (NCEEC). (2023c). *Worthy Wages NC Campaign* [Campaña Worthy Wages NC]. <https://buildthefoundation.org/pathways/initiatives/worthy-wages-nc-campaign/#:~:text=From%20petitions%2C%20to%20direct%20email,compensation%20for%20child%20care%20teachers>
- North Carolina Legislature-SB 20. (2023). Senate Bill 20 / SL 2023-14; Care for Women, Children, and Families Act. 2023-24 Session [Proyecto n.o 20 del Senado/SL 2023-14, Ley para el Cuidado de las Mujeres, los Niños y las Familias. Sesión 2023-24]. <https://www.ncleg.gov/BillLookup/2023/S20>
- North Carolina Office of the Governor (28 de mayo de 2024). *Child Care Providers Call on Legislators to Make Governor Cooper's Proposed Investments in Early Childhood Education* (comunicado de prensa) [Las proveedoras de cuidado infantil piden a los legisladores que realicen las inversiones propuestas por el gobernador Cooper en la educación de la primera infancia]. <https://governor.nc.gov/news/press-releases/2024/05/28/child-care-providers-call-legislators-make-governor-coopers-proposed-investments-early-childhood>
- Ruggles, S., Flood, S., Sobek, M., Backman, D., Chen, A., Cooper, G., Richards, S., Rogers, R., y Schouweiler, M. (2023) *IPUMS USA: Versión 14.0* (conjunto de datos). <https://doi.org/10.18128/Do10.V14.0>
- Russell, S., Rogers, J., Merrill, B., y Sullivan S. (2019). *Moving the Needle on Early Childhood Workforce Compensation* [Impulsando el éxito en la compensación de la fuerza laboral de la primera infancia]. Child Care Services Association y T.E.A.C.H. Early Childhood® National Center. <https://www.teachecnationalcenter.org/wp-content/uploads/2019/11/FINAL-PUBLIC-REPORT-MtN-November-2019.pdf>
- Sherman, Lucille. (2024) *NC Lawmakers Pass Emergency Stop Gap Child Care Funding* [Los legisladores de Carolina del Norte aprueban de urgencia un recurso temporal para el financiamiento del cuidado infantil]. Axios Raleigh. <https://www.axios.com/local/raleigh/2024/06/27/nc-lawmakers-pass-emergency-stopgap-child-care-funding>
- Smart Start. (s.f.). *About Smart Start. Frequently Asked Questions* [Acerca de Smart Start. Preguntas frecuentes]. <https://www.smartstart.org/about-smart-start/faqs/>
- Smart Start. (2023). *2023 Legislative Session Priorities* (en inglés) [Prioridades para las sesiones legislativas de 2023]. <https://www.smartstart.org/wp-content/uploads/2023/02/2023-Legislative-One-pager-2.pdf>
- Smart Start. (1 de febrero de 2024). *Smart Start Will Implement Tri-Share Pilot Program, Increasing Access to High-Quality Affordable Child Care* (comunicado de prensa) [Smart Start implementará el programa piloto Tri-Share, aumentando el acceso a cuidado infantil asequible de alta calidad]. <https://www.smartstart.org/smart-start-will-implement-tri-share-pilot-program-increasing-access-to-high-quality-affordable-child-care/>
- U.S. Department of the Treasury. (2021). *The Economics of Child Care Supply* [La economía de la oferta del cuidado infantil]. <https://home.treasury.gov/system/files/136/The-Economics-of-Childcare-Supply-09-14-final.pdf>

Whitebook, M., Haack, P., y Vardell, R. (2024). *Working for Worthy Wages: A Lived History of the Child Care Compensation Movement, 1970-2002* [Trabajar por salarios dignos: Una historia vivida del movimiento para la compensación por el cuidado infantil, 1970-2002]. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/working-for-worthy-wages-a-lived-history-of-the-child-care-compensation-movement-1970-2002/>

The White House. (7 de noviembre de 2023). *Fact Sheet: Historic Biden-Harris Administration Investments in Child Care Recovery Lowered Costs for Millions of Families, Helped Speed the Return to Work of Hundreds of Thousands Mothers, and Grew the Child Care Workforce* (comunicado de prensa) [Hoja informativa: El gobierno de Biden y Harris hace inversiones históricas para la recuperación del cuidado infantil que reducen los costos para millones de familias, ayudan a acelerar el regreso al trabajo de cientos de miles de madres y ayudan al desarrollo de la fuerza laboral del cuidado infantil]. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/11/07/fact-sheet-historic-biden-harris-administration-investments-in-child-care-recovery-lowered-costs-for-millions-of-families-helped-speed-the-return-to-work-of-hundreds-of-thousands-mothers-and-grew-t/>

Anexo 1. Línea de tiempo de las iniciativas clave sobre compensación en Carolina del Norte entre 1989 y 2024

1989	<ul style="list-style-type: none"> La CCSA llevó a cabo el primer estudio sobre la fuerza laboral de ECE.
1990	<ul style="list-style-type: none"> La CCSA creó el Apoyo a la compensación y educación de maestras, también llamado programa de becas T.E.A.C.H. Early Childhood®, que ofrece becas e incentivos económicos a las maestras que trabajan en programas certificados y que están inscritas a programas de la primera infancia en las instituciones de educación superior en las que participan.
1993	<ul style="list-style-type: none"> La iniciativa para la primera infancia Smart Start fue aprobada por el gobernador Jim Hunt y la Asamblea General, que es la legislatura estatal. Se trata de una alianza de financiamiento público-privada, donde los fondos estatales van desde la DCDEE hasta una organización sin fines de lucro administrativa y estatal y, luego, a coaliciones y agencias sin fines de lucro que brindan programas para niños desde su nacimiento hasta el kindergarten.
1994	<ul style="list-style-type: none"> Se lanzó el programa de cuidado infantil WAGE\$® con el objetivo de ofrecer programas de suplementos salariales del sector educativo para directores, educadoras de la primera infancia y proveedoras de cuidado infantil familiar, cuyos salarios sean bajos y trabajen directamente con niños desde su nacimiento hasta los cinco años. Los distintos condados del estado pueden elegir si desean implementar este programa. Actualmente solo participan 64 de los 100 condados.
2007	<ul style="list-style-type: none"> El NCICDP creó una escala salarial inicial con modelos de salarios para educadoras (maestras especialistas, maestras principales y maestras auxiliares) en distintos entornos certificados. El NCICDP también formó un grupo de trabajo para la compensación.
2018	<ul style="list-style-type: none"> Se lanzó el programa AWARD\$® para educadoras de bebés y niños pequeños, que ofrece suplementos salariales bianuales en el sector educativo para educadoras de la primera infancia con un salario bajo que trabajan a tiempo completo con niños desde su nacimiento hasta los dos años en Carolina del Norte.
2019	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto Moving the Needle (impulsando el éxito) del programa T.E.A.C.H., un programa de 18 meses para ocho estados que busca proponer estrategias y concientizar sobre la compensación de ECE, reunió a líderes del grupo de colaboración para la compensación de trabajadoras de la primera infancia en Carolina del Norte (fundado por la CCSA y el Centro T.E.A.C.H.). Esta iniciativa sentó las bases para la investigación de campo que permitió actualizar la escala salarial.

2020	<ul style="list-style-type: none"> • Abril: El financiamiento de la ley CARES se usó para ofrecer bonos por la pandemia al personal de programas certificados. En abril y mayo, el estado pagó bonos a las maestras de cuidado infantil por \$950 mensuales y al personal de apoyo por \$525 mensuales. El estado volvió a pagar bonos en noviembre y diciembre de 2020, pero de menor monto.
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Octubre: Se implementó una inversión federal por única vez en los programas de ECE de Carolina del Norte a través de las subvenciones de estabilización para el cuidado infantil de la ley ARPA, con subvenciones de compensación adicionales y opcionales para los programas. • Noviembre: El programa T.E.A.C.H. publicó un documento técnico sobre las escalas salariales que refieren a la escala salarial de Carolina del Norte y tienen un salario mínimo digno que se acerca a la paridad con las maestras de las escuelas primarias en función del nivel educativo.
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Julio: Se lanzó el programa AWARD\$® Plus para educadoras de bebés y niños pequeños, que expande los criterios de elegibilidad de los programas ya vigentes. • Septiembre: La DCDEE anunció una extensión de las subvenciones de compensación usando fondos discrecionales de la ley ARPA y del Fondo para el Cuidado y Desarrollo del Niño (CCDF, por sus siglas en inglés) hasta diciembre de 2023.
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Enero-octubre, sesión legislativa: Se propusieron muchos proyectos de ley bipartidistas sobre ECE, incluida una solicitud de presupuesto de \$300 millones para continuar con las subvenciones de compensación y extender el programa WAGE\$ a todo el estado. • Mayo: El grupo de colaboración para la compensación de la primera infancia de Carolina del Norte publicó un modelo de escala salarial actualizado para las maestras de la primera infancia con un kit de herramientas y un centro de recursos. El kit de herramientas incluye recursos para el cuidado de centro y del hogar, actualizaciones sobre el salario mínimo digno y otros recursos sobre beneficios. • Septiembre: La Asamblea General aprobó una extensión de las subvenciones de compensación usando fondos discrecionales de la ley ARPA y del Fondo para el Cuidado y Desarrollo del Niño (CCDF, por sus siglas en inglés) hasta junio de 2024.
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Junio: Finalizaron las subvenciones de compensación de la ley ARPA con financiamiento federal. • Junio: La Asamblea General destinó 67 millones de dólares para extender las subvenciones de compensación hasta diciembre de 2024.

Anexo 2. Resumen de las iniciativas de compensación y alivio financiero en Carolina del Norte para el período 1990-2024

Tipo de estrategia	Nombre de la iniciativa	Período	Monto del pago	Participantes	Mecanismo de financiamiento	Fuente de financiamiento
Subvención de compensación	Subvenciones de estabilización del cuidado infantil: subvención de compensación	Del 11 de octubre de 2021 a diciembre de 2024	Opción 1: bonos de \$300 (tiempo parcial) y \$600 (tiempo completo) por miembro del personal. Opción 2: aumentar el salario base en \$650-\$1,560 (tiempo completo) o \$325-\$780 (tiempo parcial), y \$325-\$650 para el personal no docente, según la calificación de calidad del programa.	N/A	Pagos trimestrales a los programas. La subvención de compensación opcional ofrece 1) bonos o 2) aumento del salario base o los beneficios. Quienes recibieron las subvenciones tuvieron que usar la escala salarial y se les recomendó usar el modelo de escala salarial.	Subvenciones de estabilización de la ley ARPA y fondos discrecionales del CCDF Inversiones adicionales del Fondo de recuperación fiscal estatal y local (SLFRF, por sus siglas en inglés) y los fondos de mejora de la calidad del CCDF
Escala salarial	Modelo para la maestra de educación temprana del grupo de colaboración para la compensación de la primera infancia de Carolina del Norte	N/A	La escala salarial del sector educativo se aproxima a la paridad con las docentes de escuelas públicas con títulos similares ⁹ y representa el piso del salario digno de 2022.	N/A	N/A, no hay financiación adjunta	N/A, no hay financiación adjunta
Suplemento salarial	Programa WAGES para el cuidado infantil	1994-en curso	Suplemento promedio cada seis meses: \$1,219.	4,122 (año fiscal 2023) Nota: 64 de los 100 condados tienen este programa.	Suplementos salariales a personas físicas cada seis meses	La DCDEE administra los fondos estatales para la Asociación de Carolina del Norte para los niños, que luego los distribuye a las entidades locales de Smart Start, que a su vez deben recaudar dólares locales o donaciones. La DCDEE usa fondos federales (CCDF) para la administración del programa.

⁹\$20.28/hour or \$42,180/12 months for early educators with a Bachelor's Degree; \$16.01/hour for early educators with an Associate Degree; \$14.92/hour for early educators with an infant-toddler certification.

Tipo de estrategia	Nombre de la iniciativa	Período	Monto del pago	Participantes	Mecanismo de financiamiento	Fuente de financiamiento
Suplemento salarial	Programa AWARD\$® Plus para educadoras de bebés y niños pequeños	1 de julio de 2022-en curso	Suplemento promedio cada seis meses: \$1,200.	1,483 (año fiscal 2023)	Suplementos salariales a personas físicas cada 6 meses	La DCDEE utiliza fondos federales (CCDF) y estatales para la administración del programa.
Pago único	Pago de bonos de alivio por la pandemia	abril-mayo, noviembre-diciembre de 2020	Originalmente \$950/mes para el personal docente a tiempo completo. En noviembre y diciembre, el monto era \$450 (tiempo parcial) y \$600 (tiempo completo).	Disponible para cualquier miembro del personal que trabaje en un programa, incluidos los centros de cuidado de niños (prekinder y Head Start también cuentan) y las proveedoras de cuidado infantil familiar.	La DCDEE les paga a los programas de cuidado infantil y a los sistemas de escuelas públicas que demostraron haber pagado bonos a su personal.	Fondos de la ley CARES
Apoyo educativo (con un componente de alivio financiero o de compensación)	Beca T.E.A.C.H.	1990 -actualidad	Varía en función de la persona y su título.	2,333 (año fiscal 2023)	Las becas otorgan un apoyo parcial para las matrículas, los libros, los transportes y el tiempo de descanso. Se otorga un aumento o bono tras haber completado un hito educativo.	Fondos estatales

Colaboración y creatividad a pesar de las limitaciones: Un trabajo de décadas para promover la compensación de las educadoras de la primera infancia en Carolina del Norte

Serie de estudios de caso sobre la compensación de las educadoras de la primera infancia

© 2024 Center for the Study of Child Care Employment Todos los derechos reservados.

Cita sugerida

Dade, A., McLean, C., Muñoz, S. y Chávez, R. (2024). *Colaboración y creatividad a pesar de las limitaciones: Un trabajo de décadas para promover la compensación de las educadoras de la primera infancia en Carolina del Norte: Serie de estudios de caso sobre la compensación de las educadoras de la primera infancia*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley.
<https://cscce.berkeley.edu/publications/compensationcasestudy/northcarolina>

Agradecimientos

Este informe cuenta con el generoso respaldo financiero de la Foundation for Child Development y de la Heising-Simons Foundation. Extendemos el agradecimiento a las educadoras de la primera infancia y activistas de Carolina del Norte que compartieron su tiempo e información con nosotros. También agradecemos a Anna Powell por su apoyo con el análisis de datos de la encuesta a la comunidad estadounidense. Queremos agradecer a Lea Austin y Penelope Whitney por revisar el borrador, así como a Dana Kelley Daley y Claudia Alvarenga por su trabajo en el diseño y la maquetación.

Edición: Deborah Meacham

Traducción al español y corrección: Lara Rivas, María Eugenia Melerio y Lía Díaz para Tradoctas

Acercas de CSCCE

Fundado en 1999, el Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE, Centro para Estudios del Empleo del Cuidado Infantil) es el referente nacional en investigación y políticas sobre la fuerza laboral del cuidado y la educación de la primera infancia. Actuamos bajo la premisa de que las educadoras deben ser valoradas y respetadas, y se les debe garantizar dignidad económica, y la certeza de que el cuidado y la educación de la primera infancia son responsabilidades públicas.

Center for the Study of Child Care Employment
Institute for Research on Labor and Employment
University of California, Berkeley
2521 Channing Way #5555, Berkeley, CA 94720
cscce.berkeley.edu