

Marco Unificador

PARA LA Profesión DE LA Educación EN LA Niñez Temprana

Power to the Profession es un trabajo de colaboración a nivel nacional que tiene como objetivo definir la profesión de la educación en la niñez temprana, desde el nacimiento hasta los 8 años, en todos los estados y entornos, mediante el establecimiento de un marco que unifique la profesión en términos de la trayectoria profesional, la formación, las competencias, las responsabilidades y la remuneración. El *Marco unificador*—este documento—es el resultado de este esfuerzo de muchos años, liderado por la profesión. Se basa en las recomendaciones de la serie de ocho Ciclos de decisión de la iniciativa Power to the Profession; hace referencia a los documentos completos de los Ciclos de decisión como fuentes; y demuestra cómo se unifican para promover una profesión de la educación en la niñez temprana unificada, diversa, equitativa y eficaz.

■ MARZO DEL 2020 ■

Copyright © 2020 por la 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.

Todos los derechos reservados.

Índice

Miembros del grupo de trabajo	ii
Resumen de las recomendaciones	1
Introducción: Por qué invertir en la profesión equivale a invertir en los niños	3
Hacia dónde vamos: Nuestra visión audaz para la profesión del mañana	6
Dónde estamos ahora: Las difíciles realidades que enfrenta la profesión hoy en día	7
Sección 1: Definición de la profesión de la educación en la niñez temprana	10
Sección 2: Responsabilidades y apoyos compartidos: Descripción general	15
Sección 3: Expectativas y remuneraciones de la profesión de la educación en la niñez temprana	19
a. Competencias y estándares profesionales	19
b. Licencias profesionales	22
c. Remuneraciones profesionales	23
Sección 4: Recursos, estructuras y apoyos para promover la profesión de la educación en la niñez temprana	26
a. Programas de formación profesional	26
b. Empleados y propietarios	30
c. Organismo de gobernanza profesional	31
d. Gobiernos y agencias federales y estatales	33
Conclusión: Implementación y mejora continua de la calidad	35
Agradecimientos	37
Apéndice A: <i>Marco unificador</i> para la formación, las competencias, las responsabilidades y las remuneraciones	39
Citas	43

Miembros Del Grupo De Trabajo

- ➔ American Federation of State, County and Municipal Employees
Dalia Thornton, subdirectora
- ➔ American Federation of Teachers
Megan Stockhausen, subdirectora, asuntos educativos
- ➔ Associate Degree Early Childhood Teacher Educators
Debra Murphy, ex-presidente
- ➔ Child Care Aware of America
Lynette Fraga, directora ejecutiva
- ➔ Council for Professional Recognition
Valora Washington, directora ejecutiva
- ➔ Division for Early Childhood of the Council for Exceptional Children
Peggy Kemp, directora ejecutiva
- ➔ Early Care and Education Consortium
Celia Sims, ex-presidente
- ➔ National Association for Family Child Care
Louis A. Finney, presidente
- ➔ National Association for the Education of Young Children
Rhian Evans Allvin, directora ejecutiva
- ➔ National Association of Early Childhood Teacher Educators
Kelly Baker, ex-presidente
- ➔ National Association of Elementary School Principals
Earl Franks, directora ejecutiva
- ➔ National Education Association
Shyrelle Eubanks, analista sénior de políticas
- ➔ National Head Start Association
Yasmina Vinci, directora ejecutiva
- ➔ Service Employees International Union
Kursten Holabird, directora ejecutiva
- ➔ ZERO TO THREE
Matthew Melmed, director ejecutivo

Karen Ponder, presidente

Resumen de Las Recomendaciones

Visión: Que todos y cada uno de los niños, desde su nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación en la niñez temprana de alta calidad a cargo de un cuerpo laboral eficaz, diverso, con una formación adecuada y bien remunerados en todos los estados y entornos.

Para lograr esta visión, el grupo de trabajo de la iniciativa Power to the Profession, en colaboración con organizaciones interesadas y miles de educadores particulares, defensores y aliados, elaboraron diversas recomendaciones importantes para fomentar la unidad y la claridad en torno a la trayectoria profesional, el conocimiento y las competencias, las cualificaciones, los estándares, la responsabilidad, los apoyos y las remuneraciones para definir la profesión de la educación en la niñez temprana dentro del sector más amplio de la niñez temprana.

Tres designaciones profesionales con diferentes roles y responsabilidades

La profesión de la educación en la niñez temprana incluirá tres designaciones diferentes significativas: Educador de la niñez temprana (ECE) I, Educador de la niñez temprana (ECE) II y Educador de la niñez temprana (ECE) III. Aunque estos profesionales estarán capacitados para trabajar juntos en varias configuraciones como parte de un equipo docente, cada designación tiene un ámbito profesional asociado, un nivel previsto de formación profesional y de dominio de los *Estándares y competencias profesionales para educadores de la niñez temprana*.

Para reconocer estos niveles de dominio, todos los educadores de la niñez temprana deberán contar con una licencia profesional para ejercer la profesión en la designación ECE I, II o III, para la cual deberán completar un programa de formación profesional reconocido/acreditado, completar experiencias de campo y aprobar una o varias evaluaciones de competencias. Las evaluaciones para obtener la licencia deben tener múltiples mediciones, ser asequibles y no fomentar prejuicios culturales, de género, raciales y lingüísticos, y los educadores deben contar con procedimientos asequibles, equitativos, eficientes y de alta calidad para obtener la licencia.

Orientaciones y especializaciones alineadas de formación profesional

Tres orientaciones principales de formación profesional—programas de certificados/credenciales en educación en la niñez temprana, programas con título de asociado en educación en la niñez temprana y programas con título de licenciado o programas iniciales de maestría en educación en la niñez temprana—capacitarán a los educadores de la niñez temprana a fin de obtener la licencia para ejercer la profesión en las designaciones ECE I, II y III respectivamente. En cada una de estas designaciones, los educadores de la niñez temprana deben contar con una formación general de educación en la niñez temprana antes de hacer una especialización. Se alienta a los programas de formación profesional a colaborar con organizaciones profesionales, que serán responsables de desarrollar, administrar y otorgar especializaciones, y a desarrollar vías expeditivas y de alta calidad para esas especializaciones, como los programas de múltiples combinaciones. También se incorporarán otros programas de formación profesional cualificados, particularmente programas que no otorgan títulos universitarios o programas en instituciones independientes.

Remuneración profesional

Así como los educadores de la niñez temprana reciben formación profesional, también deben recibir una remuneración acorde a la profesión. Los educadores de la niñez temprana con experiencia y cualificaciones similares deberán ser remunerados de manera comparativa, independiente de si

trabajan en un centro con base en la comunidad, en una escuela primaria o en un hogar de cuidado infantil. La remuneración incluirá un paquete de beneficios adecuado, aumentará conforme se mejore el nivel de formación y competencia y no será diferenciado según las edades de los niños con quienes se trabaja. Los salarios de las escuelas públicas serán el parámetro mínimo de referencia para comparar las remuneraciones teniendo en cuenta las cualificaciones, la experiencia y las responsabilidades laborales comparables.

Infraestructura de apoyo y responsabilidad compartida

Programas de capacitación profesional. A medida que aumenten los fondos públicos y la infraestructura necesaria sea construida, los programas de capacitación profesional serán responsables de apoyar la profesión de la educación en la niñez temprana para proporcionar atención y educación de alta calidad en todos los estados y entornos, al obtener acreditación o reconocimiento, asegurando que los graduados sean competentes en los *Estándares y competencias profesionales*, y proporcionar caminos sin fisuras para que las personas puedan avanzar en su preparación y papel en la profesión.

Empleadores/Propietarios. Teniendo en cuenta los apoyos adicionales que necesitarán los propietarios y operadores de cuidado infantil en hogares de familia para cumplir con las expectativas, a medida que aumenten los fondos públicos y la infraestructura necesaria sea construida, los empleadores/propietarios serán responsables de ofrecer remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo comparables que promuevan el bienestar, la autonomía y la eficacia de los empleados y apoyen la implementación de los estándares profesionales.

Gobernanza profesional. Un organismo de gobernanza profesional (PGB, por sus siglas en inglés) inicial apoyará de inmediato la implementación del *Marco unificador* y fomentará la sostenibilidad de la profesión a largo plazo. El PGB establecerá las pautas para la profesión y garantizará que una parte significativa esté compuesta por educadores particulares de la niñez temprana, que representan a aquellos que trabajan en cada entorno, al igual que miembros del público que no actúan en nombre de organizaciones. El PGB funcionará como un organismo semiautónomo inicialmente auspiciado por la National Association for the Education of Young Children, y estará sujeto a una revisión exhaustiva, sustancial e independiente dentro de los tres primeros años.

Estados. Las agencias y los gobiernos estatales utilizarán más fondos específicos, leyes y normativa inteligente para fomentar estas recomendaciones, en especial para los miembros de la profesión, los programas de formación profesional y los empleadores/propietarios. Los gobiernos y las agencias estatales adoptarán los *Estándares y competencias profesionales*, organizarán los procedimientos de obtención de las licencias profesionales y adaptarán las estructuras regulatorias para respaldar un cuerpo laboral de profesionales.

Gobierno federal. El gobierno federal actuará como el pilar de financiamiento para el sistema de educación en la niñez temprana, alineará las regulaciones y la legislación con las recomendaciones del *Marco unificador* y protegerá la educación en la niñez temprana como un bien público.

Tanto los estados como el gobierno federal serán receptivos y cooperarán con el público y con los miembros de la profesión y las organizaciones profesionales (como asociaciones y sindicatos) y abordarán los obstáculos de afiliación a esas organizaciones.

Cada una de las políticas y estructuras ya descritas brevemente y explicadas en detalle a continuación, están diseñadas para que actuemos en forma colectiva a fin de alcanzar el objetivo

principal de la iniciativa Power to the Profession. Ya es tiempo para una inversión pública significativa y substantiva que permitirá que todos los niños, desde el nacimiento hasta los 8 años, se beneficien de educación en la niñez temprana de alta calidad ejercida por profesionales capacitados, eficaces, diversos, apoyados, y bien remunerados. Avancemos con este programa compartido que allana el camino para un futuro visionario.

Introducción: ¿Por qué invertir en la profesión equivale a invertir en los niños?



Estos son los niños de los Estados Unidos.



Sus primeros años de vida son el período de mayor desarrollo cerebral.



Los niños, las familias y la sociedad se benefician de la educación en la niñez temprana de manera inmediata y a largo plazo.



Pero el alcance de los beneficios obtenidos depende del nivel de la calidad de sus experiencias y educación.



Y el nivel de esa calidad depende del conocimiento y las habilidades de los educadores de la niñez temprana que la proporciona.

Estos niños son todos los niños de nuestro país, más de 40 millones de ellos, desde el nacimiento hasta los 8 años, con una gran diversidad racial, geográfica, lingüística y cultural.

Una de las mejores cosas que nuestro país puede hacer para apoyar y mejorar los resultados obtenidos por estos niños y sus familias es hacer inversiones significativas y de manera continua en una educación en la niñez temprana de alta calidad.

Por Qué La Educación En La Niñez Temprana Es Importante

Con un rendimiento de inversión de hasta un 13 % y una contribución de 163.000 billones de dólares en el producto bruto interno (PBI) de los Estados Unidos, los beneficios de invertir en la educación en la niñez temprana de alta calidad son claros y amplios, tanto para los niños y los adultos, como para la sociedad en general.ⁱ Una base de investigación substantiva confirma que cuando los niños tienen una educación en la niñez temprana de alta calidad, es:

- ➔ más probable generar mejoras en los resultados cognitivos y sociales;
- ➔ menos probable que necesiten recuperación escolar;
- ➔ más probable que se gradúen de la escuela secundaria;
- ➔ menos probable que cometan delitos;
- ➔ menos probable que sufran abuso o negligencia infantil;
- ➔ menos probable que no consigan empleo;
- ➔ menos probable que necesiten asistencia pública;
- ➔ menos probable que tengan hijos en la adolescencia, y
- ➔ más común que tengan buena salud y que puedan ser colaboradores productivos en sus economías locales, estatales y nacionales.

Debido a que las relaciones positivas son muy importantes en cuanto a la calidad, invertir de manera específica en los educadores de la niñez temprana es lo mejor que se puede hacer para mejorar la educación en la niñez temprana.ⁱⁱ

En otras palabras, cuando ayudamos a los educadores estamos ayudando a los niños y a sus familias. Pero cuando no invertimos lo suficiente en los educadores, también socavamos la calidad de los programas de educación en la niñez temprana, disminuyendo sus beneficios a corto y largo plazo, reduciendo el rendimiento de la inversión y perjudicando a los niños y sus familias. También estamos perjudicando a los mismos educadores – principalmente a las mujeres y, por lo general, de comunidades no blancas, representativas de diversas razas y etnias, cuyos salarios a niveles de pobreza hacen que el costo de cuidado para las familias se mantenga menos alto de lo que ya es.

Por lo tanto, la pregunta es cómo administrar las inversiones públicas significativas y constantes que permitan a todos los niños, desde el nacimiento hasta los 8 años, beneficiarse de una educación en la niñez temprana de alta calidad proporcionada por profesionales bien formados, diversos, respaldados y bien remunerados.

Lanzamiento de Power to the Profession

En enero de 2017, un amplio grupo de trabajo de líderes de 15 organizaciones nacionales que representan a los miembros del sector de la educación en la niñez temprana se reunió para contestar la pregunta de cómo aumentar una inversión pública. Las organizaciones, seleccionadas para ocupar un lugar en el grupo de trabajo porque representaron a un segmento del sector de la educación en la niñez temprana, trabajaron de forma sistemática y secuencial para fomentar la unidad y la claridad en torno a las orientaciones de la profesión, el conocimiento y las competencias, las cualificaciones, los estándares, la responsabilidad, los apoyos y las remuneraciones con el objeto de definir la profesión de la educación en la niñez temprana.

Trabajando con una diversa variedad de partes interesadas y el sector general, este esfuerzo, en el que se enfoca el niño, se denominó Power to the Profession (P2P) por su compromiso de elevar las voces de los educadores en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de impulsar la política pública, la inversión y el cambio de los sistemas en todos los sectores, entornos, y estados de aprendizaje temprano.

Los cambios que promueve P2P se basan en el conocimiento de que los niños se beneficiarán por ser apoyados por una profesión de la educación en la niñez temprana compuesta por educadores que tienen conocimientos, habilidades y competencias especializadas que se adquieren en la trayectoria de la formación profesional y se implementan en niveles y amplitudes diversas, en todos los estados y entornos. Esto llevará a que los educadores reciban remuneraciones que reflejan el valor de su trabajo en todos los entornos. Estos contarán con el respaldo de una infraestructura sólida con estructuras de responsabilidad para promover y sostener la profesión, de modo que

Fundamento De La Profesión

Todas las profesiones establecidas se sustentan sobre un conjunto de componentes interconectados e interdependientes que incluyen un propósito compartido, una identidad común y un acuerdo sobre las responsabilidades exclusivas, características y ética de sus miembros. A partir de este fundamento, una profesión puede desarrollar orientaciones de formación, requisitos para la inclusión (ingreso o afiliación continua), un ámbito profesional definido, roles diferenciados dentro de la profesión, estándares y responsabilidad individual. Igualmente de importante es que una profesión definida y unificada pueda articular un caso más sólido para el apoyo e inversiones públicas necesarias.ⁱⁱⁱ

refleje la diversidad de los niños pequeños de los que se ocupa y atenúe el efecto de las barreras estructurales, como el racismo institucional, el sexismo, el clasismo, el elitismo y los prejuicios.

Amplia contribución del sector

Mediante una serie de “Ciclos de decisión” que abordan los elementos de este marco, el grupo de trabajo de P2P escuchó atentamente y convocó sistemáticamente a un grupo amplio y variado de personas y organizaciones dentro de nuestro sector. El grupo de trabajo también se benefició del asesoramiento y los lineamientos de otras profesiones reconocidas que han expresado que si no definimos esta profesión, otros lo terminarán haciendo por nosotros.

El proceso P2P se ha desarrollado sobre la base de múltiples rondas iterativas de opiniones en inglés y en español, convocando a más de 11,000 educadores de la niñez temprana. Cuarenta y siete estados y territorios organizaron eventos, los que incluyeron sesiones informativas, ponencias en conferencias, grupos de debate y talleres virtuales. Particularmente, nuestro trabajo se informó por más de 6,300 personas que completaron encuestas, 42 comentarios por escrito de organizaciones asociadas y 175 grupos de debate que incluyeron a más de 3,400 personas. La divulgación intencionada a educadores de comunidades no blancas, representativas de personas de diversas razas y etnias, a los que hablan español y a los que viven en comunidades rurales, dio como resultado 21 grupos de debate y análisis que incluyeron a más de 440 personas en 12 estados, el Distrito de Columbia y Puerto Rico.

Implementación progresiva que premia al cuerpo laboral actual y el del futuro

Basado en este proceso, al igual que por un amplio debate por parte del equipo de trabajo, esta primera edición del *Marco unificador* resume las recomendaciones del sector para establecer una profesión de la educación en la niñez temprana unificada que se ocupe de los niños desde el nacimiento hasta los 8 años de edad. Apoyado por recursos adicionales para promover la implementación en todos los estados y los entornos, este documento identifica una visión con recomendaciones y pautas integrales para garantizar una implementación reflexiva, intencional e inclusiva.

Reconocemos que, hasta la fecha, cuando los responsables del desarrollo de las políticas les exigen mayor responsabilidad a los educadores elevando las expectativas y los requisitos educativos, lo hacen, por lo general, sin brindar el apoyo necesario ni 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 en 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 en la niñez temprana es la mejor estrategia, para los encargados del desarrollo de políticas, de aumentar las ofertas disponibles. Por lo tanto, y a medida que P2P comienza e implementarse, nuestras organizaciones asumen los siguientes compromisos con la profesión para forjar un futuro que aprenda de nuestro pasado.

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

- ➔ No fomentaremos reglamentaciones o requisitos nuevos para los educadores de la niñez temprana sin promover un aumento en el financiamiento y en los apoyos 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 enfrentan los trabajadores actuales en todos los entornos educativos.
- ➔ 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 de familia y otros proveedores de la comunidad, de modo tal de no contribuir a su deterioro generalizado ni empeorarlo.
- ➔ No fomentaremos políticas que tengan un efecto desproporcionado y negativo para los educadores de comunidades no blancas, representativas de comunidades de diversas razas y etnias.
- ➔ No fomentaremos políticas que promuevan la profesión de la educación en la niñez temprana sin tener en cuenta el trabajo necesario para atenuar las consecuencias no deseadas y desarrollar orientaciones significativas para progresar.

La implementación del *Marco unificador* construirá, en última instancia, un puente entre el presente y el futuro. Debemos premiar e incluir a nuestro cuerpo laboral existente que trabajan en entornos de la niñez temprana¹, y reconocer su diversidad, dedicación y experiencia para garantizar que no se los excluya de la profesión. Debemos asegurarnos de que se introduzcan progresivamente nuevos requisitos de educación y cualificación a lo largo del tiempo, acompañados de inversiones públicas adicionales y un amplio apoyo que aborden, de manera exhaustiva, los importantes desafíos que enfrenta nuestro cuerpo laboral para tener acceso a los títulos y credenciales. Y debemos guiarnos por los principios de la ciencia de la implementación^{iv} y el poder del grupo para mantenernos firmes y hablar con una sola voz a los responsables del desarrollo de políticas en nombre de los niños, las familias y los educadores de la niñez temprana.

1 Los entornos en educación de la niñez temprana incluyen programas que se ocupan de niños desde el nacimiento hasta los 8 años. El “entorno” se refiere a los lugares donde se desarrolla la educación temprana—centros de cuidados infantiles, hogares para cuidados infantiles, escuelas primarias, centros religiosos y muchos otros.

Hacia Dónde Vamos: Nuestra visión audaz para la profesión del mañana

Nuestra visión es que todos los niños, desde el nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación en la niñez temprana de alta calidad a cargo de un cuerpo laboral eficaz, diverso, con la formación adecuada y bien remunerado.

Para alcanzar esta visión, que se funda en el informe de la National Academy of Medicine, NAM, titulado *Transforming the Workforce for Children Birth Through Age 8*^v, necesitamos crear una estructura para la profesión de la educación en la niñez temprana del futuro en la que:

- ➔ Todos los niños, desde el nacimiento hasta los 8 años de edad, en todos los entornos, reciban apoyo de educadores de la niñez temprana que tengan títulos y credenciales reconocidos en la niñez temprana;
- ➔ Los educadores de la niñez temprana en todos los niveles de la profesión (Educador de la niñez temprana I, II y III) sean valorados, respetados y bien remunerados en cuanto a la importante función que cumplen;
- ➔ Los educadores con responsabilidades importantes en distintos entornos y grupos de edad se preparen para el nivel de Educador de la niñez temprana III (a fin de obtener un título de licenciado en la educación en la niñez temprana), como mínimo;
- ➔ Cualquier persona que quiera convertirse en un educador de la niñez temprana, en cualquier designación, pueda acceder de manera equitativa a una formación y desarrollo profesional asequible y de buena calidad que lo ayude a desarrollar el conjunto común de conocimiento, habilidades y competencias necesarias en cualquier entorno; y
- ➔ Los educadores de la niñez temprana en todas las designaciones reciban una remuneración de acuerdo con el trabajo complejo y demandante que realizan, como parte de un sistema que reconoce el costo de la calidad y financia la educación en la niñez temprana como el servicio público que es.

Escenario De Pérdidas

Los padres no pueden pagar más.^{vi}
Los educadores no pueden ganar menos.^{vii}

EDUCADORES DE LA NIÑEZ TEMPRANA

FAMILIAS

CASI LA
1/2

viven en hogares que dependen de la asistencia pública



En 40 estados, gastan más en el cuidado infantil para dos niños que en sus hipotecas

Para que esta visión ambiciosa enfocada en la equidad se vuelva realidad, el financiamiento de la educación en la niñez temprana de alta calidad tendrá que cambiar y aumentar. Los gobiernos locales, estatales y federales deberán adoptar aumentos significativos de los fondos públicos y reconocer los beneficios individuales y sociales que se obtienen cuando las familias con niños desde el nacimiento hasta 3.º grado tienen un acceso equitativo a los entornos de aprendizaje de la niñez temprana de alta calidad con educadores formados, respaldados y calificados.

Además de aumentar el monto total de los fondos, también debemos decidir cómo y dónde serán invertidos. Aumentar las inversiones en un sistema desigual sin abordar los temas subyacentes, vuelve a dar como resultado un sistema desigual. Por lo tanto, junto con nuestra tarea de impulsar

una mayor inversión de fondos, también debemos derribar las barreras institucionales y estructurales que existen en todos lados, desde las fórmulas de financiamiento federal hasta las instituciones de educación superior, a fin de evitar profundizar o perpetuar las divisiones y desigualdades existentes, incluso cuando trabajemos para eliminarlas.

En Dónde Estamos: Las difíciles realidades que enfrenta actualmente la profesión

Como consecuencia de la incapacidad del país de invertir adecuadamente en el cuidado infantil y en la educación en la niñez temprana de alta calidad a lo largo de los años, los niños no reciben lo que necesitan, las familias pagan más por el cuidado infantil—si llegan a conseguir y tener acceso a este—que por sus viviendas, y el cuerpo laboral recibe remuneraciones tan insuficientes que casi la mitad vive en hogares que dependen de la asistencia pública.

Este entorno de escasez dio como resultado un sector desarticulado, incomprendido y subestimado, conformado por cuestiones profundamente arraigadas de inequidad y desigualdad, basadas en las estructuras sociales, políticas, económicas y educativas de nuestro país.

Un sistema sin coherencia y desigual que no logra identificar las diferencias en la formación, las habilidades y la experiencia. Los términos como *agentes, maestros, asistentes, auxiliares, maestros titulares, cuidadores infantiles, empleados de guarderías infantiles, educadores, cuidadores, maestras de preescolar, maestros de escuela primaria y maestros de preescolar* se utilizan en todos los estados y entornos sin claridad ni coherencia alguna para describir aquellos que trabajan con niños desde el nacimiento hasta el 3° grado. No tienen ningún significado en cuanto a su respectiva (y diferente) formación, responsabilidades, expectativas y niveles de remuneración. Mientras que la mayoría de los estados ofrecen oportunidades de desarrollo profesional que ayudan a progresar a una parte del cuerpo laboral actual, su complejidad puede alejar a otros; y cuando estas oportunidades, que son como escaleras, tienen múltiples peldaños, como ocurre en muchos estados, es muy difícil para los educadores poder aprovecharlas. Además, incluso si las personas logran progresar, a menudo se encuentran en una situación en la que ganan los mismos salarios con las mismas responsabilidades laborales (o más) que las que tenían en cargos de menor jerarquía.

Una variedad de programas de formación de calidad desigual no capacitan en forma adecuada a los educadores de la niñez temprana. Muchos individuos que trabajan en la niñez temprana trabajan en estados y entornos educativos en los que ni siquiera se requiere que cumplan con las cualificaciones educativas mínimas.^{viii} Al mismo tiempo, los sistemas federales y estatales de la educación en la niñez temprana han elevado los niveles de formación profesional requeridos para determinados programas y personas. Aun así, hay una gran variedad de programas de formación, con una amplia variedad de niveles de calidad, que da lugar a diferentes credenciales estatales y nacionales. La mayoría de los programas que capacitan a estos educadores no se articulan con uno mismo dentro de un estado o entre estados. Algunos de estos programas de formación incluyen la acumulación de créditos, aunque la mayoría no. Algunos programas de formación, generalmente requeridos por el estado en los programas para la obtención de licencias o los Sistemas de Calificación y Mejora de Calidad (QRIS), no proporcionan una base a partir de la cual los educadores puedan crecer. Algunos programas permiten obtener credenciales o reconocimiento estatal dentro de la trayectoria profesional; sin embargo, a diferencia de la credencial Child Development Associate®, CDA, los programas casi nunca concuerdan, son acumulables, están disponibles en

diferentes idiomas o son transferibles entre sectores, entornos, instituciones de educación superior o estados.

La falta de coherencia da como resultado menor responsabilidad en cuanto a una formación de calidad y hace que sea difícil medir la eficacia de los programas de formación, debido a que se capacita a los graduados para una variedad de roles poco claros y de variadas expectativas en cuanto a la práctica. Además, la variación actual en la formación y las credenciales les permite a las personas crear especialidades y nichos profesionales sin entender el continuo de desarrollo completo desde el nacimiento hasta los 8 años que es fundamental para la identidad, las responsabilidades y la práctica de la profesión de la educación en la niñez temprana.

El caos del sistema perjudica de manera desproporcionada a los candidatos sin poder ni privilegio. La falta de coherencia y transparencia en cuanto a cómo se capacitan los educadores y para qué se los capacita específicamente es claramente un tema de equidad. La realidad actual marginaliza aún más a aquellos que no tienen el poder y el privilegio de acceder y transitar fácilmente el complejo y caótico mundo de las credenciales y los títulos. Tiene importantes consecuencias sobre los costos para los educadores que podrían gastar dinero que no pueden recuperar con un aumento en la remuneración porque no reciben un aumento en su remuneración luego de mejorar su formación. Agobia de manera desproporcionada a los educadores que, al igual que las familias con quienes trabajan, se ven influenciados por las circunstancias para tomar decisiones educativas que dependen más de la asequibilidad y la accesibilidad que de la calidad.

Aumentan los requisitos educativos, las remuneraciones sigue siendo baja y las mujeres no blancas, representativas de comunidades de diversas razas y etnias sufren las consecuencias de manera desproporcionada. A pesar de que las investigaciones confirman que los maestros que reciben un mejor salario brindan una atención de mejor calidad^{xi} y que la escasez de educadores se debe a la falta de remuneraciones, los salarios siguen demasiado bajos para todos. Las más afectadas debido a las remuneraciones bajas en todo el cuerpo laboral son las mujeres no blancas, representativas de comunidades de diversas razas y etnias, agrupadas principalmente en trabajos con remuneraciones bajas dentro de este sector que ya recibe remuneraciones insuficientes, incluso cuando se unen a sus compañeros para responder a la exigencia de contar con niveles más altos de

Mismo Trabajo, Diferente Remuneración

Todos estos educadores tienen un título de licenciado. Pero incluso con las mismas calificaciones académicas, sus remuneraciones varían según el ámbito de trabajo.^{ix}

Maestro de lactantes/niños pequeños

\$27,248

Maestro del programa Head Start

\$33,072

Preescolar público comunitario

\$33,696

Maestro de preescolar de escuela pública

\$42,848

Maestro de K-12 de escuela pública

\$56,130

\$3.60 por hora

Un programa de cuidado infantil acepta a un niño de 4 años de una familia que paga la cuota con un subsidio para cuidado infantil. En el 2019, el programa puede anticipar recibir solo \$3.60 por hora, del estado, por el cuidado y la educación de ese niño.^x

formación y deben invertir tiempo y dinero para obtener las credenciales y los títulos.^{xii} La restricción de financiamiento, sin embargo, ha limitado la capacidad de los empleadores de premiar a los niveles de educación superior con salarios más altos. Aun así, requerir mayores cualificaciones sin aumentar la remuneración implicó que los educadores de la niñez temprana cumplen con su parte del trato al cumplir con estándares de calidad más altos y obtener títulos universitarios—aunque continúan ganando salarios a niveles de pobreza.^{xiii}

La matemática no concuerda. Si bien las remuneraciones para que un educador de la niñez temprana promedio pueda vivir son muy bajas, el monto total de los salarios es muy alto para lo que el entorno de la educación en la niñez temprana puede pagar; la mayoría de los gastos en muchos de los programas de la niñez temprana son gastos de personal, y es muy difícil para los programas remunerar al personal con salarios que se aproximen al valor que brindan. Los ingresos obtenidos, ya sea de las cuotas de los padres, los subsidios del cuidado infantil federal, otras formas de becas o una combinación de los tres, suelen ser insuficientes para cubrir los costos. En el caso de los programas de educación en la niñez temprana, que aceptan especialmente subsidios federales para el cuidado infantil, los desafíos de presupuesto pueden resultar insalvables, aunque se aplique el mismo principio a los programas que funcionan exclusivamente con las cuotas de los padres.

Las dificultades de aumentar las remuneraciones con ingresos limitados dio como resultado menos opciones para los padres y los educadores, porque significa que los educadores con credenciales de un nivel superior son atraídos por entornos respaldados por fuentes de fondos públicos, fuera de los subsidios de cuidado infantil, como un programa preescolar patrocinado por una escuela pública, donde el potencial de ingresos es significativamente mayor.

Deterioro generalizado del cuidado infantil en hogares de familia con licencia y reglamentado. Las bajas remuneraciones afectan a todos los educadores de la niñez temprana. Pero es una dificultad particular en el caso de los educadores que brindan cuidados infantiles en hogares de familia, muchos de los cuales tienen pequeños negocios en los que ellos son los últimos en cobrar. La incapacidad de equilibrar las cuentas es uno de los factores que ha provocado caídas significativas en el registro de cuidado infantil con licencia y reglamentados en hogares de familia, según los registros en estados desde California (que tuvo una disminución del 30 % desde el 2008 al 2017) hasta Wisconsin (que tuvo una disminución del 61 % desde el 2007 al 2016) y Vermont (que tuvo una disminución del 27 % desde diciembre de 2015 hasta junio de 2018).^{xiv} Los educadores de la niñez temprana que trabajan en el cuidado de niños en hogares de familia informan que existen diversos motivos para los cierres generalizados, pero con frecuencia se centran en los desafíos de una financiación inadecuada que da como resultado remuneraciones insuficientes. También han luchado con la falta de recursos suministrados para ayudarlos a implementar las protecciones de salud y seguridad y las mejoras de calidad requeridas o promovidas por los gobiernos estatales y federales.^{xv}

La profesión sigue sin ocupar un lugar de liderazgo. En su totalidad, la profesión de la educación en la niñez temprana no tiene el nivel de autonomía profesional y de autogobernanza adecuados. Nuestras pautas profesionales, sistemas de responsabilidad y apoyos están aislados, son desiguales, carecen de recursos, son opcionales en su gran mayoría, en ocasiones son contradictorios y están impulsados, principalmente, por una mezcla de organismos regulatorios estatales y federales de forma que pueden crear un sistema de responsabilidad innecesariamente agobiante. Los educadores con las mismas calificaciones deben cumplir con diferentes requisitos respecto de las normas, licencias y certificaciones en los distintos entornos y estados, y existen pocos sistemas para una articulación y orientación profesional sin problemas. Además, el gobierno federal cumple un rol

sobredimensionado al establecer y supervisar el cumplimiento de las expectativas de responsabilidad, particularmente si comparamos cómo funciona este proceso en otras profesiones, como la enfermería, la arquitectura y la fonoaudiología.

Sin embargo, ninguna de estas realidades es definitiva. 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 los educadores de la niñez temprana reciben remuneraciones justas y una formación adecuada, y en los que se implementan medidas significativas en cuanto a la garantía de calidad y los apoyos. Creemos que estos espacios positivos son un ejemplo y una inspiración sobre cómo pueden y deben cambiarse las realidades actuales que experimenta la gran mayoría del cuerpo laboral en este momento mediante una combinación de apoyos sólidos e integrales para el cuerpo laboral; suficiente inversión pública en las remuneraciones; plazos progresivos razonables; políticas de excepción, y responsabilidad y garantía de calidad alineadas que tengan en cuenta las realidades del cuerpo laboral actual y sus entornos de trabajo diversos, con el fin de tender un puente desde donde estamos ahora hasta una profesión de la educación en la niñez temprana futura unificada.

Marco Unificador PARA LA Profesión DE LA Educación EN LA Niñez Temprana

En las siguientes páginas, el *Marco unificador* se analizará en cuatro secciones: 1) definición de los tres roles y designaciones dentro de la profesión de la educación en la niñez temprana; 2) descripción de la responsabilidad compartida para cada sector; 3) descripción de las habilidades, la formación y las remuneraciones necesarias para la profesión; y 4) descripción de los apoyos, las estructuras y la gobernanza necesarios para promover la profesión. El contenido y las recomendaciones de todas estas secciones se extrajeron de los documentos completos de los Ciclos de decisión, a los que se hará referencia como fuentes del *Marco unificador*. Cada una de las recomendaciones ha sido elaborada desde la óptica de reducir el impacto de las barreras estructurales, 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.

SECCIÓN 1

Definición de la profesión de la educación en la niñez temprana

Apoyar el aprendizaje y el desarrollo de los niños pequeños, en el contexto de sus familias y de las comunidades, exige un trabajo complejo, demandante y valioso, que es realizado por muchas personas, en muchas profesiones, con muchos nombres, cargos y roles.

En estas profesiones, y en un ámbito más amplio, el grupo de trabajo, en colaboración con el sector, llegó a un acuerdo sobre el nombre y la definición de la “profesión de la educación en la niñez temprana”. (Vea el gráfico en la página siguiente para obtener más detalles sobre la profesión y el sector). La decisión conjunta ha sido que esta profesión está formada en parte por los que llamaremos “educadores de la niñez temprana”, y que sus responsabilidades son promover el aprendizaje, el desarrollo y el bienestar de los niños desde el nacimiento hasta los 8 años para establecer las bases para el aprendizaje y el desarrollo a lo largo de toda su vida.

Para cumplir con estas responsabilidades y responder a las diferentes influencias que modelan el aprendizaje y el desarrollo de los niños, los encargados del desarrollo de las políticas, los líderes de los sistemas y los educadores por igual deben ocuparse no sólo de la diversidad de los educadores, sino también asegurarse de que todos los educadores puedan aprovechar las fortalezas de la diversidad de las familias y los niños—definida por las características y las identidades, incluidos la raza, la etnia, el idioma, la cultura, la ubicación geográfica, la clase social, la condición de inmigrante, la estructura familiar, las necesidades especiales y las características del estudiante.

Recommendation

El nombre de la profesión es la profesión de la educación en la niñez temprana, compuesta en parte por aquellos que serán llamados educadores de la niñez temprana.

La Profesión de la Educación en la Niñez Temprana

Dentro del Campo de la Niñez Temprana

Administradores Pedagógicos o Educativos

Los administradores pedagógicos o educativos que guían la práctica de los educadores de la niñez temprana deberán cumplir con las pautas establecidas por el organismo de gobernanza profesional.

Actualmente, en algunos contextos, estas personas pueden llamarse directores, subdirectores, directores de colegio, encargados de educación, supervisores, tutores o proveedores de formación profesional y asistencia técnica.

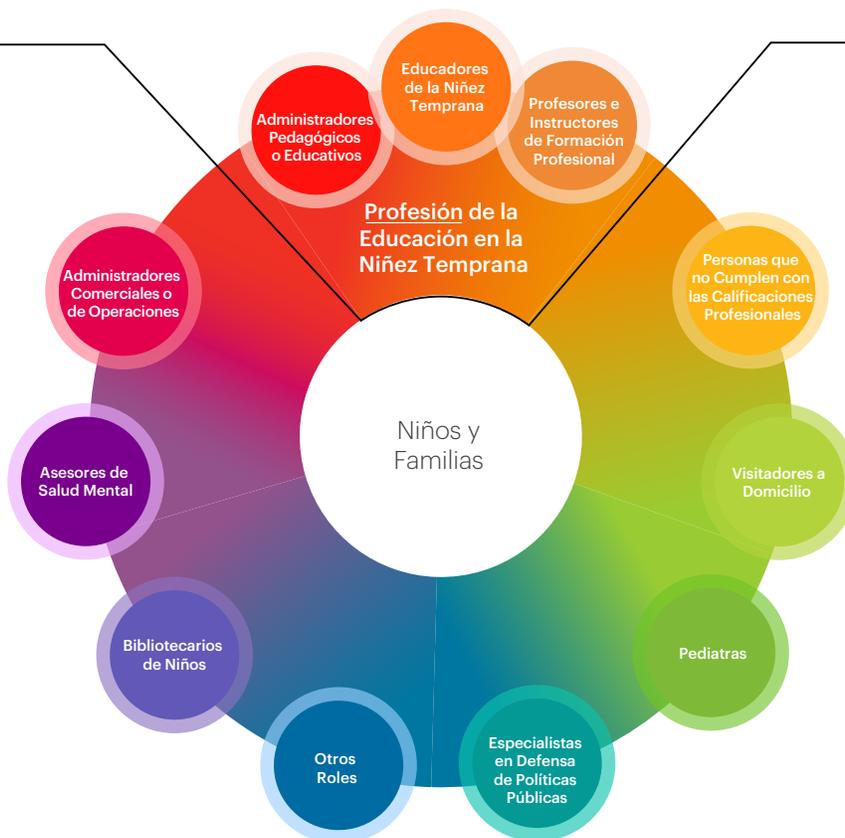
Educadores de la Niñez Temprana

Los educadores de la niñez temprana que prestan servicios directos a los niños desde su nacimiento hasta los 8 años son responsables de cumplir con las pautas de la profesión de la educación en la niñez temprana. Son el objetivo principal, aunque no el único, del *Marco unificador*.

Profesores e Instructores de Formación Profesional

Un subgrupo de profesores de educación superior y personal de desarrollo profesional (en el caso de algunos programas ECE I) que dirigen, controlan y supervisan la práctica de los futuros educadores de la niñez temprana también deberán cumplir con las pautas establecidas por la profesión en futuras versiones del *Marco unificador*.

Actualmente, en algunos contextos, estas personas pueden llamarse educadores de docentes, profesores de práctica docente en el aula o instructores/especialistas en desarrollo profesional. Suelen ser los profesores responsables de dar los cursos de metodología de la enseñanza y supervisar las experiencias de campo.



Administradores Comerciales o de Operaciones

Aquellos que dirigen el aspecto comercial o las operaciones de un programa de aprendizaje de la niñez temprana, pero que no están a cargo de la supervisión educativa o pedagógica. Actualmente, en algunos entornos, como en el de cuidados infantiles en hogares familiares o en los programas en pequeños centros comunitarios, los directores o propietarios cumplen un papel doble: el de administrador comercial o de operaciones y el de administrador pedagógico o educativo, así como el de educador de la niñez temprana.

Personas que no Cumplen con las Calificaciones Profesionales

Algunas personas que trabajan directamente con niños pequeños pueden optar por no cumplir con las pautas establecidas por la profesión, por ejemplo los que trabajan en entornos de cuidado infantil en hogares de familia o en centros comunitarios. Las vías para apoyar a las personas que desean cumplir con las pautas de la profesión son esenciales y nos encargaremos de promover que sean accesibles, equitativas, asequibles, eficientes y de alta calidad.

Otros Roles

Los miembros de las profesiones y ocupaciones dentro del campo de la niñez temprana, incluidos los mencionados en este documento, como asesores de salud mental, pediatras y visitantes a domicilio, así como otros que no se mencionan aquí, como enfermeras, terapeutas ocupacionales y trabajadores sociales, suelen trabajar en estrecha colaboración con los educadores de la niñez temprana. Sin embargo, no forman parte de la profesión en la educación de la niñez temprana porque no se los considera responsables de cumplir con las pautas de esa profesión, del mismo modo en que los educadores de la niñez temprana no son responsables de cumplir con las pautas de sus respectivas profesiones.

Recomendación

Los miembros de la profesión de la educación en la niñez temprana, una profesión diferente en el campo de la niñez temprana, estarán capacitados para ser responsables de lo siguiente:

1. Planificar e implementar experiencias de aprendizaje intencionales, adecuadas para el desarrollo, que promueven el desarrollo social y emocional, el desarrollo físico, la salud, el desarrollo cognitivo y las aptitudes de aprendizaje generales de cada niño del cual se ocupan.
2. Establecer y preservar un entorno de aprendizaje seguro, afectuoso, inclusivo y saludable.
3. Observar, registrar y evaluar el aprendizaje y el desarrollo de los niños utilizando las pautas establecidas por la profesión.
4. Desarrollar relaciones recíprocas y de respuesta cultural con las familias y las comunidades.
5. Promover las necesidades de los niños y de sus familias.
6. Promover y fomentar una profesión de la educación en la niñez temprana justa, variada y eficaz que sea bien remunerada.
7. Participar en la práctica reflexiva y el aprendizaje continuo.

Educadores de la niñez temprana sobre los que actúan las recomendaciones de la iniciativa Power to the Profession (P2P)

Toda persona que trabaja con niños pequeños, desde el nacimiento hasta los 8 años, es posible que sea considerada un educador de la niñez temprana si trabaja en un entorno de la educación en la niñez temprana que está sujeto a las correspondientes licencias o regulaciones estatales o que ha sido exento de las licencias por el estado (en lugar de un entorno sin licencia). Esto incluye a los que trabajan en los centros, escuelas y hogares públicos y privados.

Nuestro objetivo explícito y propuesto es que aquellos que trabajan directamente con niños pequeños, ahora y en el futuro, tendrán los recursos y los apoyos que necesitan para cumplir con los requisitos por ser un “educador de la niñez temprana”, así como el consecuente aumento de la remuneración. **Sin embargo, aunque sean beneficiarios de esos mismos aumentos en las remuneraciones y en los apoyos, algunas personas que trabajan directamente con los niños pequeños, particularmente en centros pequeños o en hogares de cuidado infantil, pueden optar por cuidar a los niños pequeños sin cumplir con las pautas de la profesión de la educación en la niñez temprana.** Seguirán formando parte del sector de la educación en la niñez temprana, y nos comprometemos a promover las políticas que desarrollen orientaciones accesibles, equitativas y de apoyo para que pasen a formar parte de la *profesión*. Estas recomendaciones pueden influir su ámbito de trabajo, pero las **personas que eligen trabajar fuera de ese ámbito no son la finalidad principal de nuestras expectativas y recomendaciones de formación y remuneraciones.**

Además, muchas personas, incluidos asesores de salud mental, trabajadores sociales, psicólogos infantiles, visitantes a domicilio y otros, forman parte de nuestro sector de la educación en la niñez temprana, pero como es posible que no estén formados o que no cumplan con las responsabilidades

descritas, y pueden estar formados en una profesión relacionada, no se los considera parte de la profesión de la educación en la niñez temprana.

La profesión de la educación en la niñez temprana incluye a los educadores de la niñez temprana, a los profesores de educación superior y a los líderes pedagógicos y educativos en los entornos de la educación en la niñez temprana. Por motivos de alcance, tiempo y secuencia, este *Marco unificador* se centra en definir un sistema cohesivo y coherente únicamente para los educadores de la niñez temprana. Reconocemos que este sistema probablemente influya en las expectativas de los profesores de educación superior y otros que forman a los educadores de la niñez temprana, como instructores, mentores y proveedores de asistencia técnica. El grupo de trabajo prevé que las personas que desempeñan estos roles pedagógicos y educativos deben estar formadas como educadores de la niñez temprana antes de asumir las responsabilidades de liderazgo. Nuestras recomendaciones, sin embargo, no son explícitas sobre qué subconjunto(s) de estos grupos debe(n) cumplir con estas recomendaciones y las recomendaciones adicionales que son específicas de estos grupos.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones relacionadas con el *nombre*, la *definición* y las *responsabilidades* de la profesión de la educación en la niñez temprana, consulte el documento fuente de los [Ciclos de decisión 1](#).

Tres designaciones significativas

La ciencia del aprendizaje en la niñez temprana es igual de compleja para los niños desde el nacimiento hasta los 3 años como para los niños en preescolar y los niños desde jardín de infantes hasta 3.º grado. Además, del mismo modo que es posible ofrecer una educación en la niñez temprana de alta calidad, basada en la ciencia de la educación de la niñez temprana en entornos de cuidado infantil en hogares familiares, también es posible ofrecer esa educación en programas de cuidado infantil y en escuelas públicas.^{xvi} Sin embargo, a pesar de la ciencia, el sector actual de la educación en la niñez temprana está dividido en muchas dimensiones, incluidos el grupo de edad, el entorno, el rol, el estado y la fuente de financiamiento. Este *Marco unificador* crea una estructura que reduce esa división y, en los lugares donde sigue existiendo, se vuelve cada vez más sensible a las fortalezas, la investigación y los requisitos existentes.

Como consecuencia, dentro de esta primera edición del *Marco unificador* y centrado en el círculo del “educador”, sugerimos una estructura en la que la repetición de las etiquetas y los roles se reduce a tres designaciones diferentes y significativas: Educador de la niñez temprana I (ECE I), Educador de niñez temprana II (ECE II), Educador de niñez temprana III (ECE III)

Apoyo Al Sector Y A La Profesión

Todas las personas que trabajan con y cuidan de los niños pequeños deben ser valoradas y respaldadas, ya sea que cumplan o no con las pautas de la profesión de la educación en la niñez temprana. En algunos estados, algunas personas que ofrecen cuidado y educación a los niños pueden ser miembros de un sindicato. En los casos en que los miembros del sindicato participan en negociaciones colectivas, trabajan junto con un empleador (ya sea un gobierno estatal o local, un distrito escolar o un empleador privado) para tratar los temas de salarios, beneficios, estándares y términos y condiciones del empleo, tanto para las personas en la profesión de la educación en la niñez temprana como para las que trabajan en el sector de la niñez temprana.

Recomendación

Establecer tres designaciones de educadores de niñez temprana —ECE I, ECE II y ECE III—, cada una con un ámbito profesional diferente.

Roles únicos y responsabilidades específicas. Cada una de las designaciones, con nombres elegidos en parte porque pueden incorporarse y localizarse para respaldar todos los entornos, el personal y las estructuras de supervisión, tendrán un rol único y una formación para asumir responsabilidades específicas. El establecimiento de tres funciones diferentes, a la vez que se mantienen juntas en la misma estructura profesional, aumentará el nivel de inclusión y reducirá la estratificación. Esto ayudará a garantizar que todas las personas en un equipo de educación en la niñez temprana sean valoradas en forma explícita, tengan una identidad común y estén capacitados para ser eficaces en su práctica profesional específica.

Los niños y las familias se benefician de la riqueza de una profesión que recibe una buena formación, apoyo y una buena remuneración, que incluye educadores de una gran diversidad, raza y clase social, geografía y cultura, género e idioma, formación académica y estructura familiar, entre otros. Además, debido a que las relaciones positivas son la base de la calidad y los niños pequeños no distinguen entre los roles de los adultos que interactúan con ellos en el aula o en el ámbito del cuidado infantil en hogares de familia, esta estructura exige a todos los educadores de la niñez temprana, independientemente del rol que desempeñen, que sean responsables de apoyar el desarrollo y aprendizaje infantil.

Educador de la niñez temprana I (ECE I): *En los entornos desde el nacimiento hasta 3.º grado*, un ECE I puede ayudar a desarrollar y mantener el desarrollo infantil y los entornos de aprendizaje de alta calidad, y puede actuar como un miembro eficaz de los equipos de docentes de la educación en la niñez temprana. Un ECE I completará un programa de formación profesional de un mínimo de 120 horas reloj.

Educador de la niñez temprana II (ECE II): *En los entornos desde el nacimiento hasta los 5 años*, un ECE II puede ser responsable de desarrollar y mantener entornos de aprendizaje y desarrollo de alta calidad con modelos de dotación de personal y apoyo que brindan un nivel de acceso frecuente a los ECE III para obtener orientación. Por ejemplo, los ECE II que trabajan en entornos comunitarios más amplios podrían contar con supervisores en el lugar, o aquellos que trabajan en hogares familiares o centros pequeños para cuidados infantiles podrían ser parte de redes o contar con asistencia técnica regular en el lugar. Sin embargo, en los programas² preescolares financiados por el estado y por los distritos, ofrecidos en entornos combinados y alineados explícitamente con el sistema de las escuelas públicas desde jardín de infantes hasta 12.º grado, los ECE II pueden cumplir solo el rol de educador asistente; los ECE III deben cumplir el rol de educador principal, como en los entornos desde jardín de infantes hasta 3.º grado, donde un ECE II puede ayudar a desarrollar y mantener entornos de desarrollo y aprendizaje de alta calidad y puede actuar como un miembro eficaz de los equipos de docentes de ECE y puede guiar la práctica profesional de los ECE I. Un ECE II deberá completar un programa de título asociado en Educación en la niñez temprana.

Educador de la niñez temprana III (ECE III): *En los entornos desde el nacimiento hasta 3.º grado*, un ECE III puede ser responsable de desarrollar y mantener, de manera independiente, ambientes de desarrollo y aprendizaje de alta calidad, puede actuar como un miembro eficaz de los equipos docentes de ECE y puede guiar la práctica profesional de los ECE I y II. Un ECE III deberá

2 El *Marco unificador* se basa en el National Institute for Early Education Research, NIEER para definir el “programa preescolar financiado por el estado y el distrito”, basado en la definición del Anuario estatal de programas preescolares del NIEER, “¿Qué programa califica como programa preescolar estatal?” Ampliamos la definición para incluir los entornos que son financiados por un distrito, no por un estado, pero en los que se aplican las mismas calificaciones.

completar un programa de título de licenciado en Educación en la niñez temprana o un programa de maestría en Educación en la niñez temprana para la preparación inicial.

Estos profesionales recibirán formación para trabajar juntos en varias configuraciones, como parte de un equipo de docentes que brinda apoyo a las personas, creado para ayudar a guiar y aportar información al ejercicio de la profesión. Cada programa de formación será responsable de capacitar a los candidatos que conozcan, entiendan y puedan implementar los *Estándares y competencias profesionales para educadores de la niñez temprana*, según la definición de la profesión. Vea la Sección 3a para obtener información adicional sobre los *Estándares y competencias profesionales* y la Sección 4a para obtener información adicional sobre las orientaciones, los apoyos y las expectativas de formación profesional.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con las *designaciones de la educación de la niñez temprana*, consulte el Apéndice A y el documento fuente de los [Ciclos de decisión 345+6](#).

Responsabilidades y apoyos compartidos: Descripción general

Uno de los resultados más significativos del cambio a una profesión unificada es que estamos creando el espacio y la oportunidad para que la profesión misma tome la iniciativa y defina quiénes son los educadores de la niñez temprana, cuál es nuestro trabajo, cuáles son nuestras responsabilidades y qué apoyos necesitamos para garantizar buenos resultados.

Como profesión, apreciamos tener una responsabilidad mayor, bien definida y constante que se adapte a nuestras definiciones de las competencias profesionales y que dé como resultado un aumento en la remuneración. 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. También sabemos que solo podemos hacernos responsables si contamos con el apoyo, los recursos y la infraestructura necesarios y suficientes.

Estos apoyos, los recursos, la infraestructura y la responsabilidad están interrelacionados, son interdependientes y operan dentro de un amplio sistema de programas de formación profesional, empleadores/propietarios, organismos de gobernanza y organizaciones profesionales, y las agencias y los gobiernos estatales y federales. Esta breve sección ofrece una descripción general de la visión y las responsabilidades de cada una de estas entidades, así como de la profesión de la educación en la niñez temprana definida en la Sección 1 anterior. El resto del *Marco unificador* está dedicado a describir las responsabilidades, las estructuras y los apoyos para cada parte del sistema que promueve la profesión de la educación en la niñez temprana.

Educadores de la niñez temprana

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 las credenciales necesarias para ejercer la profesión. Cumplir con las normas y pautas de la profesión, y trabajar dentro de su ámbito profesional designado.

Programas de formación profesional

Visión: Que los educadores de niñez temprana actuales y futuros tengan un acceso amplio y sin prejuicios a las orientaciones de formación profesional, que les permitan obtener, de manera eficaz, sus credenciales de formación. Que quienes completan los programas estén convencidos de que están formados de acuerdo con los *Estándares y las competencias profesionales* y de que están listos para cumplir con el ámbito 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 las competencias profesionales*. Garantizar que quienes completan el programa estén formados 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 son propietarios de entornos de cuidados infantiles en hogares familiares, que trabajan en ellos o los administran, y a aquellos en centros comunitarios reducidos, que pueden actuar 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 o recibir niveles de remuneración y condiciones 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 las competencias profesionales.

Múltiples Funciones

Como no existe un término genérico, el grupo de trabajo eligió la combinación “empleadores/propietarios” para describir a aquellos que administran los programas para la educación en 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 el *Marco unificador*, 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 cuidado infantil en hogares familiares, 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 el *Marco unificador* 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.

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 formación 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 en la niñez temprana simple y transparente. Que los educadores de la niñez temprana no estén sujetos a procedimientos complejos y confusos que obstaculizan su capacidad para formarse y progresar en sus carreras profesionales.

Responsabilidades: Brindar financiamiento y establecer políticas para apoyar a los educadores de la niñez temprana, a los programas de formación profesional y a los empleadores/propietarios en la aplicación de las recomendaciones en el *Marco unificador* mediante mecanismos legales, presupuestarios y reglamentarios. Proteger al público de cualquier mal. Establecer una junta estatal que conceda licencias profesionales. Interactuar con y prestarles atención a los miembros de la profesión y el público.

Gobierno y agencias federales

Visión: El sistema de educación en la niñez temprana tenga financiamiento y que los profesionales cuenten con recursos financieros y de formación profesional para que todos los niños pequeños tengan acceso a una educación en 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 en la niñez temprana en la aplicación de las recomendaciones del *Marco unificador*. Proteger e invertir en la educación en la niñez temprana como un bien público. Interactuar con y prestarles atención a los miembros de la profesión y el público.



Expectativas y remuneraciones para la profesión de la educación en la niñez temprana

Sección 3a: Estándares y competencias profesionales

Tal como se hizo hincapié en *Transforming the Workforce for Children Birth through Age 8*, existen estándares y competencias que influyen en la formación y la práctica de la profesión de la educación en la niñez temprana tal como existe hoy en día. De hecho, no faltan competencias y estándares —y ahí radica un problema para el sector de la niñez temprana, ya que éstos proliferan en todos los estados y entornos con diferentes intenciones, poblaciones objetivo y niveles de influencia, y frustran la capacidad de las instituciones de educación superior, los empleadores y los encargados de desarrollar las políticas para capacitar y apoyar, de manera eficaz, a los educadores de la niñez temprana.

Sin embargo, hasta ahora no ha existido un conjunto de estándares y competencias básicas que unifique lo que todos los educadores de la niñez temprana que trabajan con niños desde el nacimiento hasta los 8 años deben saber y ser capaces de hacer.

Como resultado del proceso de varios años, explicado en la columna lateral en la página 25, los nuevos *Estándares y competencias profesionales para educadores de la niñez temprana* que se acordaron representan estos dominios fundamentales de conocimiento y ejercicio profesional, ofrecen una base de referencia de las expectativas de dominio, y están diseñados para impulsar la responsabilidad de la profesión, que es influida por y receptiva a los conocimientos de la profesión. Los principales dominios exigidos a cada educador de la niñez temprana, independientemente del estado o el entorno, se plasman en estos seis estándares³:

- ➔ Estándar 1. Desarrollo y aprendizaje de los niños en contexto
- ➔ Estándar 2. Asociaciones entre las familias y las conexiones con la comunidad
- ➔ Estándar 3. Evaluación, documentación y observación de los niños
- ➔ Estándar 4. Prácticas de enseñanza apropiadas al desarrollo, a la cultura y al lenguaje
- ➔ Estándar 5. Conocimiento, aplicación e integración del contenido de la disciplina académica en el currículo en la niñez temprana
- ➔ Estándar 6. Profesionalismo como educador de la niñez temprana

Nivelación de los estándares. Ya que el *Marco unificador* ha establecido tres designaciones dentro de la profesión, es también necesario establecer la profundidad y extensión de las competencias necesarias en estas distintas designaciones. La nivelación de las competencias, de manera de que estén alineadas con los alcances de la práctica de ECE I, ECE II y ECE III, tiene como objetivo ofrecer transparencia y claridad—a las familias, a los educadores, a los proveedores de formación profesional y a los responsables del desarrollo de las políticas—sobre las habilidades, el conocimiento y la experiencia que todos los educadores de la niñez temprana deben tener y ser capaces de demostrar en cualquiera de los roles que cumplen y, por lo tanto, del tipo de resultados que deben alcanzar.

3 La diversidad, la equidad, las prácticas inclusivas y la tecnología no tienen estándares separados; por el contrario, estas áreas de contenido se elevan e integran en el contexto de cada estándar.

Recommendation

Los *Estándares y competencias profesionales para educadores de la niñez temprana* serán los estándares fundamentales de la profesión.

Debido a que los educadores de la niñez temprana trabajan en colaboración con el resto del cuerpo laboral docente que se ocupa de niños desde el nacimiento hasta el 12.º grado, los *Estándares y competencias profesionales* se alinean con lo que se considera una enseñanza eficaz⁴ en el campo más amplio de la educación. Estos estándares y competencias acordados están diseñados para promover los estándares—no la estandarización—y, como tales, permitir que los estados y los programas de formación desarrollen elementos adicionales que respondan a las necesidades de los trabajadores, al contexto comunitario y a la misión institucional. Al mismo tiempo, y mirando hacia una implementación futura, los *Estándares y competencias profesionales* deberían usarse para informar las políticas estatales y federales y para alinear las estructuras fundamentales de la profesión y las políticas, incluidos:

- ➔ credenciales estatales y nacionales del educador de la niñez temprana, y recomendaciones o requisitos de cualificación relacionados;
- ➔ evaluaciones de las licencias del educador;
- ➔ contrataciones y evaluaciones de desempeño en los entornos de aprendizaje de la niñez temprana;
- ➔ desarrollo profesional;
- ➔ acreditación nacional de los programas de formación profesional en la niñez temprana;
- ➔ procesos estatales de aprobación de los programas de formación;
- ➔ acuerdos de articulación entre varios niveles y tipos de programas de formación y desarrollo profesional; y
- ➔ financiamiento del cuerpo laboral de los educadores de la niñez temprana para desarrollar la capacidad en educación superior de formar educadores cualificados, diversos, eficaces y bien remunerados.

Si desea conocer todas recomendaciones y las fundamentaciones en relación con la elaboración de los *Estándares y las competencias profesionales*, consulte el documento fuente de los [Ciclos de decisión 2](#). Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con las designaciones de los educadores de la niñez temprana, consulte el Apéndice A y el documento fuente de los [Ciclos de decisión 345+6](#). Para revisar el conjunto de estándares y competencias, consulte los nuevos *Estándares y competencias profesionales*.

4 Conforme lo establecido en los Estándares de Enseñanza del Modelo base del Consorcio Interestatal de Apoyo y Evaluación de Maestros (Interstate Teacher Assessment and Support Consortium, InTASC).

Desarrollo De Los Estándares Y Competencias Profesionales

En 2017, el grupo de trabajo a cargo de la iniciativa Power to the Profession inició un amplio proceso para revisar el conjunto de estándares y competencias existentes en el sector y establecer un proceso para definir un conjunto de estándares y competencias acordados para la profesión de la educación en la niñez temprana, tal como se define en el Ciclo de decisión 1. Este proceso incluyó un análisis exhaustivo de los siete estándares y competencias nacionales y, luego de un proceso de deliberación para la toma de decisiones, se formuló la recomendación del grupo de trabajo de que los *Estándares de NAEYC 2010 para los programas de formación profesional inicial y avanzada de la niñez temprana* sean considerados, de manera expresa, los fundamentos para los estándares y competencias de la profesión de la educación en la niñez temprana. Se seleccionaron estos estándares porque son los que mejor cumplen con los criterios del grupo de trabajo, según el cual los estándares actuales capacitan a los profesionales para trabajar con niños desde el nacimiento hasta los 8 años de edad en todos los entornos.

Al mismo tiempo, el grupo de trabajo estableció cuatro condiciones y expectativas específicas para la revisión de los estándares de formación profesional de la NAEYC. Éstas incluyeron la expectativa de que los estándares se revisaran teniendo en cuenta los datos más recientes aportados por la ciencia, la investigación y la evidencia, con especial atención a los posibles elementos faltantes identificados en el informe *Transformación de la fuerza de trabajo*, incluidos temas sobre los contenidos específicos de las materias, el tratamiento del estrés y la adversidad, la promoción del desarrollo socioemocional, el trabajo con estudiantes de dos idiomas y la integración de la tecnología en los planes de estudio. La junta directiva de la NAEYC votó de manera unánime de aceptar las recomendaciones del grupo de trabajo y revisar la declaración de posición. Con el objetivo de revisar los estándares y responder a

estas y otras expectativas, incluida la expectativa de que las revisiones se realicen en el contexto de un proceso de inclusión y colaboración, en enero de 2018 se convocó a un grupo de trabajo, formado por el Comité de sistemas de la educación de la niñez temprana de la junta directiva de NAEYC, profesionales de la niñez temprana, investigadores, personal docente y especialistas en el tema, incluidas personas en representación de organizaciones cuyos documentos sobre las competencias fueron tenidos en cuenta, se hizo referencia a ellos y se informaron las revisiones. Las organizaciones incluyeron a los siguientes miembros del grupo de trabajo: the Council for Exceptional Children, Division of Early Childhood; the Council for Professional Recognition; y ZERO TO THREE.

En setiembre de 2018, el grupo de trabajo publicó el primer borrador público de los *Estándares y competencias profesionales para educadores de la niñez temprana*, seguido de un amplio período para recibir los comentarios del público y meses de trabajo intensivo para publicar el segundo borrador público para recibir los comentarios y la orientación necesaria de parte del sector, de la educación superior y de otros. El segundo borrador público sobre las competencias, que incluyó un primer borrador sobre la nivelación de las competencias con las designaciones ECE I, II y III, estuvo abierto desde mayo hasta julio del 2019.

A este período de comentarios le siguió un largo período de redacción, apoyado por un grupo de expertos provenientes de los programas de formación de las designaciones de ECE I, II y III, que dio como resultado un tercer borrador público, centrado únicamente en la nivelación, que estuvo abierto desde octubre hasta noviembre del 2019. Finalmente, las competencias niveladas, alineadas con las designaciones de ECE I, II y III serán publicadas junto con al *Marco unificador* completo.

Sección 3b: Licencias profesionales

Una vez que se cuente con un conjunto básico de estándares y competencias profesionales para toda la profesión de la educación en la niñez temprana, los educadores de la niñez temprana que trabajan en cualquier entorno podrán ser reconocidos como conocedores, capacitados y seguros para ejercer la profesión mediante la obtención (y el mantenimiento) de una licencia profesional para ejercer emitida por una entidad estatal. Para que los educadores de la niñez temprana puedan cumplir con esta expectativa, los programas de formación profesional, los empleadores/propietarios, los estados y el gobierno federal deben ofrecer orientaciones asequibles, eficaces, equitativas y de alta calidad para obtener la licencia.

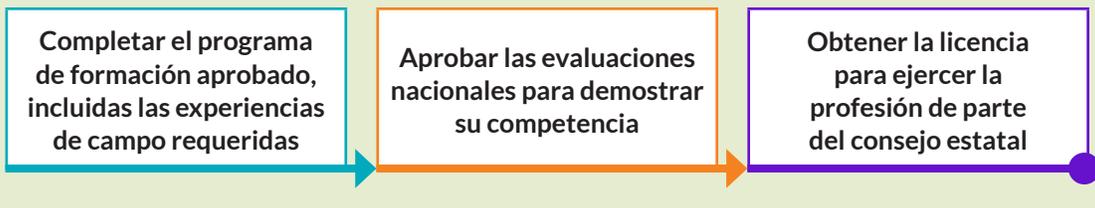
Recomendación

Todos los educadores de la niñez temprana deberán tener una licencia profesional para ejercer la profesión.

Para obtener una licencia, los educadores de la niñez temprana deberán obtener un credencial otorgada por un programa de formación profesional acreditado o reconocido con las designaciones ECE I, II o III; demostrar que tienen experiencia de campo en el sector y aprobar una evaluación de competencias. Las evaluaciones para obtener las licencias deben tener múltiples mediciones, ser asequibles y no fomentar prejuicios culturales, de género, raciales y lingüísticos. El contenido de las evaluaciones debe ser acorde a los *Estándares y competencias profesionales* y estar alineado con la profundidad y amplitud adecuadas para las designaciones ECE I, II, y III, tal como se indica en la nivelación de los *Estándares y competencias profesionales*.

Al obtener su licencia, los educadores de la niñez temprana tendrán acceso a programas de formación que funcionan como parte de una organización o institución que está aprobada por una agencia o entidad designada por el gobierno estatal Y que ha obtenido la acreditación o el reconocimiento de un organismo de acreditación o reconocimiento de formación profesional en la niñez temprana.

Pasos Para Obtener La Licencia



Los apoyos son esenciales. Para exigir este nivel de responsabilidad, los educadores deben tener acceso a apoyos y becas integrales para las designaciones ECE I, II y III, incluidos los que se relacionan con el costo de la matrícula y las cuotas; libros y otros materiales del curso, incluidos los recursos tecnológicos y el transporte; cuidado infantil y vivienda.

Además, los educadores deben tener acceso equitativo a los programas de formación profesional para la educación en la niñez temprana de alta calidad acreditados o reconocidos, que son parte de orientaciones claramente definidas que permiten a las personas progresar en su formación y en el rol que desempeñan en la profesión. Los programas de formación también deben ofrecer

flexibilidad junto con enfoques innovadores o basados en la evidencia que apoyen a las personas que son estudiantes de primera generación, estudiantes no tradicionales, estudiantes de dos idiomas y aquellos que podrían beneficiarse a partir de la educación de desarrollo/recuperación o experiencias preuniversitarias para tener éxito en la educación formal.

Además, los educadores deben gozar de tiempo libre para poder realizar cursos y participar de las experiencias de campo requeridas, así como cumplir con condiciones que apoyen su bienestar y la implementación de un ejercicio eficaz de la profesión. Esto debe incluir 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 ámbitos de trabajo.

Si desea conocer más sobre los apoyos en los sistemas de formación profesional, consulte la Sección 3b. Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con las licencias profesionales, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 7+8](#).

Sección 3c: Remuneraciones profesionales

Del mismo modo que los educadores de la niñez temprana reciben una formación profesional, también deben recibir una remuneración acorde a su profesión. La necesidad imperiosa de aumentar los fondos para destinarlos a las remuneraciones de los educadores no puede recaer en el esfuerzo de los padres o de los educadores de la niñez temprana. Si bien los estados deben aumentar sus propias inversiones, la función del gobierno federal puede y debe ayudar a garantizar la calidad, equidad e igualdad entre todos los estados y así crear un entorno de inversión pública constante que sea suficiente para apoyar los siguientes objetivos y recomendaciones orientados hacia nuestra visión.

Recomendación

Las remuneraciones de los educadores de la niñez temprana deben ser al menos equiparables a los salarios de las escuelas públicas y equiparables en todos los entornos e incluir un paquete de beneficios adecuado y aumentar a medida que se exige mayor formación y competencias.

Las remuneraciones serán similares para los educadores de la niñez temprana con calificaciones, experiencias, y responsabilidades laborales comparables, independientemente del entorno del trabajo. Es una realidad actual que existen diversos entornos en la educación en la niñez temprana y prevemos que serán parte de nuestro futuro. Sin embargo, estas diferencias entre los entornos (y, generalmente, en las fuentes de financiamiento) no necesariamente imponen diferencias en la naturaleza del trabajo que se realiza. Por lo tanto, y por cuestiones de igualdad, los educadores de la niñez temprana con experiencia y calificaciones similares serán remunerados de manera semejante, independientemente de si trabajan en un centro comunitario, en una escuela primaria o en un hogar de cuidados infantiles en hogares de familia.

Las remuneraciones incluirán un paquete de beneficios adecuado. Todos los educadores de la niñez temprana, en cualquier entorno laboral, deben tener acceso a beneficios. Los paquetes de beneficios ofrecidos para los trabajos de tiempo completo pueden negociarse para satisfacer las necesidades individuales, pero su existencia no debería ser negociable. Los educadores de la niñez temprana que están satisfechos con sus trabajos y cuya salud, y la de los miembros de su familia, están protegidas transmitan sentimientos positivos hacia los niños y son capaces de poner mayor atención en la enseñanza y el cuidado de los niños; al igual que permanecen en su cargo durante un período de tiempo más prolongado.^{xvii}

Las remuneraciones deberán aumentar a medida que se exija mayor formación y competencias.

La estructura simplificada de ECE I, II y III establece la base para una trayectoria de crecimiento estable en cuanto a la remuneración que se encuentra en paralelo con el progreso profesional. Los educadores de la niñez temprana en el nivel inicial tendrán múltiples oportunidades para progresar en sus carreras profesionales a largo plazo, trabajando directamente con los niños, si desean maximizar sus talentos en ese sector.

Las remuneraciones no deberán ser diferentes según la edad de los niños de los que se ocupan los educadores.

Históricamente, ha existido una penalización salarial que afecta a los educadores de la niñez temprana que trabajan con bebés y niños pequeños, que afecta desproporcionadamente a los educadores de las comunidades no blancas, representativas de comunidades de diversas razas y etnias.^{xviii} Enfocarse solo en las remuneraciones semejantes de aquellos que trabajan en entornos preescolares con niños de 3 y 4 años de edad solo servirá para profundizar esta diferencia desproporcionada. Debe priorizarse la remuneración que reciben las personas que trabajan con los niños más pequeños para así reflejar la importancia de su trabajo y el valor agregado de su éxito en la sociedad. Por lo tanto, los estándares, las responsabilidades y los niveles dentro de la profesión de la educación en la niñez temprana deben establecerse para incluir de manera intencional a estos educadores y plasmar su situación y puntos de partida actuales.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con las remuneraciones, consulte el documento fuente de los [Ciclos de decisión 345+6](#).

¿Cuál Es El Estándar De Comparación?

Todas las personas que trabajan dentro del sector de la educación en la niñez temprana, independientemente de su nivel educativo o de capacitación, deberían ganar un monto no menor al necesario para cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, si bien existe la necesidad urgente de aumentar el nivel mínimo de remuneración de todos los que trabajan en el sector hasta por lo menos un estándar básico de autosuficiencia, el grupo de trabajo recomienda que los profesionales de la educación en la niñez temprana usen a las escuelas públicas como un *punto de referencia mínimo* para comparar las remuneraciones, dando por sentado las calificaciones, la experiencia y las responsabilidades laborales comparables.

La movilización para aumentar el salario mínimo es una oportunidad importante para los educadores en algunos estados y puede impulsar a que, como respuesta, los estados hagan las inversiones necesarias para aumentar los índices de pagos de subsidios en los entornos de la niñez temprana. **Sin embargo, la educación en la niñez temprana, arraigada como está en la ciencia y la investigación, no es un trabajo de salario mínimo y un estándar de autosuficiencia debe ser considerado el primer nivel de remuneración, no el nivel más alto.**

Reconocemos que, a pesar de que eliminar las diferencias dentro de la profesión de la educación en la niñez temprana desde el nacimiento hasta los 8 años es un paso importante, también es un objetivo insuficiente a largo plazo. Por lo tanto, también recomendamos que el salario y los paquetes de beneficios para los educadores de la niñez temprana se determinen, en última instancia, después de un análisis de los miembros de otras profesiones que se ocupan de niños en el mismo rango de edad y de aquellos que tienen responsabilidades funcionales similares, como enfermeras, psicólogos escolares, bibliotecarios infantiles, patólogos del habla y el lenguaje, así como administradores de programas en lugares como hospitales e instituciones educativas.

Una Profesión, Tres Designaciones



**Debido a que apoyamos la progresión y no la regresión en los programas financiados por el estado y por los distritos, en los que "financiado por el estado" es definido por el NIEER, suministrado en entornos combinados y alineados explícitamente con el sistema de escuelas públicas desde jardín de infantes hasta 12.º grado, los graduados de ECE II pueden cumplir solo el rol de educador asistente. Los graduados de ECE III deben desempeñar el papel de educador principal.*

Será necesario explorar, desarrollar y evaluar modelos de supervisión, apoyo y pautas innovadoras y adicionales, en especial para respaldar a los educadores de la niñez temprana que trabajan o en entornos de cuidados infantiles en hogares familiares. Los roles seguirán cambiando a medida que la financiación pública aumente significativamente para respaldar a todas las familias con niños, en todos los entornos y sectores.

Las personas que desempeñan roles como ECE I, II y III pueden trabajar como parte de equipos de docentes y recibir formación mediante programas de estudio en la educación de la niñez temprana que estén alineados con el alcance y la amplitud adecuados de los *Estándares y competencias profesionales*. Las personas con la designación ECE I deben obtener una credencial nacional reconocida en el sector, como la credencial nacional de Child Development Associate® (CDA) y otras credenciales transferibles. Las personas que son ECE II deben obtener un título asociado en Educación en la niñez temprana, y las personas que son ECE III deben obtener un título de licenciado en Educación de la niñez temprana o una maestría inicial en Educación en la niñez temprana.

Las remuneraciones (incluidos los beneficios) deben aumentar a medida que se exige una mayor responsabilidad y una formación más completa. Las remuneraciones están alineadas con roles semejantes en los entornos públicos desde jardín de infantes hasta 12.º grado. La necesidad imperiosa de aumentar la inversión (para las remuneraciones y otros componentes) no puede recaer en los padres y los educadores. Una inversión adicional del estado es necesaria, pero no es suficiente; es fundamental que se incremente el apoyo del gobierno federal.

Recursos, estructuras y apoyos para promover la profesión de la educación en la niñez temprana

Los programas de formación profesional, los empleadores o propietarios y las agencias gubernamentales estatales y federales desempeñan una función clave para cumplir con la parte de la visión en la que los educadores de la niñez temprana están “bien preparados” y “bien remunerados”. También tienen una influencia importante en cuanto a la diversidad y la eficacia del personal en su conjunto, otras dos características de la visión de la profesión de la educación en la niñez temprana que todos los niños necesitan para progresar. En este marco, recomendamos una nueva configuración de responsabilidad mutua para cada uno de los componentes del sistema—con una visión clara y responsabilidades bien definidas—en la que la profesión presta atención a las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión.

A su vez, los programas de formación y los empleadores/propietarios dependen del aumento del financiamiento para cumplir con sus obligaciones y con las expectativas de responsabilidad. Los educadores de la niñez temprana, al igual que sus aliados y defensores, entre ellos los padres, los programas de formación profesional y los mismos empleadores/propietarios, deben exigir una mayor inversión de parte de los gobiernos estatales y el gobierno federal que entiendan a la educación en la niñez temprana como un bien público. Estas inversiones deben apoyar a los programas fundamentales de educación de la niñez temprana ya existentes, incluso a medida que estos se adaptan para reflejar las recomendaciones emitidas por el *Marco unificador* para la profesión de la educación en la niñez temprana.

La educación en la niñez temprana también necesita fuentes de financiamiento nuevas y específicas, que puedan dirigirse a la formación y la remuneración del personal, y que complementen el financiamiento actual que apoya a los niños pequeños y a sus familias.

Sección 4a: Formación profesional

Ya existen programas que forman a los educadores de distintas maneras para trabajar con niños en grupos de edades diferentes. Además, los requisitos en cuanto a expectativas, evaluación, conocimiento de contenidos y responsabilidad son diferentes para los educadores que trabajan en el ámbito público desde jardín de infantes hasta 3.º grado, por lo que se necesita la adquisición de otras habilidades y experiencia.

La profesión de la enseñanza pública actual ha determinado que la mejor manera de adquirir estas habilidades, por la naturaleza de su profundidad y extensión, es en un programa de licenciatura de calidad, que otorgue una certificación o licencia. Las ciudades y los estados que han marcado el camino en cuanto a la introducción y la ampliación de programas de preescolar públicos también han establecido (y el grupo de trabajo opina igual) que los educadores de la niñez temprana que trabajan en esos entornos deben tener el mismo título de licenciado que los educadores que se desempeñan en los niveles de jardín de infantes a 3.º grado. El grupo de trabajo también cree que se debe poner más énfasis en garantizar que los títulos obtenidos por aquellos que trabajan en entornos de preescolar a 3.º grado cumplan con las pautas, la gestión y los estándares de responsabilidad de la profesión de la educación en la niñez temprana.

Si bien la educación superior enfrenta un sinnúmero de dificultades, los centros de formación superior comunitarios (*community colleges*) han sido pioneros en abordar los problemas más obvios,

como la accesibilidad, la asequibilidad y la obtención de títulos. Su éxito, combinado con un movimiento de políticas destinadas a una educación sin deuda en los centros de formación superior, presentan una oportunidad clave para la profesión de la educación en la niñez temprana. Al mismo tiempo, adherimos enfáticamente al valor y la importancia que tiene un título de licenciado en educación en la niñez temprana por las oportunidades que ofrece de adquirir mayores conocimientos de contenido en muchas disciplinas, de integrar el contenido disciplinario y el conocimiento con respecto a la niñez temprana, de acceder a más práctica de campo y de adquirir habilidades de supervisión. Tenemos el compromiso de priorizar un enfoque centrado en la equidad que aumente la obtención progresiva de credenciales y títulos en todos los niveles de la profesión.

El grupo de trabajo recomienda que esta primera edición del *Marco unificador* sirva para crear una estructura futura para la profesión de la educación en la niñez temprana en la que el financiamiento y las políticas públicas garanticen que los educadores con responsabilidades importantes en todos los entornos y grupos de edad estén preparados y reciban una remuneración en el nivel de ECE III (que otorga el título de licenciado en educación en la niñez temprana), como mínimo. Los programas de preescolar financiados por el estado y por los distritos y ofrecidos en entornos mixtos, que cumplen de manera explícita con el sistema de escuelas públicas de K-12, deben exigir que los educadores con responsabilidades importantes tengan un título ECE III y deben brindar apoyo a los educadores en los distintos entornos para cumplir con estos requisitos.

Recomendación

Reconocer dentro de la profesión de ECE, tres tipos fundamentales de formación profesional para educadores en las designaciones ECE I, II y III.

Equiparar la formación con las funciones. En los entornos de preescolar que no reciben fondos del estado o del distrito para preescolar, la primera edición de este marco no impondrá de manera inmediata el mismo requerimiento. Por lo tanto, en esos casos, un graduado con un título ECE II puede tener responsabilidades importantes, con modelos de dotación de personal y de apoyo que brinden acceso frecuente a profesionales de nivel ECE III para recibir orientación y también con un apoyo importante de educadores de nivel ECE I.

Además, este marco identifica los lugares significativos, valiosos y necesarios en nuestra profesión para los educadores que han adquirido sus competencias a través de oportunidades tales como una credencial de CDA, un título de asociado de calidad, o títulos y capacitaciones en educación fuera de la niñez temprana, así como para aquellos que han adquirido conocimientos profundos mediante la experiencia.

Tres categorías fundamentales de programas de formación profesional. El grupo de trabajo recomienda que se respalden las siguientes categorías de programas para la formación de los educadores de la niñez temprana en las tres designaciones. Todos representan un programa de estudio organizado de educación en la niñez temprana, pero con requisitos diferentes. Es importante que estos programas reciban el respaldo necesario para garantizar que tengan la capacidad de apoyar el acceso y el éxito equitativo en entornos diversos, entre ellos los hogares familiares para el cuidado infantil y los centros comunitarios. Estos programas, que deberán compatibilizar sus cursos, evaluaciones y programas de estudios con los *Estándares y competencias profesionales*, deben cumplir con las expectativas de calidad definidas por la profesión, como la acreditación o el reconocimiento. Deben también contar con un diseño que permitan las equivalencias entre los programas de formación y proporcionar numerosas oportunidades para que los educadores actuales y futuros demuestren sus conocimientos y aptitudes.

Programas de certificación/credenciales en Educación en la niñez temprana (ECE I): Estos programas tienen un mínimo de 120 horas reloj. Quienes completen el programa ECE I pueden cumplir con los requisitos educativos para recibir las credenciales nacionales reconocidas en el sector y otras credenciales transferibles.

Programas con título de asociado en Educación en la niñez temprana (ECE II): Un título de asociado consta de al menos 60 horas de crédito en cursos de nivel universitario.

Programas con título de licenciado en Educación en la niñez temprana (ECE III): Un título de licenciado consta de al menos 120 horas de crédito en cursos de nivel universitario o bien, programas de maestría en Educación en la niñez temprana (preparación inicial). Estos programas de maestría de nivel inicial están destinados a personas con licenciaturas no específicas a la educación en la niñez temprana.

Una vez implementado este *Marco unificador*, de ser necesario, se incorporarán otros programas de formación profesional habilitantes, en particular, los programas que no otorgan títulos universitarios o los programas de instituciones independientes. Para poder equipararse con el primer conjunto de programas de formación profesional mencionados antes, estos otros programas tendrán que cumplir con las pautas, la gobernanza y los estándares de responsabilidad de la profesión.

Educación general, luego especialización. El educador de la niñez temprana debe tener una base general en educación de la niñez temprana, tal como se expresa en los *Estándares y competencias profesionales*. Además, en cada nivel de las tres designaciones profesionales, los educadores deben tener la posibilidad de especializarse, lo que es recomendable, para profundizar sus conocimientos y prácticas, y crear un nicho profesional. Sería conveniente que los programas de formación profesional trabajen con las organizaciones profesionales para elaborar itinerarios académicos ágiles y de calidad para acceder a las especializaciones, como por ejemplo, programas combinados.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con *las principales orientaciones y especializaciones de formación profesional*, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 345+6](#).

Expectativas de responsabilidad y recursos y apoyos necesarios. En la medida en que se aumentan los fondos públicos, los programas que forman a los educadores de la niñez temprana deben cumplir con las expectativas de respaldar a los educadores incluyendo:

- ➔ Obtener la acreditación o el reconocimiento de un organismo de acreditación o reconocimiento de estos programas aprobado por el organismo de gobernanza profesional;
- ➔ Garantizar que los graduados tengan conocimiento de los *Estándares y competencias profesionales*, que puede suponer realizar evaluaciones para obtener las licencias, desarrolladas y recomendadas para esta profesión a fin de obtener las designaciones ECE I, II y III; y

Recomendación

El educador de la niñez temprana debe tener una base general de la educación en la niñez temprana antes de especializarse.

Recomendación

En la medida en que se aumentan los fondos públicos, recursos y apoyos, los programas de formación profesional deben obtener la acreditación o el reconocimiento, garantizar que los graduados tengan conocimiento de los *Estándares y competencias profesionales* y disponer de itinerarios académicos definidos en la educación superior.

- ➔ 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 formación y el rol que cumplen dentro de la profesión.

Los programas de formación profesional podrán cumplir con estas expectativas en la medida en que existan el financiamiento y otros recursos y soportes en tres áreas clave:

- ➔ Apoyo para el plantel de profesores y los especialistas en desarrollo profesional⁵
 - Cada programa cuenta con al menos un miembro docente o especialista en desarrollo profesional dedicado a tiempo completo a supervisar el programa de la educación en la niñez temprana.
 - Todos los profesores o especialistas en desarrollo profesional están capacitados conforme a las expectativas establecidas por los organismos de acreditación/reconocimiento de la formación profesional de los educadores de la niñez temprana; reciben una remuneración acorde al trabajo que realizan; y tienen acceso a oportunidades de perfeccionamiento profesional continuo y pertinente.
 - 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; asimismo, 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 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, como escuelas, centros, programas Head Start y Early Head Start y hogares de familia para el cuidado infantil.
 - Tiempo y recursos exclusivos para los profesores y los especialistas en desarrollo profesional a fin de apoyar y conservar la acreditación y otros esfuerzos de mejora de la calidad para cumplir con las recomendaciones de P2P.
- ➔ Apoyo a los estudiantes

5 Especialistas de desarrollo profesional se refiere a aquellos proveyendo la instrucción en programas de preparación profesional de ECE I.

- Recursos para brindar apoyo específico a los estudiantes, incluidos modelos de grupos, tutorías formales y programas de consejería, con especial atención a los estudiantes de inglés,⁶ estudiantes que requieren una educación centrada en el desarrollo y estudiantes de primera generación.
- 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 impartir 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.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con *la infraestructura y la responsabilidad necesarias de los programas de formación profesional*, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 7+8](#).

Sección 4b: Empleadores/Propietarios de centros educativos de la niñez temprana

En tanto se aumenten los fondos públicos, los empleadores o propietarios deben cumplir con las expectativas de respaldar a los educadores de la niñez temprana de las siguientes maneras:

- ➔ ofrecer a los empleados salarios y paquetes competitivos de beneficios (p. ej., licencia paga, seguro médico y plan de ahorro para jubilaciones) equiparables a los de empleados con cualificaciones similares del sector de la educación pública desde jardín de infantes hasta 12.º grado;
- ➔ implementar prácticas de contratación, ascensos, supervisión y evaluación que garanticen que los educadores pueden cumplir correctamente con su responsabilidad de brindar una educación y atención de la niñez temprana de alta calidad;
- ➔ ofrecer condiciones de trabajo que promuevan el bienestar de los empleados y los aliente a implementar los *Estándares y competencias profesionales*. En muchos emprendimientos de menor escala, el empleador o propietario podría también ser el único empleado/educador.
 - Los empleadores/propietarios podrán cumplir con estas expectativas en la medida en que existan el financiamiento y otros recursos y soportes en estas áreas clave:
- ➔ Mayores fondos públicos para poder contratar y retener educadores de la niñez temprana, en todos los entornos educativos, que cuenten con las credenciales descritas en las recomendaciones del P2P.

Recomendación

En la medida en que se aumentan los fondos públicos, recursos y apoyos, los empleadores o propietarios deben ofrecer a los empleados salarios y paquetes de beneficios equiparables a los recibidos en escuelas públicas y brindar condiciones laborales que fomenten el bienestar y la eficacia del personal.

6 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”.

- ➔ Financiamiento y recursos para aumentar la presencia de educadores de la niñez temprana diversos en roles administrativos y de liderazgo.
- ➔ Personas en funciones administrativas o que evalúan el ejercicio profesional de los educadores de la niñez temprana, que han adquirido 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 evaluación a las pautas de la profesión y las responsabilidades dentro de las respectivas designaciones de la educación en la niñez temprana.
- ➔ Recursos para implementar modelos innovadores de orientación y supervisión, apoyo administrativo (incluidos los modelos de servicios administrativos compartidos) y modelos de desarrollo profesional, sobre todo, 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 empleados puedan recibir capacitación profesional, por ejemplo, cumplir con los requisitos de la experiencia de campo en entornos diferentes a los de su empleador.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con *la infraestructura y la responsabilidad necesarias de los empleadores*, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 7+8](#).

Sección 4c: Organismo de gobernanza profesional

Además de la experiencia y conocimientos del grupo de trabajo actual, hacen falta otras opiniones para establecer la profesión de la educación en la niñez temprana. Para impulsar las recomendaciones y respaldar la implementación del *Marco unificador*, debe existir una estructura de gobernanza coherente y liderada por la profesión. Esto requerirá el aprovechamiento de las distintas organizaciones profesionales y de las personas que contribuyen a la profesión de la educación en la niñez temprana, y la coordinación de su capital intelectual y los recursos. El grupo de trabajo recomienda la creación de una estructura de gobernanza bien definida que respalde tanto la autonomía profesional como la autogobernanza, sin dejar de colaborar con los gobiernos estatales y federal en el financiamiento, las leyes y las reglamentaciones.

Profesionales Autónomos 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 distintas franjas etarias, incluidos niños mayores de 8 años, a menudo en horarios extraescolares.

Recomendación

Crear un organismo semiautónomo de gobernanza profesional (PGB) que apoyará de manera inmediata la implementación del *Marco unificador* y fomentará la sostenibilidad de la profesión a largo plazo.

Concretamente, concebimos una nueva configuración de responsabilidad mutua—con una visión clara y responsabilidades bien definidas—en la que la profesión presta atención a las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión.

El grupo de trabajo reconoce la urgencia que enfrenta el sector de la educación en la niñez temprana, el ímpetu para promover este trabajo y la necesidad de aprovechar los recursos existentes de manera acertada. Creemos que la profesión se beneficiará significativamente de una estructura inicial que pueda afrontar un cambio rápido hacia acciones transparentes y la implementación del *Marco unificador*. Con el fin de avanzar hacia el logro de la autonomía profesional y la autogobernanza, el grupo de trabajo recomienda lo siguiente:

- ➔ Crear el primer organismo de gobernanza profesional (PGB, pos sus siglas en inglés) que apoyará de manera inmediata la aplicación del *Marco unificador* y fomentará la sostenibilidad de la profesión a largo plazo.
- ➔ Establecer el primer PGB en torno a cinco principios: (1) responsable públicamente y centrado en la profesión, (2) mismos derechos, (3) transparencia, (4) operaciones de mejora continua y (5) aprovechamiento de recursos.
- ➔ Garantizar que el primer PGB tenga responsabilidades claras con una amplia representación organizacional e individual que le permita ser independiente en cuanto al funcionamiento y sólido desde lo estructural. Garantizar que una parte significativa del PGB estará compuesta por educadores particulares de la niñez temprana, que representarán a aquellos que trabajan en los distintos entornos educativos, entre ellos, los hogares familiares para el cuidado infantil, los programas comunitarios y los programas escolares, y miembros del público que no actúan en representación de organizaciones. Los miembros del sector público pueden incluir, entre otros, investigadores, representantes de profesiones relacionadas y padres.
- ➔ Que la NAEYC albergue inicialmente al PGB para que la asociación pueda ofrecer la infraestructura legal, financiera, administrativa y programática que le permita al PGB iniciar sus actividades de manera inmediata, eficaz y, sobre todo, tomar decisiones de manera independiente. A los tres años de la creación del PGB, se recomienda realizar una evaluación integral, sustancial e independiente de su estructura inicial, incluida la conexión con la entidad que lo alberga, e informar de esta evaluación a las partes interesadas y el público.

Responsabilidades principales del organismo de gobernanza profesional. Para servir al bien público y ofrecer liderazgo a la profesión, el PGB tendrá las siguientes responsabilidades generales:

- ➔ Designar las pautas profesionales, como el *Código de ética* y los *Estándares y competencias profesionales*, y garantizar que sean apropiados para el trabajo de los educadores en todos los entornos.
- ➔ Analizar y establecer los parámetros para garantizar la calidad de las personas y de los programas de formación profesional, entre ellos, los parámetros para las evaluaciones profesionales requeridas para el otorgamiento y renovación de licencias de ECE I, ECE II y ECE III, y garantizar que son adecuadas para el trabajo de los educadores en todos los entornos.

Recomendación

El PGB delinearé las pautas de la profesión, establecerá los parámetros para garantizar la calidad de las personas y de los programas de formación profesional, y se desempeñará como colaborador y enlace con las agencias y organismos reguladores estatales y federales.

- ➔ Actuar como colaborador y enlace con las agencias y organismos reguladores estatales y federales en nombre de la profesión de la educación en la niñez temprana, como por ejemplo, para formular políticas de exención que contemplen al cuerpo laboral actual y las políticas estatales que no están en línea con las recomendaciones de la iniciativa P2P hasta que se logre la compatibilización completa, y para promover que los estados otorguen licencias para los grupos etarios desde nacimiento hasta los 8 años y que exista reciprocidad con las licencias.

El PGB también establecerá los parámetros para los organismos de acreditación y reconocimiento de la formación profesional, aprobará especializaciones relacionadas con la profesión dedicada a la educación en la niñez temprana, y recomendará las pautas, las estructuras de apoyo y la autonomía necesarias para los proveedores que brindan cuidados infantiles en hogares de familia.

Por último, el PGB establecerá 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 en la niñez temprana, profesionales avanzados, docentes universitarios y especialistas en perfeccionamiento profesional. A futuro, el PGB se encargará de actualizar el *Marco unificador* a medida que evolucionan la ciencia, la investigación y la práctica.

Transición para crear el 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 PGB. 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 educación en la niñez temprana a fin de determinar las medidas necesarias y el cronograma para crear el primer PGB, que incluyen establecer la estructura de financiamiento, la composición y los términos de servicio de la junta. Además, el comité de transición establecerá el proceso de selección de los miembros de la junta inaugural que deberá cumplir con los principios básicos establecidos por el grupo de trabajo, entre ellos, los mismos derechos y la transparencia.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con el *organismo de gobernanza profesional*, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 7+8](#).

Sección 4d. Gobiernos y agencias estatales y federales

Los estados y el gobierno federal también desempeñarán un rol fundamental en la gobernanza, pero colocando la profesión a la cabeza, se le dará la dimensión adecuada al rol que desempeñan los estados y el gobierno federal en la influencia y en la regulación de la profesión.

Los organismos estatales y federales deben trabajar en conjunto con la profesión de la educación de la niñez temprana con miras a optimizar los estándares de calidad, las políticas y las reglamentaciones estatales y federales 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 grupo de trabajo no pretende que las recomendaciones del *Marco unificador* se coloquen

Recomendación

Los gobiernos y agencias estatales adoptarán los *Estándares y competencias profesionales*, gestionarán las licencias profesionales de los educadores de la niñez temprana, optimizarán las reglamentaciones y aumentarán el financiamiento para respaldar a los educadores, los programas de formación profesional y los empleados en cumplimiento con las expectativas del *Marco unificador*.

encima de los sistemas estatales existentes o del sistema federal; por el contrario, nuestra visión incluye la reversión, el redireccionamiento y la reestructuración de los sistemas existentes, para liberar fondos que puedan ser redirigidos hacia al área que marca la diferencia a la hora de promover el acceso y la calidad: el cuerpo laboral.

Para tal fin, los estados serán responsables de lo siguiente:

- ➔ Asegurar la disponibilidad de los fondos públicos para ofrecer una remuneración acorde a la educación y a las designaciones de la educación en la niñez temprana para todos los educadores en todos los entornos educativos;
- ➔ Financiar adecuadamente becas integrales y otros tipos de ayuda necesarios para que los educadores de la niñez temprana actuales y futuros obtengan y conserven las credenciales y licencias estatales establecidas en las recomendaciones de P2P;
- ➔ Asegurar que los fondos estatales se destinen a programas de formación 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;
- ➔ Crear un sistema de educación en la niñez temprana simple y transparente con el compromiso de promover un enfoque multidisciplinario en todos los organismos reguladores y sistemas de la educación en la niñez temprana, incluidos la aprobación de los programas, las certificaciones, los itinerarios de desarrollo profesional y los sistemas de calificación y mejora de la calidad (QRIS);
- ➔ Crear 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 profesional*;
- ➔ Adoptar y, de ser necesario, adaptar los *Estándares y competencias profesionales* como sus propias competencias para la educación en la niñez temprana;
- ➔ Aprobar todos los programas que capacitan a las personas para desempeñarse en las funciones de ECE I, ECE II y ECE III;
- ➔ Participar en acuerdos de reciprocidad de licencias con otros estados;
- ➔ Exigirles a los empleadores que las remuneraciones de los educadores de la niñez temprana sean acordes a la disponibilidad de los fondos públicos; y
- ➔ Crear y mantener modelos de servicios compartidos para los proveedores de cuidados infantiles en hogares familiares y en otros entornos educativos reducidos.

Además, tanto los estados como el gobierno federal deben vincularse y responder al público y a los miembros de la profesión y las organizaciones profesionales (como las asociaciones y los sindicatos), así como también abordar los obstáculos que dificultan la pertenencia a dichas organizaciones.

El fortalecimiento de la voz de los educadores generará una mayor participación de los grupos de interés y mejores resultados para los niños y las familias. En ese sentido, los estados también deberían incorporar personal con experiencia en áreas de contenidos en sus agencias y oficinas. En particular, los estados deben garantizar que todas las agencias y oficinas estatales, que apoyan a al cuerpo laboral dedicada a la educación desde el nacimiento hasta los 8 años en los distintos entornos, incluyan personas con experiencia previa como educadores de la niñez temprana, profesores de programas de formación profesional o especialistas en perfeccionamiento 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, los grados iniciales y el preescolar, así como aquellos que han trabajado con niños con necesidades especiales y estudiantes de dos idiomas.

El gobierno federal debe servir como el pilar de financiamiento del sistema de educación en la niñez temprana, protegiendo e invirtiendo en la educación en la niñez temprana como un bien público. En ese sentido, es responsable 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 integrales y la condonación de préstamos para los educadores de la 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 en 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 para trabajar con todos los niños pequeños en todos los entornos;
- ➔ Promulgar reglamentaciones que fomenten la salud, la seguridad y el aprendizaje de los niños pequeños en todos los entornos; y
- ➔ Ofrecer ayuda técnica a los estados con estructuras y sistemas regulatorios diversos para ayudar a los estados a que aprendan unos de otros.

Si desea conocer todas las recomendaciones y las fundamentaciones en relación con los *organismos estatales y federales*, consulte el documento fuente de [Ciclos de decisión 7+8](#).

Recomendación

El gobierno federal servirá como el pilar de financiamiento del sistema de educación en la niñez temprana. Las reglamentaciones y la legislación seguirán las recomendaciones del *Marco unificador*.

Conclusión: Implementación y mejora continua de la calidad

En este momento, en nuestro sector, la “crisis en la cuidado infantil” ha atraído considerable atención. Muchos actores ajenos al sector de la educación en la niñez temprana están entrando y aumentando su presencia: familias, empresas, funcionarios electos, organizaciones filantrópicas, líderes religiosos, funcionarios militares, profesionales de la salud, entre otros. No podemos dejar pasar este momento.

Ahora que nos acercamos al final de nuestro debate interno sobre Power to the Profession, es hora de enfocarnos en crear un itinerario y un programa de políticas para mejorar la calidad y la equidad de la educación en la niñez temprana priorizando la inversión en los educadores de la niñez temprana. Invertir en las personas no es barato, pero no invertir en ellas tiene sus propios costos, como una atención de baja calidad, infracciones en materia de salud y seguridad, alteraciones en la continuidad y rotación excesiva de personal. Todo esto perjudica a los niños, a las familias, a las empresas y a la sociedad.

La profesión de la educación en la niñez temprana debe ser la voz que lidere la implementación.

A medida que las agencias y los gobiernos federales, estatales y locales comiencen a implementar las recomendaciones del *Marco Unificador*, deben interactuar de manera periódica y significativa con los profesionales de la educación en la niñez temprana y asegurarse 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 la primera línea de la fuerza 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.

El objetivo principal de la iniciativa Power to the Profession es asegurarnos de que, independientemente del entorno, todos los niños, desde el nacimiento hasta los 8 años de edad, reciban el beneficio de tener un grupo de educadores de la niñez temprana bien formado, bien remunerado y diverso en términos sociales y culturales.

Para poder profesionalizar con éxito el sector de la educación en 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.

Por lo tanto, alentaremos a los responsables del desarrollo de políticas a invertir—con el dinero y los medios disponibles ahora y en el futuro—directamente en la formación y la remuneración de los profesionales

que trabajan con niños y familias, así como en las estructuras y las organizaciones que los apoyan. Esto, a la vez, demandará que los creadores de políticas inviertan en las oportunidades existentes para financiar la remuneración de los educadores. También deberán generar nuevas oportunidades aprovechando los sistemas y las estructuras de financiamiento de la educación en la niñez temprana diseñados para brindar una educación inicial de alta calidad en los estados y ciudades de todo el país.

Vale la pena una inversión significativa y sustancial en la educación en la niñez temprana. Se trata de una inversión en la infraestructura esencial de nuestra nación y es tan importante como otros bienes públicos, como las carreteras y el agua potable. También es una inversión en las personas, el recurso más valioso de nuestro país y el pilar de la calidad en la educación en la niñez temprana.

El objetivo principal de la iniciativa Power to the Profession es asegurarnos de que, independientemente del entorno, todos los niños, desde el nacimiento hasta los 8 años de edad, reciban el beneficio de tener un grupo de educadores de la niñez temprana bien formado, bien remunerado y diverso en términos sociales y culturales. Con ese fin, las políticas y las estructuras que recomendamos de forma colectiva están diseñadas para alcanzar ese objetivo.

En esta primera edición del *Marco unificador*, queremos movilizar el campo de la niñez temprana para establecer un lenguaje común a fin de avanzar de forma inmediata con un plan de acción compartido que allane el camino para un futuro de grandes expectativas. El objetivo es cumplir con el requisito de la Academia Nacional de Medicina de establecer itinerarios y cronogramas plurianuales. Las futuras versiones del *Marco unificador* se basarán en este documento fundacional para evolucionar y mejorar a medida que progrese el sector.

Agradecimientos

Desde su primer encuentro, en enero de 2017, el grupo de trabajo de Power to the Profession se ha reunido trimestralmente, dos días por encuentro, para abordar los contenidos de los Ciclos de decisión y llegar a un acuerdo sobre la dirección que debe tomar la profesión como personas que representan a los miembros presentes y futuros de la profesión de la educación en la niñez temprana. Estamos agradecidos los unos a los otros por compartir el tiempo y los conocimientos colectivos, por creer en la visión y la importancia de nuestro trabajo y por mantener solidaridad durante conversaciones difíciles hasta salir de estas más fuertes y unidos que nunca.

Nada de esto hubiese sido posible sin el apoyo de muchas organizaciones y personas, que suelen actuar tras bastidores, y a quienes deseamos transmitirles nuestra inmensa gratitud.

En primer lugar, deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento, admiración y respeto por la incomparable —y sin igual— Karen Ponder, que ha dirigido, con inteligencia, consideración y paciencia, el grupo de trabajo desde sus inicios. Su decidido y firme liderazgo y compromiso con esta tarea ha logrado un mundo de diferencia.

También deseamos agradecerle a Leslie Anderson, cuyas aptitudes de facilitación ayudaron al grupo de trabajo a respetar las normas y a seguir adelante cuando hubiese sido más sencillo quedarnos en el mismo lugar.

Queremos agradecer el liderazgo y la orientación brindados por los miembros del grupo de trabajo que representaron a sus organizaciones al comienzo de este proceso: Jaya Chatterjee, Michelle Dallafior, Bill Hudson, Susan Perry y Kelly Pollitt. Estamos profundamente agradecidos con todos los integrantes del equipo que nos acompañaron a las reuniones del grupo de trabajo y nos brindaron consejo y perspectivas reveladoras en momentos fundamentales, incluyendo: Mindy Bennett, Kevin Butler, Britt Gordon-McKeon, Eva Horn, Katherine Kimmel, Cody Kornack, Sarah LeMoine, Michelle McCready, Elise Miller, Ken Murphy, Sarah Neil, Carrie Nepstad, Ben Rogers, Breanne Skultety, Mary Beth Salomone Testa, Anna Whitey y Vilma Williams.

Asimismo, cuando mencionamos a los integrantes del equipo, queremos transmitir nuestra eterna gratitud por el incansable trabajo, asesoramiento y liderazgo demostrado por los integrantes del equipo de NAEYC en su apoyo a la visión y las recomendaciones del grupo de trabajo. Sobre todo, agradecemos a Marica Cox Mitchell por su agudo intelecto y su rol estratégico para organizar este trabajo; a Lauren Hogan por darle forma y redactar los borradores y documentos finales; a Katherine Kempe por coordinar y dirigir nuestro proceso y avances; a Mary Harrill, Barbara Willer y Nancy Griswold por sus conocimientos decisivos y aportes fundamentales de contenido; y a Lucy Recio por profundizar y extender la convocatoria de P2P a un sector más amplio y diverso. Estamos igualmente agradecidos por el apoyo de Adam Kernan-Schloss y Emily Yahn por organizar, editar y diseñar los documentos de Ciclos de decisión.

Hacemos extensiva nuestra gratitud a las fundaciones y a las numerosas organizaciones participantes, cuyo apoyo, inquietudes y desafíos presentados al grupo de trabajo sirvieron para mejorar nuestro trabajo colectivo. Los grupos que conforman las partes interesadas y que han informado nuestro trabajo incluyen: American Association of Colleges for Teacher Education, American Indian College Fund, American Association of School Administrators, BUILD Initiative, Center for American Progress, Center for the Study of Child Care Employment, Center on Enhancing Early Learning Outcomes, Center for the Study on Law and Social Policy, Council for

the Accreditation of Educator Preparation, Council of Chief State School Officers, Data Quality Campaign, Early Childhood Personnel Center, Education Development Center, First Five Years Fund, Jumpstart, McCormick Center for Early Childhood Leadership, Military Child Education Coalition, Montessori Accreditation Council for Teacher Education, National Academy of Sciences, National Association of Counties, National Association of Early Childhood Specialists in State Departments of Education, National Association for Regulatory Administration, National Association of State Boards of Education, National Black Child Development Institute, National Board for Professional Teaching Standards, National Governors Association, National Institute for Early Education Research, National League of Cities, National Women’s Law Center, National Workforce Registry Alliance, New America, Ounce of Prevention Fund, Save the Children, T.E.A.C.H. Early Childhood National Center, Teach for America, TESOL International Association, Trust for Learning, y UnidosUS.

Deseamos agradecer especialmente a Foundation for Child Development, cuyo financiamiento inicial fue el puntapié de nuestro trabajo, y a Alliance for Early Success, Bill & Melinda Gates Foundation, Richard W. Goldman Family Foundation, the W.K. Kellogg Foundation, y a W. Clement and Jessie V. Stone Foundation por su tremendamente valorado y valioso apoyo y compromiso.

Estamos en deuda con aquellos que han liderado y apoyado el trabajo en los distintos estados, entre ellos los cinco estados “deep dive” de la NAEYC—en los estados de Iowa, Indiana, Nuevo México, Nueva York y Wisconsin—y a muchos otros, como nuestras organizaciones afiliadas, grupos, y redes que han convocado a sus miembros y constituyentes en presentaciones y conversaciones sobre Power to the Profession y sus oportunidades y repercusiones.

Por último, a los miles de educadores de la niñez temprana y sus aliados por todo el país, que enviaron sus comentarios, completaron encuestas y participaron en grupos de sondeo en los últimos tres años, queremos decirles que los escuchamos. En cada encuentro del grupo de trabajo, sus opiniones fueron comunicadas y fueron expuestas a un análisis profundo. La iniciativa de Power to the Profession se creó para hacer escuchar sus voces, sus experiencias y sus conocimientos, y no podríamos haberlo logrado sin cada uno de ustedes.

Contamos con ustedes para seguir construyendo, evolucionando y mejorando este trabajo en los años, sesiones legislativas y gobiernos venideros. Sabemos que siempre encenderán el poder de esta increíble profesión.

APÉNDICE A: Marco unificador para la formación, las competencias, las responsabilidades y la remuneración

	ECE I	ECE II	ECE III
FORMACIÓN	Programa de certificación/ credenciales en Educación en la niñez temprana	Programa con título de asociado en Educación de la niñez temprana	Programa con título de licenciado en Educación en la niñez temprana Programa de maestría en Educación en la niñez temprana (preparación inicial)
HORAS Y DURACIÓN	Estos programas tienen un mínimo de 120 horas reloj.	Generalmente, los programas con título de asociado tienen una duración mínima de dos años, pero no más de cuatro de cursos de nivel universitario a <i>tiempo completo</i> . Un título de asociado consta de al menos 60 horas de crédito en cursos de nivel universitario.	Generalmente, los programas con título de licenciado tienen una duración mínima de cuatro años, pero no más de cinco años de cursos de nivel universitario a <i>tiempo completo</i> . Un título de licenciado consta de al menos 120 horas de crédito en cursos de nivel universitario.
CERTIFICADO OTORGADO POR EL PROGRAMA UNA VEZ FINALIZADO	<i>Certificado o credencial</i> otorgados por programas de formación profesional, organizaciones de acreditación reconocidas en el sector O instituciones de educación superior*	<i>Título</i> otorgado por instituciones de educación superior	<i>Título</i> otorgado por instituciones de educación superior
DESIGNACIÓN	Quienes completan el programa califican para recibir la designación ECE I.	Quienes completan el programa califican para recibir la designación ECE II.	Quienes completan el programa califican para recibir la designación ECE III.

*Quienes completen el programa pueden cumplir con los requisitos educativos para obtener una credencial nacional reconocida en el sector, como la credencial nacional Child Development Associate® o CDA y otras credenciales transferibles.

	ECE I	ECE II	ECE III
NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS**	<p>Quienes completan el programa están preparados para trabajar con niños pequeños, desde el nacimiento hasta los 8 años. Quienes completan el programa tienen una introducción a los <i>Estándares y competencias profesionales</i>.</p> <p>Quienes completan el programa pueden aplicar su conocimiento y comprensión introductorios de los <i>Estándares y competencias profesionales</i>.</p> <p>Junto con el conocimiento y las habilidades pedagógicas identificadas en los <i>Estándares y competencias profesionales</i>, quienes completan el programa tendrán un conocimiento con nivel de escuela secundaria en contenidos básicos de matemática, ciencia, inglés, ciencias sociales/ historia, educación física, artes plásticas y artes escénicas.</p>	<p>Los graduados están preparados para trabajar con niños pequeños, desde el nacimiento hasta los 8 años. Los graduados conocen y entienden los aspectos esenciales de los <i>Estándares y competencias profesionales</i> con especial atención en los niños pequeños que asisten a entornos educativos desde el nacimiento hasta los 5 años.</p> <p>Los graduados pueden aplicar su conocimiento y comprensión esenciales de <i>Estándares y competencias profesionales</i> con especial atención en los niños pequeños que asisten a entornos educativos desde el nacimiento hasta los 5 años.</p> <p>Junto con el conocimiento y las habilidades pedagógicas identificadas en los <i>Estándares y competencias profesionales</i>, los graduados obtienen un conocimiento de nivel universitario introductorio de las áreas de contenido (lingüística, literatura, arte, matemática, ciencia, ciencias sociales) mediante cursos de educación general específicos.</p>	<p>Los graduados están preparados para trabajar con niños pequeños, desde el nacimiento hasta los 8 años. Los graduados conocen y entienden los aspectos esenciales de <i>Estándares y competencias profesionales</i> con especial atención en los niños pequeños que asisten a entornos desde el nacimiento hasta 3.º grado.</p> <p>Los graduados pueden aplicar su conocimiento y comprensión esenciales de <i>Estándares y competencias profesionales</i>, incluyendo la pedagogía de contenidos adecuados para la edad, con especial atención en los niños pequeños que asisten a entornos desde el nacimiento hasta 3.º grado.</p> <p>Junto con el conocimiento y las habilidades pedagógicas identificadas en los <i>Estándares y competencias profesionales</i>, los graduados obtienen un conocimiento de nivel universitario esencial de las áreas de contenido (lingüística, literatura, arte, matemática, ciencia, ciencias sociales) mediante cursos de educación general específicos.</p>

** Por «introductorio» se entiende un nivel básico de formación; una persona con un nivel introductorio conocerá y entenderá los aspectos básicos de cada estándar de formación profesional, según lo establecido en los Estándares y competencias profesionales para los educadores de la niñez temprana. Este nivel de formación proporcionará la base necesaria para lograr una práctica eficaz, como también la base para el dominio de prácticas más complejas. Por otro lado, por «esencial» se entiende un nivel que se suma al conocimiento y la comprensión introductorios para ahondar en el conocimiento y la comprensión de las teorías y las prácticas de cada estándar.

	ECE I	ECE II	ECE III
RESPONSABILIDADES	<p>Desde el nacimiento hasta 3.º grado: Quienes completan el programa pueden <i>ayudar a desarrollar</i> y llevar adelante entornos de desarrollo y aprendizaje de alta calidad.</p> <p>Quienes completan el programa pueden desempeñarse como <i>miembros eficaces</i> de los equipos de enseñanza de la educación en la niñez temprana.</p>	<p>Entornos educativos desde el nacimiento hasta los 5 años:*</p> <p>Los graduados pueden tener la responsabilidad de desarrollar y llevar adelante entornos de aprendizaje y desarrollo de calidad con modelos de dotación de personal que brindan acceso frecuente a profesionales de nivel ECE III para obtener orientación.</p> <p>Desde jardín de infantes* hasta 3.º grado: Los graduados pueden ayudar a desarrollar y llevar adelante entornos de aprendizaje y desarrollo de calidad.</p> <p>Los graduados se pueden desempeñar como miembros eficaces de los equipos de enseñanza de ECE y pueden guiar la práctica de ECE I.</p> <p>*En los programas financiados por el estado y los distritos, según la definición de financiamiento estatal del NIEER, ofrecidos en entornos mixtos y que cumplen de manera explícita con el sistema de escuelas públicas de jardín de infantes hasta el 12º grado, los graduados de ECE II deben desempeñarse en el rol de educador de apoyo. Los graduados de ECE III deben cumplir el rol de educador principal.</p>	<p>Desde el nacimiento hasta 3.º grado*: Los graduados pueden tener la responsabilidad de desarrollar y llevar adelante entornos de aprendizaje y desarrollo de calidad.</p> <p>Los graduados se pueden desempeñar como miembros eficaces de los equipos de enseñanza de ECE y pueden guiar la práctica de ECE I y II.</p> <p>*En los programas preescolares financiados por el estado (según la definición del NIEER), ofrecidos en entornos mixtos y que cumplen de manera explícita con el sistema de escuelas públicas de jardín de infantes hasta el 12º grado, los graduados de ECE III deben cumplir el rol de educador principal.</p>

	ECE I	ECE II	ECE III
REMUNERACIÓN	<p>La remuneración, incluidos los beneficios, será similar para todos los profesionales de ECE I, independientemente del ámbito donde se desempeñen.</p> <p>La profesión de la educación en la niñez temprana debería guiarse por la escala salarial de las escuelas públicas como la referencia mínima de remuneración comparable, suponiendo cualificaciones, experiencia y responsabilidades laborales semejantes.</p>	<p>La remuneración, incluidos los beneficios, será similar para todos los profesionales de ECE II, independientemente del ámbito donde se desempeñen.</p> <p>La profesión de la educación en la niñez temprana debería guiarse por la escala salarial de las escuelas públicas como la referencia mínima de remuneración comparable, suponiendo cualificaciones, experiencia y responsabilidades laborales semejantes.</p>	<p>La remuneración, incluidos los beneficios, será similar para todos los profesionales de ECE III, independientemente del ámbito donde se desempeñen.</p> <p>La profesión de la educación en la niñez temprana debería guiarse por la escala salarial de las escuelas públicas como la referencia mínima de remuneración comparable, suponiendo cualificaciones, experiencia y responsabilidades laborales semejantes.</p>

Citas

- i. Heckman, J. J. Invest in Early Childhood Development: Reduce Deficits, Strengthen the Economy. January 2020. Retrieved from The Heckman Equation: <https://heckmanequation.org/resource/invest-in-early-childhood-development-reduce-deficits-strengthen-the-economy/> and Leslie J. Calman, L. T.-W. (2005). *Early Childhood Education for All: A Wise Investment*. New York: Legal Momentum.
- ii. Wechsler, M., Melnick, H., Maier, A., & Bishop, J. 2016. *The Building Blocks of High-Quality Early Childhood Education Programs* (policy brief). Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- iii. Goffin, Stacie. *Early Childhood Education for a New Era: Leading for Our Profession*. 2013. Teachers College Press: New York, NY.
- iv. Blase, Karen. Dean Fixsen, and Michella Duda. "Implementation Science: Building the Bridge Between Science and Practice." February 2011. Power Point Presentation. Frank Porter Graham Child Development Institute.
- v. Institute of Medicine and National Research Council. 2015. *Transforming the Workforce for Children Birth through Age 8: A Unifying Foundation*. Washington, DC: The National Academies Press.
- vi. Child Care Aware of America. 2019. *U.S. and the High Price of Child Care*. 2019. Retrieved from Child Care Aware of America: <https://info.childcareaware.org/hubfs/2019%20Price%20of%20Care%20State%20Sheets/Final-TheUSandtheHighPriceofChildCare-AnExaminationofaBrokenSystem.pdf>
- vii. Whitebook, M., McLean, C., Austin, L.J.E., & Edwards, B. *Early Childhood Workforce Index - 2018*. Berkeley, CA: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. Retrieved from <http://cscce.berkeley.edu/topic/early-childhood-workforce-index/2018/>.
- viii. Whitebook, M., McLean, C., Austin, L.J.E., & Edwards, B. *Early Childhood Workforce Index - 2018*. Berkeley, CA: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. Retrieved from <http://cscce.berkeley.edu/topic/early-childhood-workforce-index/2018/>.
- ix. Whitebook, M., C. McLean, & L.J.E. Austin. *Early Childhood Workforce Index: 2016*. Berkeley, CA: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley.
- x. Schulman, Karen. *Early Progress: State Child Care Assistance Policies 2019*. National Women's Law Center. Retrieved online at: <https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2019/11/NWLC-State-Child-Care-Assistance-Policies-2019-final.pdf>. Calculations based on monthly state payment rates, using report assumptions that the child was in care 9 hours a day, 5 days a week, 4.33 weeks a month.
- xi. Kashen, Julie, Halley Pottery and Andrew Stettner. *Quality Jobs, Quality Child Care*. 2016. The Century Foundation. Retrieved online at: <https://tcf.org/content/report/quality-jobs-quality-child-care/>
- xii. Ullrich, Rebecca, Katie Hamm and Rachel Herzfeldt-Kamprath. *Underpaid and Unequal: Racial Wage Disparities in the Early Childhood Workforce*. 2016. Center for American Progress. Retrieved online at: <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2016/08/01073800/NSECE-report2.pdf>
- xiii. Johnson-Staub, Christine. *Equity Starts Early Addressing Racial Inequities in Child Care and Early Education Policy*. 2017. Center for Law and Social Policy (CLASP). Retrieved online at: https://www.clasp.org/sites/default/files/publications/2017/12/2017_EquityStartsEarly_0.pdf
- xiv. California Child Care Resource and Referral Network. 2018. *Decline of Licensed Family Child Care Home Supply*. Retrieved online at: <https://rrnetwork.org/assets/general-files/Decline-of-FCC-Supply.pdf>
- Dave Edie. *Steep Decline in Regulated Family Child Care*. 2017. Kids Forward. Retrieved online at: <http://kidsforward.net/severe-decline-regulated-family-child-care/>
- Barrett, Stephanie and Chloe Wexler for the Vermont Legislative Joint Fiscal Office. *Child Child and Prekindergarten Capacity Baseline Report*. Sec. E.318.3 Act 11 of 2018 Special Session. November 15, 2018. Retrieved online at: https://ljfo.vermont.gov/assets/Uploads/55216da9a8/Child_Care_Capacity_Report.pdf
- xv. Anitha Mohan. *Fewer Children, Fewer Providers: Trends in CCDBG Participation*. 2017. CLASP <https://www.clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/publication-1/CCDBG-Provider-Factsheet-2006-2015.pdf>
- Addressing the Decreasing Number of Family Child Care Providers in the United States. 2019. National Center on Early Childhood Quality Assurance. Retrieved online at: <https://www.researchconnections.org/childcare/resources/37075/pdf>
- xvi. IOM (Institute of Medicine) and NRC (National Research Council). *Transforming the workforce for children birth through age 8: A unifying foundation*. 2015. Washington, DC: The National Academies Press. Retrieved online at: <http://www.nationalacademies.org/hmd/Reports/2015/Birth-To-Eight.aspx>
- xvii. Smith, Sheila and Sharmila Lawrence. *Early Care and Education Teacher Well-Being: Associations with Children's Experience, Outcomes, and Workplace Conditions: A Research-to-Policy Brief*. March 2019. Child Care & Early Education Research Connections Retrieved online at: http://www.nccp.org/publications/pdf/text_1224.pdf

- xviii. Rebecca Ullrich, Katie Hamm, and Rachel Herzfeldt-Kamprath. August 2016. Underpaid and Unequal: Racial Wage Disparities in the Early Childhood Workforce. Center for American Progress.
- xix. Marnie Kaplan. It Takes a Community: Leveraging Community College Capacity to Transform the Early Childhood Workforce. February 2018. Bellwether Education Partners. Retrieved online at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED585914.pdf>
- Cho, E.K. & Couse, L.J. ICEP (2008) 2: 15. Retrieved online at: <https://doi.org/10.1007/2288-6729-2-2-15>

Marco Unificador

PARA LA **Profesión** DE LA
Educación EN LA
Niñez Temprana