



Fuerza Laboral Efectiva, Valorada y Bien Remunerada

 PRIORIDAD  POLÍTICA LEGISLATIVA  POLÍTICA ADMINISTRATIVA  PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Asegurar una fuerza laboral altamente capacitada, bien remunerada y que cuente con los apoyos adecuados.



- Ampliar la financiación federal para visitas domiciliarias, Early Head Start y Head Start con una reserva específica para la remuneración
- Considerar la subvención federal de las tarifas por hora de la fuerza laboral de la primera infancia, de manera similar al Programa Federal de Estudio y Trabajo
- Incentivar la inclusión de profesionales de la primera infancia en planes de seguro y fondos de jubilación y/o establecer mecanismos de compra de beneficios o servicios compartidos para los profesionales de la primera infancia



- Brindar orientación sobre el uso de los fondos existentes destinados a la fuerza laboral de la primera infancia con el fin de apoyar a la fuerza laboral de las visitas domiciliarias
- Crear vías de liderazgo que no se basen únicamente en la obtención de títulos académicos



- ¿Cómo aumentamos la retención de la fuerza laboral?
- ¿En qué medida resuelve una mayor compensación el problema de la retención?
- + ¿La decisión de Head Start de elevar los requisitos de calificación del personal ayudó o perjudicó al sistema de la primera infancia? ¿Han mejorado las puntuaciones de las clases de Head Start de acuerdo con los requisitos de acreditación? ¿Se han ajustado los salarios para estar a la par con los requisitos de acreditación más elevados en la educación del kinder a 12° grado?
- ¿En qué medida han impactado los aumentos salariales en las tasas de retención de la fuerza laboral de educación temprana de Start Early? ¿Existen diferencias en las tasas de retención basadas en el tipo de programa, ubicación, antigüedad del personal, nivel educativo, raza y etnicidad o idioma hablado?
- ¿Qué mecanismos se han utilizado para asegurar la financiación para el aumento de los salarios de la fuerza laboral de la primera infancia?
- ¿Qué condiciones y estrategias a nivel de políticas son más propicias para crear una cartera de profesionales y para reclutar, contratar, remunerar, retener y brindar apoyo continuo a una fuerza laboral diversa de la primera infancia (por ej.: en términos raciales, étnicos, lingüísticos, de género)?

Encontrar formas de mantener a las personas trabajando en el campo de la primera infancia y mejorar sus habilidades.



- Renovar los requisitos de calificación del personal en la Ley Head Start para alinearlos con el marco de competencias establecido en 'Power to the Profession'
- Expandir el programa de devolución y condonación (perdón) de préstamos para la educación de maestros y las becas, incluyendo para la fuerza laboral de visitas domiciliarias
- Ampliar los programas de prácticas laborales para incrementar el flujo de profesionales en el ámbito de la primera infancia



- Fomentar los esfuerzos estatales y de los programas para mejorar las condiciones laborales, incluyendo instalaciones adecuadas, un clima organizacional saludable y apoyos en salud mental
- Proporcionar capacitaciones y recursos gratuitos o de bajo costo para apoyar el desarrollo profesional, incluyendo el apoyo al personal de educación de la primera infancia para que permanezcan y prosperen en su rol actual
- Promover que tanto el estado como los programas reconozcan y valoren las competencias del personal, además de su educación y experiencia, para determinar su remuneración y oportunidades de ascenso



- ¿Qué dicen los profesionales de educación temprana que desean y necesitan para poder permanecer en sus roles actuales o para avanzar en su desarrollo profesional dentro del campo de la primera infancia?
- + ¿Cuáles son las experiencias de racismo de la fuerza laboral en los entornos de la primera infancia? ¿Cuáles son las asociaciones entre las experiencias de racismo y estrés y los resultados de salud mental del personal? ¿Qué apoyos son los más útiles para el personal a la hora de atravesar y abordar estas experiencias?
- ¿Cuáles son las políticas/mecanismos/estrategias más eficaces para desarrollar una cartera sostenible de profesionales diversos y calificados para programas de visitas domiciliarias, educación temprana, cuidado infantil, Intervención Temprana y Educación Especial en la Primera Infancia?

(Continúa en la siguiente página)



Fuerza Laboral Efectiva, Valorada y Bien Remunerada

(cont.)

Asegurar que los programas y el personal de la primera infancia sean inclusivos y brinden apoyo a familias de todos los orígenes, culturas y niveles de ingreso.



- Invertir en una cartera de profesionales a través de prácticas laborales y capacitaciones para un personal diverso en programas de visitas domiciliarias, Early Head Start, Head Start y otros programas de la primera infancia
- Incluir las necesidades lingüísticas en el panel de resultados del Programa de Visitas Domiciliarias para Madres, Bebés y la Primera Infancia (MIECHV), así como en otras herramientas de reporte público, con el fin de identificar mejor las brechas en los servicios que responden a las necesidades lingüísticas



- Apoyar el reclutamiento y la capacitación de personal dentro de las mismas comunidades para los servicios de visitas domiciliarias y los programas de Early Head Start y Head Start
- Promover el uso de una gama más amplia de enfoques de investigación y herramientas de medición de interacciones para asegurar que los servicios respondan a una diversidad de familias



- ¿De qué manera y hasta qué punto las fortalezas, los recursos y la riqueza cultural de las personas, familias y comunidades racialmente marginadas están siendo identificados, aprovechados y reforzados de manera efectiva por parte de los líderes y el personal de programas de la primera infancia para respaldar la programación y los resultados?

Asegurar que los programas de cuidado infantil y su personal estén preparados, dispuestos y sean capaces de apoyar a niños con distintas capacidades y necesidades.



- Promulgar regulaciones federales, incluyendo una definición clara del Entorno Menos Restrictivo para niños de 3 a 5 años
- Ampliar los tipos de programas elegibles para pagar al personal que brinda servicios a través de la Parte B de IDEA
- Expandir y dedicar una parte de los fondos de la Parte D de IDEA para reclutar, capacitar y retener una fuerza laboral diversa preparada para apoyar a niños pequeños con retrasos y/o discapacidades
- Aumentar las becas federales, las subvenciones y los caminos hacia la eliminación de la deuda estudiantil para todos los profesionales de Intervención Temprana y Educación Especial de la Primera Infancia (ECSE)



- Incentivar la aplicación de los estándares del CCDF relacionados con la inclusión
- Expandir el acceso a servicios de acreditación y capacitación simplificados y de bajo costo para el personal que trabaja con niños con discapacidades y retrasos del desarrollo, o en riesgo de padecerlos
- Brindar apoyo a los maestros de salones de clase, tal como coaching y capacitación integrada en el trabajo, para trabajar con niños que están experimentando o han experimentado un trauma



- ¿Qué prácticas culturalmente relevantes y significativas utilizan los líderes y el personal de la primera infancia para asociarse efectivamente con las familias y miembros de la comunidad, y para centrar sus voces, con el fin de construir una gobernanza compartida, vínculos comunitarios y relaciones entre la escuela y la comunidad dentro de comunidades racialmente marginadas?