

## **Seminario web sobre el Apoyo a la fuerza laboral y a una programación uniforme y de calidad de Head Start**

Glenna Davis: Hola y bienvenidos a todos a la transmisión vía web de la OHS, Apoyo a la fuerza laboral y a una programación uniforme y de calidad de Head Start. Es un placer para mí cederle la palabra a Khari Garvin, nuestro director de Head Start. Director Garvin, tiene la palabra.

Director Khari Garvin: Glenna, gracias y hola a todos. Bienvenidos. Buenas tardes para algunos. Buenos días para otros. Muchas gracias por acompañarnos hoy. Me complace anunciar que hemos publicado la actualización de las Normas de Desempeño del Programa Head Start, y estoy muy orgulloso del paso adelante que estamos dando juntos, también estoy muy emocionado de compartir esta noticia con todos ustedes. Me encuentro aquí hoy con algunos colegas de la Oficina de Head Start.

Nuestra directora de Políticas y Planificación, Jess Bialecki, va a compartir algunos aspectos destacados de estas nuevas normas y cómo han cambiado desde el NPRM, es decir, el Aviso de Propuesta Normativa que publicamos hace varios meses. También me acompaña mi talentosa directora adjunta de la Oficina de Head Start, la capitana Tala Hooban.

Quien va a cerrar la sesión hoy contándoles cómo vamos a apoyarlos en este proceso. Pero primero tengo que dar un paso atrás y hablar sobre cómo llegamos hasta aquí, a este momento tan importante. Head Start es el líder nacional en brindar educación de alta calidad en la primera infancia y otros servicios integrales, especialmente para los niños y las familias que están más lejos de las oportunidades.

Y nuestras normas representan el criterio de referencia para el cuidado y la educación tempranos. El modelo de Head Start siempre ha aprovechado las fortalezas de nuestras comunidades y los últimos avances en ciencias sociales y del comportamiento. Desde los inicios de este programa, hemos allanado el camino para establecer servicios de alta calidad para los niños y las familias, incluso cuando eso ha sido difícil de lograr. Creo —y sé— que el personal de Head Start es el corazón de este programa.

Cada uno de sus miembros está dedicado a nuestra misión. El personal de Head Start siempre da un paso al frente para brindar, a quienes tienen menos oportunidades, la mejor posibilidad de tener éxito en la escuela y en la vida. Sabemos que el personal de Head Start ha enfrentado el desafío de romper con el ciclo de la pobreza desde el primer momento, cuando se fundó el programa Head Start.

El personal ha enfrentado el desafío de obtener diplomas cuando el Congreso estableció nuevos requisitos educativos para los maestros. Enfrentaron el desafío de continuar brindando servicios críticos a los niños y las familias durante la pandemia del COVID-19. Enfrentaron el desafío de mejorar y adaptarse cada vez que se les pidió. Creo que todos estamos de acuerdo en que el personal de Head Start ha enfrentado desafíos una y otra vez.

Pero esto también ha significado que se le pidiera al personal de Head Start que haga más con menos. Muchos obtuvieron sus diplomas y no recibieron un aumento de sueldo. Dieron

cada vez más para lograr satisfacer las necesidades de los niños y las familias en sus comunidades. ¿Y saben qué? Head Start ha sido subsidiado durante mucho tiempo por la generosidad y la buena voluntad del personal dedicado que, debido a su compromiso inquebrantable, ha optado por aceptar salarios bajos para apoyar la misión.

Por cierto, gran parte del personal está compuesto por mujeres, en particular, mujeres de raza negra y otras que no son consideradas de raza blanca. ¿Dónde está la equidad en eso? Es momento de pagar las deudas y tomar medidas. Los programas solo se pueden extender hasta un límite determinado. No hace falta que les diga a ustedes lo difícil que es. Y este castillo de naipes que hemos construido no es sostenible.

Pero los niños y las familias de todo el país necesitan de Head Start hoy y en los años venideros. Históricamente, el Congreso ha sido un aliado en este esfuerzo, aumentando el financiamiento para apoyar a Head Start y a los servicios de alta calidad, y esperamos seguir trabajando en conjunto con ellos para satisfacer esta necesidad, pero el Congreso no podrá ayudarnos si no tenemos claro lo que esto significa.

Es tarea de la Oficina de Head Start dar un paso adelante una vez más para establecer el estándar de lo que significa tener un programa sólido, estable y de alta calidad que atienda a los niños y las familias. Y eso es lo que hemos logrado con estas normas actualizadas. La primera vez que compartimos nuestras ideas para actualizar las normas fue en noviembre del año pasado, cuando publicamos lo que mencioné anteriormente, un Aviso de Propuesta Normativa, o NPRM, por su sigla en inglés.

¿Lo recuerdan? Los cambios que anunciamos hoy son parte de una disposición final, que es la manera formal en que actualizamos los requisitos de nuestro programa. Ahora, me gustaría mostrar algunas diapositivas y compartir un poco sobre estas actualizaciones. Hablemos de la fuerza laboral. Muchos de los cambios se centran en la fuerza laboral de Head Start, siempre ha demostrado su dedicación a la misión de Head Start.

En primer lugar, las normas ahora incluyen requisitos para que los programas Head Start paguen a los educadores salarios más altos, de forma que ganen lo mismo que los maestros de preescolar en escuelas primarias con trabajos similares. Creo que debo decir eso una vez más. Estas normas incluyen requisitos para que los programas Head Start paguen a los educadores salarios más altos, de forma que ganen lo mismo que los maestros de preescolar en escuelas primarias con trabajos similares.

Además, es necesario que todo el personal de Head Start reciba un salario que les permita cubrir sus necesidades básicas de vida según su área del país, ya que ningún miembro del personal de Head Start debería recibir un salario que los sitúe por debajo del umbral de pobreza. ¿Estamos de acuerdo con eso?

Las normas actualizadas requieren que los programas establezcan o actualicen una estructura de pago para todos los puestos del personal. Suponemos que la mayoría de los programas ya tienen una estructura de pago, como una escala salarial o de compensación. Sin embargo, esta nueva norma requiere que los programas analicen esa estructura salarial y se aseguren de que promueva salarios competitivos en todos los programas.

Para todos los puestos del personal en el programa, no solo para los maestros, sino también para los cocineros, conductores de autobuses, trabajadores de servicios familiares, profesionales de la salud, y así sucesivamente. Las normas actualizadas también garantizan que el personal tenga seguro médico, licencia con goce de sueldo y acceso a servicios de salud conductual sin comprometer su estabilidad financiera.

Creo que todo esto es una muy buena noticia. Otro gran foco de estas actualizaciones es la salud mental. Y la salud mental es realmente un asunto que nos compete a todos. Forma parte de los servicios integrales que brinda Head Start y no es posible trasladarlo ni gestionarlo en otro sitio.

La salud mental afecta a los niños, las familias y al personal. Las normas actualizadas integran un enfoque basado en las fortalezas para dejar en claro que los apoyos de salud mental deben integrarse en todos los servicios de Head Start a fin de crear una cultura de salud mental a lo largo del programa. Eso significa adoptar un enfoque multidisciplinario de la salud mental, asegurándose de que todos entiendan su función en el apoyo al bienestar de los niños, las familias y del personal.

También significa comprender de qué se trata la consulta de salud mental y utilizarla para apoyar un enfoque de salud mental en todo el programa, así como un enfoque en la prevención para poder brindar apoyo temprano. Es importante para nosotros que usted y los niños a los que atiende se sientan seguros, apoyados y cuidados en nuestros programas Head Start.

Los cambios en nuestras normas de Head Start hacen precisamente eso, además de fortalecer el apoyo a la salud mental. Y no solo nos enfocamos en la fuerza laboral y la salud mental. Las normas actualizadas garantizan que los programas Head Start satisfagan de manera efectiva y equitativa las necesidades cambiantes de las comunidades a las que atienden y mejoren la calidad de los servicios por los que se conocen los programas Head Start.

Las normas garantizan que los trabajadores de servicios familiares cuenten con una carga de trabajo tal que les permita satisfacer eficazmente las necesidades individuales de cada familia con la que trabajan. Y las nuevas normas aclaran qué incidentes de seguridad deben informarse a la Oficina de Head Start y en qué momento debe hacerse. Las nuevas normas también especifican qué comportamientos consideramos inapropiados cuando trabajamos con niños y cuáles están prohibidos, muchos de los cuales ya se corresponden con definiciones más amplias de maltrato infantil.

Y se aseguran de que los programas tengan un plan para proteger a los niños de la exposición al plomo en los programas Head Start porque sabemos que la exposición al plomo en la primera infancia puede ser realmente perjudicial para su desarrollo. Finalmente, sabemos que la principal forma en que determinamos la elegibilidad de Head Start es en función de los ingresos familiares.

Pero sabemos que en algunas áreas del país, particularmente en las grandes ciudades, las familias tienen un costo de vida más alto, impulsado, en gran medida, por viviendas caras.

Esas familias podrían estar ganando un poco por sobre el umbral de pobreza, pero gastan mucho en vivienda. Les queda muy poco cada mes luego de pagar el alquiler.

Las normas actualizadas incluyen una opción para deducir los costos excesivos de vivienda de los ingresos de una familia, de modo tal que estas familias, que en realidad viven en la pobreza, ahora sean elegibles para Head Start. Estos cambios son un gran paso para Head Start en el campo de la primera infancia en general, pero no son fáciles, lo sé.

Muchos han preguntado si la actualización de las normas implicará más financiamiento, y la respuesta sencilla es que no. La actualización de las normas no implicará más financiamiento. Solo el Congreso puede decidir aumentar el financiamiento para los programas, lo cual viene haciendo a lo largo del tiempo. No podemos sostener más este programa pidiéndole al personal que acepte salarios bajos.

Los programas han estado optimizando sus recursos para brindar servicios a tantos niños como sea posible, pero nos hemos extendido más allá de los límites de la sostenibilidad. Esto se puede ver en las aulas que están vacías porque no podemos contratar personal, y estas normas reflejan lo que tenemos que hacer para ofrecer un programa estable que se pueda mantener durante los años venideros.

Y si no recibimos financiación adicional del Congreso, es posible que los programas Head Start tengan que reestructurar sus presupuestos e incluso sus diseños de programas durante los próximos años para garantizar que su modelo sea sostenible. Eso podría significar ofrecer menos cupos a los niños en los próximos años, especialmente si esos espacios ya están vacíos.

También podría significar explorar nuevas opciones para combinar y coordinar los fondos de Head Start con otras fuentes de financiamiento. Sé que esto es nuevo para muchos de nosotros. Lo entiendo. Pero también sé que las agencias Head Start han tenido una resiliencia asombrosa y una capacidad extraordinariamente sólida para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Sé que encontraremos nuestro camino. Sé que encontraremos el camino. Y sé que esta vez vamos a resurgir con una base más sólida, con una base más estable. Cada programa particular tendrá necesidades diferentes al promulgar estas nuevas normas. Muchos programas ya han dado grandes pasos hacia estos cambios.

Existen programas que enfrentan desafíos únicos en su comunidad. Pero estamos comprometidos a asociarnos con ustedes en el camino a seguir, y estoy orgulloso del progreso que proviene de nuestra colaboración hasta este momento. Ahora bien, cuando publicamos el NPRM el año pasado, ustedes aceptaron el desafío para ayudarnos a hacer lo correcto. Hablé con programas en todo el país para escuchar lo que pensaban de nuestras propuestas.

Y más de 1,300 personas y organizaciones enviaron comentarios al Registro Federal sobre este asunto, incluso durante la ajetreada temporada navideña; y escuchamos, hicimos cambios significativos a las políticas propuestas, basándonos en todos sus valiosos comentarios. Comentarios de expertos. Les escuchamos cuando dijeron que necesitábamos,

por ejemplo, considerar los impactos en diferentes programas, tales como los programas pequeños.

Y también escuchamos cuando dijeron que necesitaban más flexibilidad para responder a las necesidades de sus comunidades particulares. Las normas actualizadas son más sólidas gracias a su colaboración. Este esfuerzo refleja el inmenso trabajo de personas que colaboraron para aportar sus mejores ideas.

Gracias. Creemos que el resultado final es un conjunto de normas que responden a los comentarios y a las sugerencias, y que también reflejan la experiencia de todo nuestro país y garantizan que Head Start siga liderando el camino. Ahora, me gustaría darle la palabra a nuestra directora de la División de Política y Planificación, Jess Bialecki. Quien va a compartir algunos ejemplos adicionales que muestran cómo los hemos escuchado. Jess, te pido por favor que compartas algunos ejemplos y aclares algunas de las actualizaciones que se reflejan en lo que ahora es la disposición final. Te cedo la palabra, Jess.

Jessica Bialecki: Perfecto. Muchas gracias, Khari. Gracias, Khari. Hola, a todos. Estoy muy emocionada de estar aquí con todos ustedes hoy. Como mencionó Khari, hicimos muchos cambios a nuestras normas propuestas en el NPRM en función de sus comentarios. Voy a compartir algunos aspectos destacados, pero quiero señalar que también brindaremos seminarios web donde profundizaremos más en el contenido.

Cuando termine, le daré la palabra a Tala, quien les ofrecerá más información sobre esto. Pero por ahora, me emociona compartir estos cambios. Estamos increíblemente agradecidos con la comunidad de Head Start por ayudarnos a establecer normas que tengan sentido para muchos tipos de programas y para diversas comunidades a las que brindamos servicios. Voy a comenzar con un par de cambios importantes que aplicamos a las políticas de la fuerza laboral.

Primero, escuchamos claramente que algunas de las políticas salariales pueden ser particularmente desafiantes para los programas pequeños. Los programas pequeños, muchos de los cuales atienden a comunidades rurales o tribales, son una parte crucial de Head Start. Queremos que tengan un camino viable hacia la sostenibilidad. Hemos incluido una flexibilidad para programas pequeños, aquellos con no más de 200 cupos financiados en su agencia no estarán sujetos a los componentes de paridad salarial y pago mínimo de las políticas salariales contenidas en las nuevas normas o a las políticas de beneficios.

Ahora bien, aun así, les pedimos a los programas pequeños que hagan avances en cuanto a sus salarios y beneficios, pero reconocemos los desafíos que esto supone en las organizaciones pequeñas. También escuchamos y comprendemos las preocupaciones que nos compartieron, y veo que se ingresaron algunas preguntas aquí también sobre el impacto potencial de las políticas salariales en ausencia de financiamiento adicional. Si bien estamos comprometidos a estabilizar a Head Start, incluso si eso significa que no podemos atender a más niños a corto plazo, también reconocemos lo difícil que sería implementar estas políticas si el financiamiento no se actualiza.

Si el financiamiento del Congreso es muy bajo durante varios años, hemos agregado una alternativa para que el secretario ponga freno a las políticas salariales para aquellos

programas que tendrían que recortar los cupos de matriculados y que están cumpliendo con los parámetros de calidad. También realizamos varios otros cambios a las políticas de la fuerza laboral los cuales no tendremos tiempo de abordar en su totalidad hoy, pero que trataremos en más detalle durante las próximas semanas, tales como extender el cronograma de implementación de las políticas de beneficios de dos a cuatro años, ser mucho más flexible en cuanto a los descansos del personal y las licencias con goce de sueldo. Eliminar el requisito de muebles de tamaño para adultos. Los escuchamos claramente en relación con eso. Y aclarar las formas en que los programas pueden medir la paridad salarial.

Otra área sobre la que recibimos muchos comentarios útiles fue la de nuestra política de salud mental propuesta. Hemos modificado las normas para que ahora requieran un enfoque multidisciplinario de la salud mental en lugar del equipo multidisciplinario que habíamos propuesto en el NPRM porque los escuchamos cuando nos dijeron que había muchas maneras de integrar la salud mental sin requerir funciones específicas del personal.

También tuvimos en cuenta los comentarios sobre los desafíos que los programas podrían enfrentar para obtener servicios de consulta de salud mental directamente de un consultor de salud mental todos los meses. Sabemos que también existen desafíos en la fuerza laboral de la salud mental. Si bien los programas necesitan tener un consultor de salud mental, ese requisito mensual se puede cumplir haciendo que el consultor de salud mental trabaje en coordinación con otros profesionales de la salud mental con licencia o especialistas en apoyo de la salud conductual, lo cual pueden incluir a médicos tradicionales reconocidos por su gobierno tribal.

Tal como mencioné anteriormente, las normas actualizadas aclaran qué incidentes deben ser informados a la OHS. Recibimos todos sus comentarios acerca de que el cronograma que propusimos en el NPRM podría presentar algunos desafíos no deseados. Nos basamos en esos comentarios, y ahora las normas actualizadas incluyen un calendario de siete días, un requisito de informes de siete días calendario, lo que significa que los informes deben presentarse de inmediato, pero a más tardar en siete días calendario.

Lo cual se alinea con lo que se publicó en el Memorando de información de Incidentes de Salud y Seguridad Infantil hace un par de años, pero no se había incluido en nuestras normas hasta ahora. También aclaramos que no es necesario presentar un informe de incidentes para cerrar los programas por cuestiones tales como días festivos o días de nevada. Por último, hicimos muchos cambios a lo largo de las nuevas normas con respecto a lo que propusimos en el NPRM para ser más claros sobre nuestra intención de respetar la autonomía de los programas y reducir la carga administrativa siempre que sea posible.

Por ejemplo, no incluimos la propuesta de agregar 46 semanas a los requisitos de duración de Early Head Start porque ustedes nos hicieron saber que esto tendría un impacto perjudicial para los programas. En particular, sabemos que esto es significativo para los programas tribales, ya que expresaron en comentarios públicos que la capacidad de ser flexible sobre cómo cumplir con el requisito de 1,380 horas durante el año calendario ha apoyado las prácticas tribales tradicionales y los eventos locales y culturales importantes.

Hemos escuchado, y queremos responder en consecuencia. También escuchamos lo difícil que sería implementar los requisitos para prevenir y abordar la exposición al plomo, de la forma en que lo habíamos propuesto originalmente. Las normas actualizadas aún garantizan que los niños no estén expuestos al plomo en Head Start, al mismo tiempo que permiten a los programas tener flexibilidad para hacer esto de manera coherente con el contexto local y de su estado.

Llegué a la Oficina de Head Start después luego de dirigir un programa para la primera infancia. Fui maestra y directora de programas, así que estoy particularmente orgullosa de cómo escuchamos y respondimos a los comentarios de los programas en las normas actualizadas. Realmente espero continuar trabajando con ustedes a medida que comenzamos a poner en práctica estas nuevas normas. En cuanto a este tema, me complace cederle la palabra a la Capitana Tala Hooban, nuestra maravillosa directora adjunta de la OHS, quien compartirá más con ustedes sobre el camino a seguir de ahora en más. Tala.

Tala Hooban: Gracias, Jess. Y gracias, Khari. Hola a la familia de OHS y buenos días, buenas tardes para todos. Veo que hay participantes de todas partes del país. Es un placer para mí estar aquí con ustedes hoy y por una causa tan importante. También sé que les estamos dando mucha información toda junta. Veamos cómo vamos a apoyarlos a través del programa Head Start en la implementación de estas nuevas normas.

Ahora que ya conocemos la base, probablemente tengan muchas preguntas. Quiero asegurarme de que cuenten con un plan que les permita obtener el apoyo que necesitan para planificar sus próximos pasos. En primer lugar, nos aseguraremos de que tengan una forma de conocer estas normas actualizadas. Si bien espero que lean la disposición final que está publicada en el ECLKC, sé que no es la mejor manera de que la gente aprenda.

Estamos poniendo en práctica normas actualizadas como parte de nuestra campaña Cultivar la promesa. Este logo que ven aquí. Será la marca que utilizemos en todos nuestros eventos y recursos para apoyar las normas actualizadas. Compartiré en breve cómo será eso. También estamos trabajando con nuestro sistema de capacitación y asistencia técnica para asegurarnos de que tengan los recursos que se correspondan con estos nuevos requisitos y los apoyen a medida que ponen en práctica estos cambios en sus programas.

Ahora bien, Khari mencionó la asociación entre la OHS y la comunidad de Head Start. Estamos trabajando para garantizar que estemos haciendo nuestra parte, asegurándonos de que todo nuestro personal de la OHS comprenda las nuevas normas y que nuestros sistemas, tal como los procesos de las oficinas regionales, los sistemas de datos y la supervisión, reflejen estas actualizaciones.

Finalmente, también haremos un recorrido este otoño para escuchar lo que ustedes tienen para contarnos. Nuestro equipo de liderazgo está planeando recorrer todo el país para que nos cuenten lo que ustedes necesitan para implementar estos cambios. Estén atentos ya que enviaremos más información en las próximas semanas. Hoy es el lanzamiento de la campaña Cultivar la promesa. Como pueden ver, este que está aquí es el logo. Estén atentos a los recursos, seminarios web y otros materiales que se publicarán en los próximos días y semanas con ese nombre. Eso les indicará que la información está relacionada con estas nuevas normas.

Específicamente, daremos un seminario web general el miércoles 28 de agosto de 1.30 a 3 p. m., hora del este. En él se analizarán con más detalle estas nuevas normas y se abordarán las preguntas que sabemos que tendrán. Luego, en septiembre, realizaremos seminarios web de orientación que profundizarán en los detalles de estas normas para asegurar que todos tengan una sólida comprensión inicial de los cambios.

Y luego, a partir de octubre, la campaña Cultivar la promesa se centrará en temas específicos de las nuevas normas todos los meses. Y, tal como se ve en la diapositiva, el primer tema del mes es la salud y la seguridad de los niños. La mejor manera de obtener más información sobre las normas actualizadas es registrarse en el seminario web general del miércoles 28 de agosto.

El seminario web le proporcionará más detalles sobre las normas actualizadas, así como más información sobre qué esperar de los programas en las etapas iniciales de implementación, tal como la forma en que manejaremos estos cambios y la supervisión para el año fiscal 2025.

Eso es mucho para procesar. Gracias por tomarse el tiempo para estar con nosotros hoy. Estamos muy entusiasmados con este cambio, y sé que ustedes también, porque estoy viendo muchas reacciones. ¿Jess? Veamos cuántas preguntas podemos responder. Están llegando muchas consultas y tenemos poco tiempo.

Jess: Veamos qué podemos responder, pero sepan que tendremos mucho tiempo para adentrarnos en las preguntas a medida que avanzamos.

Tala: La primera pregunta es, ¿cuándo entran en vigor estos requisitos? Veo que muchas personas preguntan sobre los plazos en general, pero también algunos han preguntado sobre los requisitos de cantidad de casos, y también sobre las asociaciones con las familias.

Jess: Buena pregunta. Las Normas de Desempeño del Programa Head Start actualizadas entran en vigor, técnicamente, de manera inmediata en la fecha de publicación oficial de la disposición final, que será este miércoles 21 de agosto de 2024. Pero no se preocupen, tal como señala la disposición final, los cambios en las normas tienen diferentes fechas de cumplimiento, lo que se refiere a cuándo los programas deben cumplir con determinadas normas.

Algunos de los requisitos tienen una fecha de cumplimiento; la fecha de cumplimiento más cercana es 60 días luego de la fecha de publicación. Eso sería el 21 de octubre de 2024. Ahora bien, como verán en la disposición, y tal como mencionamos, hay varios requisitos que tienen un plazo más largo para su cumplimiento.

Incluido el requisito de los beneficios, que ahora es de cuatro años, en lugar de los dos años que se propuso en el NPRM, y luego, por supuesto, los requisitos salariales, que tienen un cronograma de implementación de 7 años, con fecha de cumplimiento el 1 de agosto de 2031. Sabemos que es mucho para hacer un seguimiento, y queremos que sea lo más fácil posible, por lo que publicaremos una tabla con el cronograma de cumplimiento en el sitio ECLKC, el día de publicación, para que puedan verlas todas juntas.



Tala: Gracias, Jess. La siguiente pregunta es, ¿se aplican las normas salariales a los maestros de Early Head Start o solo a los que trabajan en programas de Head Start Preschool?

Jess: Sí, las normas salariales se aplican absolutamente a Early Head Start y a Head Start Preschool. Y, de hecho, como recordarán de la diapositiva de Khari, una de las normas salariales es, en realidad, lo que llamamos la norma de comparabilidad, que dice que los salarios deben ser comparables entre el personal de Early Head Start y el personal de Head Start Preschool. Ajustados, por supuesto, por los estándares de cualificaciones, educación, función y horas y días trabajados.

Quiero mencionar también, porque surgió el tema de Early Head Start y Head Start Preschool, que hubo otro cambio en cuanto a la función en esta disposición final en torno a nuestra terminología, que algunas personas ya venían usando hace un tiempo, creo, pero queremos que sea oficial.

El término Head Start ahora se referirá a una especie de programa paraguas, el programa Head Start —todos nuestros grupos por edad a los que atendemos en Head Start—. Usaremos el término Early Head Start para referirnos a los bebés, niños pequeños y mujeres embarazadas —personas a las que atendemos en ese programa—. Y luego Head Start Preschool se referirá a los servicios para los niños de 3 y 4 años. Simplemente estamos aclarando un poco mejor la forma en que hablamos sobre las edades y los niños y familias a las que atendemos.

Tala: Gracias por esta aclaración. Te iba a preguntar eso. ¿Cómo definimos los costos de vivienda excesivos? ¿Solo incluye el alquiler o también los pagos de la hipoteca? ¿Y cómo puede la gente obtener más información?

Jess: Excelente. Me alegro mucho de que hayas sacado el tema. Resulta que sé que esta es una de las partes favoritas del director Garvin, y la mía también, porque tenemos que reconocer que los costos de vivienda han aumentado drásticamente en muchas —si no en la mayoría— de las áreas del país. Y queremos que nuestros criterios y determinaciones de elegibilidad respondan a eso.

Como se mencionó, contamos con esta disposición en torno a usar, o deducir los costos excesivos de vivienda de los ingresos anuales que se utilizan para las determinaciones de elegibilidad. Si una familia gasta más del 30 % de sus ingresos anuales en costos de vivienda, todo lo que supere ese 30 % se considera excesivo.

Ahora bien, eso está específicamente definido en la norma, me refiero a lo que cuenta como gastos de vivienda está específicamente definido en la norma. Es decir, lo que está y lo que no está dentro de esa clasificación. Y también reconocemos que esta es un área en la que queremos proporcionar bastante asistencia técnica urgente.

Sabemos que esta es una de las disposiciones que entra en vigor 60 días después de la publicación de la norma. Lo repetimos nuevamente, es el 21 de octubre, y muchos programas estarán ansiosos por aprovechar esta flexibilidad. Estén atentos a los recursos adicionales que vendrán para este caso, incluida una herramienta para ayudarle a ingresar más fácilmente la información de la familia y luego obtener el resultado de cuáles deben ser sus ingresos ajustados a los fines de la determinación.

Tala: Gracias, Jess. ¿Significa la exención de agencia pequeña que las agencias pequeñas no necesitan seguir todas las normas?

Jess: Vi muchas preguntas en torno a la exención de las agencias pequeñas. Como mencioné, cuando estaba hablando antes, esta es una disposición que nos entusiasma bastante porque es directamente en respuesta a los comentarios públicos que recibimos sobre preocupaciones de sostenibilidad para las agencias pequeñas, teniendo en cuenta los nuevos requisitos salariales.

Una vez más, para ser muy claros, la exención de las agencias pequeñas es para las agencias que tienen hasta 200 cupos financiados. Y esas agencias no están sujetas a los componentes de paridad salarial y salario mínimo de las políticas salariales. Específicamente, esa parte en torno a tener que alcanzar la paridad con el preescolar público, el 90 % del nivel de un kindergarten o tener un salario mínimo para todo el personal de Head Start que respalde un costo de vida básico.

Les pedimos a los programas pequeños que, aun así, avancen en la mejora de salarios y beneficios, y que tengan una escala o estructura salarial actualizada. También debo mencionar que además de no estar sujetos a la paridad salarial y al salario mínimo, tampoco están sujetos a las políticas de beneficios que son las que entran en vigencia cuatro años después de la publicación.

Tala: Gracias, Jess, mencionaste algo sobre las 46 semanas para la duración en Early Head Start, y estoy viendo muchas preguntas al respecto. ¿Puedes recordarnos lo que dijimos sobre la duración de Early Head Start en torno a las nuevas normas?

Jess: Esencialmente, no decimos nada en particular. Simplemente decidimos no adoptar los cambios que habíamos propuesto en la disposición, perdón, en el NPRM de la disposición final sobre Early Head Start. Habíamos propuesto en el NPRM que habría un mínimo de 46 semanas para cumplir con el requisito de 1,380 horas, que en base a los comentarios que recibimos, decidimos no incluir en la disposición final.

No verán ese cambio en la disposición final. Y, de nuevo, solo destaco que, una de las razones por las que lo hicimos fue con base en los comentarios que recibimos sobre los programas tribales en particular que apreciaron esa flexibilidad dadas las prácticas y requisitos culturales en sus comunidades. A partir de ahora, un programa Early Head Start, debe proporcionar 1,380 horas anuales de operaciones de clase planificadas para todos los niños matriculados. Y esto sigue siendo igual a lo que estaba en las normas actuales.

Veamos un par más de preguntas que vi, aquí había una sobre las escuelas públicas locales: qué hacer si no hay un preescolar local público con el que compararse, lo cual creo que es una gran pregunta. En general, queremos dejar claro que el punto de referencia que esperamos que los programas utilicen para la norma de paridad salarial es para su comunidad. No se trata de compararlo con una media nacional.

Reconocemos que las cosas pueden ser diferentes en distintas comunidades y en lo que podría ser el costo de vida o el salario adecuado. Solo quiero decir, como exmaestra, que todos sabemos que a las personas que trabajan en educación se les debe pagar mucho más,

pero el salario adecuado en términos de que coincida con el contexto de la escuela pública local, podría ser diferente según las distintas partes del país.

Lo que les pedimos es que lo comparen con el preescolar público en su comunidad. Ahora bien, si no hay un preescolar público con el que comparar, se puede usar la referencia del 90 % de un kindergarten local de su sistema de escuelas públicas. Y si prefieren usar un distrito escolar vecino que use un salario más alto, por supuesto que también lo pueden hacer.

No estamos tratando de poner un tope si es que hay un distrito vecino que usa salarios más altos. Y acabo de ver que llega una pregunta, también relacionada con esto. Alguien comenta que los maestros de preescolar dentro de los sistemas escolares deben contar con una certificación para ser maestros, mientras que los maestros de Head Start no. ¿Cómo compararíamos esos dos puestos para determinar lo que se debería pagar a los maestros de Head Start?

La otra parte de la comparabilidad no es solo el aspecto geográfico, es decir, dónde se está ubicado, sino que queremos expresar muy claramente que también debe relacionarse con las cualificaciones, la educación, el trabajo que se realiza y las horas y días trabajados. No estamos diciendo que alguien con cierto título en un entorno deba recibir el mismo salario que alguien con un título diferente en otro entorno.

Lo que estamos diciendo es que si tienen una licenciatura y trabajan como maestros de Head Start, y luego están en un preescolar público y tienen una licenciatura, es allí donde estaríamos buscando la paridad; y no si esos títulos u horas trabajadas son diferentes. Y queremos ser muy claros sobre eso porque sé que hubo un punto de confusión en el NPRM. Queremos asegurarnos de que esta paridad, y también nuestra estructura salarial dentro de los programas, tengan sentido en función de lo que las personas están haciendo y lo que están aportando a sus trabajos.

Tala: Creo que hay otra pregunta que podemos abordar que es popular. Hay tantas preguntas. Estamos tratando de elegir entre todas... La pregunta es si vamos a compartir diapositivas.

Jess: Me encanta esa pregunta. Lo que vamos a hacer, espero que sea aún más útil, es compartir toda la grabación de esta presentación. La grabación se procesará y se publicará en el sitio ECLKC. Sabemos que esto sucedió muy rápidamente, como a veces suceden estas cosas. El proceso en sí no sucedió rápidamente, pero la comunicación y el aviso de estar aquí el lunes por la mañana para algunos, y por la tarde para otros, sucedió rápidamente. Estamos muy agradecidos de que más de 3,000 personas hayan participado hoy a pesar del corto aviso, pero también reconocemos que quizás muchos colegas no hayan podido asistir hoy. Procesaremos esta grabación y la publicaremos en nuestro sitio web lo antes posible.

Tala: Gracias. Espero que todos vean las preguntas que están llegando, las cuales no tendremos tiempo de responder todas por teléfono o en el seminario web. Antes de darle la palabra a Khari para terminar, solo quería tomarme unos minutos para agradecerles personalmente. El personal de Head Start es la base de nuestra misión de brindar la educación de alta calidad en la primera infancia y los servicios integrales que brindamos a los niños y las familias.

Y toda persona que conozco que ha interactuado con los programas Head Start ha sido testigo del compromiso del personal del programa y de la Oficina de Head Start a nivel federal. Quiero asegurarme de que sepan que realmente valoramos profundamente las contribuciones y las asociaciones que hemos tenido de parte de cada una de las distintas funciones que tienen en los programas, desde maestros hasta el personal de servicios familiares, visitantes del hogar, cocineros, conserjes, conductores de autobuses, gerentes, líderes, entre otros.

Hay muchas personas que aportan a los programas Head Start, y eso es lo que hace que la comunidad sea más fuerte. No tengo palabras de agradecimiento por todo lo que hacen todos los días. Ustedes hacen sacrificios todos los días para apoyar a estos niños y familias en sus comunidades y asegurarse de que logren sus objetivos y tengan la oportunidad de lograr el éxito en la vida. Y eso marca una gran diferencia. Por favor... por favor, sigan trabajando así. Y con eso, Khari, te doy la palabra.

Khari: Tala, te lo agradezco. Y creo que lo has resumido perfectamente. Honestamente, realmente no tengo palabras sobre el valor de nuestros colegas de Head Start y de aquellos que trabajan en programas en todo el país y también en muchos territorios de los EE. UU.

He dicho muchas veces públicamente cuando viajo, lo que voy a repetir ahora. Ustedes son el alma del programa. Solo quiero dar las gracias por el arduo trabajo y esfuerzo brindado durante todas estas décadas, y muchas gracias por la forma en que, como dije al principio, han enfrentado los desafíos una y otra vez.

Realmente, no podemos hacer este trabajo sin ustedes y de verdad los valoro. Y han enfrentado tiempos difíciles ofreciendo apoyos cruciales a los niños y las familias, en las buenas y en las no tan buenas, y hemos tenido la oportunidad de dar este gran paso juntos más recientemente durante la pandemia de COVID-19, pero también en otros momentos de la historia de nuestra nación.

A todos los que trabajan ahora o a los que han trabajado en otro momento, gracias por el esfuerzo. Pero qué gran momento. Creo que por todo lo que ustedes han dado a lo largo de estos años, y siguen dando, es nuestro momento de enfrentar el desafío y es nuestro turno ahora de apoyarlos a ustedes. Estamos aprovechando esta oportunidad para estabilizar la fuerza laboral de Head Start.

Estamos aprovechando esta oportunidad para poner en marcha algunas cuestiones que sostendrán nuestro esfuerzo y la belleza, viabilidad y utilidad de este programa a medida que continuamos avanzando. Espero que ustedes lo vean de esa manera. Las normas actualizadas presentan grandes cambios para Head Start. Grandes cambios para Early Head Start.

Grandes cambios para el campo más amplio del cuidado y la educación en la primera infancia, y grandes cambios para los niños y las familias a las que brindamos servicios. Sé que los cambios pueden dar miedo. Pueden ser aterradores. No quiero que tengan miedo de esto. Para nada. Lo quiero decir, es que este es un momento emocionante. No quiero que se pierda la emoción de lo que estamos haciendo aquí con Head Start y de cómo

estamos reposicionando el programa y cambiando nuestra trayectoria para asegurarnos de poder seguir teniendo éxito durante otros 60 años y más allá.

No tengan miedo de esto. No permitan que el temor elimine la energía de la emoción que realmente deberíamos, creo yo, sentir de este momento que es también una oportunidad. Estamos construyendo sobre el legado del buen trabajo que ya se ha hecho. No tengan miedo al cambio. Contamos con la oportunidad de garantizar que, en nuestra lucha por romper el ciclo de pobreza de niños y familias, nos aseguremos de que ningún empleado de Head Start reciba un salario por debajo de la línea de pobreza.

Ya lo he dicho antes y lo reitero ahora para asegurarnos de que comprendamos y coincidamos en nuestro entendimiento sobre los objetivos del cambio, la dirección hacia la que nos encaminamos y el compromiso que estamos redoblando a favor de todos los profesionales que trabajan en todas las categorías de Head Start.

No solo nuestros maestros, incluidos nuestros maestros, pero no solo nuestros maestros, sino también trabajadores de servicios familiares, cocineros, conductores de autobuses, conserjes, trabajadores de servicios familiares, administradores de salud y así sucesivamente. Estamos realmente preocupados por el bienestar de todos los que trabajan en nuestros programas Head Start.

Y ahora tenemos la oportunidad, creo yo, de mejorar significativamente las vidas de aquellos a quienes atendemos, así como de aquellos que dedican sus vidas a los niños y las familias de Head Start. Estoy muy emocionado. Estoy emocionado por ver lo que continuaremos logrando juntos, especialmente con las nuevas normas que surgirán con sus correspondientes fechas para el cumplimiento. Quiero agradecerles a todos por acompañarnos en este momento. Les agradezco por las excelentes preguntas que se hicieron.

Habrán otras oportunidades de información que estaremos difundiendo a lo largo del camino. No quiero que nadie sienta que esto es todo lo que se dirá. Jess ya les ha comentado que esta grabación estará disponible, pero tendremos otras actividades venideras a medida que continuamos por este camino de poner en práctica y elevar estas nuevas normas. Gracias a todos y espero que tengan una gran semana. Hasta luego.