



Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022

Herramienta de Decisión del Proveedor de Apoyo a la Fuerza Laboral de Cuidado Infantil

La pandemia de COVID-19 ha ejercido una enorme presión sobre las empresas de cuidado infantil. Los propietarios y el personal han tenido que trabajar más duro, más horas y en circunstancias difíciles. Los fondos de CCRF 2022 brindan la oportunidad de recompensar a los empleados que trabajan duro, así como un medio para atraer y retener al personal en un mercado laboral competitivo para que puedan mantener sus negocios y servir de manera segura a los niños y las familias.

En este documento, repasaremos varias opciones que los proveedores pueden tomar para apoyar a su personal utilizando los fondos de CCRF 2022, mientras que al mismo tiempo son realistas para su negocio.

¿Para qué se pueden usar los Fondos de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022?

[El Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022](#) es una oportunidad única disponible para cubrir los gastos necesarios para mantener o reanudar la operación de su programa, incluidos los costos fijos y el aumento de los gastos operativos. Los proveedores pueden elegir cómo asignar sus fondos en varias categorías, incluidos el alquiler o la hipoteca, los servicios públicos, la nómina y el personal (incluso si su programa cierra debido a COVID-19), PPE y suministros / servicios de limpieza, y deben proporcionar alivio de la matrícula o los copagos en la medida de lo posible. Se pueden encontrar más ejemplos de gastos permitidos en nuestra [página de preguntas frecuentes](#).

Los proveedores de cuidado infantil deben considerar dedicar fondos del CCRF 2022 para ofrecer paquetes mejorados de compensación y beneficios para reclutar y retener al personal de cuidado infantil.

Los proveedores podrían ofrecer al personal mejoras de compensación por única vez o por tiempo limitado, tales como:

- Bonos de contratación
- Bonos de retención
- Complementos salariales

Los proveedores también consideran mejoras temporales a sus paquetes de beneficios para empleados, que incluyen:

- Cuidado infantil gratuito/de costo reducido beneficio
- Tiempo libre pagado
- Estipendios/reembolsos de suministros para el aula del maestro
- Asistencia para el desarrollo profesional/reembolso de matrícula
- Seguro de salud/asistencia con las primas
- Contribuciones a la jubilación

Para obtener más información sobre los gastos permitidos, consulte [la página web de TWC Child Care Relief Funding 2022](#).

Crear un plan para usar los fondos de CCRF 2022

Hay múltiples factores a considerar al planificar cómo usará su premio. Eche un vistazo a su negocio e identifique cualquier área en la que crea que podría necesitar más este financiamiento de alivio. Tenga en cuenta que los fondos pueden funcionar como un reembolso por gastos en los que ya se incurrió, desde el 1 de septiembre de 2021, y pueden usarse para gastos hasta el 31 de mayo de 2023.

Ahora más que nunca, es posible que esté pensando más en la cultura de su lugar de trabajo y las formas de recompensar e invertir en el personal y atraer personal calificado a su programa. Hay muchas razones por las que debe ofrecer una compensación y / o beneficios mejorados a su personal, y aquí hay algunas de ellas:

- **Satisfacción de los empleados:** Ofrecer beneficios les permite a sus empleados saber que son valorados y que usted los apoya. ¡Los empleados felices y saludables son empleados más comprometidos!
- **Retención:** Los beneficios pueden ayudarlo a retener y atraer personal calificado. Cuando los puestos están vacantes, es posible que se vea obligado a rechazar a las familias que buscan atención. Si bien hay menos empleados bien capacitados en el personal, el estrés de administrar más responsabilidades puede afectar al personal existente, causando tensión y rotación adicionales.

- **Reclutamiento:** Ofrecer beneficios y/o una mayor compensación, como bonos de contratación, puede ayudar a ser más competitivo en un mercado laboral ajustado. Al contratar nuevo personal, tales beneficios pueden servir como el factor decisivo entre dos ofertas de trabajo.
- **Ahorro de costos:** Ofrecer beneficios podría tener consecuencias financieras para su negocio a través de la reducción de los costos de capacitación, una mayor estabilidad de inscripción, menos tiempo administrativo dedicado al reclutamiento y la contratación. La rotación de empleados cuesta dinero y tiempo a las empresas, y podría perder el llenado de sus aulas sin suficiente personal calificado para cuidar a los niños.

Además de los aumentos temporales en la compensación, también puede usar su premio para pagar al personal durante los cierres temporales del programa, por ejemplo, si su programa necesita cerrar debido a COVID-19.

Utilice las siguientes herramientas para comprender lo que podría ofrecer a sus empleados

Primero, decida si desea ofrecer un beneficio único o hacer una inversión repetida en sus empleados durante todo el período de adjudicación. Tenga en cuenta que su CCRF 2022 se puede utilizar en gastos hasta el 31 de mayo de 2023, y este cronograma debe tenerse en cuenta en su toma de decisiones, especialmente cuando se trata de realizar inversiones repetidas.

Dependiendo de lo que elija, algunas opciones tendrán impactos a largo plazo en sus empleados y en su negocio que otras opciones. Por ejemplo, podría hacer una inversión única en el reembolso de la matrícula para sus empleados, incluso si esto es un impacto único en su presupuesto, ofrecer esto tendrá un impacto a largo plazo en su empleado, que obtendrá valiosas habilidades y conocimientos que pueden usar en el futuro.

Las políticas en la categoría de "impacto a largo plazo" podrían tener un mayor retorno de la inversión que en la categoría de "impacto a corto plazo," lo que significa que podría ver beneficios en el futuro si realiza este tipo de inversiones en su personal. Utilice la herramienta a continuación para comprender el impacto que varias opciones pueden tener en usted y sus empleados.

Posibles Repercusiones de las Opciones en la Retención del Personal

	IMPACTO A CORTO PLAZO	IMPACTO A LARGO PLAZO
Inversión Única	Bonos/Recompensas Estipendios/reembolsos de suministros para el aula del maestro	Asistencia para el desarrollo profesional Reembolso de matrícula
Inversión Repetida*	Aumento salarial temporal	Tiempo libre pagado Prestación de cuidado infantil gratuita/de costo reducido para el personal Seguro de salud/asistencia con las primas Cotizaciones a la jubilación

* Tenga en cuenta que las inversiones repetidas requieren fuentes repetidas de ingresos para ser sostenibles, y que su premio CCRF es para gastos elegibles hasta el 31 de mayo de 2023.

CONSEJO PROFESIONAL Para obtener más información sobre cada opción, haga clic en los enlaces dentro del gráfico.

El pago suplementario se informa en una parte separada del W-2 que usted proporciona a sus empleados al final del año en lugar de bajo salarios regulares.

El pago suplementario se grava a una tasa diferente y la mayoría de los impuestos sobre la nómina no están incluidos.

Después de elegir una política — o tal vez unos pocos — para apoyar a sus empleados, querrá comprender cómo estas opciones afectarán su presupuesto. Es decir, ¿cuánto costará lo que decida hacer? ¿Tendrá que tener en cuenta este costo durante un mes, durante cuatro meses, o pensar en un enfoque de sostenibilidad después de que haya finalizado su período de adjudicación? La política que pensó que podría ser la mejor para sus empleados podría no funcionar para su presupuesto o sus objetivos a largo plazo. Usando el último ejemplo, es posible que la asistencia para la matrícula no funcione con su presupuesto después de que finalice su período de adjudicación, pero tal vez ofrecer pagar por un curso de desarrollo profesional, que podría costar menos, sería una mejor decisión completa. Utilice la siguiente herramienta para comprender cómo las diversas opciones incluidas anteriormente podrían afectar su presupuesto.

El Costo de Apoyar a Sus Empleados

	IMPACTO A CORTO PLAZO	IMPACTO A LARGO PLAZO
Inversión Más Cara	Aumento temporal de sueldo Bonos/Recompensas	Seguro de salud/asistencia con las primas Cotizaciones a la jubilación Reembolso de matrícula
Inversión Menos Costosa	Estipendios/reembolsos de suministros para el aula del maestro	Tiempo libre pagado Prestación de cuidado infantil gratuita/de costo reducido para el personal Asistencia para el desarrollo profesional

Ahora, debe tener una buena idea de qué política podría ofrecer a sus empleados, una que tenga sentido para su negocio y para su personal.

Cómo ofrecer una compensación mejorada

Hay varias maneras en que puede optar por complementar la compensación regular de su empleado con los premios únicos CCRF 2022. Debido a la naturaleza única de estos fondos, podría tener más sentido que su empresa ofrezca beneficios por tiempo limitado o únicos a sus empleados en lugar de aumentar su salario a largo plazo. Por ejemplo, la compensación suplementaria es un pago que está por encima y más allá del pago regular, que puede incluir: bonificaciones o recompensas, pago por primas o riesgos, y aumentos salariales temporales.

Algunas ideas de cómo puede ofrecer suplementos salariales temporales con el CCRF 2022 hasta el 31 de mayo de 2023 se encuentran a continuación.

Bonos

Un bono o recompensa es un pago único que aumenta los ingresos generales de sus empleados sin la obligación de ofrecer bonos o recompensas adicionales en el futuro.

Los bonos pueden ser útiles para atraer nuevos empleados a su organización o para retener a los empleados existentes y recompensarlos por su arduo trabajo. A continuación, se presentan dos ejemplos comunes de bonificaciones que los proveedores de cuidado infantil podrían pensar en emitir a su personal.

- **Bonos de contratación:** Si está buscando atraer profesionales de cuidado infantil a su organización, es posible que desee considerar bonos e incentivos para nuevas contrataciones. Por ejemplo, podría crear un sistema en el que el nuevo empleado reciba un bono único de \$1,000 después de 3 meses o 6 meses de trabajo, o incluso después del primer año de trabajo. También puede ofrecer un bono en varios trozos diferentes para alentar al empleado a quedarse con usted, similar a los bonos de retención que se explican a continuación.
- **Bonos de retención:** Los bonos de retención pueden ser una oportunidad para que usted recompense a sus empleados existentes que han sido leales a usted o con usted durante años. Esta opción es similar a un bono de contratación, pero se daría a los empleados que han estado empleados con usted durante un período de tiempo más largo. También es posible que desee considerar ofrecer bonos de retención junto con bonos de contratación para que sus empleados a largo plazo no se sientan excluidos u olvidados. Por ejemplo, podría ofrecer a los empleados un bono de \$ 100 por cada año que hayan estado con usted, como una forma de alentar a los empleados a quedarse más tiempo.

Una recompensa es una idea muy similar a un bono y se dan por razones específicas sin ninguna obligación de ofrecerlos nuevamente en el futuro. Por ejemplo, se podría dar una recompensa monetaria a los empleados que hacen todo lo posible para ayudar a limpiar las aulas o que llegan temprano para ayudar a dar la bienvenida a los niños uno por uno debido a los protocolos de seguridad.

Los bonos a menudo se emiten por separado del cheque de pago regular de un empleado, de modo que es un ingreso claramente separado.

Aumentos salariales temporales

Un aumento salarial temporal es cuando elige aumentar el salario o los salarios por hora para su empleado, pero está destinado a durar solo por un corto período de tiempo con una fecha de finalización clara. Con su premio CCRF 2022, puede optar por ofrecer un aumento salarial temporal hasta el final del cronograma de adjudicación (31 de mayo de 2023), hasta el final del verano, o que se remonta a septiembre de 2021 debido a los esfuerzos adicionales que el personal ha estado haciendo. Si bien los aumentos temporales de sueldos podrían tener un poderoso impacto en garantizar una moral positiva del personal y retener a los miembros del personal, también deben implementarse cuidadosamente.

Al considerar aumentar el salario de los empleados, ya sea a corto o largo plazo, es importante conocer los costos asociados para que usted, como propietario de un negocio, pueda estar preparado para cubrirlos. Para determinar el aumento en los costos asociados con el aumento del salario de los empleados, deberá comparar sus costos actuales con sus nuevos costos, incluidas las tasas de pago y los impuestos sobre la nómina. Es importante comunicar a su personal que este es un beneficio temporal.

Para obtener más información, consulte la guía [¿Cómo puedo dar aumentos de pago o bonos temporales?](#)

Prima o Pago por Riesgo

Los proveedores podrían considerar ofrecer a los empleados un pago por prima o por riesgo para ofrecer a los miembros del personal una compensación adicional por su salario base por trabajar durante estos tiempos difíciles y mantener seguros a los niños y otros compañeros de trabajo. Este tipo de pago podría ofrecerse en una variedad de formas, incluso a través de un bono o un aumento salarial temporal. Es posible que desee reconocer a sus empleados por ir más allá durante la pandemia

de COVID-19, por mantener sus aulas seguras y saludables, o por estar allí para otros compañeros de trabajo o cubrir turnos si alguien se enferma. Un proveedor que elija ofrecer prima o pago por riesgo querría documentar las razones por las que a los empleados se les ofrecería este beneficio único y que el empleado no debe esperar que este beneficio continúe en el futuro.

Cómo ofrecer beneficios a los empleados

Al pensar en su paquete de compensación actual, ¿proporciona beneficios a sus empleados? ¿Podría mejorarse esos beneficios? Si bien la compensación es a menudo un factor importante en la elección de un empleado para ingresar y permanecer en un trabajo, los beneficios también son una parte crítica de su decisión y pueden proporcionarles muchos ingresos adicionales. El CCRF 2022 presenta una gran oportunidad para ofrecer o mejorar sus paquetes de beneficios para empleados. Ejemplos de beneficios que puede ofrecer a su personal se encuentran a continuación. Querrá asegurarse de que si decide cambiar sus paquetes de beneficios para empleados, comparta información que les permita a sus empleados ver el valor de los beneficios, entenderlos fácilmente y saber cómo pueden acceder a lo que está ofreciendo.

Prestación de cuidado infantil gratuita/ de costo reducido para el personal

A menudo, los maestros y el personal de cuidado infantil tienen sus propios hijos a quienes necesitan encontrar cuidado que pueda afectar su capacidad para venir a trabajar y estar presente cuando los necesite. También es un costo importante para sus empleados que tienen hijos. Ofrecer matrícula de cuidado infantil con descuento para los propios hijos de su personal es un gran beneficio que la mayoría de los programas de cuidado infantil pueden encontrar fácil de implementar. Este beneficio no solo le dará tranquilidad al personal, sino que también puede ayudarlos a pagar el gasto del cuidado infantil, que generalmente es un drenaje en su presupuesto personal, y ayudarlos a hacer espacio para otros gastos importantes, esencialmente dándoles más salario para llevar a casa.

Proveedores que quieren ofrecer este beneficio podría ofrecer un descuento de tarifa plana de matrícula de cuidado de niños en su negocio y podrías considerar ofrecer un descuento mayor para empleados que han estado con usted durante un período de tiempo más largo. Por ejemplo, podrías dar un 4% de descuento a los empleados para cada año que el empleado haya permanecido con usted, hasta un 16% en total. Entonces, un empleado con usted por 2 años podría recibir un 8% de descuento, y un empleado que ha estado con usted para 10 años sería recibe

un 16% de descuento. Puede ofrecer un descuento de tarifa plana para cualquier empleado que haya estado con usted más de un año. También es posible que desee considerar un límite para el número de niños que cada miembro del personal pueda recibir un descuento, como 2 niños por miembro del personal. Tener su personal niños en su negocio de cuidado infantil es genial, pero no quiere que todos sus clientes sean sus empleados si está ofreciendo un precio con descuento. Como recordatorio, si está utilizando CCRF para cubrir el costo del descuento que está ofreciendo, deberá documentar estos costos.

Si tiene alguna pregunta, no dude en solicitar un coach de negocios gratuito para obtener ayuda.

Tiempo libre pagado

El tiempo libre pagado (PTO) es uno de los beneficios más comunes y ampliamente apreciados entre el personal. Esto puede incluir pagados días festivos, vacaciones y días de enfermedad. Especialmente dado el arduo trabajo y las largas horas que el personal ha tenido que dedicar durante COVID-19, este beneficio podría ser una adición bienvenida. Ofrecer PTO puede ayudar a las empresas a seguir siendo competitivas y atraer personal calificado, incluso cuando no pueden ofrecer los mejores salarios para el puesto. Tener la oportunidad de acceder a PTO puede mejorar el bienestar general del personal, lo que puede ayudar a reducir el estrés y el agotamiento, especialmente en un trabajo tan exigente como el cuidado infantil.

Los proveedores que deseen ofrecer PTO adicional podrían hacerlo solo para 2022, por ejemplo, a través de un día de vacaciones pagado adicional que debe tomarse antes de finales de 2022. También podrían ofrecer días de enfermedad adicionales, que muchos empleados probablemente apreciarían debido a la pandemia en curso. Cualquier PTO adicional debe estar claramente documentada que permita al personal saber cuánto estará disponible, cómo se acumulará, cómo se transferirá entre años (si es que lo hará) y cuándo terminará el beneficio.

Asistencia para el desarrollo profesional/ reembolso de matrícula

Los fondos de CCRF 2022 pueden ser una gran oportunidad para ayudar a pagar a su personal para mejorar sus habilidades. El desarrollo profesional del personal es una parte integral del modelo de negocio de cuidado infantil. No solo hay requisitos en torno a la capacitación del personal, sino que cuanto más conocimiento tenga su personal en el desarrollo infantil, mejor será la experiencia para los niños bajo

cuidado. Muchos empleados pueden estar buscando profundizar sus conocimientos, obtener una credencial o un título. Muchos proveedores encuentran que pueden proporcionar estos beneficios para el personal a través de la participación en programas como [Texas Rising Star](#) o [el programa de becas T.E.A.C.H. Texas](#).

Cotizaciones a la jubilación

Los planes de jubilación permiten a los empleados acumular ahorros financieros para ayudarlos a alcanzar sus metas financieras personales a largo plazo. Si bien los empleados que optan por participar deberán contribuir con la cantidad deseada de salario por período de pago, los beneficios que proporcionan estos planes son 1) ahorros fiscales comerciales e individuales y 2) la capacidad de recibir una cantidad fija, o una igual a su contribución, por parte de su empleador. Esto permitirá que sus contribuciones crezcan más rápido, preparándolos para mayores ganancias durante su jubilación. Con esta opción, tendrá que considerar la naturaleza única del CCRF 2022 y cómo y si abordará estas contribuciones después de que finalice el período de adjudicación. Además, tenga en cuenta que para la elegibilidad para usar los fondos de CCRF requiere que estos sean programas de jubilación oficiales para su empresa (en lugar de proporcionar fondos para las propias cuentas de jubilación de los empleados).

Invertir en el personal de esta manera puede apoyar tanto el crecimiento de su negocio como el de su personal, que son el núcleo de cualquier programa de cuidado infantil sólido. Estos programas también pueden convertirlo en un proveedor más buscado por las familias y ayudar a combatir la inscripción reducida con el tiempo. También puede ayudarlo en el camino hacia la documentación y la construcción de su calidad a través de Texas Rising Star (y también para obtener los beneficios financieros del programa).

Hay una serie de opciones de jubilación que incluyen, 401K individuales y de la compañía, SEP IRA e IRA SIMPLES. Un entrenador de negocios puede ayudarlo a sopesar sus opciones.

Seguro de salud/asistencia con las primas

El seguro de salud es muy buscado por los empleados y candidatos de trabajo y probablemente los atraerá a su negocio. Los datos del [Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos](#) indican que el personal de cuidado infantil tiene muchas menos probabilidades de estar asegurado en comparación con otros educadores, lo que hace que los problemas de reclutamiento y retención de educadores sean aún más difíciles para los proveedores. Si hay algún beneficio que valga la pena ofrecer a sus empleados, el seguro de salud es definitivamente uno a considerar. Además de la atención médica, este beneficio puede incluir cobertura dental, de la vista y de medicamentos recetados. Con esta opción de beneficio, tendrá que considerar la naturaleza única del CCRF 2022 y cómo abordará estas contribuciones después de que finalice el período de adjudicación.

Por lo general, encontraría un proveedor de beneficios y ofrecería a sus empleados ciertos beneficios de ese proveedor. Usted podría cubrir una parte del costo y el empleado pagaría una cantidad fija por período de pago para el costo de su plan. Otra opción es simplemente coordinar la cobertura del plan de salud para su personal, ofreciendo cobertura sin contribuir financieramente a la cobertura elegida por el empleado.

Sin o bajo costo	Para organizar un plan de seguro grupal para su personal sin pagar ninguna prima. Esto coloca el 100% del costo del plan en el empleado.
Mayor costo	Para cubrir una parte de la prima de seguro para sus empleados. Por lo general, esta porción comienza en un 50%. Esto coloca la parte restante del costo del plan en el empleado. Los empleados pueden agregar miembros de la familia al plan a su propio costo.
El costo más alto	Para cubrir una parte de la prima de seguro para el empleado más los dependientes (por lo general, un cónyuge o hijo).

Otra opción para considerar es ofrecer una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA) o un Acuerdo de Reembolso de Salud para Pequeños Empleadores Calificado (QSEHRA) a sus empleados. Una HSA es una cuenta de ahorros propiedad de su empleado con el propósito de ayudarlos a ahorrar dinero para gastos médicos calificados y de su bolsillo. Las contribuciones de HSA se pueden usar como una deducción del impuesto sobre la renta para su negocio y proporcionar beneficios de menor costo que pueden funcionar con los programas de atención médica existentes. Alternativamente, los QSEHRA son acuerdos en los que los empleados

pagan sus propios gastos de salud y usted, como su empleador, les reembolsa. Este acuerdo requiere que los empleadores primero diseñen un plan y establezcan asignaciones de reembolso, los empleados luego pagarán su propio seguro de salud y facturas médicas y proporcionarán pruebas de sus gastos, luego el empleador reembolsará al empleado hasta el límite establecido.

Para promover la seguridad dentro de sus aulas, también podría cubrir el costo de las pruebas de COVID-19 para los empleados como una forma de ayudar a alentarlos a hacerse la prueba.

Otras formas de bajo costo para apoyar a su personal con fondos CCRF 2022

Incentivos y recompensas

Aunque los fondos de ayuda para el cuidado de niños 2022 brindan una oportunidad de tiempo limitado para ofrecer incentivos financieros y recompensas que puede o no haber podido ofrecer en el pasado, esto no necesita ser una parte importante de su premio para tener un impacto importante en su personal. Los gestos simples y rentables, como una simple fiesta de pizza mensual o semanal durante la semana o proporcionar algunas tarjetas de regalo de entrega de comidas una vez a la semana o al mes a sus empleados pueden contribuir en gran medida a que su personal se sienta más apreciado. También podría considerar un beneficio de gasolina o tránsito para ayudar a los empleados a cubrir los costos de transporte hacia y desde el trabajo.

Los fondos del CCRF también podrían usarse para sustitutos o miembros del personal temporal para proporcionar días de salud mental de forma rotativa para su personal, o para compensar sus honorarios cuando cierra un día adicional, para permitir que el personal tenga ese día libre que no son vacaciones, no es licencia por enfermedad, sino solo un día para cobrarse y volver a avanzar en un momento tan desafiante.

Estipendios/reembolsos de suministros para el aula del maestro

Es posible que tenga personal que pague de su bolsillo por los suministros comprados para que los estudiantes los usen o que beneficien al aula en general. Si esto sucede, podría ofrecer a su personal un estipendio único para cubrir los costos de los suministros para el aula o para comprar nuevos suministros que harán del aula un lugar más atractivo y emocionante tanto para los maestros como para los niños. El personal que solicite el reembolso debe presentar un recibo original de sus compras para recibir el reembolso.

¿Tiene sistemas para implementar apoyos a la fuerza laboral?

¿Están todos sus empleados en nómina?

Como propietario de un negocio de cuidado infantil, usted debe ya ser muy familiarizado con nómina regular, donde está proporcionando una compensación regular a su personal por su trabajo por hora, semanal o anualmente. La nómina regular se grava por ingresos, así como por desempleo, seguridad social y otros programas.

También puede usar su CCRF 2022 para pagar a sus empleados durante los cierres temporales del programa, por ejemplo, si necesita cerrar debido a COVID-19.

Es importante asegurarse de que todos sus empleados estén en nómina y clasificados correctamente. De lo contrario, usted puede ser responsable de:

- El 100% de los impuestos del empleador que debería haber estado contribuyendo todo el tiempo.
- Una parte de la contribución del empleado a los impuestos sobre la nómina. (Sí, ha leído bien: el empleador tiene que pagar una parte de los impuestos que nunca habrían pagado en primer lugar).
- Sujeto a multas penales por miles de dólares.
- El precio de cualquier beneficio perdido y otra compensación, como el tiempo libre pagado que el trabajador no obtuvo como contratista.

Para obtener más información sobre cómo clasificar a su personal, consulte la guía [¿Cuándo es alguien un contratista o un empleado?](#)

Los beneficios son importantes para atraer y retener al personal y los proveedores de cuidado infantil deben tratar de incorporarlos siempre que sea posible. Debe ser un consumidor informado a medida que investiga sus opciones y comprende lo que está disponible y las preguntas que debe hacer.

Si tiene alguna pregunta sobre cómo elegir e implementar beneficios para sus empleados, puede [solicitar un Business Coach gratuito](#).

¿Se está pagando a sí mismo con regularidad?

Demasiados propietarios/operadores de cuidado infantil y propietarios/directores no ven un ingreso regular de su negocio. Trabajas duro, pero no se paga regularmente. Como miembro del personal del programa de cuidado infantil, puede y debe pagarse regularmente. También puede usar su CCRF 2022 para pagarse durante los cierres temporales del programa, por ejemplo, si necesita cerrar debido a COVID-19.

Hay muchas razones para pagarse regularmente, pero vamos a señalar las dos más importantes en este momento:

1. El pago regular es mejor para usted y su familia. Sí, desea mantener a flote su negocio de cuidado infantil, pero también necesita dinero para pagar sus propios gastos y costos (alquiler o hipoteca, servicios públicos, alimentos, etc.) que deben pagarse regularmente. Tener el efectivo a mano para pagarlos lo ayudará a mantenerse al día con sus facturas y evitar el uso de tarjetas de crédito hasta que se pague a sí mismo.
2. El Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022 permite el pago regular del personal y los beneficios como costos permitidos. Se le permite usar estos fondos para su pago.

Para obtener más información sobre cómo comenzar a pagarse regularmente, consulte [Una Guía para Propietarios Únicos](#).

Tomar la decisión de pagarse a sí mismo es el primer salto. Después de eso, estos son los pasos básicos para "cumplir" su promesa a sí mismo:

1. Abrir una cuenta bancaria comercial
2. Sepa lo que entra y sale. Use su presupuesto y flujo de efectivo para ayudar a informar la cantidad que pagará usted mismo
3. Comprometerse con una cantidad, incluso si es baja
4. Realice un seguimiento de sus sorteos, incluso en una simple hoja de papel u hoja de cálculo
5. Tenga en cuenta sus obligaciones fiscales anticipadas y reserve algo de dinero para cubrir los impuestos

¿Tiene un presupuesto?

Presupuestar cómo estos cambios afectarán a su negocio es importante. Un presupuesto anual es una herramienta crítica para administrar su negocio de cuidado infantil. También lo ayudará a comprender cómo los fondos de CCRF 2022 pueden cubrir cualquier cambio en sus gastos operativos debido a la compensación de los empleados, y planificará de qué otra manera usará su premio hasta el 31 de mayo de 2023. Un presupuesto sólido puede ayudarlo a planificar con anticipación lo que gastará y monitorear sus ingresos y gastos reales para mantenerlo en el camino tanto para su CCRF 2022 como para sus costos e ingresos continuos. Puede comenzar a construir su presupuesto en 4 sencillos pasos:

1. Reunir documentación
2. Listar ingresos
3. Listar gastos
4. Realizar un seguimiento de los anuales y construya el próximo mes

Para obtener recursos relacionados con la presupuestación, consulte:

- [Construyendo un presupuesto mensual en 4 sencillos pasos](#)
- [Mantenga su flujo de caja positivo](#)
- [¿Cómo establezco mis tarifas para mi negocio de cuidado infantil?](#)

¿Entienda sus impuestos?

Es importante entender cómo sus cambios en los paquetes de beneficios para empleados y la compensación afectarán sus impuestos al final del año. También querrá tener en cuenta que el CCRF 2022 se considera ingreso imponible. Antes de decidir sobre los niveles y paquetes de beneficios, querrá considerar cuánto en impuestos podría tener que pagar y considerarlo en su proceso de toma de decisiones.

Por ejemplo, para calcular la cantidad de impuestos sobre la nómina adeudados en un bono de \$1000 pagado por separado de los salarios normales, puede calcular los impuestos adeudados en el bono de su empleado utilizando un porcentaje fijo del 22% para el pago suplementario, independientemente de la tasa de retención del impuesto sobre la renta de su empleado:

$$\$1000 \times \text{Impuesto del Seguro Social } 6.2\% (0.062) = \$62.00$$

Alternativamente, puede combinar su bono con su pago regular. En este caso, puede tratar el monto combinado como si fuera un pago y calcular los impuestos sobre la nómina de la misma manera que lo haría para el pago regular:

$$\text{Bono de } \$1000 + \text{cheque de pago de } \$1200 = \text{pago combinado de } \$2200$$

Impuestos sobre la nómina:

$$\$2200 \times \text{Impuesto del Seguro Social } 6.2\% (0.062) = \$136.40$$

$$\text{Salarios de } \$2200 \times \text{Impuesto de Medicare } 1.45\% (0.0145) = \$31.90$$

$$\$2200 \times \text{Impuesto FUTA } 6\% (0.06) = \$132.00$$

$$\$2200 \times \text{Impuesto de la UI de Texas } 0.21\% (0.0021) = \$4.62$$

$$\text{TOTAL de impuestos sobre la nómina en el pago combinado} = \$304.92$$

$$\text{Importe TOTAL (impuestos incluidos) en nómina} = \$2,504.92$$

Al calcular los montos de retención para los bonos cuando se combinan con el pago regular, combinaría los montos del impuesto sobre la nómina con las retenciones del impuesto federal sobre la renta según la tasa de retención de su empleado.

Para obtener recursos relacionados con los impuestos, consulte [¿Cómo afecta el financiamiento de alivio a sus impuestos?](#)

Si tiene alguna pregunta, no dude en [solicitar un coach de negocios gratuito](#) para obtener ayuda.

¿Cómo comunicará los cambios a sus empleados?

Al igual que con cualquier acción que tome que afecte el pago, se debe otorgar un bono, recompensa o aumento salarial temporal a través de una comunicación formal por escrito a su empleado, ya sea por carta o correo electrónico que incluya:

1. Por qué están recibiendo el bono único.
2. Cuánto es el bono.
3. Cuándo recibirán los fondos.
4. Que el pago es de naturaleza única y no afectará su salario o compensación típica.

Una comunicación simple con un empleado podría ser:

Estimado

Muchas gracias por sus esfuerzos adicionales durante los últimos seis meses durante la pandemia de COVID-19. Ha sido un momento difícil para todos, y sus contribuciones ayudaron a garantizar que los niños bajo nuestro cuidado se mantuvieran seguros y continuaran aprendiendo.

En agradecimiento por estos esfuerzos, le otorgaremos un bono único por la cantidad de \$XXXXX, que se pagará en su totalidad en su próximo período de pago en MES, DÍA, AÑO.

Gracias de nuevo por sus esfuerzos.

Sinceramente,

.....

Como puede ver, la comunicación podría ser muy sencilla y corta, pero es importante dejar constancia de los términos. Si está utilizando un bono como incentivo para permanecer en su negocio, también debe ponerlo por escrito en el momento en que haga el compromiso. En este sentido, una carta de ejemplo que podría dar a un empleado existente o nuevo empleado comunicando un bono podría ser:

Estimado

Gracias por su compromiso de trabajar [o por continuar trabajando en] nuestro centro de cuidado infantil. En nuestros esfuerzos por mantener a los mejores miembros del personal, le ofrecemos el potencial de ganar un bono al final de seis meses, siempre que continúe teniendo un rendimiento satisfactorio o mejor y permanezca empleado en nuestra organización durante este tiempo. El bono será \$XXX pagado en su nómina a partir de la fecha dentro de seis meses, en EL DÍA DEL MES, AÑO.

Estamos entusiasmados por su continuo trabajo y contribuciones con nuestro centro de cuidado infantil.

Todo lo mejor,

.....

Para los aumentos salariales temporales, debe asegurarse de que de ninguna manera se comprometa a un aumento salarial permanente. Los empleados deben entender que volverían a sus niveles salariales originales después de que finalice el período de aumento salarial temporal. Una vez más, asegúrese de que haya algo por escrito que le diga al empleado claramente cuáles son los términos de este acuerdo, específicamente:

- 1.** El importe del aumento salarial temporal
- 2.** Por qué lo están recibiendo
- 3.** Cuánto tiempo durará
- 4.** A qué se destinarán los empleados una vez que finalice el aumento
- 5.** Que el aumento depende de que continúe el desempeño satisfactorio

Una carta a un empleado comunicando un aumento salarial temporal podría ser:

Estimado

Me gustaría confirmar que estamos aumentando temporalmente su salario en un X%, como hemos discutido, en reconocimiento a sus esfuerzos adicionales a través de la pandemia de COVID-19 y la recuperación. Esto lo mueve de \$Y una hora a \$Z una hora. Este es un aumento salarial temporal y comenzará el DÍA DEL MES, AÑO y terminará el DÍA DEL MES, AÑO (con su desempeño satisfactorio continuo o mejor y empleo con nuestra organización).

Esperamos poder compensarlo a un nivel más alto durante este período para reflejar sus esfuerzos adicionales.

Sinceramente,

.....

¿Necesita ayuda?

Puede obtener orientación individualizada gratuita de un entrenador de negocios que conozca el cuidado infantil. Su entrenador de negocios profesional gratuito puede reunirse con usted en su propio horario virtualmente para:

- Ayudarlo a definir y alcanzar objetivos para aumentar los ingresos y disminuir los costes
- Ayudarlo a solicitar fondos
- Ofrecer las mejores prácticas y herramientas para operar su negocio de cuidado infantil
- Crear pasos de acción para ayudarlo a avanzar con confianza

Lo alentamos a que aproveche este entrenamiento profesional sin costo para centros y proveedores de atención familiar que podría marcar una gran diferencia en su negocio de cuidado infantil. No dude en [solicitar un entrenador de negocios gratuito](#) para obtener ayuda o envíenos un correo electrónico a coaching@ecebizcoach.org.

Para cualquier otra pregunta sobre el Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022, envíe un correo electrónico a CCReliefFunds@trelliscompany.org o llame al 1-833-613-3192.

Rev. Feb 24, 2022 12:16 PM