

# Power to the Profession

## Ciclos de decisión 7+8

American Federation of State, County and Municipal Employees

American Federation of Teachers

Associate Degree Early Childhood Teacher Educators

Child Care Aware of America

Council for Professional Recognition

Division for Early Childhood of the Council for Exceptional Children

Early Care and Education Consortium

National Association for Family Child Care

National Association for the Education of Young Children

National Association of Early Childhood Teacher Educators

National Association of Elementary School Principals

National Education Association

National Head Start Association

Service Employees International Union

ZERO TO THREE

FEBRERO 2020

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Dónde estamos ahora:</b> Un sistema fragmentado, aislado y con falta de recursos que no apoya la eficacia de los educadores de niñez temprana .....	<b>4</b>
<b>Observaciones sobre otras profesiones</b> .....	<b>7</b>
<b>Hacia dónde vamos:</b> Hacia un sistema unificado, coherente, responsable y con abundantes recursos que apoye la eficacia de los educadores de niñez temprana .....	<b>8</b>
<b>Recomendaciones</b> para los apoyos, la infraestructura y la responsabilidad de los educadores de niñez temprana .....	<b>13</b>
<b>Conclusión</b> .....	<b>28</b>

## INTRODUCCIÓN

El grupo de trabajo a cargo de la iniciativa Power to the Profession (P2P), en colaboración con miles de educadores, partes interesadas individuales y organizaciones asociadas, trabaja en pos de una visión osada y audaz para lograr la unificación de la profesión de la educación de la niñez temprana. Esta profesión tendrá roles y responsabilidades claras, cohesión profesional y una remuneración acorde. Esto garantizará que todos los niños, desde su nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación de la niñez temprana de alta calidad a cargo de una fuerza laboral eficaz, diversa, capacitada y bien remunerada.

Los primeros seis ciclos de decisión de la iniciativa Power to the Profession nos han acercado a esta visión al definir el nombre, las responsabilidades, las competencias, las trayectorias profesionales y las recomendaciones de remuneración que forman la esencia del *Marco unificador para la profesión de la educación de la niñez temprana*.<sup>1</sup> Entre otras recomendaciones específicas, este marco eleva a los educadores de la niñez temprana en varias designaciones (Educador de la niñez temprana I, Educador de la niñez temprana II y Educador de la niñez temprana III). Estas designaciones están vinculadas intencionadamente con las competencias y los estándares acordados y reciben información de estos, y fueron desarrolladas de modo tal que cada persona en esta profesión pueda desempeñar un rol valioso y fundamental en el desarrollo y la educación de los niños pequeños.

A fin de poder concretar la visión compartida, todos los miembros de la profesión de la educación de la niñez temprana, al igual que los de otras profesiones establecidas, deberán obtener el respaldo y funcionar dentro de un sistema más amplio y más coherente que conste de lo siguiente:

- ➔ Programas de capacitación profesional
- ➔ Empleadores/Propietarios<sup>2</sup>

1 Conozca más sobre las decisiones que se tomaron en los primeros seis ciclos en [www.powertotheprofession.org](http://www.powertotheprofession.org). Las decisiones se basan intencionalmente unas en las otras, aquellas tomadas durante los primeros seis ciclos son los cimientos de las que recomienda el grupo de trabajo aquí.

2 Como no existe un término genérico, el grupo de trabajo eligió la combinación “empleadores/propietarios” para describir a aquellos que administran programas para la educación de la niñez temprana en múltiples entornos, incluidos centros, hogares familiares para el cuidado infantil y escuelas públicas (tanto en el ámbito de los establecimientos escolares como en los distritos). El término “empleadores/propietarios”, usado durante todo este Ciclo de decisiones, reconoce e intenta responder al hecho de que los educadores de la niñez temprana que trabajan en entornos de cuidado infantil familiar también pueden verse a sí mismos, y pueden referirse a sí mismos, como operadores del hogar familiar para el cuidado infantil, pequeños empresarios o propietarios únicos, aunque trabajen al mismo tiempo como educadores de la niñez temprana. Estas personas pueden o no emplear directamente a otras personas. Si bien la mayoría de las recomendaciones se han formulado para que puedan aplicarse en todos los entornos en los que hay empleadores o propietarios, existen casos en este Ciclo de decisiones en los que es posible que las recomendaciones del grupo de trabajo para los “empleados” deban adaptarse para aquellos que operan como “propietarios sin empleados”, particularmente en un entorno de cuidado infantil familiar.

### Amplia participación

Hasta la fecha, el grupo de trabajo ha convocado a más de 11,000 educadores de la niñez temprana. Cuarenta y siete estados y territorios organizaron eventos, los que incluyeron sesiones informativas, discursos en conferencias, grupos de discusión y talleres virtuales. Para nuestro trabajo, hemos recibido información de más de 6,300 personas que completaron encuestas, 42 comentarios por escrito de organizaciones asociadas y 175 grupos de discusión que incluyeron a más de 3,400 personas. El contacto y la convocatoria intencionada de educadores que no son blancos y que representan comunidades de diversas razas y etnias, aquellos que hablan español y aquellos que viven en comunidades rurales, dio como resultado 21 grupo de discusión que incluyeron a más de 440 personas en 12 estados, Washington, D.C. y Puerto Rico.

- ➔ Organismos de gobernanza y organizaciones profesionales
- ➔ Agencias y gobiernos estatales
- ➔ Agencias federales y el gobierno federal

Mientras que los seis primeros Ciclos de decisiones establecen el esquema propuesto para formar parte de la profesión, las recomendaciones de este Ciclo de decisiones expresan el apoyo, los recursos, las garantías de calidad y la infraestructura interrelacionados e interdependientes con los que se debe contar para que cada componente del sistema apoye de manera eficaz la profesión de la educación de la niñez temprana.



Como profesionales, los educadores de la niñez temprana aprecian tener una responsabilidad mayor, clara y constante que esté en línea con nuestras definiciones de competencias profesionales y que de como resultado remuneraciones más altas. Sabemos que los aumentos considerables y sostenidos de financiamiento público que se necesitan para que la profesión avance solo pueden esperarse si estamos dispuestos a hacernos responsables

*Sabemos que los aumentos considerables y sostenidos de financiamiento público que se necesitan para que la profesión avance solo pueden esperarse si estamos dispuestos a hacernos responsables de que se utilicen de manera eficaz. A su vez, también sabemos que solo podemos hacernos responsables si contamos con el apoyo, los recursos y la infraestructura necesarios y suficientes.*

de que se utilicen de manera eficaz. A su vez, también sabemos que solo podemos hacernos responsables si contamos con el apoyo, los recursos y la infraestructura necesarios y suficientes.

Reconocemos que, hasta la fecha, cuando los responsables del desarrollo de las políticas les exigieron mayor responsabilidad a los educadores elevando las expectativas y los requisitos educativos, lo hicieron, por lo general, sin ocuparse lo suficiente de brindar el apoyo necesario y de financiar un aumento de las remuneraciones. A causa de estas decisiones relacionadas con las políticas y el financiamiento, los educadores actuales y futuros también han tenido que tomar

decisiones, como abandonar este campo de trabajo o directamente no elegirlo. Esta es la realidad que ha llevado directamente a la crisis actual que enfrentan las familias que no logran encontrar programas de atención y educación de la niñez temprana de alta calidad ni afrontar sus costos.

La inversión en la educación y la remuneración de los que trabajan en la educación de la niñez temprana es la mejor estrategia de oferta disponible para los encargados del desarrollo de políticas. En tal sentido, y a medida que comienza a implementarse la iniciativa Power to the Profession, nuestras organizaciones asumen los siguientes compromisos con la profesión para forjar un futuro que aprenda de nuestro pasado:<sup>3</sup>

- ➔ No fomentaremos el establecimiento de más requisitos en la educación sin promover el financiamiento para brindar los apoyos necesarios y la remuneración de educadores.

<sup>3</sup> Estos compromisos de implementación fueron establecidos inicialmente en el [Ciclo de decisión 345+6](#). El texto ha sido actualizado a fin de reflejar los comentarios de los profesionales recogidos durante los Ciclos de decisión 7+8.

- ➔ No fomentaremos reglamentaciones o requisitos nuevos para los educadores de la niñez temprana sin promover un aumento en el financiamiento y en los apoyos a la capacitación de manera que los programas, las instituciones y los educadores de todos los entornos educativos puedan implementarlos.
- ➔ No fomentaremos reglamentaciones o requisitos nuevos para los educadores de la niñez temprana sin solicitar que se establezcan e implementen cronogramas realistas que identifiquen los desafíos que enfrenta el cuerpo laboral actual en todos los entornos educativos.
- ➔ No fomentaremos políticas que tengan un efecto desproporcionado y negativo en los educadores o en los niños de comunidades que no son blancas y que representan comunidades de diversas razas y etnias.
- ➔ No fomentaremos políticas que promueven la profesión de la educación de la niñez temprana sin tener en cuenta el trabajo necesario para atenuar las consecuencias no deseadas y establecer caminos significativos para progresar.

En este Ciclo de decisión y en respuesta a las sugerencias de los educadores de la niñez temprana, **agregamos y aclaramos explícitamente otro compromiso de implementación:** *No fomentaremos reglamentaciones o requisitos nuevos para los educadores de la niñez temprana sin promover planes y cronogramas de implementación que reconozcan los desafíos particulares a los que se enfrentan los proveedores de cuidados infantiles en hogares familiares y otros proveedores de la comunidad, de modo tal de no contribuir a su deterioro generalizado ni empeorarlo.*

El método intencionado de P2P para unificar la profesión de la educación de la niñez temprana, no solo en los distintos entornos y estados, sino también para distintos grupos de edad de las certificaciones, tipos de proveedores, jurisdicciones gubernamentales y fuentes de financiamiento, es un territorio inexplorado en el campo de la educación de la niñez temprana. Por lo tanto, al crear las recomendaciones incorporadas a la primera edición del Marco unificador, el grupo de trabajo utilizó un enfoque basado en las fortalezas para aprovechar las iniciativas nacionales, estatales y locales de la educación de la niñez temprana que se adaptan o podrían adaptarse a estas

recomendaciones. Nos basamos en las investigaciones actuales, en los conocimientos y la experiencia de los profesionales de este campo, en la amplia participación y en las lecciones aprendidas de otras profesiones.

Las recomendaciones en sí mismas se ajustan, principalmente, a una visión de la profesión del futuro. Su implementación cuidadosa y sistemática a lo largo del tiempo debe tener en cuenta las realidades del cuerpo laboral actual, abordar las barreras y los prejuicios sistémicos dominantes y servir de puente para llevar a la profesión de la educación de la niñez temprana desde el lugar donde estamos ahora hasta donde deseamos llegar.

*Existe poca uniformidad y coherencia en los diferentes programas de capacitación, en los requisitos para obtener certificaciones y en las pautas y expectativas de los empleadores.*

## DÓNDE ESTAMOS AHORA:

### **Un sistema fragmentado, aislado y con falta de recursos que no apoya la eficacia de los educadores de la niñez temprana.**

Existen espacios positivos en todo el país, en los estados y en las ciudades, en los sistemas de educación superior y en los entornos educativos de la niñez temprana, en los que el cuerpo de educadores de la niñez temprana recibe remuneraciones justas y una capacitación adecuada, y en los que se implementan medidas significativas en cuanto a las garantías de calidad. Sin embargo, esta no es la realidad para la gran mayoría del cuerpo laboral de educadores de la niñez temprana ni para el ecosistema de la educación de la niñez temprana (por ejemplo, los profesionales, los programas de capacitación profesional, los empleadores/propietarios, la gobernanza profesional y los gobiernos federales y estatales).

En cambio, debido a la incapacidad colectiva del país de invertir adecuadamente en la atención y la educación de la niñez temprana de alta calidad, los niños no obtienen lo que necesitan, las familias pagan más por el cuidado infantil que por la vivienda y el cuerpo laboral gana tan poco que casi la mitad vive en hogares que dependen de la asistencia pública. En general, el financiamiento público en los Estados Unidos solo cubre una parte de los recursos que necesita el ecosistema de la educación de la niñez temprana.

### **La falta de recursos agrava la falta de coherencia y la calidad.**

Este ambiente de escasez dio como resultado un campo desigual, menospreciado y carente de unión. Como se detalla en los [Ciclos de decisión 345+6](#), falta uniformidad y coherencia en los diferentes programas de capacitación profesional, en los requisitos para obtener las certificaciones y en las pautas y expectativas de los empleadores. Los programas de capacitación profesional varían en términos de calidad, alcance, trabajo académico, grupo de edad en el que se enfocan, supervisión y títulos. Los empleadores y los ámbitos de trabajo también varían en gran medida, (desde profesionales independientes, como los hogares familiares para el cuidado infantil hasta las grandes compañías y franquicias con miles de empleados y que funcionan en muchos estados) a menudo son responsables de administrar múltiples fuentes de financiamiento y se sienten sobrecargados por sistemas reglamentarios y de responsabilidad complicados y, en ocasiones, contradictorios.

## Los educadores enfrentan múltiples obstáculos a lo largo del camino hacia la capacitación profesional

Muchos educadores de la niñez temprana que trabajan con niños desde su nacimiento hasta los 8 años buscan y agradecen la oportunidad de mejorar su educación. Sin embargo, los responsables del desarrollo de políticas a nivel federal y estatal, junto con las instituciones de educación superior y los programas de capacitación profesional, deben abordar los obstáculos que enfrentan estos educadores, desde el racismo institucional hasta la falta de grupos de educadores suplentes en los centros de educación de la niñez temprana, mientras trabajan para obtener sus credenciales y títulos. En un plano más general, los educadores de la niñez temprana mal remunerados necesitan apoyo financiero en forma de becas, subsidios y condonaciones de préstamos para que el acceso a la educación superior esté al alcance de todos. Al igual que muchos otros adultos, incluidos los que retoman la educación superior después de un tiempo y los que tratan de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia, los educadores también necesitan el apoyo de la sociedad en términos de acceso al cuidado infantil asequible y de alta calidad para sus propios hijos, transporte público confiable y acceso a internet de banda ancha.

Sin embargo, una característica singular de esta profesión frente a las demás es que se necesitan inversiones para garantizar que los empleadores y propietarios de centros educativos de la niñez temprana tengan acceso a grupos de educadores suplentes con educadores calificados, de manera que los empleados puedan participar en trabajos académicos y tareas escolares sin comprometer la salud, la seguridad y la calidad de la atención que reciben los niños. Además, las instituciones de educación superior y los programas de capacitación profesional deben establecer orientaciones fluidas y articuladas, y brindar apoyo adicional, como capacitaciones, tutorías y trabajos académicos en otros idiomas, a fin de fomentar la participación equitativa de aquellos que satisfacen una necesidad fundamental en sus comunidades al proporcionar educación de la niñez temprana en idiomas diferentes al inglés; o aquellos que provienen de sistemas de educación pública con fondos insuficientes en los que no recibieron la capacitación necesaria para los cursos de nivel universitario. Lamentablemente, en las circunstancias actuales, los educadores se enfrentan a un sistema colmado de prejuicios y plagado de barreras y obstáculos, cada uno de los cuales debe ser abordado a través de estas y otras soluciones para poder cumplir con nuestra visión compartida, respaldar una profesión eficaz y diversa, y cumplir con la promesa de brindar una educación de la niñez temprana de alta calidad.

### **Escasez de personal debido a la falta de apoyo y remuneración.**

Muchos educadores aún trabajan en estados y entornos educativos en los que ni siquiera se requiere que cumplan con las cualificaciones educativas mínimas. Cuando los requisitos educativos aumentan, rara vez se brinda apoyo suficiente. Sin este apoyo, es posible que los educadores actuales que no cumplen con los requisitos y enfrentan obstáculos para hacerlo se vean forzados a abandonar su entorno o el sector por completo.

Esta rotación altera considerablemente su vida, y la vida de los niños y de las familias en sus comunidades. Incluso cuando los educadores logran elevar su nivel educativo, su baja remuneración normalmente no aumenta para reflejar sus nuevas cualificaciones educativas. Las remuneraciones estancadas desaniman a muchas personas talentosas con logros educativos importantes que desean ejercer la profesión y desalientan a otros educadores talentosos que actualmente son parte de

este cuerpo laboral para obtener credenciales y títulos para permanecer en el sector después de obtenerlos.

La falta de un liderazgo unificado desde dentro de la profesión provocó que ciertos sectores, específicamente las agencias gubernamentales estatales y federales, desempeñaran una función sobredimensionada al establecer y supervisar el cumplimiento de las expectativas de responsabilidad, en particular en comparación con cómo se maneja este proceso en otras profesiones, como la enfermería, la arquitectura y la fonoaudiología.

*Estos enfoques aislados, fragmentados, desiguales, con falta de recursos, en su mayoría opcionales y, en ocasiones, contradictorios con respecto a la capacitación, a las expectativas y al apoyo han dado como resultado un sistema innecesariamente agobiante, desigual e ineficaz*

Los estados y el gobierno federal tienen una amplia variedad de estructuras y sistemas reglamentarios y de supervisión que dependen del entorno, la edad del grupo o de la fuente de financiamiento. Los requisitos para obtener licencias y certificaciones varían ampliamente en los diferentes estados y sistemas, y se enfocan, principalmente, en la educación pública desde jardín de infantes hasta el 12.º grado (K-12). Lo que los educadores de la niñez temprana deben saber y poder hacer, cómo se preparan, cómo se les paga, y cómo ellos y las instituciones que deberían apoyarlos se responsabilizan varía radicalmente.

Esto provoca una fragmentación y confusión aún mayor en los educadores de la niñez temprana, la frecuente pérdida de talento, y el aumento en la rotación y la inestabilidad. La mayoría de los programas federales que apoyan la educación de la niñez temprana tienen una carencia tan grande de recursos que no pueden atender a la mayoría de las familias elegibles o apoyar la contratación y la retención de educadores de la niñez temprana eficaces.

Estos enfoques aislados, fragmentados, desiguales, con falta de recursos, en su mayoría opcionales y, en ocasiones, contradictorios con respecto a la capacitación, a las expectativas y al apoyo han dado como resultado un sistema innecesariamente agobiante, desigual e ineficaz en el que el costo y el acceso depende de los educadores y las familias. En definitiva, este sistema y la baja remuneración arraigada en él hacen que sea muy difícil contratar y retener educadores de la niñez temprana y, en última instancia, brindar a todos los niños experiencias educativas de alta calidad para ayudarlos a prosperar tanto a ellos como a sus familias.



## Observaciones sobre otras profesiones

Al desarrollar nuestro *Marco unificador* para los educadores de la niñez temprana, observamos con atención las prácticas habituales de otras profesiones, por ejemplo, enfermería, arquitectura, fonoaudiología y contaduría.

### Miembros de la profesión

En otras profesiones, los profesionales:

- ➔ Cumplen los estándares y siguen las pautas de la profesión, incluido un código de ética.
- ➔ Se atienen a las responsabilidades dentro del alcance designado de la profesión.
- ➔ Demuestran un dominio de las competencias dentro de su función o designación profesional (mediante evaluaciones o requisitos de experiencia clínica).
- ➔ Completan programas de capacitación y tienen las experiencias clínicas requeridas para obtener una licencia o la certificación profesional.
- ➔ Desempeñan una función fundamental para definir y moldear su profesión y las políticas que la afectan, generalmente a través de organizaciones profesionales y de trabajadores.

### Programas de capacitación profesional

En otras profesiones, los programas de capacitación profesional:

- ➔ Obtienen la aprobación de una agencia reguladora estatal o de un organismo designado.
- ➔ Obtienen la acreditación de los organismos de acreditación aprobados por la profesión en función de las competencias aceptadas por la profesión.
- ➔ Preparan a los graduados para aprobar los exámenes requeridos para obtener una licencia o certificación profesional (los datos con respecto a los resultados pueden difundirse).

### Empleadores/Propietarios

En otras profesiones, los empleadores y propietarios de negocios:

- ➔ Contratan profesionales que cuentan con una licencia o certificación profesional.

- ➔ Garantizan que los profesionales ejerzan su profesión según lo habilite su licencia o certificación profesional.
- ➔ Brindan condiciones laborales que apoyan el bienestar y la eficacia de los profesionales (desarrollo profesional, autonomía, remuneración, materiales, cronograma de trabajo, modelos de dotación de personal, cultura, liderazgo, etc.).
- ➔ Incentivan la obtención de certificaciones y especializaciones profesionales.
- ➔ Evalúan a los empleados en función de los estándares profesionales, las pautas profesionales y otros indicadores métricos impulsados por los empleadores.

### Organismo de gobernanza profesional

En otras profesiones, un organismo de gobernanza profesional:

- ➔ Brinda estándares y pautas para garantizar la eficacia de la profesión, lo que incluye declaraciones de posición, un código ético profesional y recomendaciones de unificación.
- ➔ Promueve las políticas y el financiamiento requeridos para garantizar la eficacia de la profesión.
- ➔ Designa y aprueba los organismos de acreditación de los programas de capacitación profesional.
- ➔ Designa y aprueba las evaluaciones requeridas para obtener la licencia reglamentaria o la certificación profesional.
- ➔ Emite, administra y conserva la certificación profesional (puede incluir un registro público), con o sin licencia estatal reglamentaria.
- ➔ Designa y aprueba el proceso para obtener la certificación de especialización profesional.

### **Gobiernos estatales**

En otras profesiones, los gobiernos estatales:

- ➔ Establecen una junta que concede licencias a nivel estatal para ejercer legalmente como profesional y tratan las quejas de carácter ético.
- ➔ Garantizan que el financiamiento y las políticas estatales sean suficientes para proteger al público de las prácticas perjudiciales.
- ➔ Garantizan que el financiamiento y las políticas estatales estén destinados a las personas con una licencia o una certificación profesional.
- ➔ Garantizan que el financiamiento y las políticas estatales estén destinados a los programas de capacitación que cuenten con aprobación estatal o acreditación profesional.

### **Gobierno federal**

En otras profesiones, el gobierno federal asume diferentes responsabilidades. Puede:

- ➔ Garantizar que el financiamiento federal y las políticas sean suficientes para apoyar y, según sea necesario, equilibrar la oferta y la demanda del mercado.
- ➔ Garantizar que el financiamiento y las políticas federales permitan a los miembros actuales y futuros de el cuerpo laboral tener una mayor facilidad para ingresar y graduarse de la educación superior.
- ➔ Garantizar que las estructuras reguladoras federales protejan al público de las prácticas perjudiciales.
- ➔ Permitir a los estados tomar decisiones que apoyen el avance de la profesión o de la industria.

## **HACIA DÓNDE VAMOS:**

### **Hacia un sistema unificado, coherente, responsable y con abundantes recursos que apoye la eficacia de los educadores de la niñez temprana**

Una consecuencia significativa de cambiar a una profesión unificada es que la profesión en sí misma puede tomar la iniciativa en (1) definir las funciones y responsabilidades para la capacitación y la práctica, 2) establecer los sistemas de responsabilidad y el apoyo de infraestructura para garantizar una práctica eficaz y 3) trabajar con otros (programas de capacitación, empleadores/propietarios y agencias gubernamentales) para garantizar que el sector pueda alcanzar su visión fundamental.

Esta estrategia de liderazgo refleja la utilizada en otras profesiones y permite a las entidades gubernamentales enfocarse en regular el ejercicio profesional y dirigir sus inversiones para garantizar la calidad de vida, la seguridad y la responsabilidad. En esta nueva configuración de responsabilidad mutua, la profesión presta atención a las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión. La responsabilidad mutua también exige una visión clara y responsabilidades bien definidas para cada componente del ecosistema profesional.

Los educadores, programas de capacitación, empleadores/propietarios, organismos de gobernanza profesional y gobiernos federales y estatales deben trabajar en forma conjunta para fijar las expectativas para el ejercicio de la profesión y la responsabilidad mutua. Además, los educadores de

### **Nuestra visión**

Que todos los niños, desde el nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación de la niñez temprana de alta calidad a cargo de una fuerza laboral eficaz, diversa, capacitada y bien remunerada.

*En esta nueva configuración de responsabilidad mutua, la profesión presta atención a las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión y el público.*

la niñez temprana, al igual que sus aliados y defensores, incluidos los padres y las familias, deben unirse para exigir y defender los cambios y las inversiones necesarios y sistémicos que permitirán a los niños ser parte de una educación de la niñez temprana de alta calidad que los ayude a prosperar tanto a ellos como a las familias y a la comunidad. Estas inversiones deben apoyar a los programas de educación de la niñez temprana existentes a medida que se adaptan a lo largo del tiempo para reflejar las recomendaciones del Marco unificador para la profesión de la educación de la niñez temprana. La educación de la niñez temprana también necesita fuentes de financiamiento nuevas y específicas, que puedan dirigirse a la capacitación y remuneración del personal, y que complementen el financiamiento actual que apoya a los niños pequeños (desde el nacimiento hasta los 8 años) y a sus familias.

### **Educadores de la primera infancia**

**VISIÓN:** Que los educadores de la niñez temprana sean miembros de una profesión capacitada, diversa, eficaz, equitativa y bien remunerada, y puedan desempeñar una función fundamental para definir y moldear esa profesión.

**RESPONSABILIDADES:** Contar con los credenciales necesarios para ejercer la profesión. Cumplir con los estándares y las pautas de la profesión. Trabajar dentro del alcance designado de la profesión.

### **Programas de capacitación profesional**

**VISIÓN:** Que los educadores de la niñez temprana actuales y del futuro tengan un acceso amplio y sin prejuicios a los caminos de capacitación profesional que les permitan obtener de manera eficaz sus diplomas de capacitación. Que quienes completan los programas estén convencidos de que están preparados de acuerdo con los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la niñez temprana* y que están listos para cumplir con los alcances del ejercicio profesional.

**RESPONSABILIDADES:** Obtener la acreditación o el reconocimiento de un organismo de reconocimiento o acreditación de la niñez temprana. Ofrecer programas de estudio que cumplan con los *Estándares y competencias profesionales*. Garantizar que quienes completan el programa estén preparados para cumplir con los requisitos para obtener una licencia profesional.

### Empleados/Propietarios (incluidos los trabajadores independientes y los propietarios únicos)

---

**VISIÓN:** Que independientemente de dónde trabajen, los educadores de la niñez temprana reciban una remuneración justa, se manejen con autonomía profesional, y sean valorados y apoyados en su lugar de trabajo. Los modelos innovadores se desarrollan para apoyar a los educadores de la niñez temprana que ofrecen cuidados infantiles en hogares familiares y a aquellos en pequeños centros comunitarios que actúan como empleadores y educadores.

**RESPONSABILIDADES:** Contratar y retener educadores de la niñez temprana para funciones compatibles con los requisitos de una designación ECE I, II y III. Ofrecer niveles de remuneración y condiciones de trabajo que apoyen el bienestar y la eficacia de los educadores de la niñez temprana. Garantizar que el lugar de trabajo y las prácticas de los empleados concuerden con los *Estándares y competencias profesionales*.

### Organismo de gobernanza profesional

---

**VISIÓN:** Que la profesión propicie un sistema de apoyo, infraestructura y responsabilidad coherente y transparente que dé como resultado un cuerpo laboral de educadores de la niñez temprana de alta calidad.

**RESPONSABILIDADES:** Mantener los estándares, las competencias y las pautas de la profesión. Establecer los parámetros para la garantía de calidad de las personas y de los programas de preparación profesional. Coordinar con los organismos estatales y federales para promover la aplicación de las recomendaciones de la profesión.

### Agencias y gobiernos estatales

---

**VISIÓN:** Que el público tenga acceso a un sistema de educación de la niñez temprana simple y transparente. Que los educadores de la niñez temprana no estén sujetos a reglamentaciones y procesos agobiantes que obstaculizan su capacidad para formarse y progresar en sus carreras profesionales.

**RESPONSABILIDADES:** Brindar financiamiento para apoyar a los educadores de la niñez temprana, a los programas de capacitación profesional y a los empleadores en la aplicación de las recomendaciones de los ciclos de decisión mediante mecanismos legales y reglamentarios. Proteger al público de posibles prejuicios. Establecer una junta estatal que conceda licencias profesionales. Interactuar con los miembros de la profesión y el público y prestarles atención.

### Agencias federales y gobierno federal

---

**VISIÓN:** Que el sistema de educación de la niñez temprana tenga financiamiento y que los profesionales cuenten con recursos financieros y de capacitación profesional para que todos los niños pequeños tengan acceso a una educación y atención de la niñez temprana de alta calidad. Que el gobierno federal proporcione el pilar que sirva de financiamiento para el sistema.

**RESPONSABILIDADES:** Centrar las leyes, reglamentaciones y financiamiento de la educación de la niñez temprana en la aplicación de las recomendaciones del Marco unificador. Proteger a la educación de la niñez temprana e invertir en ella como un bien público. Interactuar con los miembros de la profesión y el público y prestarles atención.

Al reconocer el contexto actual de la profesión y sus componentes y al considerar la necesidad de una visión clara y de responsabilidades definidas, el grupo de trabajo recomienda cuatro estrategias fundamentales que ayudarán a que la profesión cumpla con las expectativas del Marco unificador. Cada recomendación se enfoca en los apoyos y en la infraestructura necesaria, así como en la responsabilidad asociada de los componentes dentro del sistema que interactúan con la profesión de la educación de la niñez temprana. El apoyo debe estar organizado de manera tal de reducir el impacto de las barreras estructurales tales como el racismo, el sexismo, la discriminación por clase social, el elitismo y los prejuicios institucionales, y garantizar que la profesión refleje la diversidad de los niños pequeños de los que se ocupa.

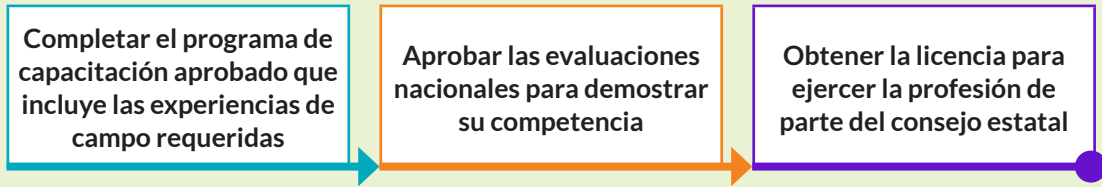
## Ecosistema de ECE: Responsabilidad compartida



## RECOMENDACIÓN 1

**Todos los educadores de la niñez temprana deben contar con una licencia para ejercer y los programas de capacitación profesional, los empleadores/ propietarios, la gobernanza profesional, los estados y el gobierno federal deben brindarle el financiamiento y apoyos para que obtengan dicha licencia.**

### Pasos para obtener la licencia



Para lograr la visión establecida en el *Marco unificador*, la profesión debe brindarles a los educadores de la niñez temprana pautas claras con respecto a las competencias que se esperan de ellos, los niveles de capacitación profesional y los requisitos para el ejercicio de la profesión, como en el caso de los [ciclos de decisiones](#) anteriores. Ahora nos enfocamos en la infraestructura y la responsabilidad y reconocemos lo siguiente:

- ➔ Las personas serán responsables de cumplir estas expectativas.
- ➔ Se debe mejorar y desarrollar la infraestructura a fin de apoyar la predisposición de los profesionales para cumplir con estas expectativas.
- ➔ Se deben brindar recursos para atenuar el efecto de las barreras institucionales, como el racismo, el sexismo, la discriminación por clase social, el elitismo y los prejuicios.

Los educadores de la niñez temprana que trabajan en cualquier entorno serán reconocidos como personas que conocen su trabajo, que están capacitadas y que brindan seguridad al obtener (y conservar) una licencia estatal para ejercer la profesión en la designación ECE I, II o III. Para que los educadores de la niñez temprana puedan cumplir con esta expectativa, los programas de capacitación profesional, los empleadores o propietarios, los estados y el gobierno federal deben proporcionar caminos asequibles, eficaces, equitativos y de alta calidad para obtener la licencia.

### Definición de licencia profesional para ejercer

La licencia emitida por un estado permite a una persona ejercer legalmente la profesión de educador de la niñez temprana y llamarse a sí mismo “educador de la niñez temprana.” La licencia indica que la persona tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con las responsabilidades de un educador de la niñez temprana que cuenta con una designación ECE I, II o III (como se demuestra al completar un programa de capacitación profesional, al realizar experiencias de campo y al aprobar una evaluación de competencias), y que ha pasado los controles necesarios de verificación de antecedentes. Para otorgar una licencia, los estados también pueden reconocer las credenciales profesionales basándose en las fortalezas y en los recursos de las organizaciones y los referentes del sector hoy en día. La acreditación se ofrece a través de una organización profesional y reconoce que la persona cumple con las expectativas de la profesión en relación con las habilidades y el conocimiento necesario para ejercer como educador de la niñez temprana. En algunos casos, el estado puede exigir que la persona cuente con una acreditación profesional como parte de los requisitos para obtener la licencia.

**Recomendación 1a:** Los educadores de la niñez temprana, en todos los entornos educativos, deberán obtener y conservar una licencia profesional para ejercer la profesión.

Para obtener la licencia, los educadores deberán:

- ➔ Obtener un certificado (ECE I) o título (ECE II y III) de parte de un programa de capacitación profesional reconocido o acreditado.
- ➔ Demostrar que ha participado en experiencias de campo.
- ➔ Aprobar una evaluación de competencias (puede incluir varias evaluaciones).

Además, de ser necesario, los educadores deben renovar su licencia de ECE I, II o III emitida por un organismo regulador estatal.

**Recomendación 1b:** Los programas de capacitación profesional, los organismos de gobernanza profesional, los empleadores/propietarios, los estados y el gobierno federal serán responsables de garantizar que los procedimientos para obtener las acreditaciones sean asequibles, eficientes, equitativos y de alta calidad.

Esto incluye ofrecer lo siguiente a los educadores de la niñez temprana que trabajan con niños desde el nacimiento hasta los 8 años en todos los entornos educativos, incluidos los de cuidados infantiles en hogares de familia:

- ➔ Acceso equitativo<sup>4</sup> a programas<sup>5</sup> acreditados/reconocidos de capacitación profesional sobre educación de la niñez temprana de alta calidad que:
  - Son parte de procedimientos bien definidos que permiten a las personas mejorar su nivel de capacitación y función dentro de la profesión.
  - Son flexibles en cuanto a las modalidades (por ejemplo programas en línea siempre que exista acceso a internet de banda ancha), las sedes (los profesores se trasladan a las comunidades), y los horarios y días de las ofertas de cursos (por la noche y durante los fines de semana) para ayudar a los estudiantes que trabajan.
  - Ofrecen apoyo adicional, como trabajos académicos que integran el contenido de la educación de la niñez temprana con el contenido académico básico y trabajos académicos en

4 El acceso equitativo se refiere a tener en cuenta la carga adicional de los costos, el tiempo y el lugar de los cursos para el cuidado infantil en hogares de familia y para los propietarios únicos, que seguramente ya desempeñan múltiples funciones en sus lugares de trabajo.

5 “Una vez que la profesión establece las bases generales y se identifica en políticas clave a nivel estatal y federal, la profesión puede comenzar a crear o promover especializaciones. Las especializaciones deberían ayudar a los educadores de la niñez temprana a profundizar sus conocimientos y prácticas y a crear un nicho de mercado profesional. [...] Las organizaciones profesionales, no las agencias estatales ni federales, deben ser responsables de desarrollar, administrar y ofrecer especializaciones”. Texto de las recomendaciones del grupo de trabajo [Ciclos de decisión 345+6](#).

Funciones estatales

Cada estado creará un sistema para otorgar licencias a las personas con designaciones ECE I, II y III. Este sistema:

- ➔ Utilizará las evaluaciones aprobadas por el organismo de gobernanza profesional para otorgar las licencias.
- ➔ Incluirá requisitos de verificación de antecedentes.
- ➔ Incluirá acuerdos de reciprocidad de licencias con otros estados.

Los estados crearán un consejo para gestionar las licencias estatales, exigir a los educadores que trabajen dentro de su ámbito profesional y abordar los reclamos relacionados con las infracciones del código de ética.



otros idiomas para las personas que estudian inglés,<sup>6</sup> y para las que necesitan una educación complementaria / de recuperación.

- Ofrecen enfoques innovadores o basados en datos, como los programas de competencias, el uso de evaluaciones de formación previa para otorgar créditos, un sistema que reconoce las competencias adquiridas a través de un título obtenido en el extranjero, pasantías, modelos de grupos, asesoramiento académico y profesional, capacitación y asistencia en tecnología, experiencias prácticas/clínicas supervisadas en el área de trabajo y programas universitarios intensivos de menor duración.
- ➔ Acceso equitativo a becas y recursos de apoyo integral, incluidos aquellos que cubran, de ser necesario:
  - Matrículas y cuotas.
  - El costo de los libros y otros materiales para los cursos, incluidos los recursos tecnológicos como el acceso a internet, computadoras, software y capacitación.
  - El costo del transporte a las instituciones de educación superior y los centros educativos para la experiencia de campo.
  - El costo del cuidado infantil y de la ayuda para alimentación y vivienda.
- ➔ Evaluaciones para obtener la licencia que cuentan con múltiples mediciones, son asequibles y no fomentan prejuicios culturales, de género, raciales y lingüísticos.
- ➔ Autonomía para que los educadores de la niñez temprana con licencia tomen decisiones profesionales dentro del ámbito de la profesión.
- ➔ Empleadores/propietarios que tienen tiempo libre y grupos de educadores suplentes para que ellos o sus empleados puedan asistir a cursos y cumplir con las experiencias de campo requeridas.
- ➔ Empleadores/propietarios que generan condiciones en el entorno educativo de la niñez temprana que promueven el bienestar de los empleados y que apoyan la implementación de una práctica eficaz (véase la recomendación 2b).

## Acreditación

Para lograr mayor coherencia y calidad y reducir la burocracia y las cargas reglamentarias, el grupo de trabajo recomienda que los gobiernos estatales exijan que todos los programas que capaciten a profesionales con designaciones ECE I, ECE II y ECE III estén acreditados por un organismo de acreditación o reconocimiento de profesionales dedicados a la niñez temprana, designado por el organismo de gobernanza profesional. Esta acreditación debería usarse como un indicador de la aprobación estatal definitiva del programa o de los elementos principales de la aprobación estatal del programa.

<sup>6</sup> Cuando nos referimos a los niños que aprenden más de un idioma a la vez, usamos las frases “estudiante de dos idiomas” o “estudiante de varios idiomas”; cuando nos referimos a los adultos que hablan fluido al menos un idioma diferente al inglés, pero que toman clases para aprender inglés, usamos la frase “estudiante de inglés”.

## Apoyo a los educadores que hablan idiomas diferentes al inglés

Muchos niños y niñas en los Estados Unidos provienen de familias con diversas destrezas lingüísticas. Al mismo tiempo, el 27 % del cuerpo laboral actual de educadores de la niñez temprana que trabaja en entornos de cuidado infantil habla un idioma que no es inglés y contribuye con valiosas destrezas y conocimientos a los entornos educativos de la primera infancia. También contribuyen a desarrollar asociaciones familiares eficaces en sus comunidades. Los programas de capacitación profesional deben apoyar la diversidad lingüística aceptando educadores que estudian inglés, de la misma manera que los educadores deben aceptar a los niños que estudian dos idiomas. Para cumplir con los requisitos del ejercicio profesional, algunos estudiantes de inglés pueden necesitar apoyo adicional como tutores y cursos académicos en su idioma natal. Los estados y los programas de capacitación profesional deberán hacer un esfuerzo sostenido para garantizar el desarrollo de una infraestructura y apoyo suficientes para que los estudiantes de inglés no sean excluidos y olvidados a medida que se producen cambios en la profesión.

## RECOMENDACIÓN 2

**Los programas de capacitación profesional y los empleadores/propietarios serán responsables del apoyo a la profesión de la educación de la niñez temprana a la medida en que aumenten los fondos públicos para permitirles cumplir estas expectativas.**

Los programas de capacitación profesional<sup>7</sup> para obtener las designaciones ECE I, II y III y los empleadores/propietarios desempeñan un rol clave para poder garantizar parte de la visión en la que los educadores de la niñez temprana están “capacitados” y “bien remunerados”. También tienen una influencia importante en cuanto a la diversidad y la eficacia del cuerpo laboral en su conjunto. Al mismo tiempo, los programas de capacitación y los empleadores/propietarios dependen del aumento de los fondos públicos y de otros recursos y del apoyo para cumplir con sus obligaciones y expectativas de responsabilidad.

En particular, estos recursos son necesarios para que los programas de capacitación profesional puedan crear y mantener programas de estudio que capaciten de manera eficaz a los educadores de la niñez temprana. Los recursos también permitirán que los empleadores/propietarios brinden



<sup>7</sup> Los programas de capacitación profesional se definen en el ciclo de decisión 345+6 y hacen referencia a la formación docente previa al ejercicio de la profesión e incluyen programas de capacitación profesional, programas universitarios de asociados para la niñez temprana y programas universitarios de licenciatura o maestría inicial para la niñez temprana. Una vez implementado el Marco unificador, de ser necesario, se incorporarán otros programas de capacitación profesional calificados, particularmente los programas que no otorgan títulos universitarios o programas en instituciones independientes. La capacitación adicional, tanto la educación continua para conservar la licencia como la capacitación especializada para profundizar la práctica en un área determinada, puede ser desarrollada y aprobada por la profesión.

condiciones que promuevan el bienestar y la eficacia de los educadores de la niñez temprana y que reconozcan a los lugares de trabajo y empleados que cumplen con los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la niñez temprana*.

**Recomendación 2a: Destinar más fondos públicos a los programas de capacitación profesional que cumplan con las siguientes expectativas de responsabilidad:**

- ➔ Todos los programas de capacitación profesional deben ponerse en funcionamiento como parte de una organización o institución legalmente autorizada por una agencia o entidad designada del gobierno estatal.
- ➔ Todos los programas de capacitación profesional deben contar con la acreditación o el reconocimiento de un organismo de acreditación o reconocimiento de capacitación profesional para la niñez temprana, aprobado por el organismo de gobernanza profesional.
- ➔ Todos los programas de capacitación profesional deben garantizar que los graduados tengan conocimiento de los estándares y competencias profesionales, lo que puede suponer realizar evaluaciones para obtener las licencias, desarrolladas para esta profesión y recomendadas por los educadores, a fin de obtener las designaciones ECE I, II y III.
- ➔ Todos los programas de capacitación profesional deben promover estrategias integradas de articulación que faciliten las orientaciones en la educación superior, minimicen la repetición de cursos y ofrezcan la posibilidad de tener varios puntos de acceso a las orientaciones para que las personas puedan mejorar su capacitación y el rol que cumplen dentro de la profesión.

**A fin de cumplir con las expectativas de responsabilidad, los programas de capacitación profesional deben ser debidamente supervisados —por ejemplo, contar al menos con un miembro del cuerpo laboral de profesores que trabaje tiempo completo y sea responsable de un programa de educación de la niñez temprana en cada institución de educación superior— y además, deben recibir y ofrecer la siguiente infraestructura, los recursos y el apoyo.**

*Apoyo para el cuerpo laboral de profesores y los especialistas en desarrollo profesional*

- ➔ Todos los profesores y especialistas en desarrollo profesional están capacitados conforme las expectativas establecidas por los organismos de acreditación/reconocimiento de la capacitación profesional de los educadores de la niñez temprana.
- ➔ Los profesores y los especialistas en desarrollo profesional reciben una remuneración adecuada por el trabajo que realizan.
- ➔ La proporción entre profesores y estudiantes es comparable con la de otros programas de práctica docente en el aula dentro de una institución de educación superior; así mismo, los especialistas en desarrollo profesional también deben tener una proporción razonable de estudiantes en el ámbito de las clases, independientemente de que se encuentren en una institución de educación superior.
- ➔ Los profesores y especialistas en desarrollo profesional tienen acceso a programas permanentes de perfeccionamiento docente.
- ➔ Los profesores y especialistas en desarrollo profesional reflejan la diversidad de los estudiantes de la niñez temprana o de las características demográficas de los Estados Unidos.

### *Apoyo a las instituciones*

- ➔ La tecnología y los sistemas de información adecuados permiten a los profesores y a los especialistas en desarrollo profesional hacer un seguimiento del progreso de las personas que asisten a los programas y analizar e informar datos sobre el desempeño de los estudiantes y otros parámetros de medición.
- ➔ Las asociaciones con centros que ofrecen experiencia de campo de alta calidad están al alcance de los estudiantes (incluidos aquellos que ya trabajan en entornos educativos de la niñez temprana) y facilitan la exposición a una variedad de entornos de alta calidad, incluidos en las escuelas, en centros, a través de los programas Head Start y Early Head Start y del cuidado infantil en hogares de familia.
- ➔ Se asignan tiempo y recursos exclusivos a los profesores y a los especialistas en desarrollo profesional para apoyar y conservar la acreditación y otros esfuerzos para mejorar la calidad a fin de cumplir con las recomendaciones de P2P.

### *Apoyo a los estudiantes*

- ➔ Recursos para brindar apoyo específico a los estudiantes, incluidos modelos de grupos, tutorías formales y programas de asesoramiento, con especial atención a aquellos que hablan un idioma que no es inglés, que requieren una educación centrada en el desarrollo y que son estudiantes de primera generación (aquellos que son los primeros en sus familias de ir a la universidad).
- ➔ Recursos para reclutar estudiantes diversos y garantizar que los programas cuentan con una cantidad suficiente de estudiantes para ofrecer los cursos.
- ➔ Recursos destinados a explorar modelos innovadores y flexibles para desarrollar el contenido de los cursos y asegurar que los estudiantes están preparados para demostrar con éxito sus aptitudes.

Además, los programas necesitan inversión, respeto y compromiso de parte de los directivos en educación superior, incluidos rectores, presidentes, decanos y consejos directivos de universidades.

### **Recomendación 2b: Usar el aumento de los fondos públicos para garantizar que los empleadores/propietarios cumplan con las siguientes expectativas de responsabilidad.**

- ➔ Ofrecer salarios y paquetes competitivos de beneficios (por ejemplo, licencia paga, seguro médico y plan de ahorro para jubilaciones), o brindar acceso a ellos, a los empleados que se comparan con el sector de la educación pública desde jardín de infantes hasta 12.º grado (K-12), para empleados con cualificaciones similares.
- ➔ Implementar prácticas de contratación, ascensos, supervisión y evaluación que garanticen que los empleados pueden cumplir, de manera eficaz, con su responsabilidad de brindar educación y atención de la niñez temprana de alta calidad. Por lo tanto, los empleadores/propietarios deben:
  - Contratar personal calificado para cumplir con las responsabilidades establecidas en el ámbito de los ECE I, II o III designados, priorizando la contratación de un cuerpo laboral que refleje la diversidad de la población.
  - Asegurar que las prácticas de contratación y ascensos minimicen los casos de imparcialidad (aunque fuese implícita).

- Ofrecer evaluaciones de desempeño y supervisión que alienten la implementación, por parte de los empleados, de los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la niñez temprana* y que concuerden con las pautas de la profesión y con las responsabilidades establecidas en las designaciones ECE de los empleados.
- ➔ Ofrecer condiciones de trabajo que promuevan el bienestar de los empleados y los aliente a implementar los estándares y competencias profesionales. Por lo tanto, los empleadores/ propietarios deben realizar lo siguiente:
  - Implementar políticas y prácticas de gestión de personal que brinden un cierto nivel de autonomía profesional que, a su vez, refleje las responsabilidades designadas de los empleados y la intensidad de la capacitación.
  - Implementar horarios de trabajo, materiales y modelos de dotación de personal, programas de cultura, liderazgo, asistencia a los empleados y otros componentes de un sistema que da como resultado el desarrollo y la educación eficaz de los niños pequeños y de los empleados.
  - Brindar desarrollo profesional sólido que atienda las necesidades del entorno educativo de la niñez temprana, que fomente el conocimiento y la aplicación de los estándares y las competencias profesionales por parte de las personas, y que apoye los requisitos que deben cumplir las personas para renovar las licencias. En el caso de los propietarios únicos, como los educadores que trabajan en entornos de cuidado infantil familiar, esto puede incluir la participación en redes comunitarias dotadas de personal para obtener apoyo y supervisión adicionales.
  - Ofrecer tiempo libre al personal para que puedan recibir capacitación y perfeccionamiento profesional.

Para cumplir con las expectativas de responsabilidad, los empleadores/propietarios deben contar con la siguiente infraestructura, recursos y apoyo:

- ➔ Mayores fondos públicos para poder contratar y retener educadores de la niñez temprana, en todos los entornos educativos, que cuenten con los credenciales descritos en las recomendaciones del P2P.
- ➔ Financiamiento y recursos para aumentar la presencia de educadores de la niñez temprana diversos en roles administrativos y de liderazgo.

## Profesionales autónomos, propietarios comerciales y propietarios únicos

Algunos educadores de la niñez temprana trabajan en forma independiente, como los que ofrecen cuidado infantil en hogares de familia o en entornos reducidos independientes. En estos casos, el educador de la niñez temprana es al mismo tiempo el empleador y el educador de la niñez temprana al garantizar que el entorno educativo de la niñez temprana es óptimo para cumplir con las responsabilidades de la profesión. Los educadores de la niñez temprana que trabajan por cuenta propia y los que brindan cuidado infantil en hogares de familia pueden beneficiarse al recibir apoyo adicional, como las redes de aprendizaje entre pares o innovaciones en los sistemas de supervisión. Estas innovaciones y otras estructuras y especializaciones revisadas y reorganizadas también serán necesarias para apoyar a los educadores que ofrecen cuidado infantil en hogares de familia en horarios poco convencionales, para ayudar a las familias que trabajan, y que también atienden a niños de grupos de edades variadas, incluidos niños mayores de 8 años, a menudo en horarios extraescolares.

- ➔ Personas en funciones administrativas o que evalúan el ejercicio profesional de los educadores de la niñez temprana, que tuvieron conocimiento del ámbito profesional de los ECE I, II y III durante el ejercicio de sus responsabilidades de liderazgo.
- ➔ Acceso a un desarrollo profesional que promueva la adecuación de las evaluaciones de desempeño y de otras herramientas de evaluaciones a las pautas de la profesión y las responsabilidades dentro de las respectivas designaciones de ECE.
- ➔ Recursos para implementar modelos innovadores de orientación y supervisión, apoyo administrativo (incluidos los modelos de servicios administrativos compartidos) y modelos de desarrollo profesional, particularmente para los educadores de la niñez temprana que ofrecen cuidado infantil en hogares de familia.
- ➔ Fondos para crear y utilizar grupos de suplentes de manera que los educadores de la niñez temprana puedan recibir capacitación profesional, por ejemplo, y cumplir con los requisitos de la experiencia de campo en entornos diferentes a los de su empleador.
- ➔ Apoyo adicional, como las redes de aprendizaje entre pares y las innovaciones en los sistemas de supervisión para abordar las fortalezas y necesidades específicas de los educadores de la niñez temprana, que ofrecen cuidado infantil en hogares de familia y en otros ámbitos de trabajo independiente.

## RECOMENDACIÓN 3

### Crear una estructura de gobernanza bien definida, que respalde tanto la autonomía profesional como la autogobernanza.

Debido a la estructura y a la experiencia y los conocimientos del grupo de trabajo actual, decidimos no abordar todos los elementos necesarios para establecer la profesión de la educación de la niñez temprana. Estas son algunas de las responsabilidades clave que quedan pendientes de implementación:

- ➔ Designar las pautas profesionales, como el *Código de ética* y los *Estándares y competencias profesionales*,<sup>8</sup> y garantizar que sean apropiados para los educadores de la niñez temprana en todos los entornos.
- ➔ Analizar y establecer los parámetros para las evaluaciones profesionales requeridas a fin de obtener y renovar las designaciones ECE I, ECE II y ECE III, tales como:
  - Decidir si elaborar y ofrecer las evaluaciones para obtener licencias o delegar esa responsabilidad a otro organismo.
  - Al hacerlo, reconocer y aprovechar las fortalezas y los recursos de las evaluaciones, las organizaciones y las personas existentes actualmente en el sector.
  - Y luego, independientemente del organismo donde se realicen las evaluaciones:
    - Asegurar que el contenido de las evaluaciones profesionales sea acorde a los *Estándares y competencias profesionales*, y a la nivelación asociada.

8 Las organizaciones profesionales actuales cuentan con elementos centrales de la profesión, como el *Código de ética*, los *Estándares y competencias profesionales*, los sistemas de acreditación y las aptitudes de los especialistas. El organismo de gobernanza profesional propuesto no exigirá a estas organizaciones que dejen de regirse por estos elementos, sino que trabajen de manera conjunta con las organizaciones para garantizar que estos elementos están en línea con el propósito de la profesión y que cuentan con las actualizaciones necesarias.

- Garantizar que las evaluaciones sean pertinentes en términos culturales y lingüísticos, y que no incluyan prejuicios raciales, étnicos, de género, socioeconómicos o de cualquier otro tipo.
  - Asegurarse de que sean apropiadas para los educadores de la niñez temprana que trabajan en todos los entornos educativos.
- ➔ Formular o reconocer políticas de exención para abordar el cuerpo laboral actual y las políticas estatales que no estén en línea con las recomendaciones de la iniciativa P2P, incluido establecer plazos estrictos para cumplir con los requisitos y un procedimiento para demostrar las competencias profesionales.
  - ➔ Promover que los estados otorguen licencias para los grupos de edad desde el nacimiento hasta los 8 años y que exista reciprocidad con las licencias.

Para poder asumir estas responsabilidades e implementar las recomendaciones de los ciclos de decisión, debe existir un organismo formal, coherente, liderado por la profesión a fin de implementar, supervisar y apoyar estas recomendaciones. Esto requerirá el aprovechamiento de las distintas organizaciones profesionales y de las personas que contribuyen a la profesión de la educación de la niñez temprana, y la coordinación de su capital intelectual y los recursos. Además, los estados y el gobierno federal continuarán desempeñando un rol fundamental en la gobernanza a través del financiamiento, las leyes y las reglamentaciones; pero solo dándole a la profesión un lugar prioritario se podrá dimensionar el rol que tienen los estados y el gobierno federal al influenciar y regular la profesión.

**Recomendación 3a: Establecer un comité de transición para crear el primer Organismo de gobernanza profesional.**

Cuando el grupo de trabajo finalice su trabajo, iniciará un proceso de transición hacia una estructura nueva y elaborará los documentos iniciales que regirán el funcionamiento del Organismo de gobernanza profesional (PGB, por sus siglas en inglés). Junto con los aportes del grupo de trabajo, el director de este grupo designará un comité especial de transición formado por las principales partes interesadas en la profesión de la niñez temprana a fin de determinar las medidas necesarias y el cronograma para crear el primer PGB, incluido establecer la estructura de financiamiento, la composición y los términos de servicio del PGB. Además, el comité de transición establecerá un proceso de selección de los miembros de la junta inaugural que deberá cumplir con los principios básicos establecidos por el grupo de trabajo en la recomendación 3b, incluidos los mismos derechos y las mismas obligaciones de transparencia.

**Responsabilidades principales del PGB**

- ✓ Ética profesional, estándares
- ✓ Parámetros de las licencias
- ✓ Enlace con el gobierno
- ✓ Políticas de derechos adquiridos
- ✓ Parámetros de acreditación
- ✓ Aprobaciones de especializaciones
- ✓ Actualizaciones del marco

**Recomendación 3b:** Además del comité de transición, establecer el primer PGB como un organismo sólido en términos estructurales e independiente funcionalmente para apoyar, de manera inmediata, la implementación del Marco unificador y promover la sostenibilidad a largo plazo de la profesión.

El grupo de trabajo reconoce la urgencia que enfrenta el sector de la educación de la niñez

*Creemos que la profesión se beneficiará significativamente gracias a una estructura inicial que pueda afrontar un cambio rápido hacia una acción transparente y la implementación del Marco unificador.*

temprana, el ímpetus para promover este trabajo y la necesidad de aprovechar los recursos existentes de manera acertada. Creemos que la profesión se beneficiará significativamente gracias a una estructura inicial que pueda afrontar un cambio rápido hacia una acción transparente y la implementación del Marco unificador. Nos preocupa que el establecimiento inmediato de una organización nueva —que no cuenta con antecedentes probados en gestión financiera y programática— les reste tiempo, fondos y atención a los educadores profesionales, que deben ser respaldados por el grupo de trabajo.

Por lo tanto, recomendamos que el primer PGB, que será creado por el comité de transición, se establezca como un organismo semiautónomo, creado en torno a cinco principios básicos:

1. **Responsable públicamente y centrado en la profesión.** Una parte importante del PGB estará compuesta por educadores particulares de la niñez temprana, que representan a aquellos que trabajan en los entornos educativos, incluidos el cuidado infantil en hogares de familia, los programas comunitarios y los programas desarrollados en escuelas, y que no actúan en representación de organizaciones. Los miembros de la comunidad también cumplirán una función en el PGB, ya sea como investigadores, representantes de profesiones relacionadas y padres.
2. **Mismos derechos** Todos los miembros del PGB (tanto los representantes de organizaciones como las personas particulares) tendrán el mismo derecho a voto.
3. **Transparencia.** Todos los miembros del PGB deberán atenerse a los procesos y protocolos para la toma de decisiones, medidas de seguridad, políticas en caso de conflictos de intereses y procesos formales de delegación de autoridad, establecidos de mutuo acuerdo, a fin de garantizar que las decisiones se tomen de manera abierta, adecuada y en beneficio del espectro completo de la profesión de la educación de la niñez temprana desde el nacimiento hasta los 8 años.
4. **Operaciones de mejora continua.** El PGB trabajará con el máximo nivel de eficiencia para optimizar los fondos disponibles para la profesión que el PGB debe promover. Para ello, desarrollará un proceso de distribución de ingresos, además de los gastos necesarios para operar, entre los educadores para ayudarlos a recibir la capacitación profesional necesaria a fin de cumplir con los nuevos requisitos de calificación incorporados en los requisitos de los certificados ECE I, ECE II y ECE III.
5. **Aprovechamiento de recursos.** El PGB reconocerá y aprovechará las fortalezas y los activos de las organizaciones y de las personas que se desempeñan actualmente en el sector a medida que trabajan para cumplir con sus nuevas responsabilidades y obligaciones.

El grupo de trabajo comparte el compromiso de que el PGB continúe siendo eficaz en el largo plazo y reconoce la necesidad de que se realice una revisión integral, sustancial e independiente de su



*Revisar la estructura dentro de tres años para garantizar que el PGB continúa siendo el organismo más adecuado para respetar los principios, con la facultad para tomar decisiones de manera independiente y administrar correctamente fondos limitados.*

estructura inicial, incluida la conexión con la entidad que lo alberga para garantizar que se respeten debidamente la profesión de la educación de la niñez temprana y los principios del PGB, incluidos la transparencia y la independencia.

El primer PGB encargará esta revisión, que demanda tiempo y conocimientos, a un sector diferente al del grupo de trabajo y el comité de transición. La revisión será realizada por personas con experiencia y conocimientos diversos en cuestiones de gobernanza, que analizarán la estructura y brindarán recomendaciones. Prevemos que el informe de revisión habrá concluido al finalizar los primeros

tres años del PGB, y será entregado a los directivos, a las partes interesadas y al público en general. También prevemos que, una vez recibido el informe, el PGB, junto con la participación de los miembros de la profesión de la educación de la niñez temprana, realizará las modificaciones necesarias para garantizar una estructura de gobernanza eficaz a largo plazo.

### **Recomendación 3c: Asegurarse de que el primer PGB tenga responsabilidades claras con una amplia representación organizacional e individual.**

Además de las responsabilidades pendientes que no hayan sido asumidas por el grupo de trabajo, identificadas al principio de la Recomendación 3, el primer PGB tendrá las siguientes responsabilidades:

- ➔ Garantizar el cumplimiento de los requisitos para obtener licencias (primera licencia y renovación) para la educación, las evaluaciones y la experiencia de los candidatos.
- ➔ Establecer los parámetros para los organismos de acreditación y reconocimiento de la capacitación profesional.
- ➔ Recomendar las pautas requeridas, las estructuras de apoyo y la autonomía necesarias para que los educadores que brindan cuidado infantil en hogares de familia sean eficaces en el ejercicio de su profesión.
- ➔ Aprobar especializaciones relacionadas con la profesión dedicada a la niñez temprana y aprobar los requisitos necesarios para obtener la certificación en esa especialización.
- ➔ Establecer un proceso para determinar con mayor precisión las aptitudes, cualificaciones, remuneraciones, expectativas y tipos de apoyo requeridos para asesores pedagógicos y didácticos de la educación de la niñez temprana, practicantes avanzados, docentes universitarios y especialistas en perfeccionamiento profesional.
- ➔ Actualizar el *Marco unificador* a medida que evolucionan la ciencia, la investigación y la práctica.

El PGB será supervisado por una junta formada por grupos de interés organizacionales de la profesión, educadores particulares de la niñez temprana y miembros del público. Las organizaciones que son elegibles para ser representadas en la junta deben cumplir con los siguientes criterios:

- ➔ Representar a los miembros de la profesión de la educación de la niñez temprana o abordar un elemento que constituya un componente central del ecosistema profesional de la educación de la niñez temprana, entre otros, las organizaciones encargadas de las acreditaciones, especializaciones, licencias, capacitaciones profesionales, certificaciones, acreditaciones o aptitudes profesionales.

- ➔ Ser una entidad o institución sin fines de lucro (este parámetro no se aplica a los educadores o directores que trabajan en programas educativos de la niñez temprana con fines de lucro).
- ➔ Los miembros de la junta deben representar la diversidad de la profesión y de las familias a las que esta profesión acompaña.

**Recomendación 3d: Que la National Association for the Education of Young Children (NAEYC) albergue inicialmente al PGB para que la asociación pueda ofrecer la infraestructura legal, administrativa y programática que le permita al PGB iniciar sus actividades de manera inmediata, eficaz y, sobre todo, tomar decisiones de manera independiente.**

De acuerdo con las recomendaciones mencionadas anteriormente y tras un exhaustivo análisis y deliberación, el grupo de trabajo recomienda que la NAEYC albergue inicialmente al PGB como un organismo semiautónomo. Tal como se señala en las recomendaciones 3b y 3c, esta estructura será revisada, de manera independiente, dentro de los primeros tres años desde el momento de su creación. Esto garantizará que el organismo de gobernanza cuente con una estructura adecuada para cumplir con los principios y las necesidades primordiales a fin de tomar decisiones de manera independiente y administrar correctamente los fondos limitados. La recomendación de que la NAEYC albergue inicialmente al PGB se basa en los siguientes fundamentos:

- ➔ NAEYC está dispuesta a aprovechar sus recursos institucionales para impulsar la estructura de gobernanza de manera que promueva la acción y la implementación.
- ➔ Actualmente, NAEYC alberga comisiones y organismos semiautónomos, y está capacitada para promover el desarrollo de políticas y procedimientos que permitan tomar decisiones de manera independiente.
- ➔ La marca de NAEYC no procederá a reflejar o influenciar las marcas ni el desarrollo de marcas del PGB.
- ➔ NAEYC puede extender la cobertura de responsabilidad de sus directores y funcionarios a las autoridades del PGB.
- ➔ NAEYC puede otorgar al PGB la licencia de determinados derechos de propiedad intelectual (por ejemplo, de las *Competencias profesionales* y del *Código de ética*) junto con documentación sobre gobernanza.
- ➔ La membresía y el sistema de gobierno elegido de NAEYC, constituido a lo largo de generaciones, ofrecen una estructura necesaria de responsabilidad enfocada en el profesional, que ayudará a alzar las voces de la profesión.

La relación entre el PGB y NAEYC se regirá según los términos de documentos jurídicos formales, en los que se establecerá la protección necesaria contra posibles conflictos de interés, se especificarán claramente las funciones de ambos organismos y se garantizará que el PGB pueda aprovechar la infraestructura legal, financiera y programática de NAEYC, aunque se reserve el derecho de tomar decisiones de manera independiente. Se determinarán las estructuras de contratación de personal para el primer PGB con el objetivo de garantizar la independencia, transparencia y conducción compartida.

## RECOMENDACIÓN 4

Los gobiernos y las agencias estatales y federales utilizan fondos específicos, leyes y normas inteligentes para promover las recomendaciones del *Marco unificador*.

**Recomendación 4a: Los gobiernos y las agencias estatales crearán organismos de regulación y licencias profesionales que ofrezcan un sistema de supervisión integrado para proteger al público de posibles perjuicios y brindar apoyo a los educadores de la niñez temprana que trabajan con niños desde el nacimiento hasta los 8 años en todos los entornos educativos.**

Esta infraestructura debe establecerse conjuntamente con la profesión de la educación de la niñez temprana, con miras a optimizar los estándares de calidad, las políticas y las reglamentaciones estatales existentes que, una vez implementado el Marco unificador, pueden llegar a perder relevancia y convertirse en una carga aún mayor de lo que son hoy para la profesión. De hecho, el

*Esta infraestructura debe establecerse en colaboración con la profesión de la niñez temprana.*

grupo de trabajo no pretende que las recomendaciones en este ciclo de decisión, o en cualquier otro, se superpongan con los sistemas estatales existentes; por el contrario, nuestra visión incluye la reversión, el redireccionamiento y la reestructuración de los sistemas existentes, para liberar fondos que puedan ser redirigidos al área que marca la diferencia a la hora de promover el acceso y la calidad: la fuerza laboral.

Para tal fin y en su esfuerzo por promover la profesión, los estados serán responsables de lo siguiente:

- Adoptar y, de ser necesario, adaptar los estándares y competencias profesionales como sus propias competencias en materia de educación de la niñez temprana.
- Aprobar todos los programas que capacitan a las personas para ejercer los roles de ECE I, ECE II y ECE III, sujetos al cumplimiento de los estándares y competencias profesionales y la acreditación por parte de una entidad de acreditación o reconocimiento profesional de la educación de la niñez temprana designada por el PGB, que actúa como indicador de la aprobación definitiva del programa o de los elementos principales de la aprobación del programa.
- Crear una junta con personas ya formadas en la educación de la niñez temprana y con experiencia en asuntos legales para administrar las licencias estatales, exigir a los educadores que trabajen dentro de su ámbito profesional y atender los reclamos relacionados con las infracciones del código de ética de la profesión.
- Supervisar los procedimientos de obtención de licencias para ejercer los roles de ECE I, II y III, incluido:
  - Generar credenciales de licencia que incluyan los siguientes elementos:
    - Graduarse de un programa de capacitación profesional que haya obtenido la acreditación/ el reconocimiento de un organismo de acreditación o reconocimiento de la educación de la niñez temprana.
    - Asegurarse de que el programa de capacitación profesional incluya experiencia de campo / en el aula en un entorno educativo de la niñez temprana donde se respeten y apliquen los *Estándares y competencias profesionales*.

- Aprobar las evaluaciones relacionadas con la educación de la niñez temprana establecidas por el PGB.
- Pasar un control de antecedentes penales.
- Participar en acuerdos de reciprocidad de licencias con otros estados.
- ➔ Crear un sistema de educación de la niñez temprana simple y transparente con el compromiso de promover un enfoque multidisciplinario en todos los organismos reguladores y sistemas de la educación de la niñez temprana, incluidos la aprobación de los programas de capacitación profesional, las certificaciones, los sistemas escalonados de carreras y los sistemas de calificación y mejora de la calidad.

**Recomendación 4b: En línea con el financiamiento por parte del gobierno federal, los estados aumentarán los fondos públicos para incentivar a las personas y a los programas de capacitación profesional a promover la calidad y cumplir con las expectativas definidas en el Marco unificador.**

Para cumplir con esta recomendación, los estados deben administrar las inversiones con el objeto de:

- ➔ Aumentar las remuneraciones de los educadores de la niñez temprana.
- ➔ Financiar adecuadamente las becas completas y otros tipos de ayuda necesaria para que los educadores de la niñez temprana actuales y aquellos en el futuro obtengan y conserven los credenciales y licencias estatales establecidas en las recomendaciones del P2P.
- ➔ Asegurar que los fondos estatales se destinen a programas de capacitación profesional que hayan demostrado estar en línea con la capacitación de los candidatos según los estándares y competencias profesionales y las designaciones ECE I, II y III correspondientes.
- ➔ Asegurar la disponibilidad de los fondos públicos para ofrecer una remuneración acorde a la educación y a las designaciones ECE para todos los educadores en todos los entornos educativos.
- ➔ Apoyar los programas de capacitación que busquen acreditación o reconocimiento.
- ➔ Mejorar el acceso a internet de banda ancha, especialmente en las zonas rurales, para brindar acceso a cursos híbridos y en línea.
- ➔ Exigirles a los empleadores que las remuneraciones de los educadores de la niñez temprana sean acorde al aumento de los fondos públicos.
- ➔ Crear y mantener modelos de servicios compartidos para los proveedores de cuidados infantiles en hogares de familiares y en otros entornos educativos reducidos.

*El fortalecimiento de la voz de los educadores dará como resultado una mayor participación de los grupos de interés y mejores resultados para los niños y las familias.*

Además, los estados deben comprometerse a colaborar con los miembros de la profesión y las organizaciones profesionales (como asociaciones y sindicatos) y ofrecerles respuestas, así como también identificar los obstáculos para ser miembros de esas organizaciones. Alzar la voz de los educadores generará una mayor participación de los grupos de interés y mejores consecuencias para los niños y las familias. Para ello, los estados también deberían preocuparse por integrar la experiencia en el área de contenidos en sus agencias y oficinas. Los estados, específicamente, deben garantizar que todas las agencias y oficinas estatales, que apoyan a los trabajadores dedicados a la educación de los niños desde el nacimiento hasta los 8 años en todos los entornos educativos, contraten

personas con experiencia previa, como educadores de la niñez temprana, profesores de programas de capacitación profesional o especialistas en desarrollo profesional. El grupo de trabajo recomienda que las agencias incluyan personal con conocimientos especializados en la educación de niños desde el nacimiento hasta los 8 años, incluidos bebés/niños pequeños, niños de los primeros grados y preescolar, así como también personas que hayan trabajado con niños con necesidades especiales y estudiantes de dos idiomas.

**Recomendación 4c: El gobierno federal debe servir como el pilar de financiamiento del sistema de educación de la niñez temprana, proteger la educación de la niñez temprana como un bien público e invertir en este tipo de educación.**

Varios componentes del gobierno federal serán responsables de lo siguiente:

- ➔ Brindar suficiente financiamiento para afrontar el costo real de la calidad, que incluye la remuneración adecuada de los profesionales, y resolver los suministros insuficientes y las demandas insatisfechas en el sector del cuidado infantil.
- ➔ Crear, apoyar, aprobar, firmar, implementar y supervisar las leyes que fomenten la calidad de la educación superior y el acceso a ella, que apoyen becas completas y la condonación de préstamos para los educadores de niñez temprana y que aborden la responsabilidad en la educación superior para potenciar la acreditación de programas.
- ➔ Invertir en las oportunidades existentes para financiar las remuneraciones y promover la igualdad de las remuneraciones, así como también establecer nuevas oportunidades de financiación destinadas a la remuneración de la profesión.
- ➔ Crear y actualizar definiciones en leyes y reglamentaciones que ayudan a entender que la profesión de la educación de la niñez temprana se extiende desde el nacimiento hasta los 8 años, con un conocimiento especializado de las etapas de desarrollo, las habilidades y las aptitudes comprendidas en ese rango etario y en todos los entornos.
- ➔ Promulgar reglamentaciones que fomenten la salud, la seguridad y el aprendizaje de los niños pequeños en todos los entornos.
- ➔ Ofrecer ayuda técnica a los estados mediante estructuras y sistemas regulatorios diversos para ayudar a los estados a que aprendan unos de otros.
- ➔ Junto con los estados, interactuar con los miembros de la profesión y con las organizaciones profesionales (como asociaciones y sindicatos), ofrecerles respuestas e identificar los obstáculos existentes para ser miembros de esas organizaciones.

## CONCLUSIÓN

Tenemos una visión audaz que marca el rumbo de nuestra profesión: que todos los niños, desde el momento de su nacimiento, tengan la oportunidad de recibir el beneficio de una educación de la niñez temprana asequible y de alta calidad, a cargo de una fuerza laboral eficaz, variada, capacitada y bien remunerada. Las recomendaciones de nuestros ocho ciclos de decisiones brindan el esquema de un mapa de implementación para que esa visión se convierta en realidad.

La profesión de la educación de la niñez temprana debe ser la voz al frente de la implementación. A medida que las agencias y los gobiernos federales, estatales y locales comiencen a implementar las recomendaciones establecidas por el grupo de trabajo, deben interactuar regularmente con los profesionales de la educación de la niñez temprana y asegurarse de que estos educadores que trabajan con niños todos los días cumplan un rol fundamental en la estructuración presente y futura de su profesión. Las organizaciones profesionales y de trabajadores, como las asociaciones y los sindicatos que representan a los miembros de la profesión, hacen posible que el cuerpo laboral cuente con los conocimientos y la fortaleza necesarios para defender su profesión, promover el apoyo del público y obtener más fondos y recursos para poner en práctica estas recomendaciones. Para poder profesionalizar con éxito el sector de la educación de la niñez temprana, las organizaciones profesionales y de trabajadores deben ocupar un espacio de importancia en los gobiernos y en las agencias federales estatales y locales para que la voz del educador de la niñez temprana esté representada y amplificada.

Todavía queda mucho por hacer para crear un sistema de educación de la niñez temprana coherente en el que todos los elementos del sistema —los educadores de la niñez temprana, los programas de capacitación profesional, los empleadores/propietarios, la gobernanza profesional, los estados y el gobierno federal— cuenten con un respaldo integral, tengan una infraestructura sustentable y cumplan con todas las expectativas de responsabilidad y obligaciones.

Afortunadamente, cada uno de estos sectores tiene mucho en qué basarse para comenzar a aplicar las recomendaciones en forma deliberada. La iniciativa Power to the Profession, liderado por las voces de los educadores de la niñez temprana y atento a esas voces, continuará impulsando su voluntad colectiva de cumplir con la difícil tarea de lograr un cambio en los sistemas.

# Power to the Profession

    #PowerToTheProfession

 [www.powertotheprofession.org](http://www.powertotheprofession.org)