

Comprender el mercado de talento en su área



DECAL
Thriving Child Care
Business Academy

¿Cómo sé cuánto debo pagar?

Una remuneración adecuada es fundamental para su empresa de cuidado de niños. Si es demasiado baja, no podrá atraer ni retener a los proveedores que necesita para seguir atendiendo a los niños. Si es demasiado alta, puede debilitar sus finanzas.

En esta herramienta, vamos a compartir maneras fáciles de averiguar cuánto están pagando otros en su estado y la comunidad a los proveedores de cuidado infantil y cómo se puede utilizar esta información en la toma de decisiones para su propio negocio.

¿Por qué es importante la remuneración para mi negocio de cuidado de niños?

La remuneración es un motor clave de su negocio. Su negocio de cuidado de niños depende de los proveedores que contrate. La nómina es también su mayor gasto.

En términos más generales, la remuneración puede ayudarle a:

- **Atraer y retener el talento** - si ofrece salarios y prestaciones competitivos y atractivos para los empleados potenciales, podrá atraer y retener a los mejores proveedores de su zona, lo que se traducirá en una mayor satisfacción entre los padres.
- **Garantizar la igualdad** - Una retribución justa puede evitar la discriminación y los prejuicios en el lugar de trabajo y promover un entorno más diverso e integrador.
- **Mejorar la satisfacción de los empleados** - cuando los empleados sienten que reciben una compensación justa por su trabajo, es más probable que estén satisfechos con su empleo y permanezcan con usted durante más tiempo.

Todos estos puntos son especialmente ciertos en nuestro mercado laboral actual, que es muy competitivo y probablemente seguirá siéndolo a medida que más trabajadores se jubilen o elijan trabajos a distancia. Con la reducción del mercado laboral, aún más proveedores compiten por conseguir trabajadores donde les sea posible, ya que la mayoría están experimentando una escasez que está afectando a sus inscripciones.

Esto significa una presión aún mayor sobre su resultado final a medida que aumenta los salarios para mantenerse al día. Por eso, conseguir una remuneración justa y competitiva es aún más importante, porque los errores pueden salirle caros a su empresa.

¿Cómo determinar qué es una remuneración justa y competitiva?

Averiguar cuál es la remuneración competente en su zona puede hacerse en tres pasos que usted o alguien de su equipo puede llevar a cabo:

En primer lugar, **identifique empresas de cuidado infantil similares**. Por lo general, basta con mirar entre tres y cinco para hacerse una idea del mercado. Empiece por los que ya conozca, como "competidores" similares en tamaño, ubicación y tipo de personal que contratan. Busque en Care.com, Google u otros sitios para identificar otras operaciones similares. Los proveedores de cuidado infantil familiar pueden tener dificultades para encontrar otros proveedores de cuidado infantil familiar que anuncien puestos. Sin embargo, hemos observado que los centros más pequeños (los que tienen diez empleados o menos) suelen tener una remuneración similar a la de los proveedores de cuidado infantil familiar, por lo que buscar centros más pequeños podría servirle de comparación.

En segundo lugar, **recopile los datos**: consulte las descripciones de los puestos de trabajo publicados en las organizaciones actuales o cerrados en los últimos seis meses (es posible que los puestos cerrados hace más de seis meses no le proporcionen la información actual que necesita). Puede consultar el sitio web de la empresa de cuidado infantil, los portales de empleo (Indeed, Monster, LinkedIn, CareerBuilder, incluso Google), Care.com o sitios de salarios como Glassdoor. Incluso puede encontrar anuncios en la página de Facebook de su comunidad. No dude en llamar y "pedir ofertas secretas": puede ser una forma muy eficaz de conocer los puestos vacantes y su remuneración. A medida que recopile datos, asegúrese de comprobar el tipo de empleo y cómo se alinea con su puesto. Por ejemplo, si está contratando a un ayudante de educador, es probable que la remuneración de un ayudante de director no sea útil.

En tercer lugar, **analice sus datos**. Suele ser más fácil empezar creando una gráfica similar con lo que ha aprendido sobre cada empleo. Por ejemplo:

Empresas	Puesto	Dónde lo encontré	Salario	Otras prestaciones	Otras notas
Guardería Happy Bear	Asistente de aula	Indeed	\$12/hora	• Ninguno	Está a sólo una milla de distancia
Little Angels	Asistente de aula	Los llamé	\$13/hora	• Vacaciones pagadas • Telemedicina	Están a 5 millas de distancia

Little Geniuses	Asistente de aula	Los llamé	\$16/hora	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Seguro médico 	Están a 5 millas de distancia
Guardería Tykes and Trikes	Asistente de aula	Su sitio web	\$12/hora	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 	Están a sólo una milla de distancia
Smiles for miles	Asistente de aula	Su sitio web	\$14 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones pagadas 	Están a 5 millas de distancia

A continuación, es posible que desee eliminar los valores atípicos, que son los que son muy altos o muy bajos y pueden despistarle porque son excepciones y no la regla. En nuestro ejemplo, Small Geniuses está en una comunidad de alto nivel. Pueden permitirse una compensación mucho más alta que algunos de los otros que están más cerca de usted, por lo que es posible que desee no considerarlos.

Ahora ordénelos como bajo, medio y alto. En este caso, sacamos a Small Geniuses, así que nuestra lista podría verse así ahora:

	Empresas	Puesto	Dónde lo encontré	Salario	Otras prestaciones	Otras notas
Bajo	Guardería Happy Bear	Asistente de aula	Indeed	\$12 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 	Están a sólo una milla de distancia
Bajo	Guardería Tykes and Trikes	Asistente de aula	Su sitio web	\$12 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 	Están a sólo una milla de distancia
Medio	Little Angels	Asistente de aula	Los llamé	\$13 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones pagadas • Telemedicina 	Están a 5 millas de distancia
Alta	Smiles for Miles	Asistente de aula	Su sitio web	\$14 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones pagadas 	Están a 5 millas de distancia
Valor atípico - no comparable	Small Geniuses	Asistente de aula	Los llamé	\$16 /hora	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Seguro de salud 	Están a 5 millas de distancia

Normalmente, para ser competitivo, el objetivo es pagar por encima de la media del mercado. En este caso, debería considerar pagar a partir de \$13 la hora o más, y probablemente \$13.50 o más (para estar por encima de la media). Tenga en cuenta que muchos trabajadores se fijan mucho en la remuneración (¡como es lógico!), por lo que incluso una diferencia de \$0.25 o \$0.50 por hora puede hacerle más atractivo.

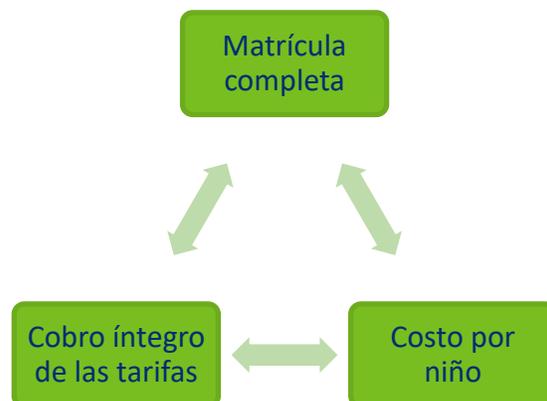
¿En qué más debo pensar?

Hay otras tres ideas a tener en cuenta sobre la compensación. En primer lugar, **las prestaciones son importantes**. Son una parte fundamental de la remuneración, especialmente las relacionadas con la asistencia de salud, la jubilación y las cuentas deducibles antes de impuestos. Ofrecer las prestaciones adecuadas a su personal hace que los empleados sepan que se les valora y que usted les apoya, y puede hacerles ahorrar o ganar dinero, haciendo su trabajo más atractivo. A menudo, ofrecer prestaciones a los empleados también tiene beneficios económicos para usted y para la empresa, como la reducción de los gastos de formación y rotación, el aumento de la solidez de las inscripciones y un menor tiempo de contratación. Recuerde destacar los beneficios que ofrece en los anuncios de empleo y en las entrevistas para que los empleados potenciales conozcan las ventajas de trabajar para usted.

En segundo lugar, la compensación debe **evaluarse al menos anualmente y, en un entorno competitivo como el actual, incluso dos o cuatro veces al año**. Como puede ver en esta herramienta, estudiar la compensación puede no ser difícil y es vital para seguir siendo competitivo. No querrá perder de vista cuál es el salario justo y competitivo en su zona y empezar a perder empleados, eso podría ser trágico para su empresa.

En tercer lugar, y lo más importante, **tenga en cuenta el presupuesto y el flujo de caja**. Independientemente de lo que quiera pagar, no querrá quebrar haciéndolo. En algunos casos, revisará sus finanzas actuales y descubrirá que puede pagar un salario competitivo u ofrecer nuevas prestaciones. En otros casos, puede que tenga que "abrirse camino" hacia un salario más alto, es decir, encontrar formas de conseguir más dinero antes de aumentar la remuneración.

Una buena manera de pensar en cómo poner en marcha una empresa es el Triángulo de Hierro, un concepto desarrollado por [Opportunities Exchange](#), una organización nacional que trabaja para promover las empresas de cuidado de niños. El Triángulo de Hierro tiene tres lados que ayudan a aumentar o estabilizar los ingresos:



- **Tener la matrícula completa** - Los programas de cuidado infantil dependen en gran medida de los pagos de matrícula. Por lo tanto, calcular con precisión el número de inscripciones es fundamental para la elaboración del presupuesto y la planificación financiera. Mientras que la mayoría de las empresas tienen un punto de equilibrio, los programas de cuidado infantil suelen aspirar a tener un número de inscripciones completo y basan su presupuesto en un 85% de inscripciones para tener en cuenta las fluctuaciones. Para maximizar los ingresos, el tamaño de las clases debe ser lo más parecido posible a la proporción adulto-niño exigida por el estado.
- **Cubrir los costos por niño** - Para garantizar la sostenibilidad financiera de un centro de cuidado infantil, es importante asegurarse de que los ingresos cubran el costo por niño de proporcionar un cuidado de alta calidad. El costo de una atención de calidad depende de factores como el número de niños por empleado, los salarios y prestaciones del personal, el alquiler, el mobiliario, la comida y el material educativo. Por eso es importante determinar la remuneración de los empleados que mejor se adapte a su negocio de cuidado de niños.
- **Cobro íntegro de las tarifas** - El dinero que no haya recibido de los padres significa menos efectivo para atraer y retener al personal mediante compensaciones. En consecuencia, cobrar todo el dinero que le deben es fundamental.

Cuando piense en formas de pagar el incremento de la remuneración, el Triángulo de Hierro podría servirle de guía. Por ejemplo, puede que desee subir las tarifas para reflejar el aumento de los costos de personal, cobrar las cuotas no pagadas para asegurarse de que su flujo de caja es fuerte, tener políticas sólidas que protejan su flujo de caja en su manual de padres, o pre-inscribir un nuevo salón de clases para que tenga la matrícula necesaria antes de contratar personal.

Recursos adicionales

Si tiene preguntas o necesita ayuda, tiene a su disposición asistencia.

[Página web de GaPDS](#)

[Página de inicio del sitio web de la Academia](#)

[Normas y Reglamentos para la concesión de licencias en el Estado de Georgia](#)

Para encontrar otras guías de estudio: Haga clic en [Recursos](#) en la página principal de la Academia

Para encontrar entrenamiento: Haga clic en [Entrenamientos](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en los cursos de entrenamiento: Haga clic en [Horarios e inscripción](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en grupos de estudio: Complete el [formulario de inscripción](#).

Si tiene preguntas sobre el entrenamiento o los grupos de estudio: Envíe un correo electrónico a GAcoaching@civstrat.com

Para encontrar otros recursos de ECE: Visite [el sitio web de DECAL](#)

Para preguntas generales sobre la Academia: Envíe un correo electrónico a thriving@decals.ga.gov

Para más información:

[Normas y Regulaciones para Hogares de Cuidado Infantil Familiar](#)

[Normas y Regulaciones para Centros de Aprendizaje de Cuidado Infantil](#)

[Normas y reglamentos para la concesión de licencias en Georgia](#)

El programa DECAL Scholars ofrece becas e incentivos a los educadores de la primera infancia que continúen su educación y desarrollo de habilidades:

<https://www.decalscholars.com/>

El contenido incluido en esta guía ha sido adaptado de *Lean Recruitment: Finding Better Talent Faster* (2017), de Gary Romano y Alison LaRocca.

DEVELOPED AND DESIGNED BY CIVITAS STRATEGIES

Disclaimer: The information contained here has been prepared by Civitas Strategies and is not intended to constitute legal, tax, or financial advice. The Civitas Strategies team has used reasonable efforts in collecting, preparing, and providing this information, but does not guarantee its accuracy, completeness, adequacy, or currency. The publication and distribution of this information are not intended to create, and receipt does not constitute, an attorney-client or any other advisory relationship. Reproduction of this information is expressly prohibited. Only noncommercial uses of this work are permitted.

Copyright © 2024 Civitas Strategies, LLC