

Actualizaciones a las Normas de Desempeño: Cultivar la promesa

Glenna Davis: Hola, les damos la bienvenida a la transmisión vía web de Actualizaciones a las Normas de Desempeño: Cultivar la promesa. Es un placer para mí cederle la palabra a Khari Garvin, nuestro director de Head Start. Adelante, Khari.

Khari Garvin: Glenna. Muchas gracias. Buenas tardes para unos. Buenos días para otros. Muchas gracias por acompañarnos el día de hoy.

Estoy seguro de que ya todos saben que la Oficina de Head Start publicó la semana pasada las Normas de Desempeño del Programa Head Start actualizadas. Muchos de ustedes asistieron al seminario web que impartimos el día que se publicaron y pudieron compartir mi entusiasmo por estos cambios. Todavía sigo entusiasmado, pero les prometo no repetir lo que ya dije, aunque los invito a ver la grabación de ese seminario web en el sitio web del ECLKC.

Como les decía, el entusiasmo no se ha desvanecido, y a riesgo de ser un poco repetitivo, no puedo dejar pasar la oportunidad de reflexionar sobre el gran paso adelante que esto significa para Head Start, así como para el campo de la primera infancia. Como ustedes saben, 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.

Nuestras normas son el criterio de referencia para el cuidado y la educación tempranos. Hemos escuchado las opiniones de los programas en todo el país, de los territorios y las naciones tribales, y sabemos que han estado enfrentando desafíos sin precedentes en la prestación de servicios a los niños y las familias. Muchos programas tienen dificultades para reclutar al personal que necesitan.

E incluso algunos programas que cuentan con todo el personal tienen problemas con la retención. Los programas Head Start han perdido maestros que se han ido a otros empleos, como en las industrias de servicios de alimentos y minoristas y otros programas educativos. Sabemos que el personal considera que el trabajo en Head Start es gratificante, pero también es un trabajo exigente y se ha vuelto más difícil en los últimos años.

Durante esta última década, hemos visto un aumento significativo en las cualificaciones del personal de Head Start, pero desafortunadamente, en muchos programas esto no ha traído un aumento en la remuneración. La rotación de personal en los programas Head Start está en el punto más alto en 20 años, y las investigaciones nos han demostrado que la baja remuneración y los beneficios inadecuados están entre las principales causas que lo provocan.

Durante años, los servicios de Head Start se han expandido a expensas de trabajadores mal pagados, muchos de los cuales son mujeres de raza negra y otras que no son consideradas de raza blanca. Y esto no es equitativo, y sencillamente es insostenible. Los programas se enfrentan a una seria crisis de personal. Hay aulas vacías de Head Start porque los programas no pueden contratar ni retener personal cualificado.

La Oficina de Head Start tiene que garantizar un programa sólido, estable y de alta calidad que brinde servicios a los niños y las familias. Y eso es lo que hemos logrado con estas normas actualizadas. Hoy me acompañan algunos colegas de la Oficina de Head Start.

Tenemos a nuestra talentosa directora adjunta de la Oficina de Head Start, la capitana Tala Hooban, y a la igualmente talentosa directora adjunta de la Oficina de Head Start, Shawna Pinckney, y también a la muy talentosa Jess Bialecki, directora de Políticas y Planificación. Seguro han notado que todas tienen algo en común.

Ellas están aquí conmigo para hablarnos sobre las actualizaciones de nuestros reglamentos de Head Start. Para comenzar, me gustaría pedirle a mi colega y amiga Shawna que comente lo que pensamos que significará esta disposición para los programas Head Start. Shawna, ¿qué crees que significa esta disposición para los programas Head Start?

Shawna Pinckney: Gracias por la pregunta, Khari. Saludos a todos. Me llamo Shawna Pinckney. Y soy la directora adjunta de la Oficina de Head Start. ¿Qué qué significa esta disposición para Head Start? Yo les preguntaría primero que todo: "¿Por dónde quieren que empiece?". Como dijiste, estamos en un punto crucial para nuestro querido programa. Creo que mi principal deseo es que esta disposición satisfaga la urgente necesidad de estabilizar nuestra fuerza laboral y, como siempre, que brinde servicios esenciales a los más necesitados. ¿Estás de acuerdo, Khari?

Khari: Por supuesto que estoy de acuerdo. Sin ninguna duda. El personal de Head Start es el corazón de este programa, y debemos asegurarnos de que reciban apoyo. Por cierto, ¿cómo se entiende que alguien que trabaja en un programa de lucha contra la pobreza gane un salario precario? Déjenme repetirlo, ¿cómo se entiende que alguien que trabaja en un programa de lucha contra la pobreza esté ganando un salario precario?

Eso no tiene sentido. También creo que estos cambios mejorarán los entornos del programa para que Head Start sea un centro de trabajo mejor y más seguro, donde los niños, las familias y el personal reciban apoyos más intencionales y proactivos para su salud mental y su bienestar.

Shawna: Exacto, es muy importante. Sabemos que existe una gran necesidad de poder contar con eso. La salud mental es una parte clave de la salud general, y estos cambios sin duda lo dejan claro.

Khari: Y no es solo eso. Revisamos de cerca todos los aspectos de Head Start y nos aseguramos de que nuestras normas reflejen los servicios de la más alta calidad en todos los ámbitos. Creo que estos cambios satisfarán de manera eficaz y equitativa las necesidades cambiantes de las comunidades a las que servimos.

En noviembre, cuando publicamos un Aviso de Propuesta Normativa o NPRM, compartimos por primera vez nuestras ideas para actualizar las normas, y los cambios que estoy comentando hoy son parte del último paso en el proceso de actualización de nuestras normas. Para la disposición final que publicamos el miércoles pasado, después que publicamos el NPRM, el personal de la Oficina de Head Start habló con cientos de personas de programas de todo el país para escuchar lo que pensaban de nuestras propuestas. Escuchamos a mucha gente. ¿No es así, Shawna?

Shawna: Así mismo. Tuvimos en cuenta las opiniones de más de 1,300 personas y organizaciones que enviaron comentarios, incluso durante las vacaciones. Estamos infinitamente agradecidos por todos los maestros, programas, administradores de programas, defensores e incluso miembros del Congreso que enviaron comentarios que nos ayudaron a hacerlo bien.

Khari: Sin duda. La abrumadora opinión que escuchamos en los comentarios públicos fue un consenso sobre la necesidad de apoyar mejor a la fuerza laboral de Head Start y abordar de manera más intencional las necesidades de salud mental de los niños, las familias y el personal, incluso si no todos coincidían en cómo hacerlo.

Quedó claro que los programas se enfrentan a desafíos reales que exigen una respuesta. Ahora, como dije, mucha gente ofreció comentarios sobre cómo nuestros planes pueden dar respuesta a esos desafíos. Recibimos muy buenos comentarios del público y los escuchamos. Basándonos en los abundantes comentarios de todos ustedes en el público, hicimos cambios significativos a las políticas propuestas.

Shawna: Así mismo fue, Khari, y sé que compartiste mucho en el seminario web de la semana pasada sobre cómo escuchamos los comentarios de los programas y cómo apoyarlos también y cómo los apoyamos para satisfacer las necesidades de cada una de sus comunidades. No cabe duda de que estas normas actualizadas son más sólidas gracias a esa colaboración.

Khari: Esa es una palabra que apreciamos mucho, Shawna. Colaboración. Eso es lo que reflejan estas normas. La colaboración entre los programas Head Start, nuestras comunidades y la Oficina de Head Start. Juntos encontramos el camino a seguir, como siempre lo hacemos. El resultado final es un conjunto de normas que son receptivas a los comentarios, preguntas, sugerencias y experiencia de todo el país y que garantiza que Head Start brinde servicios de la más alta calidad a los niños y las familias.

Dicho esto, pasemos a lo que contienen las normas actualizadas y a todos los que están participando en esta transmisión vía web, quiero que sepan que organizamos los cambios en tres categorías principales. En primer lugar, tenemos los cambios relacionados con la fuerza laboral, que se centran en los salarios, los beneficios y otros requisitos del centro de trabajo para garantizar que el personal de Head Start reciba apoyo y compensación en correspondencia con su valor.

Luego tenemos la salud mental, que cubre todas las formas en que les pedimos a los programas que integren apoyos de salud mental en todos sus servicios y se centra en un enfoque preventivo basado en las fortalezas. Y, por último, tenemos una amplia categoría para las mejoras de la calidad, y esto incluye todo, desde el fortalecimiento de los servicios de asociación con la familia, aclaraciones sobre la elegibilidad, hasta cambios para apoyar la experiencia de servicio al cliente.

Así que ahora voy a pasarle el micrófono a Tala, nuestra colega de confianza y subdirectora de la Oficina de Head Start, quien va a ser nuestra guía turística, por así decirlo, y nos dará más detalles sobre estos cambios. Tala.

Capitana Tala Hooban: Gracias, Khari. Saludos a todos. Me llamo Tala Hooban. Y soy la directora adjunta de la Oficina de Head Start.

Estoy emocionada de ser su maestra de ceremonias durante esta conversación sobre los cambios que tanto ansían escuchar. Voy a pedirles a Shawna y a Jess que me ayuden a explicar estas nuevas normas, y sé que Shawna ya se presentó, pero Jess, ¿quieres presentarte antes de comenzar?

Jessica Bialecki: Por supuesto. Saludos a todos. Me llamo Jess Bialecki. Y soy la directora de Políticas y Planificación aquí en la OHS. Estoy muy emocionada de estar aquí y quiero darles

un reconocimiento especial a todos los que nos están acompañando durante la primera semana del año programático y del año escolar. Por los años en que fui maestra y directora de programas, sé que este es un período muy ocupado para todos ustedes, así que de verdad aprecio que se hayan tomado el tiempo para acompañarnos hoy.

Tala: Así es. Gracias, Jess. Pongamos manos a la obra.

Jessica: Lo siento, se me congeló la pantalla.

Tala: Vamos a comenzar con los cambios relacionados con la fuerza laboral de Head Start. Estos cambios tienen que ver con convertir a los programas Head Start en un mejor lugar para trabajar, y con los cambios que aseguran que la fuerza laboral de Head Start reciba el apoyo holístico que necesita.

Jess, ¿puedes compartir más sobre las nuevas normas para los salarios?

Jessica: Por supuesto. Estos cambios están diseñados para promover salarios competitivos y reflejar el valor y el compromiso del personal de Head Start, así como sus cualificaciones y experiencia. Pensamos en las nuevas normas para los salarios del personal como cuatro normas interrelacionadas, las cuales entrarán en vigor; es decir, tendrán sus fechas de cumplimiento, en agosto de 2031.

En primer lugar, nuestras normas salariales requieren que los programas establezcan o actualicen una estructura salarial para todos los puestos del personal. Suponemos que la mayoría de los programas ya tienen una estructura de pago. Puede ser que ustedes la llamen escalera salarial o escala de sueldo, y que ya tengan una. Esta norma requiere que los programas examinen esta estructura salarial y se aseguren de que dicha estructura tenga en cuenta las responsabilidades, cualificaciones, experiencia y horario de las horas trabajadas.

La intención de este cambio es promover salarios competitivos en todos los puestos del personal del programa. Ese es la primera. Segunda, para las normas salariales, exigimos que los programas logren un progreso significativo y medible con el fin de lograr la paridad salarial para el personal educativo de Head Start: avanzar hacia el salario de los maestros de kindergarten a tercer grado.

Con el fin de avanzar hacia la paridad, exigimos que para agosto de 2031 los programas garanticen que cada uno de los miembros de su personal educativo reciba un salario anual que sea al menos comparable al salario anual que se les paga a los maestros de preescolar en las escuelas públicas de su distrito escolar local o vecino. Para aclarar, por personal de educación se entiende el personal de Head Start que trabaja directamente con los niños en las aulas o en los hogares como parte de sus responsabilidades laborales diarias.

Eso incluye a nuestros maestros de Head Start, maestros asistentes, visitadores del hogar y proveedores de cuidado infantil familiar. Repetimos, a la hora de determinar los salarios de este personal, queremos que los programas tengan en cuenta sus funciones, responsabilidades, cualificaciones y experiencia. Quiero enfatizar ese punto porque sé que en el NPRM se creó un poco de confusión al respecto.

Repetimos, se deben tener en cuenta las funciones, cualificaciones y experiencia de cada persona. Los programas también pueden tomar como punto de referencia para sus salarios el 90 % de los salarios de los maestros de kindergarten en lugar de los maestros de preescolar públicos, si así lo desean. Existe esa opción del 90 % de los salarios de los

maestros de kindergarten. Sabemos que en algunas áreas puede ser un punto de referencia más fácil de encontrar que el de los maestros de preescolar públicos.

Muy bien, hemos cubierto la primera: la estructura de pago del personal, la estructura salarial. La segunda es la paridad. La tercera, para agosto de 2031, el salario mínimo de todo el personal debe ser al menos suficiente para cubrir el costo básico de la vida en el área geográfica local del programa. Y, por último, la cuarta. Queremos que los programas garanticen que los salarios sean comparables entre el personal de Head Start Preschool y Early Head Start para aquellos, repetimos, con cualificaciones y experiencia similares. Con esto terminamos ...

Tala: Muy bien.

Jessica: Esas son las cuatro... Ese es el esquema de las cuatro partes de las normas salariales.

Tala: Muy bien. Gracias. Sé que las normas pueden ser un poco confusas. ¿Quiere decir que todos los maestros de Head Start tienen que ganar exactamente la misma cantidad que los maestros de los distritos escolares locales?

Jessica: Buena pregunta. No. En este momento, y me encantan estos gráficos que se mostraron en la pantalla. Espero que sean de ayuda. En este momento, las cosas en muchos lugares pueden ser más como la imagen de la izquierda. Es posible que haya dos maestros con la misma experiencia, el mismo título, el mismo horario de trabajo y ganen cantidades diferentes solo porque uno enseña en un preescolar público y el otro en Head Start. Queremos que eso cambie. Y estos cambios requieren que esos dos maestros ganen la misma cantidad porque ambos, en este ejemplo, tienen 12 años de experiencia, ambos tienen una licenciatura en educación temprana y ambos trabajan en horarios de día completo y año completo.

Pero sabemos que eso no siempre es así. Muchas veces hay diferencias reales entre los educadores de Head Start y los educadores de las escuelas públicas. Muchas veces hay diferencias entre las escuelas públicas y los programas Head Start en términos de responsabilidades, experiencia, cualificaciones y horarios u horas trabajadas. Los programas pueden, y probablemente deban, ajustar los salarios para tener eso en cuenta.

Pongamos otro ejemplo. En estos ejemplos, hay diferencias en el horario y las horas trabajadas, lo que sabemos que puede suceder. En el ejemplo de la izquierda, el maestro de la escuela pública tiene las mismas responsabilidades, experiencia, educación y horas trabajadas que el maestro de Head Start. Pero el maestro de la escuela pública, esto es importante, solo trabaja durante el año escolar tradicional, mientras que el maestro de Head Start trabaja todo el año.

En este caso, ajustamos el sueldo para reflejar el horario más largo. En este caso, si el maestro de Head Start trabaja todo el año, para que haya paridad salarial debe ganar más que el maestro de la escuela pública. Ahora, en el ejemplo de la derecha, una vez que todo es igual entre los dos maestros, repetimos, todo es igual, excepto que esta vez ambos trabajan durante un año escolar tradicional con los veranos libres.

Sin embargo, el maestro de la escuela pública trabaja a día completo, mientras que el maestro de Head Start trabaja un día parcial, tiene un horario parcial. Aquí, ajustamos el sueldo del maestro de Head Start considerando que tiene menos horas trabajadas. Hay paridad salarial entre los dos maestros, aunque el maestro de Head Start gane menos.

Quiero enfatizar que la paridad no siempre significa exactamente lo mismo si la experiencia, las cualificaciones o el horario trabajado no son los mismos. Los programas ahora pueden, como dijimos, considerar su objetivo de paridad salarial. Cualquiera que sea la comparación apropiada para su comunidad y luego ajustar el sueldo para que sea apropiado para cada miembro del personal.

Los programas pueden ajustar los sueldos con base en las funciones y responsabilidades, cualificaciones, experiencia y horario u horas trabajadas. Quiero hacer énfasis en esto: si su maestro de Head Start tiene el mismo título, el mismo horario, pero más experiencia, su programa podría pagarle más que lo que gana el maestro de la escuela pública. O, digamos que el maestro de Head Start tiene el mismo título y experiencia, pero solo trabaja a día parcial o parte del año, entonces su salario debe ajustarse para tener en cuenta las horas trabajadas.

Los programas también pueden usar otros métodos para definir la paridad. Pueden usar los salarios de la escuela pública en un distrito escolar vecino si son más altos que los de su distrito escolar local, o como mencioné antes, pueden usar el 90 % de los salarios de kindergarten como punto de referencia para la paridad si lo prefieren.

Tala: Gracias, Jess. No mencionaste a los educadores de Early Head Start. ¿Este requisito los cubre de la misma manera?

Jessica: Sí. El personal de educación de Early Head Start también está cubierto por la norma de paridad, y eso es muy intencional. Además de eso, tenemos la cuarta norma salarial, como mencionamos, que requiere salarios comparables para el personal, independientemente de la edad de los niños con los que trabajan.

Usted puede ver aquí que los dos maestros con la misma experiencia, cualificaciones y horario no deberían estar ganando cantidades diferentes solo porque uno trabaja en Early Head Start y el otro trabaja en Head Start Preschool.

Tala: Muy bien. ¿Esto es bastante similar a lo que propusimos el año pasado en el Aviso de Propuesta Normativa, como mencionó Khari, o cambió algo?

Jessica: Buena pregunta. Hicimos algunos... Hicimos varios cambios en respuesta a los comentarios sobre el NPRM, sobre la disposición propuesta desde noviembre del año pasado. En primer lugar, escuchamos muchos comentarios en el NPRM de que había confusión sobre cómo se aplican estos requisitos salariales al personal contratado. En las normas actualizadas, aclaramos que los requisitos de paridad salarial se aplican a todos los maestros y personal educativo que son financiados por Head Start, incluyendo tanto a los empleados destinatarios de la subvención como a aquellos cuyos salarios son financiados por Head Start, pero a través de un contrato. Esa es una.

En segundo lugar, los programas pueden usar, como mencionamos, un método alternativo - esto fue un cambio- para determinar los salarios de comparación adecuados. Pueden usar un punto de referencia que sea equivalente al menos al 90 % del sueldo anual de un maestro de kindergarten en un entorno de escuela pública.

Luego, por último, agregamos lo que llamamos una autoridad de exención secretarial. ¿Qué significa eso? Si el aumento anual promedio en fondos asignados, el dinero que Head Start recibe a través del Congreso durante los cuatro años anteriores (aquí, estamos hablando

inicialmente de 2024 a 2028), si ese aumento anual promedio es inferior al 1.3 %, entonces el secretario de Salud y Servicios Humanos puede crear un proceso de exención en 2028.

Repetimos, se trata de unos fondos asignados muy bajos, de unos fondos asignados históricamente bajos. Para garantizar que haya un plan en marcha si no recibimos los fondos asignados necesarios, los programas, en ese caso, si se establece la exención, deben cumplir con los parámetros de calidad y reducir sus cupos de Head Start matriculados para ser elegibles para dicha exención.

De hecho, tendrían que reducir los cupos matriculados en Head Start para cumplir con las normas salariales y ser elegibles para la exención. Y si se les concede esa exención, entonces reciben una exención de la paridad salarial y el requisito de pago mínimo, pero deben continuar haciendo mejoras con el tiempo en los salarios en la medida de lo posible.

Tala: Jess, y esa exención no existirá hasta dentro de cuatro años.

Jessica: Así es. Gracias por aclararlo. Lo más pronto que el secretario podría establecer esa exención es en 2020 porque va a considerar cuatro años de fondos asignados. Repetimos, eso es lo que el Congreso da anualmente para financiar el programa Head Start, y va a analizar el promedio de esos cuatro años.

Tala: Muy bien, gracias. Veo muchas preguntas en la sección de preguntas y respuestas. Pensamos que podríamos responder todas preguntas, pero tendremos que recopilarlas para más adelante porque quiero seguir hablando del resto del contenido. Ahora, cuando hablamos de compensación, los salarios son solo una parte del problema.

La otra parte de la que tenemos que hablar son los beneficios integrales que se deben proporcionar al personal de Head Start. Sabemos que nuestro personal a veces deja nuestros programas para trabajar en otras industrias porque pueden conseguir mejores beneficios para sus propias familias. También sabemos que algunos de nuestros programas ya cuentan con beneficios sólidos para su personal y que, gracias a eso, pueden retener personal de calidad en sus programas.

Jess, ¿puedes hablarnos un poco sobre los nuevos requisitos de beneficios?

Jessica: Por supuesto. Tienes toda la razón, Tala. Los salarios son parte de la compensación, pero también tenemos beneficios. Las normas actualizadas requieren que los programas ofrezcan varios beneficios para el personal de tiempo completo. El personal de tiempo completo es aquel que trabaja 30 horas o más a la semana durante el año programático.

Ahora, esos beneficios incluyen, por un lado, el acceso a un seguro de salud ya sea a través de un plan patrocinado por el empleador o conectando al personal con otras opciones de seguro de salud, como a través del Mercado. Y, por otro lado, acceso a servicios de salud conductual a corto plazo sin costo o a un costo mínimo para el empleado. Además de la licencia con goce de sueldo por vacaciones. Y repetimos, estamos hablando del personal a tiempo completo.

Para el personal a tiempo parcial, los programas deben conectar a ese personal con opciones de seguro médico, por ejemplo, a través del Mercado. Y luego, por último, los programas deben facilitar las conexiones con los programas de subsidios para el cuidado infantil y la condonación de préstamos por servicio público a todo el personal, a tiempo completo o parcial, que sea elegible para esos servicios.

Tala: Excelente. Y Jess, sé que recibimos muchos comentarios del público sobre esto, sobre nuestras normas de beneficios propuestos. ¿Hubo algún cambio?

Jessica: Así es. En este punto también hicimos cambios en respuesta a los comentarios del público, y quiero destacar esas áreas. Eliminamos la política de licencia familiar con goce de sueldo, aunque alentamos encarecidamente a los programas que ya ofrecen licencia familiar con goce de sueldo a que continúen haciéndolo, y alentamos a los programas que no ofrecen esos beneficios a tratar de hacerlo si es factible, pero la eliminamos de la propuesta del NPRM cuando publicamos las normas finales.

Flexibilizamos la política de licencia con goce de sueldo por vacaciones para todos los programas en las normas, lo que incluye permitir que los programas agrupen los diferentes tipos de licencias. Esto es algo de lo que nos hablaron bastante. Las personas nos decían que no necesariamente ofrecían licencia por enfermedad y por vacaciones por separado, sino que lo agrupaban en una sola licencia. Esto les permite a los programas, si lo desean, agrupar los tipos de licencia u ofrecer diferentes sistemas para determinar la licencia en función de la práctica que mejor funcione para su programa.

También... Mencioné la licencia familiar con goce de sueldo... Había una nota. No estaba en las normas propuestas, pero había preguntas que nos habíamos hecho sobre la jubilación. Les habíamos preguntado a los programas si tenían comentarios sobre la jubilación para incorporarlos y si eso sería factible o debería incluirse en las normas. Sobre la base de los comentarios que recibimos, decidimos no seguir adelante con la inclusión de la jubilación en las nuevas normas.

Luego lo extendemos por... Este es probablemente el mayor cambio en los beneficios, ya que ampliamos el cronograma de implementación para todos los requisitos de beneficios del personal. Originalmente, en nuestras normas propuestas, era de dos años. Ya son cuatro años. Por lo tanto, 2028 es el cronograma de cumplimiento de todas las normas de beneficios, y eso es para dar más tiempo para la planificación y la implementación en todos los programas. Ahora bien, eso no significa que los programas deban o tengan que esperar. Son cuatro años, pero solo da tiempo para una implementación más gradual de los beneficios en el transcurso de esos cuatro años.

Como recordatorio, el salario era de siete años; es decir, siete años para los salarios, cuatro años para los beneficios.

Muy bien, otro cambio. Un gran cambio. Hablamos de los salarios y beneficios. Otro gran cambio con respecto al NPRM tanto para los salarios como para los beneficios cuando publicamos las normas actualizadas finales es lo que llamamos la flexibilidad o exención del programa pequeño. Ahora, las agencias pequeñas, aquellas con 200 o menos cupos financiados en todas sus subvenciones, están exentas de los requisitos de salarios y beneficios o de la mayoría de los requisitos de salarios y beneficios.

Esta exención está diseñada para reconocer que las agencias pequeñas pueden necesitar flexibilidad adicional para implementar cambios en los salarios y beneficios de una manera sostenible, dada la falta de economías de escala en las agencias más pequeñas. Ahora, seguimos preocupados por la fuerza laboral en las agencias pequeñas de Head Start y lo que la escasez continua de personal podría significar para los niños y las familias, y lo que ya significa para los niños y las familias en estos programas.

Por esa razón, se requiere que estas agencias pequeñas sigan mejorando los beneficios para el personal con el tiempo y avancen hacia el logro de los requisitos de beneficios y salarios que se les exigen a los programas más grandes. Repetimos, todavía se está avanzando, pero las agencias más pequeñas no tienen que cumplir con la mayor parte del requisito.

Ya vi esta pregunta en la ventana de preguntas y respuestas y creo que también la escuché en nuestro seminario web anterior. Consideramos que una agencia es pequeña si tiene 200 cupos financiados o menos en todas sus subvenciones. Sabemos que muchas agencias tienen múltiples subvenciones, y esas subvenciones individuales pueden tener menos de 200 cupos. Analizamos el tamaño total de la agencia con todas esas subvenciones combinadas.

Tala: Gracias, Jess, por explicarlo tan bien. Sabemos que hay otros aspectos importantes para apoyar a la fuerza laboral, y queremos asegurarnos de que los programas Head Start sean un centro de trabajo saludable y positivo para el personal, donde se sientan empoderados y apoyados todos los días y den lo mejor de sí mismos a los niños y las familias.

Ahora le voy a pedir a Jess que hable sobre los cambios que están pensados para apoyar un ambiente de trabajo y programas positivos, para promover la salud y el bienestar general del personal, y para facilitar interacciones positivas entre el personal y los niños.

Jessica: Sabemos que muchos programas ya han dado pasos importantes en ese sentido.

Nosotros lo hacemos de forma natural como líderes y como personal del programa, pero queríamos incluir algunas de esas mejores prácticas de manera intencional y explícita en nuestra norma. En primer lugar, incluimos el requisito de que los programas tienen que apoyar una cultura de promoción del bienestar y empoderamiento del personal en su programa.

Ese es uno de los más importantes. Y creo que seguiremos discutiendo otras formas de lograrlo y de cómo podemos compartir algunas de las mejores prácticas que sabemos que ustedes ya están implementando para promover esa cultura de bienestar y empoderamiento del personal. También, concretamente, los programas deben darle descansos adecuados al personal durante la jornada laboral.

Quiero señalar que en relación con este tema recibimos muchos comentarios e hicimos algunos ajustes desde el NPRM hasta la disposición final y la norma actualizada. Específicamente, tal vez recuerden, había un requisito en el NPRM que exigía tener muebles para adultos en las aulas, y lo eliminamos.

Y también hicimos cambios en los descansos del personal. Eliminamos el requisito del informe sobre los descansos programados y también decidimos no especificar la duración de estos descansos. Con eso se les da más flexibilidad a los programas para que puedan implementarlo en su contexto local. Y, por último, un punto sobre la participación de los empleados. Por último, pero no menos importante, la disposición final también requiere un estilo de gestión que involucre y responda a los comentarios de los empleados.

Khari: Tala. ¿Puedo agregar algo antes de continuar?

Tala: Sí, por favor.

Khari: Muchas gracias. Quiero hacer una observación ahora que estamos hablando de este tema y agradecerles por la visión general que han ofrecido hasta ahora.

Sé que muchos programas ven estas normas actualizadas como un gran cambio y esto incluso puede resultarles un poco abrumador, pero quiero dejar lo más claro posible que hemos incorporado intencionalmente un cronograma de implementación extendido para estas normas. Queremos darles tiempo a los programas para que planifiquen cuidadosamente cómo hacer estos cambios y darle tiempo al Congreso para que inviertan aún más en Head Start.

Como mencionó Jess, ampliamos el plazo de cumplimiento para los beneficios del personal a cuatro años. Todos ustedes nos dijeron que necesitaban más tiempo para planificar e implementar las nuevas políticas de beneficios. Así que añadimos dos años más a ese cronograma que propusimos originalmente. Y todavía tenemos un plazo mayor para el cronograma de los salarios.

No tienen que preocuparse por implementar esas normas de inmediato. Los programas no tienen que estar implementados en su totalidad, o esas normas particulares relacionadas con los salarios no tienen que implementarse en su totalidad hasta dentro de siete años; es decir, hasta agosto del año 2031.

Como dijimos, les estamos dando tiempo a los programas para planificar. No tienen que esperar hasta agosto de 2031, pero tienen ese tiempo para adaptarlo a su programa. Esperamos que comiencen a planificar ahora y que avancen gradualmente hacia esas metas, pero reconocemos que el cambio no va a ocurrir de la noche a la mañana.

Hablaremos más de esto cuando discutamos los próximos pasos y la implementación, pero quería hacer una pausa y asegurarme de que todos supieran que esto no va a suceder de inmediato.

Tala: Gracias, Khari. Gracias, Jess. Voy a hablar un poco más despacio para que pueda hacerse la interpretación.

Sabemos que los cambios pueden ser abrumadores. Sin duda. Eso es así en todos los ámbitos. Me alegro de que Khari haya mencionado que el progreso será paulatino y que hemos extendido el cronograma de implementación. Gracias por tu comentario. Pasemos ahora a los cambios que propusimos para enfatizar la importancia de la salud mental y para integrar mejor los apoyos de salud mental a todos los servicios de Head Start.

Estos cambios ayudarían a dar respuesta a las crecientes tasas de problemas de salud mental en niños y adultos en los programas Head Start y facilitarían un enfoque proactivo para apoyar el bienestar general de los niños, las familias y el personal. Ahora voy a poner a Shawna en una situación difícil. Shawna, ¿puedes compartir más sobre lo que incluyen las normas actualizadas para la salud mental?

Shawna: Con mucho gusto. Gracias, Tala. Me encanta que estos cambios se centren en un enfoque preventivo de la salud mental basado en las fortalezas. En primer lugar, requerimos que cada programa adopte un enfoque multidisciplinario de la salud mental porque la salud mental es asunto de todos, y necesitamos apoyos de salud mental en todo el programa para los niños, las familias y el personal que incluyan unos servicios continuos de consulta de salud mental al menos una vez al mes y una revisión anual de los servicios de consulta de salud mental del programa.

Los requisitos en torno al enfoque multidisciplinario tienen un plazo de cumplimiento de un año. Lo que eso significa es que los programas deben estar listos para realizar estos cambios

dentro de aproximadamente un año, en agosto de 2025. También aclaramos algunas de las normas en torno a la consulta de salud mental.

Tenemos claro que el papel de la consulta de salud mental en los programas es fomentar la capacidad de los adultos del programa para apoyar la salud mental de los niños. Les vamos a permitir a los programas que trabajen con consultores de salud mental sin licencia, siempre que estos brinden servicios bajo la supervisión de otro profesional de salud mental con licencia.

Tala: Gracias, Shawna. ¿Puedes hablar de los cambios que hicimos en función de los comentarios que recibimos del NPRM?

Shawna: Recibimos muchos comentarios útiles al respecto durante el período de comentarios públicos, y revisamos nuestras normas para que ahora exijan un enfoque multidisciplinario de la salud mental, que es diferente a un equipo multidisciplinario, que es lo que habíamos propuesto. Y decidimos hacerlo porque recibimos comentarios que decían que había muchas maneras de integrar la salud mental sin imponer la función específica del personal. Como siempre, les agradecemos sus comentarios. Y también recibimos comentarios sobre los desafíos que enfrentan los programas para acceder a servicios de consulta de salud mental directamente con consultores de salud mental cada mes.

Si bien los programas aún tienen que tener un consultor de salud mental, el requisito mensual también puede cumplirse con otros profesionales de la salud mental o especialistas en apoyo de salud conductual, como médicos tradicionales reconocidos por su gobierno tribal. Además, si un programa hace uso de esa flexibilidad, debe garantizar la coordinación y la consulta regulares con los consultores de salud mental.

Por último, integramos la salud mental de manera más intencional en otras áreas de servicios del programa. Como, por ejemplo, servicios de apoyo familiar, apoyo para familias que esperan un bebé y servicios de pruebas de detección sistemática. Los requisitos que se incluyen son claros. Voy a desviarme un poco del tema. En nuestra disposición final incluimos requisitos claros para la suspensión, incluida la definición de lo que entendemos por suspensión.

Además, quiero señalar que, si bien no mantuvimos la propuesta del NPRM de actualizar la manera en que formulamos el tema de la expulsión, esta sigue sin estar permitida en los programas Head Start. Eso lo tenemos muy claro. Y con eso, Tala, te cedo la palabra.

Tala: Gracias, Shawna. Ahora vamos a pasar a nuestro tercer grupo de cambios, las mejoras de la calidad, y son muchos los cambios.

En conjunto, estos cambios tienen que ver con ayudar a los programas Head Start a satisfacer las necesidades cambiantes de las comunidades a las que atienden y mejorar la calidad de los servicios por los que se caracterizan los programas Head Start. En primer lugar, hablaremos de los cambios en los servicios que se prestan a las familias. Como todos saben, la piedra angular de Head Start es nuestro trabajo con los padres y las familias en nuestros programas.

Jess, ¿puedes hablarnos de los cambios relacionados con los servicios de asociación con la familia?

Jess, estás en modo silencio.

Jessica: Bueno, así no podían escucharme. Entonces. Una de las cosas que más me entusiasma de estos cambios es que estamos buscando fortalecer la capacidad de nuestros trabajadores de servicios familiares para brindar apoyo de salud, económico, de crianza y otros apoyos individualizados a las familias, promoviendo que este personal tenga una carga de trabajo razonable.

Para que el personal interactúe mejor con las familias, las normas actualizadas requieren que no se le asignen más de 40 familias a cada miembro del personal que brinde servicios de asociación familiar. Diré que, en respuesta a los comentarios de la fase de NPRM, aclaramos las circunstancias en las que los programas pueden exceder el número máximo de casos, y eso incluye establecer un proceso de exención para permitir otros modelos de alta calidad y una flexibilidad temporal.

Hay un proceso de exención y una flexibilidad temporal por separado para sobrepasar esa proporción de 40 por 1 durante un período de reducción del personal o un desastre natural, por ejemplo. En realidad, se trata de determinar el equilibrio adecuado en función de las necesidades de las familias a las que atienden.

Tala: Jess, nos dedicamos a atender a las familias, así que me parece fenomenal. Pasemos a los cambios relacionados con los requisitos de servicios receptivos y de alta calidad para las familias que esperan un bebé. Shawna, ¿puedes hablarnos de esto?

Shawna: Con mucho gusto. En primer lugar, formulamos unos requisitos claros para los programas relacionados con el seguimiento y la presentación de informes sobre los servicios a las familias que esperan un bebé.

A continuación, aclaramos la intención de la visita del recién nacido y el uso de un currículo apropiado con las familias que esperan un bebé para asegurarse de que los servicios satisfagan las necesidades de cada una de ellas. Y, por último, incluimos un nuevo requisito que les pide a los programas que pongan de su parte para promover un desenlace del parto saludable y para ayudar a dar respuesta a las disparidades raciales y étnicas en los resultados prenatales y posnatales.

Tala: Gracias, Shawna.

La evaluación de la comunidad es una parte fundamental de la planificación del programa y del diseño de estos servicios, pero también sabemos que el proceso de llevar a cabo la evaluación de la comunidad puede ser bastante engorroso y que los programas pueden estar recopilando más datos de los necesarios. Nuestras metas con los cambios en la evaluación de la comunidad son optimizar el proceso que siguen los programas.

Jess, ¿puedes hablar de eso, por favor?

Jessica: Por supuesto. Como dijiste, nuestra meta es la optimización. Hicimos cambios para exigir que los programas planifiquen de manera más intencional su evaluación de la comunidad, incluida la forma en que usan los datos identificativos para respaldar las metas de su programa. También hicimos cambios para ayudar a reducir la carga de los programas.

Esto puede incluir aprovechar las fuentes de datos existentes que podrían usar en lugar de recopilar nuevos datos que podrían ser costosos o difíciles de recopilar. Y, por último, solo exigimos una actualización anual si es necesaria. Es decir, cuando hay que detectar cambios significativos en la comunidad que pueden afectar el diseño y los servicios del programa.

Eso es un cambio, ahora solo se exige la actualización anual si es necesaria.

Tala: Gracias, Jess. A medida que nuestras comunidades cambian, debemos cambiar nuestras actualizaciones. Sabemos que a veces las familias que más necesitan los servicios de Head Start tienen dificultad para matricularse o para asistir a los programas con regularidad, como las personas que carecen de hogar o las que no tienen acceso a un transporte confiable.

Ahora abordaremos un conjunto de cambios que les piden a los programas que piensen en las barreras que podrían tener las familias para matricularse o asistir a su programa.
Shawna.

Shawna: Primero, les pedimos a los programas que consideren las barreras que los niños y las familias podrían enfrentar para participar en nuestros programas. Luego les pedimos a los programas que consideren por qué los niños que son seleccionados no se matriculan o se matriculan, pero en realidad no asisten regularmente. Dos desafíos diferentes. Y cuando sea posible, les pedimos a los programas que den respuesta al problema de las barreras; por ejemplo, proporcionando o facilitando acceso a transporte.

Ahora, quiero ser muy clara en cuanto a esto. Porque hubo cierta confusión en esta parte. Las nuevas normas de Head Start no exigen que los programas proporcionen transporte. Quiero ser clara en eso. Pero está claro en la disposición final que alentamos a los programas a resolver las barreras que detecten, pero no lo estamos exigiendo, y los programas deben considerar lo que es factible y apropiado para satisfacer mejor las necesidades de sus comunidades.

Tala: Fenomenal. Sé que ahora le toca hablar a Jess, pero antes de que comience, quiero darle a Khari la oportunidad de hablar sobre una de sus normas nuevas favoritas. Khari, ¿te gustaría hablar sobre los cambios relacionados con los ingresos de la familia?

Khari: Tala, sabes que me encantaría. Me encantaría. Esta es una de mis partes favoritas de la norma.

Todas me encantan. Me encantan. Pero esta es una de mis favoritas. Bueno, sabemos como comunidad de Head Start que una de las principales formas en que determinamos la elegibilidad para Head Start son los ingresos de la familia. Y también sabemos que la definición de ingresos que aparece en las normas anteriores y con la que estamos más familiarizados a veces puede ser confusa.

Y, además, sabemos que en algunas áreas del país, particularmente en las grandes ciudades, las familias tienen un costo de vida más alto provocado en gran medida por los altos precios de la vivienda. Modificamos la definición de ingresos en las normas actualizadas y ofrecemos una lista clara de posibles fuentes de ingresos de la familia, y solo se deben considerar las fuentes mencionadas.

Y también agregamos una nueva norma que dice que, si una familia gasta una cantidad excesiva de sus ingresos en vivienda, entonces los costos excesivos se pueden deducir de los ingresos de la familia para fines de elegibilidad. Ahora, los costos excesivos en vivienda se definen en las nuevas normas o en las normas actualizadas como una cantidad que supere el 30 % de sus ingresos anuales.

Este cambio promueve la regularidad en los programas federales que tienen en cuenta los ingresos y la forma en que determinamos la elegibilidad. Hay muchos otros programas federales que tienen en cuenta el alto costo de la vida para determinar la elegibilidad para

los servicios. Ahora, en Head Start, estamos haciendo lo mismo. Sé que muchos de ustedes tenían preguntas sobre cómo calcular los costos excesivos de la vivienda, y tal vez pueda convencer a Jess de que nos explique cómo hacerlo con un ejemplo. ¿Puedes hacerlo, Jess?

Jessica: Me encantaría. No puedo decir que sea mi tema preferido. Quiero decir, no creo que a nadie le guste tanto como a ti, Khari. Pero me gusta, así que iré punto por punto. Voy a hacer una pausa para asegurarme de que se complete la traducción al español.

Veamos la pantalla. Tenemos una diapositiva con gráficos. Vamos a ver un ejemplo, y vamos a tomar, digamos, una familia de cinco, como vemos en la pantalla, que gana \$ 40,000 al año. Para determinar la elegibilidad, normalmente tenemos en cuenta el nivel federal de pobreza de 2023, que es de \$ 35,140 en ingresos anuales para una familia de cinco.

Y, para determinar la elegibilidad, si estamos analizando la elegibilidad según los ingresos, sabemos que hay otras formas categóricas de elegibilidad. De acuerdo con las normas anteriores, esta familia no está por debajo del 100 % de la línea federal de pobreza y, por lo tanto, no sería elegible para los servicios de Head Start según este criterio, según los criterios federales de elegibilidad para el nivel de pobreza.

Pero digamos que esta familia gasta \$ 20,000 en costos de vivienda al año. Y como ganan \$40,000 al año, eso sería el 50 por ciento de sus ingresos brutos totales.

Según las nuevas normas, los programas pueden considerar, como dijo Khari, deducir la cantidad por gastos de vivienda si esta supera el 30 % de los ingresos de una familia. Vamos a sacar la cuenta. En este ejemplo, el 30 % de los ingresos de la familia serían \$ 12,000. Ahora, para determinar la deducción total, el programa debe tomar el total que la familia gasta en vivienda, esos \$ 20,000, y restarle \$ 12,000, que es el 30 % de los ingresos totales de la familia.

Y esa deducción total va a ser de \$ 8,000. Ahora, lo que eso significa es que el programa puede deducir \$ 8,000 de los ingresos totales de la familia para determinar sus nuevos ingresos ajustados para fines de elegibilidad. Veamos lo que eso significa en la siguiente diapositiva. Como decíamos, esta familia gana \$40,000 dólares al año. Originalmente esa cantidad estaba por encima de la línea federal de pobreza.

Ahora tienen un ingreso ajustado de \$ 32,000. Descontamos esos \$ 8,000. Como el ingreso ajustado ahora está por debajo del nivel federal de pobreza para una familia de este tamaño, son elegibles para los servicios de Head Start. Entonces. Tala: Entendido. Jess: Creo que se entiende.

Veo en el chat que nos están pidiendo herramientas y apoyo en este caso, y este es sin duda uno de los que vamos a priorizar para ofrecerles apoyo adicional y recursos de asistencia técnica.

Tala: Gracias, Jess. Sé que fue mucha información, pero estoy viendo algunas reacciones positivas, así que me encanta. Quiero pasar ahora a los cambios que hicimos en las normas con respecto a la elegibilidad de Head Start para las tribus y los migrantes estacionales para estar en consonancia con los cambios en los estatutos que se hicieron en marzo de este año. Shawna, ¿puedes hablarnos de esas actualizaciones?

Shawna: Sí, por supuesto. Comenzaré con los cambios para las tribus, y luego pasaré a nuestros Programas Head Start para Migrantes y Trabajadores de Temporada. Los

programas tribales pueden determinar que una mujer embarazada o un niño en su área de servicio es elegible para los servicios de Head Start, independientemente de sus ingresos.

Nuestros Programas Head Start para Migrantes y Trabajadores de Temporada pueden determinar que cualquier mujer embarazada o niño en su área de servicio es elegible para los servicios de Head Start si al menos los ingresos de un miembro de la familia provienen principalmente del empleo agrícola.

Lo otro que hay que tener en cuenta es que estos cambios entraron en vigor inmediatamente, como dijimos, en marzo de 2024 cuando se promulgó el estatuto. Si bien esto no debería ser nuevo para nuestros programas tribales o para los Programas Head Start para Migrantes y Trabajadores de Temporada, ahora son parte de nuestra disposición final porque hemos actualizado esos requisitos para que estén en consonancia con nuestro estatuto.

Tala: Gracias, Shawna. Pasemos al cambio técnico que hicimos en relación con el porcentaje de cupos ocupados por niños con discapacidades. ¿Jess?

Jessica: Hicimos un cambio.

[Interferencia]

Jessica: Listo. Hicimos un cambio en la norma para que estuviera en consonancia con la Ley de Head Start porque había una contradicción que, comprensiblemente, causó confusión. Nuestras normas anteriores exigían que los programas se aseguraran de que al menos el 10 % de su matrícula financiada estuviera ocupada por niños con discapacidades.

Lo que hicimos con la norma actualizada fue cambiar el término "financiado" por "real", ya que esto es en realidad lo que está en la Ley de Head Start. Ahora, los programas deben asegurarse de que al menos el 10 % de su matrícula real esté ocupada por niños con discapacidades.

Tala: Muy bien. Gracias, Jess. A continuación, vamos a ver algunos cambios que hicimos para promover la salud y la seguridad de los niños. Es importante que nuestros programas hagan todo lo posible para proteger a los niños de la exposición a toxinas como el plomo porque también sabemos que la exposición al plomo en la primera infancia puede ser sumamente perjudicial para el desarrollo de los niños.

Shawna, ¿puedes hablarnos más sobre los nuevos requisitos en torno al plomo?

Shawna: Claro. Esta es una sección que quedó muy diferente a lo que nuestros colegas vieron en el NPRM. Es una buena oportunidad para hablar de ello. Nuestros colegas nos dejaron muy claro que quieren proteger a los niños, y nosotros también queremos asegurarnos de que los niños estén protegidos de la exposición al plomo en nuestros programas Head Start.

Pero también supimos que hay muchos requisitos diferentes, dependiendo de su estado y su contexto local. Hemos establecido una norma diseñada para proteger a los niños del plomo que también permite que los programas lo hagan de una manera apropiada para su entorno específico. Requerimos que los programas cuenten con un plan para inspeccionar y analizar el plomo, así como para implementar medidas de descontaminación y reducción, si es necesario.

Tala: Gracias, Shawna. Ahora sigamos con la salud y la seguridad de los niños como tema porque es fundamental que los programas Head Start adopten un enfoque proactivo en cuanto a la seguridad. Jess, ¿puedes hablarnos más sobre los otros cambios que hemos hecho en este sentido?

Jessica: Por supuesto. Son varios, así que voy a ir uno por uno.

En primer lugar, quiero señalar que los cambios a las normas incluyen enfocarse en aumentar la capacidad de los programas para promover la salud y la seguridad de los niños y también adoptar un enfoque preventivo. En particular, las normas exigen que el personal reciba capacitación anual sobre la denuncia obligatoria del maltrato y descuido de menores.

Aquí estamos hablando de comprender las leyes estatales, locales y tribales relacionadas con los informes de bienestar infantil, según exigen las legislaciones federales, como la Ley de Prevención y Tratamiento del Maltrato Infantil, conocida también como CAPTA. También exigimos capacitación anual sobre estrategias positivas para apoyar el desarrollo social y emocional.

Sabemos, en mi experiencia de maestra y directora, sabemos que la mayor parte del trabajo para promover la salud y la seguridad de los niños ocurre en las interacciones y relaciones cotidianas que tenemos. Las normas también establecen claramente quién es responsable de seguir las prácticas de seguridad. Además del personal y los consultores, las normas actualizadas también exigen que los contratistas, con algunas excepciones, y los voluntarios sigan estas... los contratistas, con algunas excepciones, y los voluntarios deben seguir todas las prácticas de seguridad. Quiero mencionarlo porque ha creado confusión.

Como parte de este cambio, esto significa que las personas en sus programas que están trabajando con niños... por eso decimos con algunas excepciones de contratistas, porque no estamos hablando del contratista que va a trabajar en el techo cuando los niños no están allí o que no trabaja directamente con los niños. Esas personas deben denunciar cualquier sospecha o certeza de maltrato y descuido de menores a las autoridades estatales o tribales de protección infantil correspondientes.

Esa es la primera parte, Tala.

Tala: Gracias. Quiero mencionar los cambios importantes en los requisitos y las normas de conducta relacionadas con el maltrato de menores y con poner en peligro a los niños. Sé que recibimos muchos comentarios sobre esto específicamente e hicimos cambios que esperamos ofrezcan una mayor claridad. Jess.

Jessica: Así es. La meta de este conjunto de requisitos es dejar claro qué comportamientos consideramos inapropiados en las interacciones y el cuidado de los niños. Las normas actualizadas están en consonancia con cuatro categorías y definiciones principales de maltrato infantil, y estas incluyen, por lo general no leo las diapositivas, pero creo que es muy importante comprender estas cuatro categorías.

Castigos corporales o comportamiento físicamente abusivo, lo cual se define como el uso intencional de la fuerza física que resulta en o tiene el potencial de resultar en lesiones físicas. Comportamiento sexualmente abusivo, definido como cualquier conducta sexual concretada o intentada, contacto o explotación sexual. Comportamiento emocionalmente dañino o abusivo, definido como comportamientos que dañan la autoestima o el bienestar emocional de un niño.

Y, por último, comportamiento negligente, definido como el fracaso en satisfacer las necesidades físicas y emocionales básicas de un niño, incluido el acceso a alimentos, educación, atención médica, supervisión adecuada por parte de un cuidador adecuado y entornos físicos y emocionales seguros. Incluimos ejemplos de cada categoría en la norma.

Y con eso queríamos asegurarnos de que esos ejemplos ayudaran a aclarar lo que queríamos decir con cada categoría, pero también queremos señalar que estos ejemplos no abarcan todos los comportamientos inapropiados. Esta no es una lista exhaustiva. También aclaramos que las violaciones de esta parte específica de las Normas de Conducta requieren que se envíe un informe de incidente a la Oficina de Head Start.

Y supimos por los comentarios que esto no estaba claro en el NPRM.

Tala: Gracias, Jess. El otro aspecto importante que debemos discutir es el requisito, los requisitos relacionados con los incidentes que deben informarse a la Oficina de Head Start. La meta de esta política es delinear claramente las expectativas para reportar incidentes a la Oficina de Head Start a su debido tiempo.

Sé que acabas de tocar este tema. [Inaudible] Jess, ¿puedes seguir hablando de los requisitos para reportar incidentes?

Jessica: Retomando el tema. La forma en que resumo esta sección de la norma es que describe el quién, el dónde, el qué y el cuándo para informar incidentes a la OHS. Escuchamos atentamente los comentarios al NPRM, y creo que en esta sección se expone todo con mucha más claridad.

Las normas actualizadas exigen que los programas informen de los incidentes a la OHS de inmediato, y a más tardar dentro de los siete días calendario después que ocurra el incidente. Este marco de tiempo se corresponde con el IM, los memorandos de información, que emitimos sobre el tema en septiembre de 2022, pero es un cambio con respecto al NPRM. Los cambios también aclaran qué incidentes significativos que afectan la salud y la seguridad de los niños tienen que notificarse a la OHS.

Y en esas listas se incluyen los que ocurren en entornos donde se ofrecen servicios de Head Start. Bien, ese es el "dónde". El "quién" involucra al personal, los contratistas o voluntarios que participan en un programa o aula de Head Start financiada al menos parcialmente por Head Start, independientemente de si el niño involucrado recibe servicios de Head Start o es un niño que participa en un aula financiada al menos parcialmente por Head Start.

Las normas actualizadas agregan a esa lista otros cuatro tipos de incidentes que deben reportarse. El objetivo es, repetimos, hacerlo más claro. Primero, cualquier situación de maltrato o en la que se ponga en peligro a un niño. Eso aparece definido en las normas de conducta, y son los que mostramos en la diapositiva anterior. Segundo, cualquier daño o lesión grave de un niño como resultado de la falta de mantenimiento preventivo. Tercero, cualquier daño grave, lesión o situación de peligro que sufra un niño como resultado de falta de supervisión. Y, por último, cualquier divulgación no autorizada.

Quiero que sepan que esta lista tiene la intención de lograr el equilibrio adecuado entre asegurarnos de que informamos de cosas importantes y reconocer que no tenemos que informar sobre cada cosa que sucede en un programa Head Start. Queremos lograr ese equilibrio, y ustedes nos lo comunicaron claramente: es muy importante que se haga.

Un comentario final es que la norma actualizada también exige que el sistema de gestión de un programa garantice que todo el personal esté capacitado para implementar los procedimientos de presentación de informes de la Oficina de Head Start, por ejemplo. Tenemos que asegurarnos de que nuestro personal esté capacitado para hacerlo. Esperamos que estas actualizaciones ayuden a aclarar algo que reconocemos que ha sido confuso para muchas personas.

Pero también reconocemos que esto es solo un punto de partida y esperamos continuar apoyando a los programas en este sentido.

Tala: Gracias, Jess. Sabemos que algunas de nuestras normas anteriores han causado cierta confusión en el terreno, y queremos asegurarnos de que las expectativas de nuestros expertos sean claras en todos los aspectos de la prestación de servicios del programa.

Shawna, ¿puedes hablarnos de las aclaraciones que hicimos en relación con los programas de cuidado infantil familiar?

Shawna: Claro. Sabemos que los requisitos de proporción para nuestros hogares de cuidado infantil familiar muchas veces son confusos para los programas, por lo que queremos aclarar esas normas. También tenemos claro que, en los entornos de cuidado infantil familiar, el personal que cuenta para la proporción debe cumplir con las cualificaciones para ser un proveedor de cuidado infantil familiar.

Las aclaraciones en cuanto a la proporción tienen un cronograma de cumplimiento de 60 días, pero el cambio relacionado con los requisitos de cualificación para nuestros proveedores de FCC tiene un cronograma de cumplimiento de un año, y esto le da a nuestro programa tiempo para planificar. Esto también me recuerda, y quiero aprovechar la oportunidad para agradecerles por sus comentarios tan útiles, y esperamos que hayan escuchado lo útiles e impactantes que han sido sus comentarios.

No mantuvimos la propuesta de NPRM para, por un lado, reducir la proporción en Early Head Start para nuestros niños más pequeños. No mantuvimos ese cambio, y no mantuvimos la propuesta de 46 semanas para la duración de Early Head Start basado en el centro. Gracias por sus comentarios.

Tala: Gracias, Shawna.

Ahora hablaremos de los cambios que se hicieron en relación con la participación del programa Head Start en los Sistemas Estatales de Valoración y Mejora de la Calidad. Jess, tienes la palabra.

Jessica: Gracias, Tala. El requisito actualizado para los QRIS, los Sistemas de Valoración y Mejora de la Calidad, aclara que los programas Head Start deben participar en el QRIS en la medida de lo posible si el sistema estatal cuenta con estrategias para apoyar su participación.

La norma anterior era que los programas, a excepción de nuestro AIAN —nuestro programa Head Start tribal— anteriormente debían participar si cumplían con tres condiciones. El requisito modificado tiene como objetivo reducir la duplicación de esfuerzos y reducir la carga de trabajo de los programas.

Tala: Gracias. Sé que la cantidad de información es abrumadora.

Ya casi estamos terminando. Les dije que había muchos cambios en la mejora de la calidad y espero que sean para bien. Estos cambios se centran en realidad en cómo hablamos de Head Start y en cómo nos comunicamos con las familias. Hemos establecido algunas definiciones del Programa Head Start desde el nacimiento hasta los cinco años en general, junto con los diferentes tipos de programas.

También les pedimos a los programas que analicen la forma en que se interactúan y se comunican con las familias para mejorar la experiencia de servicio al cliente, por así decirlo. Shawna, ¿puedes hablarnos más de estos cambios?

Shawna: Son cambios pequeños pero muy impactantes. En primer lugar, incluimos una nueva definición de Head Start que se refiere a todo el Programa Head Start desde el nacimiento hasta los cinco años.

Piensen en el gran marco que abarca todos los diferentes tipos de programas que se ofrecen en nuestro ecosistema de Head Start. Eso significa que ahora vamos a usar Head Start Preschool para referirnos a los servicios que se brindan a nuestros niños en edad preescolar. Y, por supuesto, vamos a seguir usando Early Head Start para los programas que atienden a las familias que esperan un bebé, a bebés y a niños pequeños.

Por último, también tenemos varios cambios en el programa relacionados con cómo los programas se comunican con las familias. Para empezar, con el fin de reducir la carga en el proceso de solicitud y matrícula, estamos pidiéndoles a los programas que usen tecnologías modernas para reclutar a las familias, y sé que muchos de nuestros programas ya lo están haciendo. También incluimos requisitos que dicen que los programas deben elegir y utilizar las mejores vías de comunicación disponibles para involucrar a todo tipo de familias potenciales y ya matriculadas.

Tala: Shawna, no te comenté que la cara de este bebé es adorable y me hace feliz cada vez que la veo. El último tema, y no tendremos suficiente tiempo para hacerle justicia, porque hemos ido a lo básico para poder ofrecerles toda la información. Jess, ¿puedes compartir los aspectos más destacados de los cambios en las instalaciones?

Jessica: Sí, por supuesto. Como dije, probablemente no le dedique mucho tiempo, pero quiero destacar un par de cambios que hicimos en las normas de las instalaciones. En primer lugar, los cambios en la definición de renovación significativa. En estas normas, aumentamos el umbral para una renovación significativa de \$ 250,000 a \$3 50,000.

Dicho esto, para estar en consonancia con un umbral que es un poco técnico, pero la Ley de Autorización de Defensa Nacional, si esa legislación aumenta ese umbral, también aumentará el umbral en nuestra definición. Un comentario para nuestros programas tribales: La definición de renovación significativa describe que las tribus que solicitan conjuntamente el uso de los fondos tribales del CCDF y los fondos de Head Start pueden cumplir con el umbral del CCDF si este es más alto.

En este momento, los umbrales del CCDF y de Head Start son los mismos, \$ 350,000, pero no esperamos que necesariamente sean siempre los mismos, sobre todo porque el umbral del CCDF aumenta con la inflación. Quería señalar que los programas Head Start, los programas tribales de Head Start, pueden cumplir con el umbral de CCDF si es más alto.

Otro cambio, el último que quiero destacar, es que una vez que los programas reciben la aprobación para usar fondos federales para presentar una solicitud de tarifas y costos

razonables asociados con el proyecto de la instalación —muchas veces se trata de costos indirectos—, los fondos son admisibles independientemente del resultado de esa solicitud.

Ahora bien, esta es un área en la que recomiendo a los destinatarios de subvenciones que miren de cerca el documento con la función de seguimiento de cambios activados que publicamos en el ECLKC. En las normas actualizadas también aparecen algunos cambios en los requisitos de aplicación en las normas 1303 que no podemos abordar en este momento, pero lo verán claramente en la versión con la función de seguimiento de cambios activados. Y luego, como siempre, ofreceremos capacitación adicional y asistencia técnica.

Tala: Muy bien, con esto terminamos oficialmente nuestra visión general de los cambios. Y sé que lo primero que tienen en mente es cuándo tienen que estar listos para hacer esos cambios. Khari, ¿podrías explicarnos el cronograma de implementación?

Khari: Con mucho gusto, Tala. Y, como les dije, tenemos un equipo talentoso que ha hecho mucho por nosotros.

Gracias a todos los que han presentado hasta ahora. No quiero que nadie vuelva a entrar en pánico por estos cambios. Tenemos un conjunto claro de planes para apoyar a los programas durante este período de cambio. Y no queremos que nadie se apresure a hacer grandes cambios para los que no está preparado. Se lo digo honestamente.

Pueden ver aquí cuáles de las nuevas normas tienen un cronograma de cumplimiento de 60 días. Eso significa que estas son cosas que es mejor hacer más temprano que tarde. Por ejemplo, muchos de los cambios en torno a ERSEA, como sabemos, elegibilidad, reclutamiento, selección, matrícula y asistencia. Esto también incluye cambios en los requisitos de cualificación para los consultores de salud mental y algunos de los cambios que se relacionan con su enfoque general para trabajar con los niños y las familias.

Esperamos que la mayoría de estas políticas anteriores sean cosas que ya estén haciendo o, al menos, les ilusione implementarlas rápidamente. Estas son las primeras, pero luego tenemos aquellas políticas que tienen un cronograma un poco más largo, como el enfoque multidisciplinario a la salud mental. Esto también incluye cambios en los requisitos de cualificación para los trabajadores de la FCC, anteriormente considerados como proveedores asistentes.

Nos referimos al cuidado infantil familiar, por supuesto, y luego los requisitos en torno a la evaluación de la comunidad y la detección de las barreras para la matrícula y la asistencia. Sabemos que probablemente planificar estas cosas tome un poco más de tiempo y queremos darles tiempo para hacerlo. Por último, tenemos algunas políticas que tienen un cronograma aún más largo.

Estas son las políticas que sabemos que requerirán una planificación cuidadosa y tal vez incluso una reestructuración para que funcionen. Por ejemplo, esto incluye cosas como el máximo de asignación familiar para el personal de servicio de asociaciones con las familias o el requisito de proporcionar descansos adecuados al personal y, por supuesto, las partes de los requisitos de salarios y beneficios de las normas actualizadas.

Sé que todo esto puede resultar un poco abrumador. Lo he dicho antes hoy y les repito que los entendemos. Pero yo confío en la capacidad de los programas Head Start para adaptarse y salir fortalecidos de la experiencia. Así que, Tala, voy a cederte la palabra una vez más.

¿Puedes hablar un poco sobre cómo los programas deben comenzar a trabajar en las nuevas normas?

Tala: Por supuesto. Los programas deben comenzar por echar un vistazo a lo que ya están haciendo. Es posible que algunos de ustedes ya estén haciendo algunas de las cosas que están en el cronograma de implementación más extenso, del que acaba de hablar Khari en la última diapositiva. Dediquen un segundo a reflexionar sobre los servicios que ya están brindando a los niños y la familia.

¿Cómo han integrado la salud mental en su programa? ¿Cómo apoyan a su personal y hacen que se sientan empoderados? ¿Ya ha mejorado sus paquetes de beneficios para ser un empleador más competitivo? Si no están seguros de si ya cumplen con alguna de estas normas, hablen con el especialista de su programa.

Recuerden que estos especialistas están para ayudarlos a ustedes, y sé que están listos y emocionados para ayudarlos a pensar en las formas en que ya está cumpliendo con estas nuevas normas. El siguiente paso es ver qué cambios quedan por implementar. Animaría a los programas a que se fijen en dos cosas: en primer lugar, a que se fijen en las normas que tienen un cronograma de cumplimiento más inmediato. Y, en segundo lugar, que se fijen en las normas que requieren una planificación avanzada. Solo ustedes pueden priorizar qué cambios abordan primero en su programa, pero podrían comenzar por ahí. ¿Algún otro consejo que tengas, Khari?

Khari: Creo que estos son excelentes puntos para comenzar, pero tengo algo más que agregar.

Y quiero asegurarme de que todos avancemos juntos. Muchos de ustedes se han preguntado sobre la marcha si las normas actualizadas incluyen más fondos. La respuesta es no. Solo el Congreso puede decidir aumentar el financiamiento de este programa federal o de cualquier otro programa federal, lo que, por cierto, han hecho una y otra vez en el caso de Head Start. Durante mucho tiempo, los programas han estado optimizando sus recursos para brindar servicios a tantos niños como sea posible.

Pero creo que nos hemos extendido más allá de los límites de la sostenibilidad. Estas normas reflejan lo que tenemos que hacer para ofrecer un programa estable que pueda mantenerse otros 60 años más. Eso significa que, si no recibimos financiación adicional del Congreso una vez más, si no recibimos financiación adicional del Congreso, es posible que los programas Head Start tengan que reestructurar sus presupuestos e incluso reestructurar algunas partes de sus diseños de programas durante los próximos años para garantizar que su modelo siga siendo sostenible. Eso podría significar ofrecer menos cupos a los niños en los próximos años, especialmente si esos cupos están vacíos actualmente.

También podría significar que hay que explorar nuevas opciones para combinar y coordinar los fondos de Head Start con otras fuentes de financiamiento disponibles. Cada programa en particular tendrá necesidades diferentes, y sabemos que, cada programa en particular tendrá de cierto modo optar por un enfoque diferente, probablemente, al promulgar estas nuevas normas.

Muchos programas ya han dado grandes pasos hacia estos cambios, y sabemos que otros enfrentan desafíos muy específicos en sus comunidades. Pero los programas deben considerar cómo quieren verse en los próximos siete años. ¿Pueden pensar en dónde quieren que esté su programa y en qué posición quieren que esté?

¿Cómo quieren que funcione y prospere en el año 2031? Luego, formulen un plan que parta de esas metas que tienen para la perspectiva de siete años. Si bien el Congreso puede optar por invertir más en Head Start, y todos esperamos que lo hagan, les pediría a los programas que imaginen cómo podrían lograr sus metas a largo plazo con los presupuestos existentes.

Pero queremos asegurarnos de que continúen pensando detenidamente en la forma en que están abordando el tema del financiamiento. Aunque les repito, puede haber una oportunidad a través del Congreso para asignar fondos, financiamiento adicional para nuestro programa. Pero si no es así, recuerden que queremos que tengan una visión amplia.

Queremos que... Nos vienen escuchando, a mí en particular, hablar a lo largo del año de que tenemos que ser innovadores y creativos y ser reflexivos en cuanto a la adaptación de nuevos enfoques. Pensemos en qué más podríamos tener a nuestra disposición. Tal vez sea combinar su financiamiento con fondos estatales de prekínder, o fondos de CCDF, fondos de cuidado infantil o financiamiento de fuentes filantrópicas privadas.

Tenemos otras opciones más allá de lo que hay disponible aquí. Solo quería recordarles eso. También quiero recordarles que queremos, que quiero animarlos a que avancen poco a poco y hagan cambios graduales. No es buena idea... no pretendemos que de la noche a la mañana si su programa está configurado de una manera, literalmente, de un día para otro haga un cambio radical. La idea es hacer cambios gradualmente para no desestabilizar el sistema.

Entonces. Sé que estas son preguntas y cosas difíciles con las que hay que luchar, pero por eso les hemos dado espacio para que puedan planificar, y confío en que los programas Head Start están a la altura de este reto. Tala.

Tala: Esa es la verdad. Los programas Head Start son increíblemente resilientes. De hecho, tengo una pregunta para Jess que aclarará algunos de los términos que hemos usado sobre los cronogramas relacionados con las nuevas normas. Estoy segura de que hemos usado fechas de vigencia, fechas de cumplimiento, cronogramas de implementación y otros términos.

¿Podrías explicarnos la diferencia entre unos y otros, Jess, a nosotros que no estamos leyendo reglamentos todo el día?

Jessica: Por supuesto, un placer. Y tienes razón en que pueden ser términos bastante confusos en este contexto. En mi opinión, creo que el primero es el más confuso. Cuando decimos que las nuevas normas entran en vigor o tienen una fecha de vigencia del 21 de agosto, no queremos que nadie se aterre.

La fecha de vigencia solo se refiere al momento en que las normas actualizadas pasan a formar parte oficialmente de los registros del gobierno federal. Estos cambios ahora son oficialmente parte del Código de Reglamentos Federales, y pueden verlos en el Registro Federal. Hay un enlace en nuestro sitio web en el ECLKC donde pueden verse, y lo pondremos en el chat.

Eso es todo lo que queremos decir cuando, por ejemplo, decimos en la instrucción del programa, recientemente dimos a conocer que las normas estaban vigentes desde el miércoles pasado. Ahora, eso también significa que, si lo desean, pueden comenzar a hacer todo lo descrito en las normas actualizadas. Estos cambios están oficialmente permitidos, y vi muchas preguntas, especialmente con respecto al ajuste de la vivienda.

Pueden empezar a hacerlo. Pero eso es diferente a la fecha de cumplimiento, a la que a veces también nos referimos como cronograma de cumplimiento o cronograma de implementación. La fecha de cumplimiento es cuando los programas tienen la obligación legal de cumplir con una regulación. Y ahora quiero dejar muy claro que los programas son responsables de cumplir con todas las normas de desempeño de Head Start.

Pero eso no significa que supervisemos todas las normas de desempeño. Como saben, tenemos muchas normas, y siempre monitoreamos un subconjunto de requisitos, y ese es el caso por varias razones. Creo que lo que probablemente muchos de ustedes quieran saber, como dije, he sido directora de programa, es cuándo serán supervisados para verificar los nuevos cambios.

Khari, ¿podrías hablarnos un poco sobre qué deben esperar los programas en cuanto a la supervisión de las normas actualizadas?

Khari: Con mucho gusto, Jessica. Para darles tiempo a los programas de implementar estos nuevos requisitos, los programas no serán supervisados en relación con los nuevos requisitos publicados en la disposición final durante este año programático.

Voy a decirlo una vez más. Para darles más tiempo a los programas de implementar los nuevos requisitos, no se les supervisará en relación con los nuevos requisitos publicados en la disposición final durante este año programático ni el próximo año programático, al que nos referimos como el AF25 o el ciclo de supervisión del año fiscal 2025.

La supervisión de las nuevas normas comenzará en el próximo año programático, que sería el ciclo de supervisión del año fiscal 2026. Es decir, el ciclo que comenzaría o el año programático que comenzaría en el otoño, generalmente del próximo año, 2025. La supervisión de las nuevas normas comenzará en el próximo año programático, que repetimos, es el ciclo de supervisión del AF2026 para las normas que tienen fechas de cumplimiento anteriores a ese momento.

Ahora, la diferencia aquí es que si algo es un requisito existente que ya era parte de las Normas de Desempeño del Programa Head Start, y todo lo que hicimos durante este proceso fue aclarar algo al respecto, como por ejemplo, los cambios relacionados con la elegibilidad para programas tribales, de migrantes y trabajadores de temporada, continuaremos supervisándolos porque ya había un conjunto de requisitos de elegibilidad publicados para los programas tribales, de migrantes y trabajadores de temporada.

Vamos a seguir supervisándolos. Pero si estamos introduciendo algo totalmente nuevo en las normas, las cosas completamente nuevas no se supervisarán en la próxima temporada de supervisión para este año programático.

Espero que esto haya quedado claro. Otro ejemplo, por cierto, se relaciona con nuestras normas sobre salud y seguridad infantil, específicamente, las normas de conducta y los requisitos de reporte de incidentes. Las normas de conducta y el reporte de incidentes no son nuevas en las Normas de Desempeño del Programa Head Start, pero a través del proceso de la disposición final, aclaramos algunas cosas sobre esas normas.

Supervisaremos estas normas para el próximo año programático, pero el lenguaje del proceso de supervisión estará en consonancia con las normas actualizadas, y usaremos el lenguaje de las normas actualizadas y la supervisión para que haya menos confusión. Por último, en el proceso de supervisión de este año programático, incluiremos áreas en las que

las normas actualizadas otorgan a los programas más flexibilidad que los requisitos anteriores para garantizar que puedan hacer un uso pleno de esta nueva flexibilidad.

Déjenme ponerles un ejemplo: la supervisión dará cuenta de los programas que comiencen a deducir los costos excesivos de vivienda de los ingresos de una familia para determinar la elegibilidad. Ahora, también podemos recopilar datos relacionados con la implementación de las normas actualizadas con una muestra de destinatarios de subvenciones durante el ciclo de supervisión de este año programático como una forma de poner a prueba las preguntas sobre los nuevos requisitos.

Compartiremos más información sobre los planes de supervisión en los próximos seminarios web y los recursos finales relacionados con la disposición. Sabemos que el cambio lleva tiempo, y esperamos trabajar estrechamente con los programas Head Start para comprender e implementar satisfactoriamente las nuevas normas. Tala, ¿quieres hablarnos más de cómo vamos a apoyar a los programas en el futuro?

Tala: Por supuesto. Es mi parte favorita. Estamos muy emocionados con nuestros planes de apoyo para ustedes. Estamos implementando las normas actualizadas como parte de nuestra campaña Cultivar la promesa, que se ve en mi fondo de Zoom, que siempre hago de manera incorrecta. Es la marca que estará en todos los eventos y recursos que compartiremos para respaldar las normas actualizadas.

Lo que buscamos con esto es indicarles claramente cuándo estamos compartiendo información pertinente para las normas actualizadas. Estén atentos a este logotipo en el futuro. Dos comentarios más sobre lo que deben esperar. En primer lugar, la razón por la que mencioné que seguimos creando recursos es porque queremos tener flexibilidad para adaptar nuestros apoyos a lo que más ustedes necesiten.

Las preguntas que hicieron durante los seminarios web y a nuestros especialistas del programa servirán para conformar las orientaciones, los recursos de asistencia técnica y cualquier otro material que desarrollemos. Y eso me lleva al siguiente punto. También estamos planeando mesas redondas en todo el país para el otoño y otras oportunidades para escucharlos directamente y así asegurarnos de que el contenido que desarrollamos responda a sus necesidades.

Esté atento a los próximos detalles. Un par de comentarios más sobre lo que viene a continuación. Sabemos que septiembre es un mes muy ocupado, y aparentemente es la próxima semana, y todos ustedes ya han puesto en marcha un nuevo año programático, pero también sabemos que muchos de ustedes están ansiosos por obtener más información sobre las normas actualizadas.

Vamos a empezar pidiéndole a Khari que haga algunos videos cortos sobre estos cambios. Nuestra meta es facilitarles una comprensión rápida de lo que está sucediendo y lo que vendrá. Los verán en las próximas semanas. En octubre, comenzaremos a hablar de temas específicos de las normas actualizadas para que podamos profundizar aún más.

Nos centraremos en un tema diferente cada mes, comenzando con la salud y la seguridad de los niños. También sabemos que muchos de ustedes quieren más, aprender más sobre los nuevos requisitos de la fuerza laboral específicamente, y que muchos de ustedes también están abrumados con la puesta en marcha de sus programas. Queremos asegurarnos de que todos tengan la información que necesitan sin abrumarlos en este período tan ocupado.

Estamos tratando de transmitirles más información sobre los requisitos de la fuerza laboral lo más pronto posible, pero también vamos a repetir esa información y tener más recursos relacionados. A finales de este año, cuando la fuerza laboral sea el tema principal de Cultivar la promesa, queremos que la información esté disponible para aquellos de ustedes que estén listos, pero no queremos agobiarlos en este período tan ocupado.

Nos aseguraremos de tener claro qué contenido pueden obviar ahora, si están ocupados, porque lo volveremos a revisar en otro momento. Mientras tanto, deben saber que la OHS está trabajando duro. Estamos capacitando a todo nuestro personal de la OHS para que comprendan las nuevas normas y puedan brindarle un servicio al cliente de primer nivel cuando tenga preguntas.

Estamos pensando en el panorama general de todos los cambios que requieren estas normas actualizadas en otros aspectos de la Oficina de Head Start, incluidos los procesos de nuestras oficinas regionales, nuestros sistemas de datos, la capacitación y la asistencia técnica y, por supuesto, la supervisión, para que podamos comunicarles claramente estos cambios.

Quiero recordarles a todos que ya tenemos mucho contenido en el sitio web del Centro de Aprendizaje y Conocimiento en la Primera Infancia, ECLKC. Pueden ver algunos de los aspectos más destacados aquí en la diapositiva. Y creo que alguien puso el enlace. Y como recordatorio, la grabación de este seminario web estará disponible dentro de dos o tres horas a partir de ahora, a través del mismo enlace que usaron para registrarse. Khari.

Khari: Gracias a todos por acompañarnos. Estamos mencionando muchas cosas antes de terminar. Espero que les hayamos ofrecido una visión general útil de las normas actualizadas. Para concluir, quiero decirles a todos una vez más que el personal del programa Head Start es la base de nuestra misión, que en esencia consiste en proporcionar educación de alta calidad en la primera infancia y servicios integrales a los niños y las familias.

El trabajo de todas y cada una de las personas en Head Start, de todos y cada uno de ustedes, marca la diferencia en la vida de los niños y las familias necesitadas. Y tenemos la oportunidad de asegurarnos de que, a la vez que trabajamos arduamente para romper el ciclo de pobreza de los niños y las familias, nadie que trabaje para Head Start gane salarios al nivel de pobreza.

Eso sencillamente es inaceptable. Esta es una oportunidad para mejorar significativamente la vida de aquellos a quienes atendemos, así como la de aquellos que generosamente dedican su vida a los niños y las familias de Head Start. Estoy orgulloso del paso adelante que ha dado Head Start y de la asociación que tenemos, y estoy ansioso por lo que nos depara el futuro.

Sé que tenemos el equipo adecuado, así que les digo: "Sigamos adelante". Muchas gracias a todos. Muchas gracias por acompañarnos el día de hoy.