



CAPÍTULO 3

CONSTRUYENDO UNA FUERZA DE TRABAJO EFICAZ PARA LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA

Invertir para construir una fuerza laboral de calidad

La calidad de la fuerza laboral de educación de la primera infancia (EPI) es uno de los factores más importantes que predicen aulas ricas en educación y una calidad general de EPI.¹ El aprendizaje inicial y el bienestar de los niños dependen de la capacidad de los educadores de EPI de facilitar interacciones de alta calidad en el aula. De manera similar, la motivación de los niños para aprender, así como el logro educativo, están fuertemente influenciados por las características y comportamientos de los educadores de EPI. Hay evidencia mundial que sugiere que los educadores que son valorados, a través del salario, el prestigio, las calificaciones y el desarrollo profesional, tienden a desempeñarse mejor y, por lo tanto, contribuyen a mejores resultados de aprendizaje.

Sin embargo, crear una fuerza laboral de EPI de calidad es un desafío. Los educadores de aprendizaje inicial son generalmente jóvenes, mal pagados y preparados para sus funciones. A menudo, los educadores de EPI no tienen antecedentes académicos, capacitación profesional o poseen certificados de capacitación no acreditados. En 2018, sólo el 60% de los educadores de EPI en países de bajos ingresos cumplían con el requisito de calificación académica mínima necesaria para convertirse en educadores de EPI, en comparación con el 80% de los educadores de escuelas primarias.² Al garantizar que las condiciones de trabajo sean atractivas, con oportunidades de capacitación de alta calidad, se ayudará a garantizar que los educadores de EPI estén bien preparados, apoyados e incentivados para permanecer en la profesión.

Estrategias para construir y apoyar una fuerza laboral de calidad

Si bien cada país es diferente, existen cuatro estrategias clave que pueden ayudar a los países a crear una fuerza laboral de EPI efectiva: *atraer*, *preparar*, *apoyar* y *retener*. Estas cuatro estrategias pueden mejorar el estatus, la capacitación, las habilidades y el apoyo del personal, lo que a su vez tiene el potencial de elevar la calidad del aprendizaje.

El presente es un resumen del capítulo *Construyendo una Fuerza Laboral Efectiva para la Educación de la Primera Infancia* escrito por Nirmala Rao, Emma Pearson, Benjamin Piper y Carrie Lau, en Bendini, Magdalena y Amanda E. Devercelli, editores. 2022. *Aprendizaje Inicial de Calidad: Alimentando el Potencial de los Niños y Niñas*. Human Development Perspectives. Washington, DC: Banco Mundial.

Atraer. Reclutar candidatos de alta calidad con las calificaciones adecuadas y las disposiciones deseadas es fundamental para desarrollar una fuerza laboral que progrese. Como la EPI no se ha incorporado universalmente en todos los sistemas educativos nacionales, existe una tendencia a que los educadores de EPI operen en condiciones relativamente informales, a menudo ganando menos que los educadores de primaria o secundaria.³ De manera similar, dados los bajos requisitos de calificación, la fuerza laboral de EPI tiende a ser vista como una ocupación de estatus inferior.⁴ Teniendo en cuenta que los sentimientos de los educadores de ser valorados por la sociedad están relacionados con sus salarios y con la selectividad percibida de la profesión, no sorprende que los educadores de EPI, que ganan menos que sus contrapartes, se sientan infravalorados o insatisfechos en sus trabajos.⁵ Es importante que las políticas y las inversiones enfatizen la importancia de los años de la primera infancia y las habilidades necesarias para brindar experiencias de aprendizaje de alta calidad a los niños pequeños.

Preparar. Los educadores necesitan un desarrollo profesional adecuado antes del servicio y durante el mismo que sea riguroso y de alta calidad, pero que responda al contexto y tenga un enfoque flexible. Debido a los contextos en los que trabajan muchos educadores de EPI, la experiencia de investigación e implementación sugieren que el desarrollo profesional en el servicio que incluye aprendizaje práctico y experiencial puede ser efectivo para cambiar las destrezas y los comportamientos de los educadores.⁶ Cuando los capacitadores calificados o los materiales son escasos, es más probable que las alianzas entre el gobierno y otras agencias que trabajan en el campo resulten en una capacitación de calidad.⁷

Apoyar. Los sistemas de apoyo profesional para maestros siguen siendo un aspecto poco investigado y conceptualizado del desarrollo de educadores de EPI a pesar de la evidencia de que los sistemas de apoyo efectivos constituyen un aspecto clave de una fuerza laboral próspera y de alta calidad. Los ejemplos de apoyo incluyen la revisión continua y las actualizaciones del desarrollo del plan de estudios y la capacitación y la tutoría a través de comunidades de práctica. Los sistemas de apoyo genuino que dan como resultado una enseñanza y un aprendizaje mejorados se basan en valorar a los docentes, reconocer sus contribuciones para apoyar el aprendizaje inicial y garantizar que los educadores tengan acceso a oportunidades para mejorar su práctica y sus carreras.

Retener. La retención de educadores de EPI es notoriamente difícil en todos los países. El estatus, la remuneración y las calificaciones bajas, junto con las pocas oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones de trabajo desafiantes, ponen en peligro la retención de educadores de calidad, particularmente en áreas rurales y remotas. Establecer y mantener condiciones de trabajo atractivas implica mejorar el estatus de la fuerza laboral de EPI a través de mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y reconocimiento social. Del mismo modo, requiere mejores sistemas de apoyo, lo que incluye mayores oportunidades de desarrollo profesional, acompañamiento continuo, así como apoyo para el bienestar emocional.

Poner en práctica estrategias para construir y apoyar una fuerza laboral de calidad

Para implementar las cuatro estrategias para construir una fuerza laboral de EPI efectiva, hay varios pasos que los formuladores de políticas pueden tomar: *diagnosticar, planificar con eficacia, coordinar e integrar y monitorear y evaluar.*

Diagnosticar. Desarrollar una fuerza laboral de EPI de calidad toma tiempo. Los formuladores de políticas deben diagnosticar su situación contextual como punto de partida y secuenciar las intervenciones que tienen más probabilidades de ser efectivas. La información relevante incluye la duración de los programas de capacitación, la integración con estructuras de apoyo en el servicio, así como la viabilidad de la enseñanza de EPI como profesión frente a otras oportunidades en el mercado. Por ejemplo, en lugares con muy pocos educadores capacitados, el énfasis debe estar en integrar la capacitación de EPI previa al

servicio con una sólida estructura de desarrollo profesional en el servicio que pueda mejorar de manera de rápida y efectiva las habilidades de los educadores, idealmente con un camino para actualizar sus cualificaciones formales y profesionales.

Planificar de manera efectiva. La planificación es fundamental para garantizar ganancias sostenidas en términos de la calidad de la fuerza laboral. Un país debe seleccionar cuidadosamente entre diferentes estrategias que sean lógicas, asequibles y eficaces. En contextos donde los países están respondiendo a una mayor demanda de matriculación en EPI, la planificación debe considerar la cantidad de nuevas aulas que son necesarias, el uso de centros de EPI cercanos y la cantidad de nuevos docentes que se deben contratar y pagar, para evitar aumentos sustanciales en el tamaño de las clases. Los cambios en el tamaño de la fuerza laboral de EPI pueden tener impactos fiscales sustanciales.

Coordinar e Integrar. La coordinación y la integración son vitales para lograr ganancias más amplias. Los formuladores de políticas que consideren el desarrollo de la fuerza laboral de EPI deben coordinarse con los líderes de los servicios sociales y de salud e incorporar ideas intersectoriales en el diseño para el desarrollo de la fuerza laboral de EPI. Los líderes de EPI también deben fortalecer la coordinación y la integración con el currículo de los educadores de primaria para reducir el impacto para los estudiantes que salen de EPI y entran a la escuela primaria por las grandes diferencias en la pedagogía, el contenido y las expectativas. En muchos casos, el currículo de los educadores de primaria podría aprender del currículo de educadores de EPI.

Monitorear y Evaluar. El seguimiento y la evaluación pueden ayudar a apuntalar el éxito. Una debilidad severa en muchos sistemas es la falta de una base de datos sólida de educadores de EPI a nivel agregado para ayudar a igualar la oferta y la demanda de educadores. La gestión eficaz de los datos es especialmente crítica cuando los cambios de política se demoran en los cuellos de botella de la implementación. Por otro lado, las estructuras de desarrollo de educadores de EPI que tienen datos impresionantes pero poco aprendizaje, son ineficaces, por lo que es esencial saber cómo se están desarrollando los educadores y cuál es su impacto en el aprendizaje para formar y aumentar una fuerza laboral de calidad.

La inversión en la fuerza laboral de EPI es una de las inversiones más importantes para impactar la calidad de EPI y el aprendizaje de los niños. Estos pasos prácticos tienen el potencial de generar impactos positivos sustanciales en la calidad de la fuerza laboral de EPI y, a su vez, en los resultados de aprendizaje de los niños pequeños. Para obtener los mejores resultados, la inversión en la fuerza laboral de EPI debe ser parte de un enfoque sistémico que es esencial cuando no existen estándares para la operación de los programas de la primera infancia, o cuando no se han implementado o se tiene una implementación relativamente baja. Esto requiere un sistema coherente que responda a las diversidades contextuales y esté respaldado por una visión sólida respaldada por un compromiso político sostenido.

Referencias

¹ Perlman, M., Falenchuk, O., Fletcher, B., McMullen, E., Beyene, J. y Shah, P. S. (2016). A systematic review and meta-analysis of a measure of staff/child interaction quality (the classroom assessment scoring system) in early childhood education and care settings and child outcomes. *PLoS One*, 11(12), e0167660; Slot, P. L., Lerkkanen, M. K. y Leseman, P. P. (2015). The relations between structural quality and process quality in European early childhood education and care provisions: Secondary analyses of large scale studies in five countries. *CARE - European Early Childhood Education and Care*.

² Instituto de Estadística de la UNESCO. (2019). *UIS.Stat*.

³ Banco Mundial. (2019). *Systems Approach for Better Educational Results (SABER): Early Childhood Development (ECD)*.

⁴ Beteille, T y Evans, D.K. (2019). *Successful Teachers, Successful Students: Recruiting and Supporting Society's Most Crucial Profession*. World Bank Policy Approach of Teachers. Banco Mundial.

⁵ OCDE. (2019). *Providing quality early childhood education and care. Results from the Starting Strong Survey 2018 TALI*. Publicaciones de la OCDE, París.

⁶ Neuman, M.J., Josephson, K. y Chua, P.G. (2015). A review of the literature: Early Childhood Care and Education (ECCE) personnel in low-and middle-income countries. *Early Childhood Care and Education Working Papers Series*, 4. París: UNESCO; Pearson, E., Hendry, H., Rao, N., Aboud, F., Horton, C., Siraj, I., Raikes, A. Miyahara, J. (2017). *Reaching expert consensus on training different cadres in delivering early childhood development at scale in low-resource contexts*. UK Government Department for International Development.

⁷ Pearson, E., Hendry, H., Rao, N., Aboud, F., Horton, C., Siraj, I., Raikes, A. Miyahara, J. (2017). *Reaching expert consensus on training different cadres in delivering early childhood development at scale in low-resource contexts*. UK Government Department for International Development.