



**Orange
County
Schools**
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Reunión de la Junta de Educación

7 de febrero de 2022

Dra. Monique Felder, Superintendente



ENGAGE. CHALLENGE. **INSPIRE.**

VISIÓN

Preparar a cada alumno para el servicio y el éxito a lo largo de la vida





ENGAGE. CHALLENGE. **INSPIRE.**

MISIÓN

Comprometer, Desafiar, Inspirar

Educar a los estudiantes en un entorno seguro e inclusivo en el que los involucramos, desafiamos e inspiramos para que alcancen su máximo potencial.





ENGAGE. CHALLENGE. **INSPIRE.**

DECLARACIONES DE CREENCIAS

1. Diversidad de valores
2. Poner a los estudiantes en primer lugar
3. Excelencia en todo lo que hacemos
4. Priorizar la equidad
5. Proporcionar un entorno seguro
6. Servir al niño en su totalidad
7. La cultura y el clima de inclusión comienzan con nosotros
8. Rendición de cuentas
9. Colaborar para hacer un gran trabajo





**Orange
County
Schools**
NORTH CAROLINA

Reunión de la Junta de Educación

- Llamada al orden
- Presentación del público
- Juramento a la Bandera
- Momento de silencio
- Reconocimientos (pasar a la siguiente diapositiva)



RECONOCIMIENTOS



DÍA NACIONAL DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES EN EL DEPORTE



¡Campeones del Concurso de Ortografía!

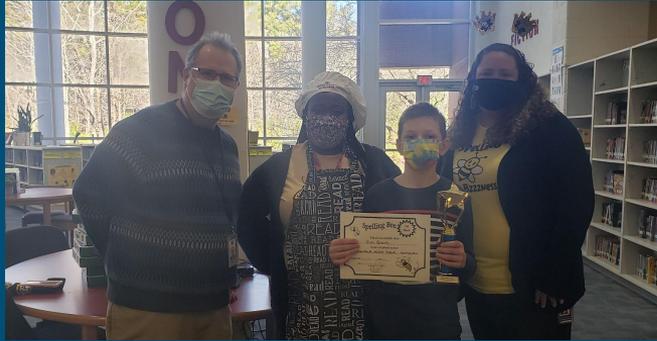


Y los ganadores son...

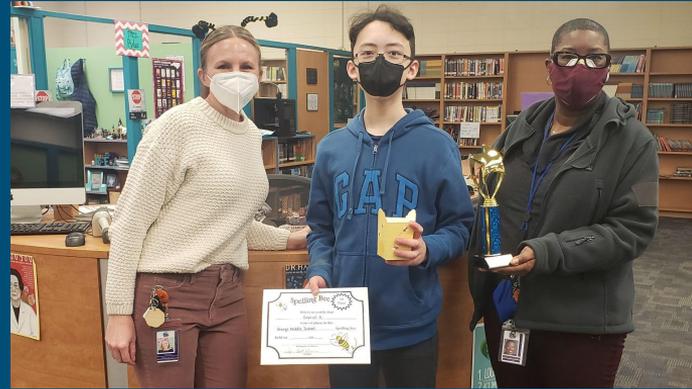


¡Campeones del Concurso de Ortografía!

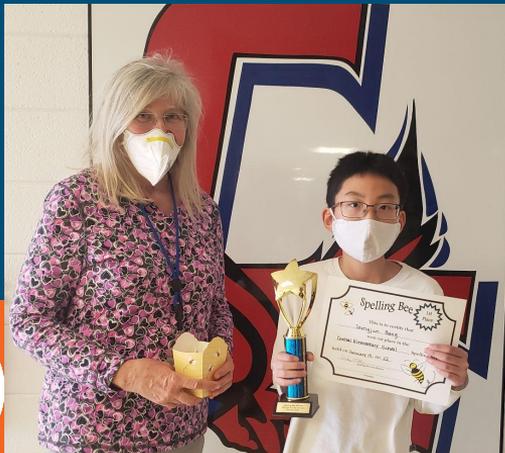
- Zion Green
- Ian Aguirre
- Kaitlin Gibbons
- Peyton Shaw



¡Campeones del Concurso de Ortografía!

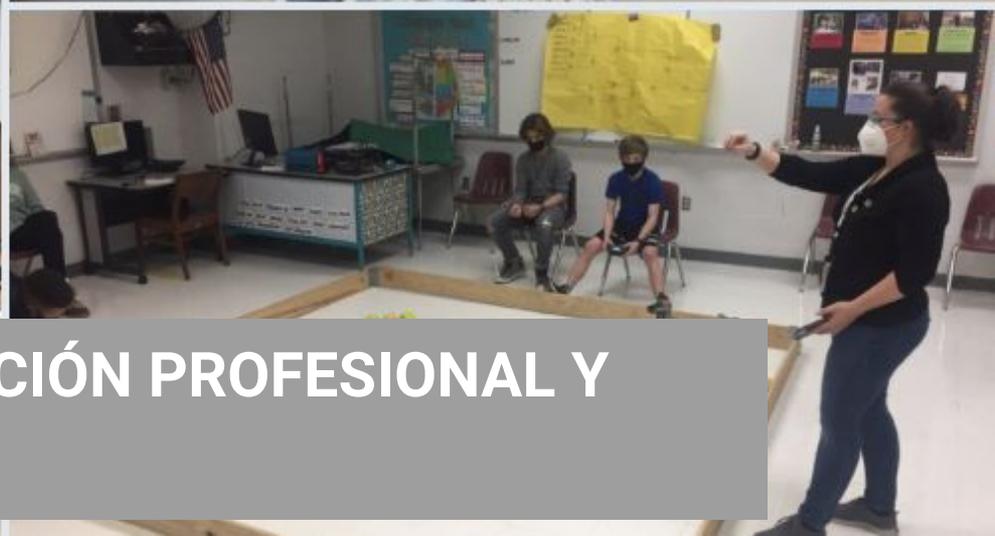


- Felix Travers
- Gabriel R.
- Seongjun Bang
- Jake Elkins
- Andrew



SEMANA DE APRECIACIÓN POR LOS CONDUCTORES DE AUTOBUSES





MES NACIONAL DE LA EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

SEMANA **7 AL 11 DE
FEBRERO**
NACIONAL DE
CONSEJERÍA
ESCOLAR 



Mes de la

Historia Negra

Conoce el pasado, construye el futuro



A silver ballpoint pen and its matching cap are positioned diagonally on a white sheet of paper. The pen is uncapped and points towards the bottom left. The cap is placed above and to the left of the pen. The background is a plain white surface with a dark blue border at the top and right edges.

APROBACIÓN DE LA AGENDA





Tema de debate/puntos de acción

- Actualizaciones de salud y seguridad de COVID-19



Sesión de trabajo (puntos de información)

- Actualización del estudio sobre los salarios de empleados clasificados: recomendaciones del grupo HIL, recomendaciones alternativas y próximos pasos

COMENTARIOS DEL PÚBLICO



COMENTARIOS DE LA JUNTA



ORDEN DEL DÍA

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12



ORDEN DEL DÍA



- Actas
- Informe de personal
- Evaluación de las recomendaciones para la Academia en línea OCS 2022-2023 SY
- Nuevos cursos CTE
- Contrato de transporte en autobús y compra de combustible
- 2022-2023 Calendarios Académicos
- Enmiendas al presupuesto 2021-2022
- CAPS
- Proyecto de renovación de la fase II de la escuela primaria River Park
- Plan de ingresos locales adicionales
- Reorganización del capital humano
- Excursiones deportivas nocturnas

**COVID-19 SALUD Y
ACTUALIZACIONES DE
SEGURIDAD**



COVID-19 Actualizaciones de salud y seguridad: Áreas de interés



Actualizaciones para el 7 de febrero de 2022

- La oleada de Omicron está retrocediendo
- Transmisión secundaria mínima en las escuelas a partir del 28 de enero
- Centrarse en las siguientes estrategias:
- Máscaras de alta filtración para estudiantes (375) y personal (415)
- Test to Stay (opt-in) (314 inscritos en el proceso anterior, tendrán que registrarse para el proveedor estatal-MAKO)
- Pruebas semanales de vigilancia (opt-in)
- Continuar los esfuerzos para aumentar las tasas de vacunación
- El objetivo es normalizar la experiencia educativa a los niveles pre pandémicos en las próximas 6-8 semanas

COVID-19 Actualizaciones de salud y seguridad: Casos de estudiantes y personal



Totales semanales al 28 de enero de 2022

CASOS DE ESTUDIANTES					CASOS DE TRABAJADORES			
Escuela Nivel	Caso principal	Caso secundario	cuarentena	Presunto positivo	Caso Principal	Caso Secundario	Cuarentena	Presento Positivo
Elem. Totals:	63	4	50	63	16	1	7	12
Middle Totals:	20	0	21	27	1	0	1	3
High Totals:	39	0	17	18	2	0	2	2

COVID-19 Actualizaciones de salud y seguridad: Casos de estudiantes y personal



Totales semanales a partir del 4 de febrero de

CASOS DE ESTUDIANTES					CASOS DE TRABAJADORES			
Escuela Nivel	Caso Principal	Caso Secundario	Cuarentena	Presunto Positivo	Caso Principal	Caso Secundario	Cuarentena	Presento Positivo
Elem. Totals:	22	20	63	61	7	1	2	8
Middle Totals:	9	0	20	30	2	0	1	2
High Totals:	28	8	7	20	1	1	4	0

COVID-19 Actualizaciones de salud y seguridad: Índices de casos de los condados circundante



Métricas de 7 días de la CDC: A partir del 1 de febrero de 2022: Condado de Orange y distritos circundantes

Condado	métricas de 7 días % de positividad	% de población > 5 años totalmente vacunada
Orange County	19.09%	79.3%
Alamance	31.49%	60.3%
Caswell	39.09%	51.3%
Chatham	26.24%	63.0%
Durham	25.36%	73.2%
Person	36.32%	57.5%
Wake	24.91%	75.3%



Recomendaciones para el 7 de febrero

- ***Máscaras:**

- Al aire libre: opcional
- Interior: obligatorio

- **Comidas:**

- A partir de 40 grados, comidas al aire libre; se permite hablar, sin límite de tiempo
- En el interior, límite de 15 minutos sin máscara y se puede hablar durante los 15 minutos que las máscaras están fuera (el tiempo de comer con la máscara fuera es de 15 minutos)

Masks required **indoors and outdoors for those returning under special rules from the Health Department that mandate masks to be worn at all times for additional days.*

COVID-19 Actualizaciones de salud y seguridad: Recomendaciones



Recomendaciones para el 7 de febrero

- **Receso:**

- Sin limitaciones de tiempo
- *Las máscaras son opcionales en el exterior; son obligatorias en el interior

- **Distanciamiento físico:**

- 3 pies en la medida de lo posible en el interior de las aulas u otros entornos de grupo.

*Se requiere el uso de mascarillas en el interior y en el exterior para aquellos que regresan bajo normas especiales del Departamento de Salud que obligan a llevar mascarillas en todo momento durante días adicionales.



Recomendaciones para el 7 de febrero

- **Deportes: Visitantes e invitados:**
 - No hay limitaciones para los aficionados
 - Se permiten las concesiones en el interior y en el exterior
 - Las máscaras son obligatorias en el interior; son opcionales en el exterior
- **Eventos/Espectáculos: Visitantes e invitados:**
 - No hay limitaciones para los espectadores/individuos, excepto si el cupo de asientos lo permite
 - Se permiten las concesiones en el interior y en el exterior
 - Las máscaras son obligatorias en el interior; son opcionales en el exterior

PREGUNTAS, COMENTARIOS Y ACCIONES



El Superintendente recomienda la aprobación de COVID-19 Actualizaciones y Recomendaciones de Salud y Seguridad





**Orange
County
Schools**
NORTH CAROLINA

Actualización del estudio salarial de los empleados

- Recomendación del Grupo HIL, escenarios alternativos, implicaciones presupuestarias locales y próximos pasos



- Revisión realizada para comparar los puestos clasificados/no licenciados de la Escuela del Condado de Orange con el mercado.
 - El mercado...
 - Distritos escolares vecinos
 - Gobierno del Condado de Orange
 - Triángulo (Durham-Chapel Hill)
- Resultados comunicados el 24 de enero:
 - Los salarios de OCS están por debajo de otros distritos en los niveles medio y máximo.
 - Los salarios están comprimidos y los empleados no han avanzado en la escala cada año.



GRUPOS DE EMPLEADOS CLASIFICADOS

REVISADOS

- Personal de apoyo administrativo
- Contadores
- Custodios
- Administradores de datos
- Asistente familiares
- Finanzas/Capital Humano
- Personal de mantenimiento y apoyo de oficina
- Coordinadores no certificados
- Directores no certificados
- Especialistas no certificados
- Personal de apoyo tecnológico operativo
- Recepcionistas/Secretarios
- Asistentes de profesores
- Personal de apoyo al transporte (no conductores de autobús)

GRUPOS DE EMPLEADOS NO CLASIFICADOS

REVISADOS

- Directores de escuela
- Jefes y directores ejecutivos

HISTORIA DEL SALARIO CLASIFICADO vs. GOBIERNO DEL CONDADO



Year	Orange County Schools Employees	Orange County Government Employees
2008-2009	None	2.25%
2009-2010	None	none
2010-2011	None	none
2011-2012	None	none
2012-2013	1.2%	2.00%
2013-2014	None	2.00%
2014-2015	\$500	1.50%
2015-2016	None*	2.00%
2016-2017	1.5%*	3.00%
2017-2018	\$1000 annual salary increase; 3 bonus AL days (no expiration, no cash value)	2.00%
2018-2019	2.0%	2.00%
2019-2020	None	2.00%

ANÁLISIS DEL MERCADO K-12



Clase de trabajo*	Porcentaje por debajo de la cohorte K-12
Tecnología (Técnicos, soporte administrativo de redes)	(35.2)%
Apoyo al distrito (Apoyo de oficina; asistentes administrativos; directores no certificados, coordinadores, especialistas, etc.)	(25.9)%
Mantenimiento (HVAC, Electricistas, Constructores, Carpinteros, Oficios, etc.)	(14.8)%
Apoyo a la oficina escolar (secretarios escolares, contables y administradores de datos, etc.)	(10.2)%
Asistente de Maestro	(9.5)%
Custodia	(5.0)%

RECOMENDACIÓN DEL CONSULTOR HIL



Escala salarial con años de experiencia (es decir, escalones) 0 - 29 que incorpora un aumento del **1.5% por cada año de servicio**

Implicaciones de la Recomendación

- Se necesitan 3,1 millones de dólares de financiación anual recurrente adicional para aplicar
- Incluye el 24,10% de jubilación estatal, el 7,65% de FICA y el 7,0% de suplemento local
- 255 Personal clasificado revisado

Beneficios

- Elimina la actual compresión salarial
- Facilita la contratación y la retención del personal
- Comunica el valor de nuestra fuerza de trabajo

Challenges

- Identificación de fuentes de financiación recurrentes
- Sostenibilidad

ALTERNATIVA N° 1 SOLICITADA POR LA JUNTA DIRECTIVA



Escala salarial con años de experiencia (es decir, escalones) 0 - 29 que incorpora un aumento del **1,0% por cada año de servicio**

Implicaciones de la alternativa

- Se necesitan 1,9 millones de dólares de financiación anual adicional para aplicar
- Incluye el 24,10% de jubilación estatal, el 7,65% de FICA y el 7,0% de suplemento local
- 255 Personal clasificado revisado

Beneficios

- Eliminar la compresión salarial
- Mejorar la capacidad de proporcionar una financiación sostenible

Desafíos

- No nos hace competitivos frente a los empresarios que pierden personal

ALTERNATIVA #2 SOLICITADA POR LA JUNTA



**Escala de Pago con años de experiencia (i.e., Escalones) 0 - 29
incorporando un **0.5%** de aumento por cada año de servicio**

Implicaciones de la Alternativa

- \$900,000 en la financiación anual adicional necesaria para aplicar
 - Incluye 24.10% jubilación estatal, 7.65% FICA, y 7.0% suplemento local
- 255 Personal Clasificado revisado

Beneficios

- Elimina la compresión salarial
- Mejora la sostenibilidad de la financiación

Retos

- No crea competitividad en el mercado
- Impide la retención y la contratación de personal

ALTERNATIVA #3 SOLICITADA POR LA JUNTA



Escala salarial con aumento escalonado de los años de experiencia (es decir, escalones) cada 3 años.

Implicaciones de la Alternativa

Escalas salariales escalonadas de la siguiente manera:

- 0-2 Años
- 3-5 Años
- 6-8 Años
- 9-11 Años, etc.

Beneficios

- Elimina parte de la compresión en toda la escala
- Mejora la sostenibilidad de la financiación

Retos

- No crea competitividad en el mercado
- Impide la retención y la contratación de personal

ALTERNATIVA #3 SOLICITADA POR LA JUNTA



Ejemplo usando la escala de pago de OCS

Grado 56

Años de Experiencia	OCS Anual	3.0% aumento cada nivel	1.5% aument cada nivel	1.0% aument cada nivel
0-1 years	24,920	26,260	26,260	26,260
2-4 years	24,920	27,050	26,650	26,520
5-7 years	24,920	27,860	27,050	26,790
8-10 years	24,920	28,700	27,460	27,060
11-13 years	24,920	29,560	27,870	27,330
14-16 years	24,920	30,440	28,290	27,600
17-19 years	24,920	31,360	28,710	27,880

Años de Experiencia	OCS Anual	3.0% aument cada nivel	1.5% increase each tier	1.0% increase each tier
20-22 años	24,920	32,300	29,140	28,150
23-25 años	25,466	33,270	29,580	28,440
26-28 años	26,101	34,260	30,030	28,720
29-30 años	26,753	35,290	30,480	29,010
*Costo Anual	4,044,533	761,191	459,174	363,439

*Incluye beneficios del 7.00% Suplemento Local, 7.65% FICA y 24.10% Jubilación Igualada

REFLEJA ÚNICAMENTE UNA ESCALA CLASIFICADA DE PAGO SALARIAL

RESUMEN DE LOS 3 ESCENARIOS



DETALLES		AUMENTO	QUIENES	TOTAL
Recomendación HIL	Escala salarial con años de experiencia (es decir, escalones) 0 - 29 que incorpora un aumento del 1,5% por cada año de servicio	1.5%	255 classified staff	\$3.1 millones anuales
Alternativa 1 Solicitada por la Junta	Escala salarial con años de experiencia (es decir, escalones) 0 - 29 que incorpora un aumento del 1,0% por cada año de servicio	1.0%	255 classified staff	\$1.9 millones anuales
Alternativa 2 Solicitada por la Junta	Escala salarial con años de experiencia (es decir, escalones) 0 - 29 que incorpora un aumento del 0,5% por cada año de servicio	0.5%	255 classified staff	\$900,000 anuales
Alternativa 3 Solicitada por la Junta	Escala salarial con aumento escalonado de los años de experiencia (es decir, escalones) cada 3 años.	3.00% 1.50% 1.00%	255 classified staff	\$762,000 \$460,000 \$364,000 anual

RECOMENDACIÓN DE HIL CONSULTANT

SUPLEMENTO DEL DIRECTOR



Pago base del Director en la escala **ESTATAL** y escala de pago por el tamaño de la escuela (práctica actual) **PLUS**

Implicaciones de la Alternativa
<ul style="list-style-type: none">● \$32,000 adicionales en la financiación anual necesaria para aplicar<ul style="list-style-type: none">○ Incluye 24.10% jubilación estatal 7.65% FICA, and 7.0% suplemento local● Complemento como porcentaje del salario base en lugar de una cantidad fija por categoría escolar

Beneficios	Retos
<ul style="list-style-type: none">● Enlaza el suplemento al salario base, Primaria 17.5%, Media & Alternativa 25% High 35%● Provee suplemento adicional por años de experiencia de \$1,500 1-3 Años ; \$3,000 4 Años; \$5,000 5+ Años.	<ul style="list-style-type: none">● Mantener la competitividad (el mercado ha cambiado desde el estudio)● La retención puede seguir siendo un reto

OPCIONES DE COMPENSACIÓN ANUAL SOLICITADA POR LA JUNTA Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO LOCAL

1. Se necesitarían aproximadamente 3,1 millones de dólares de fondos locales para aplicar la escala salarial recomendada por el Consultor HIL para el personal clasificado*.
2. Se necesitarían aproximadamente \$32,000 de fondos locales para implementar el Suplemento Principal recomendado por el Consultor HIL
3. Se necesitarían aproximadamente \$650.000 de fondos locales para reconocer los años de servicio del personal licenciado/clasificado.
4. Se necesitarían aproximadamente 1,2 millones de dólares de fondos locales para proporcionar la "paga de maestría" al personal actual licenciado/certificado compensado en la escala salarial "A" (licenciatura) que no está recibiendo la paga de maestría reconocida por el Estado

*See listing of positions reviewed on the previous slide. (Slide 33)



PRÓXIMOS PASOS



2/24/22

Comité de Presupuestos

El personal y la Comisión de Presupuestos debatirán/revisarán los comentarios de la Junta Directiva del 2/7/22

Discutir/revisar las prioridades de financiación para la aplicación del estudio salarial, las opciones de financiación y el calendario

3/7/22

2023 Presupuesto

Se presenta al BOE el presupuesto 2022-2023 recomendado por el superintendente

Las prioridades dirigidas por la Junta para la implementación del estudio salarial serán un componente del presupuesto para el año escolar 2022-23

3/22/22

2023 Presupuesto

Audiencia pública sobre el presupuesto. El BOE discute el presupuesto recomendado

El público tiene la oportunidad de comentar el presupuesto recomendado. El BOE dará instrucciones sobre el presupuesto final

4/11/22

2023 Presupuesto

La Junta aprobará un presupuesto de funcionamiento local para presentarlo a los Comisionados

El BOE aprobará un presupuesto local para presentarlo a los Comisarios para su financiación

PREGUNTAS Y COMENTARIOS

