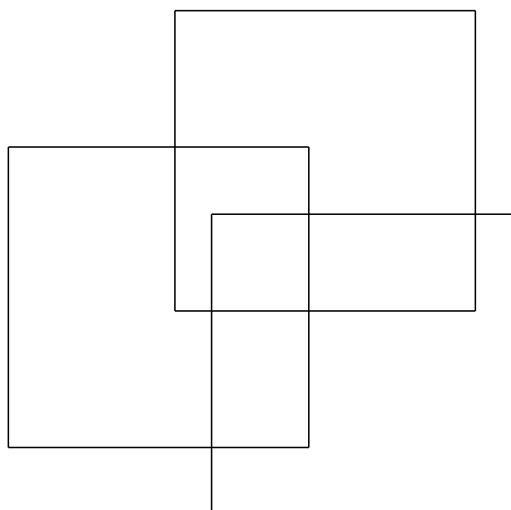




Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia ¹



Ginebra, 2014

Departamento
de Actividades
Sectoriales

¹ Las presentes directrices serán sometidas a consideración del Consejo de Administración de la OIT en su reunión de marzo de 2014.

MEECE/2013/8

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Actividades Sectoriales

**Directrices de política de la OIT sobre la promoción
del trabajo decente para el personal del sector
de la educación de la primera infancia**

Ginebra, 2014

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Índice

	<i>Página</i>
Acrónimos y abreviaturas.....	v
1. Alcance.....	1
1.1. Objetivos.....	1
1.2. Destinatarios	1
1.3. Campo de aplicación.....	2
1.4. Definiciones	2
2. Funciones, derechos y responsabilidades generales.....	4
2.1. Gobiernos.....	4
2.2. Empleadores y organizaciones de empleadores.....	6
2.3. Personal, sindicatos y organizaciones de la educación de la primera infancia	7
2.4. Proveedores sin ánimo de lucro	8
2.5. Otras partes interesadas en la educación de la primera infancia.....	8
3. Objetivos y políticas de la educación de la primera infancia.....	9
3.1. La educación de la primera infancia como bien público y derecho fundamental	9
3.2. Contenido de la educación de la primera infancia: planes de estudio y métodos de enseñanza	9
3.3. La financiación de la educación de la primera infancia como inversión para asegurar la calidad, la equidad y la sostenibilidad.....	10
4. Preparación para el ejercicio de la profesión	12
4.1. Educación y formación	12
4.2. Educación y formación de dirigentes, gestores y personal auxiliar.....	14
4.3. Instituciones de educación y formación.....	14
4.4. Habilitación y acreditación	15
5. Contratación, despliegue y retención del personal.....	16
5.1. Estrategias para la contratación	17
5.2. Garantizar la diversidad	18
5.3. Gestión del despliegue de personal.....	19
5.4. Control de antecedentes y procedimientos de verificación.....	20
5.5. Iniciación	20
5.6. Movilidad.....	21

6.	Desarrollo profesional y perspectivas de carrera	22
6.1.	Desarrollo profesional continuo (DPC)	22
6.2.	Práctica reflexiva	23
6.3.	Desarrollo de la carrera.....	24
6.4.	Otras medidas de retención del personal.....	24
7.	Condiciones de empleo	25
7.1.	Remuneración.....	25
7.2.	Otros incentivos financieros	26
7.3.	Contratos y relaciones de trabajo.....	27
7.4.	Procedimientos disciplinarios	28
7.5.	Trabajo a tiempo parcial	28
7.6.	Personal auxiliar y paraprofesional.....	29
7.7.	Dirigentes del sector de la educación de la primera infancia.....	29
7.8.	Licencia.....	30
7.9.	Trabajadores con responsabilidades familiares.....	30
7.10.	Trabajadores con discapacidad y personal que vive con el VIH y el sida	31
8.	Condiciones de aprendizaje y enseñanza	32
8.1.	Tiempo de trabajo	32
8.2.	Relación del número de niños por profesional a cargo.....	33
8.3.	Salud y seguridad.....	34
8.4.	Lugares de trabajo sin violencia	35
8.5.	Infraestructura y recursos de la educación de la primera infancia	36
9.	Seguridad social y protección social	37
9.1.	Seguridad social	37
9.2.	Protección de la maternidad y la paternidad	37
10.	Evaluación del personal de la educación de la primera infancia en aras de una práctica de calidad.....	38
10.1.	Objetivo y modalidades de evaluación	38
10.2.	Ética profesional	39
11.	Gobernanza y diálogo social en la educación de la primera infancia.....	40
11.1.	Gobernanza y coordinación intersectorial.....	40
11.2.	Promoción del diálogo social.....	42
12.	Control de la aplicación y seguimiento de las directrices	43
	Bibliografía.....	45

Acrónimos y abreviaturas

CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
DPC	desarrollo profesional continuo
EMIS	sistema de información sobre la administración de la educación
EPT	Educación para Todos
OIG	organización intergubernamental
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	organización no gubernamental
PIB	producto interno bruto
TIC	tecnologías de la información y las comunicaciones
TMIS	sistema de información sobre la administración del personal docente
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

1. Alcance

1.1. Objetivos

1. Estas directrices establecen principios para la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia como medio para garantizar el acceso universal a servicios de educación de la primera infancia de calidad. En este sentido, abarcan las condiciones de trabajo y de empleo del personal de ese sector y otras cuestiones conexas, como la financiación de la educación de la primera infancia, los programas de estudio y prácticas de aprendizaje, la seguridad social, la deontología profesional y los sistemas de gobernanza del sector de la educación de la primera infancia.
2. Las directrices tienen por finalidad servir de herramienta de referencia respecto de los principios rectores que deberían guiar la concepción y aplicación de medidas relativas a la educación de la primera infancia tales como políticas, estrategias, legislación, medidas administrativas y mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos. Las directrices se pueden aplicar progresivamente para cumplir sus objetivos de manera que se tengan en cuenta los distintos contextos nacionales, culturales, sociales, económicos y políticos.
3. Estas directrices han de incorporar en la medida de lo posible:
 - a) los principios básicos del derecho laboral internacional establecidos en las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT;
 - b) los principios básicos establecidos en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008;
 - c) los principios que se enumeran en la Recomendación OIT/UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente, que incluye en su campo de aplicación a las guarderías infantiles y los jardines de infancia;
 - d) los principios y buenas prácticas recogidos en instrumentos y documentos de política pertinentes aplicables específicamente al sector, que se enumeran en la bibliografía;
 - e) buenas prácticas legislativas, administrativas y en el lugar del trabajo aplicadas por los Estados Miembros de la OIT.
4. Cuando el personal del sector de la educación de la primera infancia goce de condiciones más favorables que las previstas en las directrices, estas últimas no deberían invocarse para ofrecer condiciones peores a las ya establecidas.

1.2. Destinatarios

5. Estas directrices están destinadas a las personas encargadas de concebir políticas y prácticas en materia de educación de la primera infancia a nivel internacional, nacional, regional, local, sectorial, en el lugar de trabajo (público y privado) y en el hogar, y de organizar los servicios de educación de la primera infancia:
 - a) autoridades gubernamentales a todos los niveles, ya se trate de autoridades reguladoras o de proveedores públicos de servicios de educación de la primera infancia, a nivel nacional, regional o local;

-
- b) empleadores y directivos de proveedores privados de servicios de educación de la primera infancia y las organizaciones que los representan;
 - c) personal del sector de la educación de la primera infancia, sindicatos y otras organizaciones que lo representan;
 - d) instituciones de enseñanza y formación para el personal del sector;
 - e) asociaciones de padres y madres de alumnos y de docentes y otros representantes de los padres y madres de alumnos;
 - f) responsables de la formulación de políticas y dirigentes del sector educativo y de la comunidad ¹;
 - g) organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales.

1.3. Campo de aplicación

6. La educación de la primera infancia forma parte de un proceso educativo continuo que comienza en el nacimiento, cuando se hace especial hincapié en el desarrollo infantil temprano, a través de la educación preescolar y la transición a la escuela primaria, que puede abarcar el aprendizaje más formal. Estas directrices se aplican a todos los proveedores de educación de la primera infancia que se definen en la sección 1.4. Puede considerarse que las directrices son aplicables a contextos orientados principalmente al «cuidado», en los que el componente docente del cometido de la institución alcanza o supera el nivel educativo mínimo establecido en la sección 1.4.
7. Estas directrices se aplican a todos los proveedores de educación de la primera infancia que se definen en el párrafo 6 y en la sección 1.4, públicos o privados, incluidos los centros privados sin ánimo de lucro, independientemente de que estén reglamentados o se rijan por disposiciones de índole nacional, regional, local o institucional, estén o no centralizados o no bajo una única autoridad de gobernanza que integre a los distintos servicios para la infancia, y cualquiera que sea su fuente de financiación.
8. Habida cuenta de que buena parte del aprendizaje cognitivo, emocional, lingüístico, físico y social se produce ya desde el nacimiento, y conscientes de la importancia de contar con personal calificado en los servicios de atención a la primera infancia, cabe considerar, cuando proceda, la aplicación de determinados componentes de estas directrices a servicios organizados de atención a la primera infancia, incluidos los servicios prestados en el hogar.

1.4. Definiciones

9. Por *educación de la primera infancia*, que con arreglo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) corresponde al nivel cero, se entiende los programas de la primera infancia con un componente educativo deliberado (que se recomienda ha de ser como mínimo equivalente a dos horas de actividades educativas al día y de 100 días al año) que tienen por objetivo desarrollar las aptitudes socioemocionales

¹ A los efectos de las presentes directrices, por dirigente comunitario se entiende una persona reconocida como representante de una comunidad local con intereses comunes en los servicios de educación de la primera infancia.

necesarias para la participación en la escuela y en la sociedad así como algunas de las competencias básicas para el aprendizaje académico y preparar a los niños para el ingreso en la educación primaria (CINE nivel 1). A los efectos de las presentes directrices, estos programas:

- a) no están necesariamente muy estructurados pero tienen por objetivo ofrecer una serie de actividades de aprendizaje organizadas y constructivas en un entorno seguro y saludable, que permiten a los niños aprender a través de la interacción con otros niños bajo la dirección de personal calificado del sector de la educación de la primera infancia, normalmente a través de actividades creativas y lúdicas;
- b) se dividen en dos grandes categorías: educación de la primera infancia, concebida para niños de muy corta edad (desde el nacimiento hasta los 2 años de edad) y educación preprimaria, para niños desde los 3 años hasta el inicio de la educación primaria;
- c) pueden recibir distintas denominaciones, como educación de la primera infancia, guardería, parvulario, jardín infantil, educación preprimaria, preescolar o inicial, programas de estimulación temprana u otros términos adecuados con arreglo a la terminología nacional o internacional;
- d) suelen impartirse a un grupo de niños en la escuela o en cualquier otro tipo de institución reconocida (por ejemplo, en un centro, comunidad o en el hogar), con exclusión de las modalidades de educación exclusivamente privadas que se dispensan en el ámbito familiar que pueden tener un propósito definido pero no son curriculares (por ejemplo, la atención y la educación informal dispensadas por los padres, familiares, amigos o trabajadores domésticos);
- e) están organizados y gestionados con arreglo a un marco de referencia o normativo (con inclusión de directrices, normas o instrucciones) establecido o reconocido por las autoridades competentes en el que se especifican las oportunidades de aprendizaje que se ofrecen a los niños de corta edad.

10. *Personal del sector de la educación de la primera infancia y sus organizaciones:* a efectos de las presentes directrices, este término designa a los profesionales de la educación de la primera infancia y los sindicatos y organizaciones que representan al personal del sector que se define más arriba; dicho personal es contratado directamente por el sistema de educación o por un empleador institucional del sector, y comprende:

- a) todos los profesores y educadores que poseen las calificaciones pedagógicas definidas por la autoridad educativa competente para su categoría laboral específica, y que se encargan de actividades de aprendizaje, educación y atención destinadas a niños de corta edad;
- b) gestores o dirigentes – personal que gestiona o dirige un lugar de trabajo del sector por cuenta propia, o por cuenta de un empleador; pueden estar además contratados o no para enseñar o participar en actividades de apoyo al aprendizaje;
- c) especialistas profesionales, trabajadores del cuidado, niñeras y demás personal auxiliar con calificaciones profesionales acordes con las disposiciones nacionales o subnacionales de certificación;
- d) auxiliares pedagógicos y personal análogo que proporcionen apoyo pedagógico al personal calificado;

e) aprendices y personal en formación que pueda considerarse que mantienen una relación de trabajo con el empleador del sector de la educación de la primera infancia.

11. A los efectos de las presentes directrices, por *empleador y organización de empleadores*, salvo que se explicita que se trata de «empleadores públicos», se entiende a) todo empleador privado independiente de las autoridades públicas, ya se trate de una persona física o jurídica o de una empresa, que contrata a personal del sector de la educación de la primera infancia a través de una relación de trabajo tal como la define la OIT y b) organización que representa a los empleadores.
12. A los efectos de las presentes directrices, por *proveedor sin ánimo de lucro* se entiende toda entidad no gubernamental, laica o religiosa, no lucrativa que presta servicios de educación de la primera infancia.
13. *Partes interesadas en la educación de la primera infancia*: a efectos de las presentes directrices, este término designa a los proveedores públicos y privados, las organizaciones de empleadores y el personal de la educación de la primera infancia, los órganos administrativos y de política del sector, los colegios profesionales, los padres y madres, la sociedad civil y los representantes comunitarios, y las instituciones de educación y formación para el personal del sector.

2. Funciones, derechos y responsabilidades generales

2.1. Gobiernos

14. Los gobiernos son los principales responsables de proporcionar servicios de educación de la primera infancia de calidad, ya sea a través de los servicios públicos o asegurando el acceso a servicios privados asequibles y de calidad. Los gobiernos, en los distintos niveles de responsabilidad para la prestación de servicios de educación de la primera infancia, deberían:
 - a) en estrecha cooperación con las partes interesadas en la educación de la primera infancia, establecer objetivos explícitos para el logro del acceso universal de los grupos etarios que reúnen las condiciones dentro de sus jurisdicciones, y fijar plazos para alcanzar dichos objetivos. Los objetivos pueden exponerse en un documento, estrategia, directrices u otras iniciativas que definan un marco de políticas integral así como la manera de lograr dichos objetivos. En aras del acceso universal, la equidad y la calidad, se debería definir un marco nacional de políticas para asegurarse de que la promoción de servicios de educación de la primera infancia llegue a todos los niños, incluidos los segmentos desfavorecidos, marginados y vulnerables² de la población;
 - b) asegurarse de que las políticas se sustentan en leyes y reglamentos que regulen los derechos, las responsabilidades y los medios de aplicación para todas las partes interesadas, públicas o privadas;

² A efectos de las presentes directrices, por segmentos desfavorecidos, marginados y vulnerables de la población se entiende los segmentos de la población que experimentan un riesgo más elevado de pobreza y de exclusión social que la población general. Esos segmentos pueden incluir, entre otros, las minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, los migrantes, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH y el sida y otras enfermedades, las personas con discapacidad, y las personas que viven en situaciones de emergencia o conflicto.

-
- c) instaurar mecanismos que coordinen adecuadamente las políticas y prácticas entre distintos ministerios y departamentos, niveles de gobierno, organismos e instituciones públicos y proveedores privados;
 - d) establecer objetivos de desarrollo para los niños de corta edad en los servicios de educación de la primera infancia, y evaluar periódicamente dichos objetivos mediante un proceso de control de la calidad, modificándolos a la luz de las tendencias en el sector, la educación y otras necesidades de la sociedad;
 - e) asegurarse de que las políticas y normas se aplican a los principales aspectos de la educación de la primera infancia, como los objetivos de aprendizaje, las orientaciones curriculares y pedagógicas; la gobernanza y la gestión de las instituciones y de los sistemas; la financiación de la educación de la primera infancia; la calificación, formación, situación del desarrollo profesional y condiciones de trabajo del personal de la educación de la primera infancia; la infraestructura y bienes de equipo; el seguimiento y evaluación, y el diálogo social;
 - f) asegurarse de que las políticas y normas de la educación de la primera infancia se apliquen a todos los proveedores, públicos o privados, que presten servicios en instituciones o en el hogar; y que respondan a las necesidades de los segmentos desfavorecidos, marginados y vulnerables de la población, y de los niños con problemáticas especiales;
 - g) asegurarse de que las políticas y normas de la educación de la primera infancia respondan a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares;
 - h) garantizar un nivel suficiente de recursos nacionales para asegurar el acceso universal a los servicios de educación de primera infancia de calidad; y, de ser necesario, trabajar con interlocutores de la educación de la primera infancia para movilizar recursos adicionales de fuentes no gubernamentales y comprometerse a mantener y mejorar la financiación de la educación de la primera infancia para cumplir los objetivos de acceso y calidad en constante evolución;
 - i) asegurar la prestación y organización de servicios de educación de la primera infancia en un entorno seguro, saludable y adecuado para el desarrollo, exento de toda forma de discriminación y con buenas políticas de recursos humanos;
 - j) organizar la educación y formación iniciales del personal de la educación de la primera infancia;
 - k) apoyar la participación activa del personal de la educación de la primera infancia en iniciativas de desarrollo profesional continuo (DPC);
 - l) dar seguimiento y cumplimiento, cuando proceda, a las políticas y normas en materia de educación de la primera infancia, con inclusión de los salarios mínimos y las condiciones de empleo, los niveles de calificación y los convenios colectivos;
 - m) establecer mecanismos para la prevención y solución de conflictos;
 - n) cooperar estrechamente con las partes interesadas en la educación de la primera infancia en relación con las decisiones de gestión y funcionamiento;

-
- o)* en consulta con las instituciones de investigación competentes, organizar o proporcionar los medios (consejo de investigación, asociación o equivalente) a través de los cuales se pueden recabar y utilizar datos exhaustivos sobre los servicios de educación de la primera infancia así como los progresos y deficiencias detectados a fin de desarrollar, aplicar, evaluar y reformar de manera más eficaz la prestación de dichos servicios.

2.2. Empleadores y organizaciones de empleadores

15. Los empleadores y sus organizaciones desempeñan una importante función en la elaboración de políticas de educación de la primera infancia y en su aplicación, en la movilización de recursos para completar los fondos públicos a ellas destinados, y en la prestación directa de servicios de educación privados. Entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores cabe mencionar:

- a)* cuando procede, contribuir directamente a la financiación de la educación de la primera infancia con carácter voluntario. Los empleadores también pueden colaborar con otras partes interesadas de la educación de la primera infancia para movilizar los recursos necesarios a fin de aplicar las políticas convenidas;
- b)* cuando se trata de proveedores directos de servicios de educación de la primera infancia, asegurarse de que se prestan servicios de calidad y de que se promueve el trabajo decente para el personal del sector, a la luz de las políticas y normas establecidas por las autoridades competentes, la legislación nacional así como los principios establecidos en las presentes directivas;
- c)* tener derecho a la autonomía y al autogobierno necesarios para que los empleadores propietarios de centros de educación de primera infancia puedan adoptar decisiones eficaces en materia de gestión, funcionamiento y orientaciones para el aprendizaje de conformidad con las reglamentaciones, políticas, normas establecidas por los gobiernos, y con la deontología del sector;
- d)* sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 15, apartado *c)*, cooperar estrechamente con otras partes interesadas que participan en la educación de la primera infancia para la adopción de decisiones en materia de gestión y funcionamiento;
- e)* de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, *a)* participar en el diálogo sobre políticas y objetivos de educación, y *b)* establecer y mantener mecanismos de diálogo social con el personal del sector y sus organizaciones representativas para determinar las condiciones de empleo y el desarrollo profesional en las instituciones de educación de la primera infancia que son propiedad del empleador y están administradas por él.

16. Para asistir a los empleadores en el ejercicio de sus derechos, funciones y responsabilidades, las organizaciones de empleadores pueden:

- a)* elaborar y promover políticas favorables a la prestación de servicios de educación de la primera infancia asequibles, de acceso universal y de calidad;
- b)* sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 15, apartado *c)*, facilitar una cooperación estrecha con las organizaciones de personal de la educación de la primera infancia, representantes de la comunidad y de padres y madres de alumnos, y autoridades educativas para la adopción de decisiones en materia de gestión y funcionamiento;

-
- c) asistir a los miembros empleadores en el ejercicio de sus derechos, funciones y responsabilidades en materia de educación de la primera infancia a través de la coordinación del intercambio de información, el asesoramiento en materia de políticas, la promoción y la representación sobre cuestiones de orden general o del lugar de trabajo que les afectan;
 - d) contribuir a la concepción, el desarrollo, la evaluación y la revisión de prácticas, objetivos y programas de formación.

2.3. Personal, sindicatos y organizaciones de la educación de la primera infancia

17. Los datos corroboran cada vez más que el personal de la educación de la primera infancia es esencial para la prestación efectiva de servicios de calidad universalmente accesibles. Entre los derechos, funciones y responsabilidades del personal de la primera infancia que son indispensables para que puedan contribuir plenamente al cumplimiento de estos objetivos figuran:

- a) la preocupación por la educación y el bienestar de todos los niños a su cargo sin discriminación. A tal efecto, en consulta con los empleadores públicos y privados, pueden definir y observar las normas profesionales y éticas más elevadas para el desempeño de su labor en interés de los alumnos de la educación de la primera infancia y de sus padres y madres, inclusive mediante códigos de deontología o de conducta;
- b) el acceso a oportunidades de desarrollo profesional continuo y la participación activa en tales actividades, con inclusión de la afiliación a asociaciones profesionales;
- c) el ejercicio de la libertad académica en el desempeño de sus responsabilidades profesionales — selección y adaptación del material didáctico, métodos, evaluación del progreso de los niños — en el marco de objetivos aprobados y normas establecidas por las autoridades de educación de la primera infancia;
- d) la libertad de ejercer todos los derechos cívicos, políticos, culturales y sociales de que gozan los demás ciudadanos;
- e) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y con las normas internacionales del trabajo ratificadas por el país, a) la participación en el diálogo sobre políticas y objetivos de educación, y b) el establecimiento y mantenimiento de mecanismos de diálogo social con los empleadores públicos y privados de la educación de la primera infancia y sus organizaciones representativas para determinar las condiciones profesionales y laborales y el desarrollo profesional del personal del sector de la educación de la primera infancia.

18. Para asistir al personal del sector de la educación de la primera infancia en el ejercicio de sus derechos, funciones y responsabilidades, los sindicatos y organizaciones profesionales que lo representan deberían:

- a) elaborar y promover políticas favorables a la prestación de servicios de educación de la primera infancia asequibles, de acceso universal y de calidad;
- b) cuando corresponda, colaborar con las partes interesadas en la educación de la primera infancia a fin de movilizar los recursos necesarios para la aplicación de las políticas convenidas;

-
- c) colaborar en la elaboración de normas profesionales;
 - d) promover la acreditación de la formación, regularización, profesionalización y organización del personal del sector informal de la educación de la primera infancia;
 - e) asistir al personal de la educación de la primera infancia en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades en materia de educación de la primera infancia y en el logro del trabajo decente;
 - f) contribuir a la concepción, el desarrollo, la evaluación y la revisión de prácticas, objetivos y programas de formación.

2.4. Proveedores sin ánimo de lucro

19. Los proveedores de servicios de educación de la primera infancia sin fines de lucro pueden ofrecer servicios importantes que facilitan el acceso, en particular para los grupos desfavorecidos, marginados o vulnerables de la población, pero su existencia no debería servir de pretexto para reducir las responsabilidades gubernamentales en relación con la educación de la primera infancia. Independientemente de la fuente de financiación o autoridad reguladora, los proveedores sin ánimo de lucro deberían cumplir los mismos objetivos, metas y criterios que los establecidos por las autoridades competentes de educación y servicios para la infancia para otros proveedores públicos o privados. A tal efecto, las autoridades financieras y reguladoras deberían financiar, en la medida de lo posible, las organizaciones no lucrativas de promoción y apoyo de la educación de la primera infancia a fin de elaborar material didáctico y de apoyo para los centros y personal del sector de la educación de la primera infancia.

2.5. Otras partes interesadas en la educación de la primera infancia

20. Se debería consultar a los representantes de los padres y madres con respecto al establecimiento de las condiciones del personal y de los niveles mínimos de calidad a fin de asegurar la transparencia, la equidad y el apoyo político con respecto a los objetivos del sector, las decisiones fundamentadas y una mejor coordinación entre los enfoques del aprendizaje en el hogar y en centros de educación de la primera infancia. Debería consultarse a los representantes de los padres y madres en cuanto a la concepción y organización de los servicios de educación de la primera infancia a fin de asegurarse de que también se atienden las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. Es preciso poner especial empeño en promover la implicación de los padres de grupos desfavorecidos, marginados y vulnerables y de los niños con necesidades especiales.

21. Se debería consultar a los dirigentes comunitarios sobre la definición de objetivos, niveles mínimos de calidad y actividades de los proveedores de educación de la primera infancia. Es necesario que las autoridades educativas, los proveedores y el personal de educación de la primera infancia redoblen los esfuerzos (canales de información, comités directivos) para colaborar con las comunidades, en particular en situaciones de conflicto o emergencia, a fin de asegurar la continuidad de los servicios de educación de la primera infancia. En aquellos lugares en que la educación de la primera infancia está descentralizada y en su mayor parte organizada a nivel local, los dirigentes comunitarios desempeñan una importante función a la hora de intensificar tales esfuerzos.

3. Objetivos y políticas de la educación de la primera infancia

3.1. La educación de la primera infancia como bien público y derecho fundamental

22. Porque es un factor importante que respalda el derecho de todo niño a una educación de calidad sin discriminación, y debido a sus demostrados beneficios para los niños y la sociedad, la educación de la primera infancia debería considerarse como parte del derecho humano fundamental a la educación y como un bien y servicio públicos de interés general. En el plano económico y social, la educación de la primera infancia debería considerarse como una inversión básica para el crecimiento de la riqueza y el desarrollo sostenible de las naciones. Por tanto, establecer el acceso universal y, cuando sea posible, gratuito a servicios de educación de la primera infancia de la más alta calidad posible debería ser una prioridad. Con respecto a la educación preprimaria (como se define en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)), cuando sea posible, las políticas deberían apuntar a lograr la gratuidad.
23. Este principio rector fundamental no debería interpretarse o aplicarse de manera que se niegue o menoscabe la libertad de los padres y madres o los tutores legales de escoger para sus hijos o pupilos otros servicios de educación de la primera infancia que no sean los establecidos por el Estado u otra autoridad pública, ni la libertad de las personas y las organizaciones de establecer y hacer funcionar instituciones privadas de educación de la primera infancia, siempre y cuando se ajusten a las normas de calidad mínima a nivel educativo y de funcionamiento establecidas en las leyes, los reglamentos o las políticas.
24. En aplicación de estos principios rectores fundamentales, todo niño del grupo de edad que reúna las condiciones necesarias debería tener acceso a la educación de la primera infancia, sin discriminación por ningún motivo.

3.2. Contenido de la educación de la primera infancia: planes de estudio y métodos de enseñanza

25. Se reconoce cada vez más que la educación de la primera infancia necesita un método educativo holístico, centrado en el niño y adaptado a sus necesidades, con el fin de que los niños crezcan sanos y equilibrados, y que debe estar específicamente destinada a los niños de 0 a 2 años de edad, que actualmente reciben mucha menos atención que los niños de 3 a 6 años. Las autoridades encargadas de la educación de la primera infancia pueden considerar la posibilidad de establecer un marco de calidad en la materia en el que se ponga de relieve la importancia del juego, la creatividad, la exploración, la programación abierta y el desarrollo de la interacción social y las aptitudes de comunicación, así como el desarrollo físico, emocional y del lenguaje. Este marco debería abarcar todos los aspectos del desarrollo. El personal y las instituciones de educación de la primera infancia deberían gozar de autonomía a fin de elegir y organizar prácticas de aprendizaje que refuercen la experiencia y las capacidades de comunicación y conocimiento de los niños, en armonía con un enfoque holístico. El marco de aprendizaje debería ser lo suficientemente flexible como para que se puedan aplicar diferentes métodos para la consecución de los objetivos de aprendizaje, de modo de utilizar prácticas adaptadas a diferentes circunstancias y experimentar distintos métodos de aprendizaje.

-
- 26.** El diseño del plan de estudios y la selección de los métodos de enseñanza y aprendizaje en el proceso de definición de las normas contribuyen en gran medida a reforzar la equidad. Conviene que los planes de estudio y los métodos de educación de la primera infancia:
- a) presten especial atención a evitar o corregir la discriminación de género, mediante la eliminación de estereotipos o favoritismos en el uso del material didáctico y los métodos de enseñanza;
 - b) valoren la diversidad cultural y lingüística, en especial en lo que respecta a los idiomas indígenas y minoritarios, utilizando la lengua materna o idiomas locales como medio de enseñanza y de aprendizaje, y cuando corresponda, aplicando un método de aprendizaje bilingüe;
 - c) respondan a las necesidades especiales de los grupos de población desfavorecidos, marginados y vulnerables, en particular de los grupos que viven en situaciones de pobreza, conflicto o emergencia.
- 27.** El diseño de los planes de estudio y la selección de los métodos de aprendizaje tienen mucha importancia para la educación y formación iniciales, así como para el desarrollo profesional continuo, la satisfacción y la motivación profesional y la calidad del trabajo del personal de educación de la primera infancia. Las orientaciones sobre los planes de estudio y aprendizaje contempladas en las políticas y normas deberían proporcionar pautas claras para establecer métodos y objetivos de aprendizaje adecuados y asegurar la autonomía de las instituciones y los profesionales de la educación de la primera infancia.
- 28.** Los planes de estudio y los métodos de aprendizaje deberían revisarse y actualizarse periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la educación de la primera infancia y las demás partes interesadas del sector.

3.3. La financiación de la educación de la primera infancia como inversión para asegurar la calidad, la equidad y la sostenibilidad

- 29.** Los datos disponibles relativos a las buenas prácticas observadas en los sistemas de educación de la primera infancia demuestran que la financiación pública sostenida, con un marco normativo y reglamentario adecuado, es un factor esencial para alcanzar los objetivos de calidad y, en particular, garantizar la contratación de personal altamente calificado. La principal responsabilidad al respecto compete a los gobiernos, que deben asignar recursos suficientes para alcanzar el objetivo prioritario del acceso universal a una educación de la primera infancia de calidad. Por tanto, los gobiernos deberían:
- a) establecer una meta para la inversión en educación de la primera infancia según la cual todos los ministerios, departamentos, organismos y autoridades gubernamentales — nacionales, regionales y locales — deberían contribuir al parámetro de referencia nacional fijado en un porcentaje del producto interno bruto (PIB) y en un porcentaje del gasto de educación pública. Para garantizar que la calidad y accesibilidad de la educación de la primera infancia correspondan a los de la educación primaria, podría considerarse el establecimiento de una partida mínima del 1 por ciento del PIB y del 10 por ciento del presupuesto de la educación pública, ya sea de forma inmediata o progresiva dentro de plazos establecidos. Los parámetros de financiación mencionados también podrían incluir disposiciones específicas para la formación inicial, el perfeccionamiento profesional y el establecimiento de condiciones de empleo del personal de la educación de la primera infancia que sean compatibles con los principios del trabajo decente. Esta financiación no debería hacerse en detrimento de la financiación de otros servicios de educación o destinados a la infancia;

-
- b) desarrollar y aplicar sistemáticamente, mediante la coordinación de todo el sistema, un plan estratégico para asignar los fondos de manera eficiente, observando las más estrictas prioridades y consideraciones de equidad (hay que tener en cuenta que los mecanismos de financiación equitativos son particularmente importantes en los sistemas federales o descentralizados), prestando especial atención al establecimiento de objetivos de calidad que abarquen a todos los niños de 0 a 2 años, incluidos los que viven en las zonas rurales y alejadas y los que pertenecen a grupos de población desfavorecidos, marginados y vulnerables;
 - c) diseñar y aplicar políticas o mecanismos de financiación destinados a las poblaciones desfavorecidas, marginadas y vulnerables, como programas de transferencias condicionadas de ingresos y subsidios para las familias de bajos ingresos de las zonas rurales y urbanas;
 - d) crear un mecanismo de coordinación que incluya a los interlocutores sociales y a las partes interesadas a fin de promover y supervisar la aplicación de la legislación y otras medidas que contribuyan al establecimiento de la norma nacional de financiación de la educación de la primera infancia, así como de proponer modificaciones al respecto;
 - e) diseñar un sistema de evaluación de los programas e informar periódicamente sobre el uso de los recursos dedicados a la educación de la primera infancia, a fin de rendir cuentas a los ciudadanos y usuarios con transparencia.
- 30.** Si bien la financiación pública es esencial para ofrecer un acceso sostenible y equitativo a la educación de la primera infancia, la inversión privada puede constituir un complemento importante al presupuesto público. En el marco reglamentario de la educación de la primera infancia se podría prever una financiación y modelos de prestación de servicios alternativos. Los gobiernos podrían apoyar una financiación privada complementaria mediante la adopción de mecanismos innovadores, en consulta y cooperación con los responsables del sector, con el propósito de movilizar recursos adicionales provenientes de diversas fuentes no gubernamentales que contribuirían a alcanzar los objetivos nacionales. Estos recursos podrían consistir en contribuciones directas de las empresas a la infraestructura de la educación de la primera infancia, tasas o subsidios para los hijos de los empleados, bonificaciones fiscales o préstamos a empresas o particulares, impuestos especiales sobre los bienes de consumo no esenciales (por ejemplo, el alcohol y el tabaco); ingresos procedentes de loterías y de otras actividades especiales de recaudación de fondos, contribuciones de los padres y madres según su capacidad financiera, impuestos sobre las transacciones financieras, y contribuciones del sector informal en los países en desarrollo.
- 31.** Cuando los proveedores privados de educación de la primera infancia son mayoría, los gobiernos deberían tomar medidas para garantizar el acceso de todos los niños, especialmente los de los grupos desfavorecidos, marginados y vulnerables. Las medidas pueden consistir en subsidios para gastos de educación, bonificaciones fiscales para los grupos de ingresos bajos, tarifas reglamentadas y reajustadas en función del ingreso de las familias y programas de apoyo a las familias necesitadas en aras de asegurar la equidad y calidad.
- 32.** Como complemento a las medidas de financiación adoptadas a nivel nacional, los organismos de ayuda nacionales e internacionales y los bancos internacionales de desarrollo deben dar mayor prioridad a la educación de la primera infancia en sus políticas y decisiones de financiación sectoriales a fin de apoyar a los países en desarrollo, especialmente los que están más lejos de alcanzar el objetivo 1 (Extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia) de la iniciativa Educación para Todos (EPT), mediante, por ejemplo, la asignación de más fondos a la educación de la

primera infancia, el apoyo directo a las instituciones públicas nacionales y locales de educación de la primera infancia, los acuerdos de préstamos directos y la reducción de la deuda en función de la consecución de los objetivos de acceso y calidad. De conformidad con los principios relativos a la eficacia de la ayuda y su sostenibilidad, los gobiernos de los países participantes, los interlocutores sociales y las demás partes interesadas deberían participar estrechamente en la determinación del uso que ha de hacerse de la asistencia oficial para el desarrollo destinada a los servicios de la educación de la primera infancia.

4. Preparación para el ejercicio de la profesión

4.1. Educación y formación

33. La prestación de servicios de calidad en la educación de la primera infancia depende de que se invierta adecuadamente en la educación y la formación iniciales del personal del sector a fin de garantizar que todo el personal de la educación de la primera infancia reciba una formación de calidad, comparable a la de los docentes de la escuela primaria con una categoría profesional y responsabilidades equivalentes. Por consiguiente, la formación inicial debería basarse en los más altos niveles de calificación habida cuenta de los planes de estudio y los métodos establecidos, y como mínimo debería consistir en un diploma de estudios superiores de primer nivel de conformidad con las normas nacionales vigentes (desde un certificado de enseñanza postsecundaria de dos años hasta una licenciatura de nivel terciario o equivalente) y, progresivamente, un título de máster o un título superior. La formación inicial debería dotar al personal de las competencias y conocimientos profesionales necesarios para atender las necesidades educativas de todos los niños y ayudarles a superar sus dificultades. La formación debería:

- a) proporcionar amplios conocimientos sobre el desarrollo, el bienestar, los procesos de aprendizaje, el juego y la pedagogía del niño;
- b) proporcionar amplios conocimientos sobre la salud y la seguridad de la madre y del lactante, primeros auxilios básicos, alimentación y nutrición del lactante y del niño pequeño³;
- c) enseñar técnicas de comunicación y empatía (sensibilidad) con los niños, los padres y madres y la comunidad;
- d) desarrollar la capacidad creativa, innovadora y de autocrítica para aplicar técnicas de aprendizaje holísticas, aprender de la práctica y adaptarse a fin de mejorar el entorno de aprendizaje y afrontar las dificultades imprevistas de la enseñanza y el aprendizaje;
- e) sensibilizar y capacitar para transmitir los valores, conocimientos y competencias relacionados con la paz, la igualdad de género, la tolerancia y el respeto de la diversidad;

³ De conformidad con las recomendaciones internacionales sobre la lactancia materna y el almacenamiento de la leche materna. Véase la recomendación de la Organización Mundial de la Salud sobre la alimentación del lactante, 2001.

-
- f) cuando corresponda, desarrollar las competencias y las aptitudes necesarias para trabajar con niños en situación de riesgo, que tienen discapacidades o necesidades formativas especiales, viven con el VIH, están en desventaja debido a la pobreza, la ubicación geográfica (áreas alejadas) o la exclusión social, o pertenecen a minorías o grupos étnicos cuyo idioma predominante es indígena o vernáculo;
- g) enseñar métodos de observación y evaluación de los niños y a trabajar en diferentes programas de educación de la primera infancia.
- 34.** La preparación para ejercer la docencia en la educación de la primera infancia debe respetar el principio rector según el cual la mejor formación en este ámbito es un proceso permanente en el que se suceden la formación inicial, la iniciación y el desarrollo profesional continuo (DPC) a lo largo de la carrera y, en consecuencia, debe organizarse en torno a este principio.
- 35.** La preparación también debería incluir una formación práctica a través de períodos de aprendizaje y pasantías en diversos programas de educación de la primera infancia, de ser posible con la supervisión de personal calificado. Esta formación práctica deberá ser de duración determinada, tener objetivos de aprendizaje claros y estar bajo la supervisión de un tutor que pueda orientar al personal en formación.
- 36.** La educación y la formación iniciales deberían en lo posible financiarse por medio de la inversión pública o mediante una combinación de fondos públicos y fondos privados voluntarios para garantizar una educación gratuita o con un costo mínimo, de modo que los candidatos calificados de los sectores más pobres y los grupos de población minoritarios tengan opción a convertirse en profesionales de la educación de la primera infancia. Podría considerarse la creación de becas y programas de préstamos de bajo interés para los alumnos.
- 37.** La política nacional de educación de la primera infancia debería tener por objetivo contratar a personal de calidad y plenamente calificado para el desempeño de sus funciones. Si por motivos de urgencia o de falta de recursos fuera necesario contratar a personal con una calificación inferior, esas medidas deberían considerarse como transitorias y compensarse con otras políticas a fin de limitar sus repercusiones en la calidad del trabajo y contribuir a la plena consecución de los objetivos de calificación establecidos, en particular:
- a) medidas especiales para formar al personal no calificado lo más rápidamente posible, a través del DPC y de la formación en el puesto de trabajo;
- b) la supervisión del personal menos calificado por profesionales calificados; las políticas deberían establecer la proporción de personal menos calificado sujeto a supervisión y el número mínimo de horas de supervisión.

En tales situaciones, se podría garantizar la calidad mediante el establecimiento de metas con plazos determinados para que todo o la mayor parte del personal de la educación de la primera infancia alcance la plena calificación.

- 38.** La formación profesional debería vincularse a los planes de estudio y los métodos de enseñanza basados en los principios expuestos en los párrafos 33 y 39. Asimismo, la formación debería promover la autonomía y la creatividad al aplicar dichos planes y métodos.

4.2. Educación y formación de dirigentes, gestores y personal auxiliar

39. Como en cualquier programa educativo, la preparación inicial de los dirigentes y gestores de la educación de la primera infancia debe ser sistemática, llevarse a cabo de conformidad con las normas profesionales más estrictas y acreditarse mediante un certificado o diploma de dirección o de gestión de una institución reconocida. Esta preparación debería incluir:

- a) competencias en materia de planificación, organización y liderazgo a fin de contribuir a crear y mantener un entorno de enseñanza y aprendizaje de alta calidad pedagógica, adaptado a los niños, seguro y saludable;
- b) el cumplimiento de las disposiciones jurídicas y administrativas establecidas por las autoridades reguladoras;
- c) competencias en materia de empatía, comunicación, diálogo, colaboración y trabajo en equipo con otros miembros del personal de educación de la primera infancia a fin de crear y mantener un entorno de trabajo decente para todo el personal;
- d) el conocimiento y aplicación de técnicas modernas de gestión específicas a las instituciones o sistemas de educación de la primera infancia sobre evaluación de necesidades, evaluación de programas, recursos humanos, gestión financiera y tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC);
- e) competencias de comunicación y colaboración para las relaciones con los padres, los representantes de la comunidad, las autoridades educativas y sanitarias y demás partes interesadas.

40. Las autoridades y los empleadores públicos y privados también deberían garantizar que el personal auxiliar y los demás profesionales de apoyo reciban una formación específica inicial de alto nivel profesional que corresponda a los principios y objetivos de la educación de la primera infancia. Esto afecta a:

- a) los especialistas (logopedas, psicoterapeutas o fisioterapeutas), trabajadores sociales y trabajadores del cuidado, enfermeras y otras categorías de personal auxiliar dedicado al cuidado, la salud u otro tipo de tarea de apoyo a la primera infancia en el marco de las calificaciones de sus respectivas profesiones o como complemento a las mismas;
- b) los aprendices que se desempeñan como asistentes en el trabajo de apoyo a la educación de la primera infancia, especialmente en situaciones en que se les dan responsabilidades pedagógicas o deban asumirlas en caso de ausencia o escasez de personal calificado;
- c) los trabajadores a domicilio, que a menudo trabajan aislados de otros servicios de apoyo.

4.3. Instituciones de educación y formación

41. La admisión a los programas de educación y formación para la educación de la primera infancia debería basarse en una evaluación minuciosa de los candidatos con respecto a criterios de ingreso preestablecidos, que pueden comprender el historial académico anterior de los candidatos y pruebas de sus aptitudes personales y profesionales para trabajar con niños pequeños.

-
42. Todas las instituciones o programas de formación para el personal de la educación de la primera infancia deberían ajustarse a las normas de calidad establecidas por la autoridad reguladora competente, en consulta con los mandantes y las partes interesadas, a través de la renovación periódica de la acreditación, al igual que las demás instituciones de formación docente y de educación superior.
43. El personal de las instituciones de formación de educadores de la primera infancia — ya se trate de una formación dedicada exclusivamente a la educación de la primera infancia o impartida en combinación con programas de formación para la educación primaria — debería tener los conocimientos necesarios y la capacidad de enseñar a los futuros docentes, dirigentes, gestores y demás miembros del personal del sector en las áreas de competencia y aptitud establecidas en el párrafo 33 de las presentes directrices. En general, el cuerpo docente destinado a la preparación del personal de la educación de la primera infancia debería poseer una calificación que supere los requisitos mínimos establecidos en las normas. Además, podría:
- a) tener experiencia previa en materia de enseñanza, gestión o funciones de apoyo en las instituciones de educación de la primera infancia, o adquirir dicha experiencia mediante DPC;
 - b) apoyar a los estudiantes a su cargo mediante sistemas de tutoría y prácticas docentes en centros de educación de la primera infancia;
 - c) participar, en el marco de sus obligaciones de desarrollo profesional, en intercambios de enseñanza y aprendizaje con instituciones o programas de educación de la primera infancia;
 - d) ser alentado a participar en actividades de investigación, experimentación e intercambio profesional, incluso mediante incentivos, así como en asociaciones profesionales y conferencias.
44. Los docentes que forman al personal de la primera infancia deberían gozar de los mismos derechos de libertad académica que los demás miembros del personal de educación y, en las mismas condiciones que ellos, asumir las responsabilidades que les incumben respecto de sus estudiantes, según se establece en las normas internacionales pertinentes. Deberían tener la oportunidad de participar en la gobernanza y la orientación programática de sus instituciones respectivas.

4.4. **Habilitación y acreditación**

45. Para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, todo el personal de la educación de la primera infancia, incluidas aquellas personas que prestan servicios informales, debería poseer un título, diploma o certificado (en el caso de los asistentes o el personal auxiliar) expedido por una institución o un organismo acreditado de formación de profesionales de la educación de la primera infancia y certificado por las autoridades educativas competentes sobre la base de los niveles mínimos de calificación exigidos. Se podría considerar la posibilidad de adoptar un sistema de acreditación renovable periódicamente (la práctica corriente es cada tres o cinco años), a través de la realización de actividades de DPC de carácter voluntario u obligatorio, accesibles y asequibles para todo el personal de la educación de la primera infancia.
46. A efectos de garantizar la necesaria acreditación o habilitación del personal calificado, podría establecerse un organismo (consejo, autoridad) o un sistema de acreditación y habilitación independiente o perteneciente a la autoridad responsable de la homologación de las calificaciones profesionales para el sector de la educación, que se encargue del

establecimiento de las normas relativas a la educación y la formación iniciales del personal de la educación de la primera infancia, incluidos los trabajadores a domicilio, así como de la acreditación o habilitación del personal del sector. Cuando los servicios de educación de la primera infancia prestados por trabajadores a domicilio, organizaciones no gubernamentales o proveedores sin fines de lucro debidamente habilitados están a cargo de personal no calificado o poco calificado, estos servicios deberían ser supervisados por un profesional calificado, ser objeto de un seguimiento y ajustarse a programas y métodos de aprendizaje apropiados.

47. Las autoridades o los sistemas de acreditación también deberían establecer normas en virtud de las cuales las competencias adquiridas fuera de la educación o la formación inicial formal, por ejemplo, a través de la crianza de los hijos, la educación informal y las actividades de prestación de cuidados o la experiencia laboral previa, podrían validarse a los efectos de la admisión a programas de formación de educación de la primera infancia y empleos posteriores para ocupar puestos de profesional, asistente o personal auxiliar calificado. Estas medidas pueden ser decisivas para resolver los problemas de escasez de personal y los desequilibrios de género, pues contribuirán a atraer a los hombres a esta rama de actividad. También pueden contribuir a fomentar la regularización del personal que trabaja en el sector informal.

5. Contratación, despliegue y retención del personal

48. La excelencia en la educación de la primera infancia requiere que su personal goce de una buena situación profesional, social y material. La contratación y la retención de un número adecuado de educadores y educadoras calificados para satisfacer la demanda creciente de matrículas y mantener la calidad en el sector exigen la adopción de una estrategia o política de contratación, desarrollo profesional y retención del personal amplia y elaborada a escala nacional, que incorpore varios elementos clave:
- a) una educación y formación iniciales pertinentes y de calidad, y un programa de desarrollo profesional continuo como base para la contratación y la continuación del empleo;
 - b) una estructura de carrera que responda a las necesidades y motivaciones individuales del personal, establecida en torno a un sistema acordado de evaluación de los profesionales de la educación de la primera infancia;
 - c) el respeto de la autonomía profesional, gerencial e institucional como factor intrínseco de la satisfacción en el empleo, que influye en la decisión personal de convertirse en profesional de la educación de la primera infancia y de seguir desempeñando esa labor;
 - d) una remuneración y otras prestaciones comparables a las de otras ocupaciones con calificaciones profesionales equivalentes; una remuneración más alta simboliza un mayor reconocimiento social y material de la educación de la primera infancia como profesión reconocida, y recompensa la calidad y el talento;
 - e) condiciones de enseñanza y de trabajo atractivas que pongan énfasis en la baja proporción de niños por profesional y un entorno laboral seguro, saludable y colaborativo, dotado de la infraestructura y el equipo necesarios para optimizar los resultados de aprendizaje y garantizar la satisfacción en el empleo.
49. La contratación, el despliegue, las condiciones de empleo, el desarrollo y la progresión profesional y las políticas de retención del personal en la educación de la primera infancia no deberían estar sujetos a ninguna forma de discriminación.

5.1. Estrategias para la contratación

- 50.** Se puede promover activamente una estrategia de contratación completa, que garantice una distribución y una contratación equitativas de educadores de la primera infancia calificados en todo el país, a través de la orientación profesional y de la organización de campañas mediáticas destinadas a animar a los jóvenes a escoger un empleo en ese sector, así como a proporcionarles información sobre las calificaciones requeridas. Este enfoque ha tenido éxito en algunos países gracias a la participación de las partes interesadas del sector.
- 51.** Para subsanar los desequilibrios de la fuerza de trabajo, las autoridades deberían utilizar herramientas de planificación, por ejemplo un sistema de información sobre la administración de la educación (EMIS) o bien un sistema de información sobre la administración del personal docente (TMIS) integrado en un EMIS más amplio, que contengan datos sobre el personal educativo de la primera infancia desglosados por sexo, origen étnico, edad, despliegue en zona urbana o rural y otros criterios pertinentes que sean fundamentales para la gestión de los recursos humanos, como base para el seguimiento de los objetivos marcados.
- 52.** En las estrategias de contratación se deberían prever incentivos al desarrollo profesional (tutoría, orientación), la carrera (licencias, medidas de protección de la trayectoria profesional) o el lugar de trabajo (trabajo a tiempo parcial) destinados a fomentar la contratación o retención de determinados grupos de profesionales que podrían trabajar en la educación de la primera infancia:
- a) los auxiliares pedagógicos, o paraprofesionales sin las calificaciones formales requeridas pero con experiencia en educación de la primera infancia;
 - b) los profesionales con responsabilidades familiares y los educadores de la primera infancia que han dejado sus puestos antes de la edad de jubilación y que podrían estar interesados en reincorporarse;
 - c) el personal de la educación de la primera infancia jubilado a quien se recurre para enseñar a tiempo parcial, realizar tutorías o asumir otras funciones en situaciones de grave escasez de profesionales;
 - d) los profesores de educación primaria o secundaria, en caso de que se disponga de suficiente personal de esas categorías, a quienes se les proporcionaría una educación y una formación adecuadas en educación de la primera infancia.
- 53.** La contratación y el despliegue deberían tender a corregir los desequilibrios entre las zonas urbanas y las rurales mediante la creación de incentivos suficientes para atraer a los profesionales a las zonas rurales, las zonas alejadas o las áreas urbanas desfavorecidas. Estos incentivos podrían consistir en:
- a) una remuneración que complemente el salario base en forma de escalones adicionales en la escala salarial, prestaciones por condiciones de vida difíciles o primas específicas;
 - b) una vivienda digna, medios de transporte para el trayecto entre el lugar de origen (hogar) y el trabajo, y atención médica gratuita o subvencionada;
 - c) servicios de atención social para los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad que permitan que el personal de la educación de la primera infancia cumpla con sus responsabilidades familiares;

-
- d) disposiciones relativas a la seguridad física para los miembros del personal de ambos sexos, cuando proceda;
 - e) oportunidades de desarrollo profesional garantizadas en las zonas rurales, alejadas o desfavorecidas y disposiciones adicionales relativas a las licencias o el transporte en caso de que la formación se imparta en zonas urbanas;
 - f) incentivos de carrera profesional de vía rápida, como los ascensos rápidos y las disposiciones relativas a la rotación o los traslados.

54. Las iniciativas destinadas a dar servicio a las zonas rurales y alejadas también puede centrarse en la formación y contratación de personal calificado de dichas zonas. En esos casos, se deben tomar medidas de apoyo cuando la formación se imparta en zonas urbanas (transporte, vivienda, subsidios de formación) y orientar al personal para su posterior despliegue en las zonas rurales, ofreciendo todos o parte de los incentivos contemplados en el párrafo 53. Las autoridades y los empleadores también pueden considerar la posibilidad de formar y contratar a personal local que tal vez no cumpla con los criterios de contratación establecidos. Para ello existen diversos medios, como la admisión en los centros de formación regionales o locales ⁴ de profesionales locales dispuestos a trabajar en su localidad o en la zona de influencia del centro, o bien la relajación de las normas de admisión a los programas y becas de formación nacionales para prestar apoyo a los candidatos pobres procedentes de las aldeas rurales que desean regresar a sus lugares de origen. Las garantías relativas a la educación y formación iniciales y el desarrollo profesional a fin de mantener el nivel profesional son fundamentales para el éxito de esas estrategias.

55. En las zonas rurales, alejadas o desfavorecidas, las buenas condiciones de aprendizaje y de trabajo dependen del apoyo de la comunidad, que deberá proporcionar la infraestructura adecuada, la vivienda y el suministro de agua y electricidad. Las autoridades podrían emprender iniciativas que respalden los esfuerzos de las comunidades para contratar a personal del sector de la educación de la primera infancia.

5.2. Garantizar la diversidad

56. Para ser adecuadas, las estrategias de contratación del personal de la educación de la primera infancia deben tener en cuenta las desigualdades de género en el sector educativo, que ha sido predominantemente femenino. En aras de este objetivo, se debe promover, supervisar y aplicar de forma activa un plan estratégico con indicadores de cumplimiento sujetos a un calendario preestablecido para alentar al personal masculino a participar en la educación en la primera infancia, combinado con estímulos a la carrera profesional o de otra índole, en cuyo marco se contemplen:

- a) las actividades relacionadas con los cuidados u otras experiencias laborales previas (que pueden homologarse a efectos de la admisión a programas de formación sobre educación de la primera infancia), y la contratación posterior como profesional calificado, asistente o personal auxiliar;
- b) las becas de formación o préstamos con intereses reducidos o sin interés para los candidatos de sexo masculino;

⁴ Dadas las limitaciones de recursos, esos centros pueden ser mixtos — para personal de la enseñanza primaria y de la educación de la primera infancia — siempre que el programa de estudios conste de un componente específico sobre educación de la primera infancia.

-
- c) las campañas públicas para promover la idoneidad del empleo en la educación de la primera infancia tanto para hombres como para mujeres.

57. Para que los niños de entornos minoritarios, multiétnicos, migrantes, indígenas o de distinta lengua materna tengan mayor acceso a una educación de calidad, y con el fin de aprovechar las ventajas que ofrece la diversidad para las comunidades «dominantes», sería deseable crear un grupo de trabajo sobre educación de la primera infancia multiétnico, multicultural y lingüísticamente representativo. Por consiguiente, las políticas y estrategias de contratación deberían fomentar el empleo de personal de educación de la primera infancia de distintos orígenes, en particular a través de:

- a) un plan estratégico con cupos de referencia para la contratación delimitados en el tiempo, que se promueva, supervise y ajuste según sea necesario;
- b) criterios de contratación positivos, como la homologación de actividades relacionadas con los cuidados o la experiencia laboral anterior, y criterios suavizados a efectos de la admisión a los programas de formación sobre educación de la primera infancia;
- c) becas de formación o préstamos con intereses reducidos o sin interés para los grupos subrepresentados;
- d) incentivos de carrera profesional de vía rápida y otros estímulos profesionales, con especial atención a las medidas destinadas a ascender a los auxiliares pedagógicos poco calificados o sin una calificación formal a puestos de profesionales de educación de la primera infancia plenamente calificados mediante un mayor acceso a los programas de desarrollo profesional (conciliación de los estudios y el trabajo, incentivos financieros);
- e) la contratación de auxiliares pedagógicos bilingües para ayudar al personal monolingüe.

Las medidas de acción positiva en favor del personal de la educación de la primera infancia de orígenes diferentes deben aplicarse con la debida precaución para asegurarse de que su educación y formación iniciales y su desarrollo profesional sean conformes a las normas profesionales establecidas.

58. Los países con poblaciones indígenas o tribales deberían considerar la posibilidad de elaborar y aplicar políticas de educación de la primera infancia que tengan en cuenta los principios establecidos en la Parte VI del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT, cuando éste haya sido ratificado. Entre otras cosas, esas políticas deberían contemplar las necesidades y sistemas de valores de los pueblos indígenas y tribales, y permitir que se enseñe a los niños en su propia lengua indígena o en la lengua que más comúnmente se hable en el grupo al que pertenezcan. Los programas de estudios y la pedagogía de la educación de la primera infancia deberían respetar la cultura y las costumbres de los pueblos indígenas y tribales y velar por su no discriminación.

5.3. Gestión del despliegue de personal

59. En función de si la contratación y el empleo del personal de la educación de la primera infancia se lleva a cabo a nivel central, regional o local o en el ámbito institucional, el empleador público o privado debería elaborar y aplicar un sistema transparente, equitativo y eficiente para el despliegue del personal en el que se tengan en cuenta las necesidades de los educadores y las necesidades generales del servicio, y en el que se establezcan:

-
- a) criterios para iniciar y poner fin a las asignaciones de puesto, por ejemplo, descripciones y clasificaciones de puestos o funciones bien definidas;
 - b) criterios y procedimientos de traslado entre jurisdicciones o instituciones educativas;
 - c) incentivos profesionales y materiales al servicio en zonas rurales, zonas alejadas o zonas urbanas o rurales desfavorecidas;
 - d) criterios relativos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con responsabilidades familiares, especialmente si tienen niños en edad escolar o más pequeños; mujeres y hombres solteros; personal perteneciente a minorías étnicas (inclusive aquellos que tienen problemas de seguridad personal); personal con discapacidad y personas que viven con el VIH y el sida, poniendo a su disposición infraestructuras adecuadas y dándoles acceso a servicios médicos y de apoyo. Se debería reunir a las parejas separadas por la distancia en aras de la cohesión familiar.

60. Un sistema EMIS o TMIS eficaz puede ayudar en gran medida a la planificación y la toma de decisiones relativas al despliegue de personal en la educación de la primera infancia (véase el párrafo 51). En los sistemas educativos descentralizados, el establecimiento de mecanismos eficaces de comunicación, coordinación e interacción entre los inspectores y la dirección a escala nacional, de distrito y local es especialmente importante y propicia que se tengan en cuenta los intereses individuales y las necesidades del servicio. Los directores de recursos humanos deberían proporcionar al personal de la educación de la primera infancia información clara sobre los mecanismos y criterios para el despliegue y traslado del personal al principio de la carrera docente, y posteriormente previa petición.

5.4. Control de antecedentes y procedimientos de verificación

61. Habida cuenta del carácter delicado del trabajo con niños de corta edad, y en el marco de la debida diligencia, las autoridades y los empleadores del sector deberían establecer requisitos y procedimientos mínimos para efectuar un control o verificación de todo el personal de educación de la primera infancia antes de su contratación con el fin de determinar que no tengan antecedentes relacionados con el abuso infantil, las agresiones sexuales u otros delitos penales o profesionales que los inhabiliten para trabajar con niños. Las instituciones u organismos especializados pertenecientes a las autoridades de habilitación o los organismos responsables de la aplicación de la ley pueden encargarse de aplicar esos procedimientos de control, que son especialmente relevantes en los sistemas descentralizados dado que ayudan a los directivos locales o institucionales a evaluar a los candidatos a un traslado o a los educadores que se reincorporan. Los candidatos a un empleo en la educación de la primera infancia deberían tener acceso a los controles de antecedentes y poder impugnarlos si consideran que la información que contienen es incorrecta, en el marco de las debidas garantías.

5.5. Iniciación

62. Hacen falta programas adecuados de iniciación y apoyo de la dirección, incluidas las tutorías, para el personal nuevo y para los educadores que se reincorporan a la profesión después de una interrupción en la carrera docente, a fin de asegurar el buen desarrollo del primer contrato o de su renovación y la retención del personal. En particular, se recomienda una iniciación adecuada y el apoyo a la enseñanza en contextos específicos, como las zonas rurales, las zonas alejadas o las zonas en las que viven minorías, y se aconseja su incorporación a los planes de despliegue correspondientes.

-
- 63.** Se podrían incluir programas de iniciación y formación en cooperación con el aprendiz/trabajador, bajo la forma de un perfil de ingreso a la carrera o un portafolio de carrera, con objeto de identificar los puntos fuertes y las necesidades de desarrollo, mediante el establecimiento de objetivos y metas que propicien la reflexión sobre la práctica y el desarrollo profesionales. Con ello se pretende adecuar mejor la preparación inicial al primer contrato en la educación de la primera infancia y al desarrollo profesional posterior.
- 64.** Con el fin de garantizar la eficacia de la iniciación, la tutoría y el apoyo de la dirección respecto del personal nuevo y el personal que se reincorpora, es necesario que el personal experimentado y los gestores de la educación de la primera infancia tengan una formación sólida para el desempeño de esas funciones, que tanto los tutores y gestores como el personal que se beneficia de la iniciación o de las tutorías puedan dedicar el tiempo necesario a estas tareas dentro de su horario de trabajo habitual, y que estos dispositivos reciban reconocimiento y apoyo de las autoridades y los empleadores.

5.6. Movilidad

- 65.** La movilidad profesional del personal en el marco de los sistemas educativos de la primera infancia o entre instituciones u otros lugares de trabajo puede ser beneficiosa para el desarrollo de la carrera profesional y la motivación de los educadores, y puede enriquecer las competencias o los enfoques pedagógicos o de liderazgo en aras de la calidad de la educación. Los programas de movilidad pueden resultar especialmente beneficiosos entre la educación de la primera infancia y la educación primaria, o entre los lugares de trabajo públicos o privados equivalentes. En la medida de lo posible, los empleadores públicos y privados deberán promover esas oportunidades y ponerlas a disposición mediante programas que:
- a) sean compatibles con las necesidades del servicio y los diversos marcos jurídicos o administrativos que rigen los traslados o la movilidad entre lugares de trabajo públicos y privados;
 - b) prevean licencias e incentivos financieros, incluido el personal de sustitución o de apoyo, que promuevan la adscripción u otras formas de intercambio de lugares de trabajo con miras al desarrollo profesional y la mejora de las competencias;
 - c) garanticen la protección de las condiciones de trabajo adquiridas, incluida la garantía relativa a la reincorporación a un puesto anterior o equivalente;
 - d) ofrezcan oportunidades para intercambiar conocimientos y competencias fruto de esas experiencias entre el personal de la educación de la primera infancia.
- 66.** La movilidad transfronteriza del personal de educación de la primera infancia en el plano regional o internacional también puede ofrecer oportunidades de enriquecimiento profesional y contribuir a paliar la escasez de personal en los países receptores. El personal empleado procedente de otros países debería cumplir con las normas profesionales vigentes en el país receptor y disfrutar de las mismas condiciones de empleo que el personal nacional con una calificación equivalente, de conformidad con la legislación y la reglamentación nacionales.

6. Desarrollo profesional y perspectivas de carrera

6.1. Desarrollo profesional continuo (DPC)

- 67.** Numerosas pruebas apuntan a que la calidad de los servicios de educación de la primera infancia depende tanto de un DPC completo a lo largo de toda la carrera para todo el personal como de la preparación inicial para desempeñar la labor de educador. A fin de aprovechar al máximo su eficacia, se debería organizar el DPC como un proceso permanente vinculado a:
- a) la educación y formación iniciales;
 - b) el acceso a la carrera o al empleo mediante iniciación y tutoría, o la renovación del contrato mediante la obtención de una habilitación o acreditación;
 - c) la adquisición de nuevos métodos de aprendizaje o la mejora de las prácticas existentes para los profesionales, técnicas de liderazgo para los dirigentes y competencias en materia de apoyo para el personal de apoyo a la docencia, que sean fruto de la investigación especializada o de la formación permanente de profesionales en las instituciones;
 - d) la evaluación y el desarrollo de la carrera.
- 68.** Se debe incrementar la importancia del DPC en las políticas y programas de formación de profesionales, en particular en las zonas alejadas y desfavorecidas y respecto del personal que trabaja con poblaciones desfavorecidas, marginales y vulnerables, donde la preparación inicial puede ser más débil y la necesidad de apoyo mayor. Cuando no se dispone de suficientes recursos, se puede colmar en parte esa laguna a través de la utilización de métodos de formación en cascada en los que se recurre a formadores nacionales o regionales experimentados para formar a instructores capaces de compartir sus conocimientos o competencias en materia de desarrollo profesional con instituciones o a nivel local.
- 69.** Un DPC completo, que dé cobertura a todo el personal de educación de la primera infancia, requiere la adopción de políticas y la realización de una inversión suficiente para asegurar en la mayor medida posible:
- a) el desarrollo profesional gratuito y, cuando esto no sea posible, subvencionado, de modo que se facilite el acceso al personal de educación de la primera infancia con ingresos bajos; en la mayor medida posible, la financiación compartida debería basarse en una estructura de tasas uniforme para los servicios de DPC;
 - b) un número de días de perfeccionamiento profesional garantizado con carácter anual;
 - c) suficientes horas no lectivas para el personal que imparte y recibe cursos de desarrollo profesional, inclusive en lo relativo a la iniciación, la tutoría y la formación en el centro o en el lugar de trabajo;
 - d) períodos de licencia para los cursos de desarrollo profesional impartidos fuera de la institución de educación de la primera infancia;
 - e) la contratación de personal de sustitución o de apoyo para los educadores que disfruten de una licencia de desarrollo profesional, o la reorganización del tiempo de trabajo, siempre que no suponga un incremento indebido de las horas de trabajo ni entrañe una disminución de la calidad del servicio prestado por el resto del personal;

-
- f) un acceso equitativo al DPC en todas las regiones, incluidas las zonas apartadas.

Para ello, las autoridades educativas pueden optar por establecer criterios de referencia para la inversión en DPC de hasta un 1 por ciento del sueldo medio del personal del sistema o institución de educación de la primera infancia, y asegurarse de que se lleve a cabo esa inversión y se imparta formación en todas las jurisdicciones, incluso en las de bajos recursos.

70. Las autoridades y los empleadores de educación de la primera infancia deberían implicar activamente al personal y a las organizaciones de trabajadores del sector en el establecimiento de metas, objetivos y contenidos para las actividades de DPC. Además, se debería vincular el DPC proporcionado directamente por las organizaciones de trabajadores de la educación de la primera infancia con las iniciativas generales de desarrollo profesional.
71. Con miras a seguir promoviendo el DPC, se podría exigir que el personal de educación de la primera infancia, en particular aquellos trabajadores que no están plenamente calificados, siguiera una formación permanente a lo largo de toda su carrera como condición para conservar la habilitación o acreditación del organismo o agencia profesional correspondiente. El desarrollo profesional obligatorio no debería estar sujeto a factores que pudieran impedir la participación del personal, como las contribuciones financieras o las limitaciones relacionadas con las responsabilidades familiares.
72. El DPC puede impartirse a través de diversos métodos, como la formación externa, la formación en el servicio, la investigación, el intercambio de conocimientos *inter pares*, la formación a través de Internet y las metodologías mixtas.

6.2. Práctica reflexiva

73. La práctica reflexiva — reflexión crítica iterativa sobre la práctica anterior y adaptación de la práctica a la luz de las enseñanzas extraídas — constituye una estrategia fundamental para establecer prácticas de aprendizaje eficaces en materia de educación de la primera infancia. Las pruebas apuntan a que el personal de educación de la primera infancia puede mejorar considerablemente sus prácticas reflexivas mediante la participación en programas de DPC en el marco de la investigación empírica, los proyectos de investigación-acción y el intercambio de conocimientos. Se ha demostrado la utilidad de dos enfoques: las iniciativas de desarrollo profesional institucional secundadas por dirigentes de la primera infancia, que pueden mejorar la calidad del trabajo en equipo entre los educadores de la primera infancia y los auxiliares pedagógicos, por ejemplo, así como las prácticas pedagógicas en el centro o escuela; y las oportunidades para el intercambio de buenas prácticas entre los maestros y el personal de apoyo a través de redes de proveedores de educación de la primera infancia. Entre los elementos que contribuyen a alcanzar esas metas se encuentran los siguientes:
- a) la organización del tiempo de trabajo para prever horas no lectivas en el marco de la jornada de trabajo general;
 - b) el nombramiento de un coordinador o asesor pedagógico para apoyar al equipo en lo relativo al desarrollo de sus competencias profesionales;
 - c) los períodos de licencia e incentivos para la participación en talleres de intercambio de conocimientos organizados por las asociaciones profesionales y las redes de educación de la primera infancia. Siempre que sea posible, se pueden intercambiar conocimientos de un modo eficaz a través de las redes de profesionales en la web.

6.3. Desarrollo de la carrera

74. En el marco de las políticas generales relativas a la contratación, retención y desarrollo de los profesionales de educación de la primera infancia, los empleadores públicos y privados deberían elaborar y aplicar planes de carrera claros con una estructura diversificada, que permitan la movilidad del personal en función de sus necesidades y motivaciones, así como de las necesidades del servicio. Las estructuras de carrera deberían:
- a) en la mayor medida posible, permitir la movilidad horizontal (entre jurisdicciones o instituciones de educación de la primera infancia y los demás niveles educativos, principalmente entre la primera infancia y la primaria y viceversa, o la adscripción a puestos técnicos especializados, como los puestos de diseñadores de programas de estudios o asesores pedagógicos para el personal de educación de la primera infancia debidamente calificado) y la movilidad vertical (ascenso a la categoría de profesional plenamente calificado para el personal de apoyo con menos calificación, o ascenso a puestos de responsabilidad — como directores de centros educativos, inspectores o puestos de alta dirección — para el personal calificado);
 - b) ser conformes a un sistema de evaluación del personal previamente acordado;
 - c) regirse por criterios y procedimientos para reorientar la carrera que sean transparentes, equitativos y basados en los méritos (sobre la base de consultas con las organizaciones representativas del personal) a fin de evitar la discriminación directa o indirecta y favorecer las competencias y calificaciones deseadas en el sector. Se debe prestar una atención especial a los criterios y procedimientos que promueven el equilibrio de género en los puestos profesionales, de dirección y de liderazgo en la educación de la primera infancia;
 - d) recompensar el desarrollo profesional, incluido el llevado a cabo por iniciativa propia, las experiencias de aprendizaje anteriores pertinentes y la elección de puestos en las zonas rurales, alejadas o desfavorecidas.
75. En la educación de la primera infancia, la carrera profesional suele empezar con un período de prueba para que la persona que se incorpora conozca los requisitos del trabajo, así como para evaluar sus aptitudes para la profesión, determinar si respeta las normas éticas y profesionales y contribuir a desarrollar la pericia profesional. Cuando proceda, se puede expedir una certificación o acreditación final una vez superado con éxito el período de prueba. La duración y las condiciones relativas al cumplimiento del período de evaluación de la competencia profesional deben conocerse de antemano. Debe existir la posibilidad de recurso en caso de que la decisión no sea favorable, con la consiguiente adopción de medidas correctivas de desarrollo profesional para subsanar las deficiencias constatadas.
76. En la mayor medida posible, debería establecerse una estructura de carrera unificada que abarque al personal de la educación de la primera infancia y la educación primaria, al personal de dirección y al personal de apoyo a la docencia con miras a fomentar la movilidad y enriquecer las prácticas de aprendizaje en el sector.

6.4. Otras medidas de retención del personal

77. Si procede, las autoridades educativas y los empleadores pueden establecer premios o recompensas especiales de carácter no monetario para reconocer un desempeño excepcional de la labor de educación de la primera infancia, como medio de promover y recompensar la competencia y dedicación profesionales. Esos incentivos pueden incluir la participación en reuniones y oportunidades de DPC en el plano nacional, regional o internacional, así como el reconocimiento de la calidad profesional del personal. Esos

premios deberían basarse en criterios orientados a los niños elaborados conjuntamente por el personal de educación de la primera infancia y las partes interesadas.

- 78.** Más allá de los incentivos individuales, el desarrollo y la retención de trabajadores calificados exige que se cultive una identidad profesional y se logre el respeto de los demás profesionales, los padres y madres y la comunidad. El apoyo a las organizaciones profesionales y la elaboración de normas profesionales sería un primer paso en ese sentido. También se debería contemplar la posibilidad de organizar campañas de publicidad proactivas en las que se destaque la importancia de la labor de la educación de la primera infancia, y de adoptar medidas para forjar una imagen positiva de los trabajadores del sector.

7. Condiciones de empleo

7.1. Remuneración

- 79.** Los niveles actuales de remuneración del personal de la educación de la primera infancia no siempre reflejan la importancia que reviste el trabajo en este sector cada vez más vital de la educación. Los empleadores del sector de la educación de la primera infancia deberían tratar de definir y aplicar políticas y niveles de remuneración basados en principios rectores fundamentales:
- a)* los sueldos básicos y la remuneración total deberían reflejar la importancia de la educación de la primera infancia en relación con los niveles del ingreso nacional;
 - b)* la remuneración debería ajustarse según sea necesario a fin de alcanzar un nivel que ofrezca un nivel de vida decente en el lugar de destino;
 - c)* la remuneración debería fijarse en el mismo nivel que la de un puesto de trabajo equivalente de la educación primaria sujeto a requisitos de calificación y competencia similares, según el comparador de profesiones, a través de escalas salariales diferentes o unificadas;
 - d)* los niveles de remuneración deberían corresponder a las responsabilidades del puesto de trabajo (competencias y calificaciones profesionales requeridas), tal como se establece en las descripciones de puesto definidas objetivamente mediante la evaluación sistemática del trabajo que ha de realizarse;
 - e)* la igualdad de remuneración entre el personal masculino y el personal femenino por un trabajo de igual valor.
- 80.** En la medida de lo posible, a fin de reflejar el aumento del nivel del ingreso o del costo de la vida, los niveles salariales y su ajuste periódico deberían establecerse sobre la base de negociaciones o de convenios colectivos resultantes del diálogo social mantenido entre los empleadores y las organizaciones que representan al personal de la educación de la primera infancia. Cuando las estructuras y los niveles de remuneración se fijen mediante leyes o reglamentos, debería procederse antes a consultas con los representantes de los empleadores y del personal del sector.
- 81.** En caso de no existir un mecanismo de diálogo social que determine la remuneración, las autoridades del sector del personal de la educación de la primera infancia deberían considerar la posibilidad de fijar un salario mínimo nacional, regional o local, o un mecanismo equivalente de mínimos salariales vinculado a normas de calificación profesional acordadas, en particular para las categorías de personal de salarios más bajos,

con el fin de contribuir a hacer realidad los principios rectores de la remuneración. A tal efecto, las autoridades competentes podrían tener que crear un fondo especial, en el marco de la financiación de la educación de la primera infancia, que ofrezca los incentivos fiscales o las subvenciones directas necesarios para ayudar a los centros pequeños o cuyos recursos son relativamente limitados a cumplir las normas relativas a la compensación del personal.

82. Las horas de trabajo, incluidos los turnos nocturnos o de fin de semana, que se suman a la semana normal de trabajo deberían compensarse mediante el pago de horas extraordinarias, que deberían determinarse en función de las leyes y los reglamentos vigentes en materia de pago de horas extraordinarias. En el caso del trabajo realizado durante un día de descanso semanal o de exceso de horas extraordinarias, se debería prever un período de descanso compensatorio.
83. Los salarios deberían figurar claramente en los contratos del personal de la educación de la primera infancia.
84. Además de establecer estructuras y niveles salariales adecuados que correspondan a los objetivos de la enseñanza y el aprendizaje, es importante que las autoridades y los empleadores de la educación de la primera infancia lleven a cabo una gestión salarial eficaz evitando los pagos fraudulentos o ficticios (centros o personal «fantasma»), los retrasos en los pagos que se pueden producir en las zonas rurales y alejadas, y los procedimientos de pago excesivamente centralizados (por ejemplo, que el personal se vea obligado a desplazarse para cobrar su salario en oficinas de zonas rurales donde el transporte es deficiente). Es posible lograr una gestión salarial más eficaz mediante la implantación, en la medida de lo posible, de sistemas de información EMIS o TMIS viables y actualizados, la realización de auditorías periódicas para mejorar los métodos de pago de las nóminas, y la introducción de formas alternativas de pago por transferencia (por ejemplo, por medio del teléfono móvil).

7.2. Otros incentivos financieros

85. Como hacen en ciertos países los empleadores públicos y privados, siempre que sea posible deberían asignarse recursos de acuerdo con las normas nacionales de fijación de salarios y, cuando proceda, con las correspondientes normas internacionales, y en función de las necesidades del servicio para abonar un complemento salarial al personal del sector por las responsabilidades además de las obligaciones normales que debe asumir en el marco de estrategias de contratación selectiva o de retención, lo cual comprende:
 - a) los ajustes salariales o las asignaciones específicas por asumir responsabilidades adicionales en materia de gestión o de apoyo al aprendizaje (jefes de unidades, profesores principales o tutores, consejeros didácticos y de iniciación, diseñadores curriculares, asesores pedagógicos) o por trabajar en áreas especializadas o en zonas donde hay escasez de docentes (personal de educación de la primera infancia bilingüe y personal que trabaja con discapacitados, poblaciones inmigrantes o indígenas);
 - b) días adicionales de vacaciones u otros tipos de licencia remunerada para el personal calificado, experimentado de más edad;
 - c) las primas por antigüedad;
 - d) los incentivos otorgados de conformidad con las políticas vigentes para la contratación de personal calificado destinado a zonas rurales y alejadas.

7.3. Contratos y relaciones de trabajo

- 86.** El personal del sector de la educación de la primera infancia puede trabajar con arreglo a contratos laborales que cumplan la legislación y la práctica nacionales y proporcionen trabajo decente.
- 87.** Una vez satisfechos los períodos de prueba y los requisitos de habilitación o acreditación, el personal debería gozar de un contrato de duración indefinida que favorezca la estabilidad en el empleo y el compromiso asumido con la prestación de servicios de educación de la primera infancia, a condición de que esté en conformidad con las normas profesionales revisadas establecidas por las autoridades de habilitación o de acreditación y con las normas de conducta profesional contempladas en el reglamento del sistema o institución. Los proveedores de servicios en el hogar deberían gozar del derecho de sindicación y percibir unos ingresos decentes. El personal de la educación de la primera infancia debería estar eficazmente protegido contra los actos arbitrarios o tendenciosos que atenten contra su relación de trabajo, en particular mediante procedimientos disciplinarios transparentes y equitativos.
- 88.** En la medida de lo posible, deberían promoverse disposiciones relativas al empleo estable, especialmente en el contexto de la reestructuración por razones financieras, demográficas o de otro tipo. Cabe incluir las siguientes:
- a) mantenimiento de los puestos de trabajo esenciales del sector de la educación de la pequeña infancia, especialmente en tiempos de restricciones presupuestarias del servicio público;
 - b) en la medida de lo posible, redistribución de docentes a otros puestos o instituciones del sistema educativo acordes con sus calificaciones y experiencia, acompañada, de ser necesario, de programas de reciclaje profesional;
 - c) en consulta con los representantes de los proveedores privados y los proveedores sin fines de lucro, y el personal del sector de la educación de la primera infancia, aplicación de planes innovadores para la redistribución del personal de los centros de enseñanza pequeños y de recursos limitados que están cerrados por razones económicas o estructurales a otros puestos de trabajo del sector; podría tratarse de bolsas de trabajo o redes de servicios de empleo e incentivos fiscales para la contratación del personal desempleado.
- 89.** En aras de una mayor profesionalidad y estabilidad en el empleo, las autoridades y los empleadores del sector de la educación de la primera infancia deberían promover el empleo estable y, siempre que sea posible, unas relaciones de trabajo directas.
- 90.** El personal de la educación de la pequeña infancia debería estar protegido contra los despidos injustificados, tal como se establece en las normas internacionales, lo que incluye el recurso ante un órgano imparcial. Además, debería tener derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave (véase la sección 7.4). De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores despedidos deberían percibir una indemnización por fin de servicios, determinada en función del nivel de los salarios y la antigüedad en el servicio, o prestaciones de desempleo, según lo establecido en los sistemas nacionales de seguridad social.

7.4. Procedimientos disciplinarios

91. En caso de que un trabajador del sector incurra en una falta, deberían establecerse mecanismos disciplinarios en los que se definan con claridad los motivos de la sanción y los procedimientos que se deben seguir y en los que se prevea la participación de la autoridad competente en la adopción de sanciones. Estos procedimientos podrán contemplar el despido con arreglo a la legislación y la práctica nacionales. La legislación o la reglamentación deberían distinguir entre despedir a un docente de un determinado puesto o centro de enseñanza y la pérdida permanente de la acreditación para el ejercicio profesional. Si el personal de educación de la primera infancia solicita a una organización que lo represente, dicha organización debería ser consultada al respecto y participar en los mecanismos disciplinarios. Se deberían dar garantías procesales equitativas, y en concreto respetar el derecho a:

- a) ser plenamente informado sobre los alegatos presentados, los motivos aducidos, las posibles consecuencias y las pruebas pertinentes;
- b) disponer de tiempo para preparar la defensa y escoger a su representante;
- c) participar en todas las fases del procedimiento, incluidas las audiencias;
- d) la confidencialidad de los procedimientos y resultados, a menos que el miembro del personal solicite su divulgación pública, se adopte la decisión de prohibir que el interesado siga trabajando en el sector, o que así lo requiera la protección de los niños;
- e) ser informado por escrito de las decisiones que se tomen y de los motivos de las mismas y a presentar un recurso ante el máximo órgano decisorio.

92. Deberían establecerse mecanismos de recurso efectivos en caso de despido o de pérdida de la condición o certificación permanente de profesional de la primera infancia. Al igual que en lo relativo al nombramiento, los organismos de recurso deberían estar compuestos por profesionales imparciales y bien formados, seleccionados teniendo en cuenta el principio de diversidad y con un nivel de remuneración que evite el riesgo de corrupción.

7.5. Trabajo a tiempo parcial

93. Los empleadores pueden ofrecer posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre la base de:

- a) las mismas disposiciones en materia de empleos estables que el personal que trabaja a tiempo completo con calificaciones similares;
- b) la misma remuneración en forma proporcional y las mismas condiciones básicas de empleo que al personal a tiempo completo, incluidas las oportunidades de promoción profesional (ascensos), el tiempo de trabajo (planificación, preparación, evaluación y tareas no docentes), y la protección de la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) condiciones de licencia que correspondan a las del personal a tiempo completo, siempre que estén sujetos a los mismos requisitos de admisibilidad sobre una base proporcional;

-
- d) prestaciones de seguridad social, de haberlas, incluidas las pensiones, equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable y determinadas proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos;
 - e) los mismos derechos en el trabajo que el personal a tiempo completo.
94. El trabajo a tiempo parcial debería constituir un incentivo para el personal del sector que busca ese tipo de trabajo, y nunca debería utilizarse como medio de reducir gastos y denegar el acceso a los derechos y prestaciones a tiempo completo.
95. Los empleadores del sector de la educación de la primera infancia podrían cubrir los requisitos del servicio y a la vez permitir que su personal se beneficie del trabajo a tiempo parcial a través de la adopción de modalidades de trabajo compartido, en las que los trabajadores asumen la responsabilidad conjunta de un puesto a tiempo completo, así como las obligaciones y responsabilidades correspondientes. Quienes comparten un puesto deberían encargarse de repartirse las tareas que les corresponde desempeñar, de acuerdo con la dirección del centro.
96. Los empleadores, en la medida de lo posible, deberían adoptar medidas para permitir el traslado de un puesto a tiempo completo a un puesto a tiempo parcial, o viceversa, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y mediando el mutuo acuerdo entre empleador y personal.

7.6. Personal auxiliar y paraprofesional

97. Aunque cumple un papel clave en la educación de la primera infancia, el personal auxiliar puede ser el menos calificado y menos remunerado del sector, razón por la cual se observan elevadas tasas de rotación del personal, con el consiguiente menoscabo de la calidad de la educación. Las autoridades educativas y los empleadores del sector tienen la responsabilidad de definir: *a)* funciones y responsabilidades claras y apropiadas; *b)* las competencias y los conocimientos necesarios para cumplir con esas funciones y responsabilidades, y *c)* la formación necesaria para garantizar la adquisición de competencias y conocimientos. Para ello, se podrían aumentar los niveles de calificación y los incentivos proporcionados a esta categoría de personal mediante una mayor inversión en la formación y el desarrollo profesional, vinculada a una mejor remuneración, cuando sea necesario, a través del salario mínimo o de otros mecanismos de determinación de mínimos salariales. Otra medida podría consistir en solicitar al personal calificado que preste apoyo al personal contratado para desempeñarse como auxiliares pedagógicos. Deberían tomarse en consideración las estrategias relativas a la fuerza de trabajo que tienen por objeto mejorar las condiciones del personal auxiliar y los paraprofesionales y llevarlas a la práctica a través de la adopción de reglamentos o por medio de negociaciones con las organizaciones sindicales que representan a este personal.

7.7. Dirigentes del sector de la educación de la primera infancia

98. Habida cuenta de la importancia de la calidad de la gestión y la dirección de la educación de la primera infancia, las autoridades educativas y los empleadores públicos y privados deberían asegurarse de que:
- a) se garantice a todo el personal de gestión y de dirección una preparación inicial y oportunidades de desarrollo profesional a fin de que se prepare para las funciones y responsabilidades que ha de cumplir (véase el párrafo 39);

-
- b) la remuneración corresponda a sus funciones y responsabilidades;
 - c) los gestores y los dirigentes también disfruten de empleos estables y de la posibilidad de optar por las modalidades de trabajo compartido y trabajo a tiempo parcial, siempre que puedan organizar su trabajo de un modo que no menoscabe la prestación del servicio educativo;
 - d) en los centros suficientemente grandes para permitirlo, los gestores y los dirigentes tengan una menor carga lectiva a fin de dar cabida a las demás responsabilidades que les competen.

99. A estos efectos, los países deberían considerar la posibilidad de elaborar programas específicos de desarrollo de las capacidades de gestión y dirección como parte de las estrategias generales relativas a la fuerza de trabajo del sector de la educación de la primera infancia y los sistemas nacionales de gestión de la educación.

7.8. Licencia

100. La licencia remunerada es un componente importante de las condiciones de trabajo decente destinadas a garantizar el desarrollo y la satisfacción profesional y a satisfacer las necesidades individuales y del servicio. A reserva de lo dispuesto en la legislación, los reglamentos o los frutos de los mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos, de haberlos, y en virtud de las cláusulas contractuales relativas a la prestación de servicios, los empleadores públicos y privados deberían prever para todo el personal del sector de la educación de la primera infancia las modalidades de licencia siguientes:

- a) licencia anual (vacaciones);
- b) licencia de enfermedad o accidente;
- c) licencia de maternidad y de paternidad;
- d) licencia parental;
- e) licencia por motivos urgentes;
- f) licencia profesional o de desarrollo profesional (o licencia de estudios).

101. Para velar por la aplicación efectiva de las modalidades de licencia y cumplir con las exigencias del servicio, los empleadores públicos y privados deberían mantener una dotación adecuada de personal y una lista de personal de reemplazo calificado.

7.9. Trabajadores con responsabilidades familiares

102. La oferta de condiciones de empleo favorables a la familia puede actuar como un poderoso incentivo para la contratación de trabajadores calificados. Sin perjuicio de las normas internacionales del trabajo ratificadas en cada caso, la legislación y la práctica nacionales, estas condiciones pueden incluir:

- a) criterios de asignación de puestos de trabajo y de traslado que sean compatibles con las responsabilidades familiares;
- b) estructuras de carrera que se adapten al personal con responsabilidades familiares a efectos de determinar la categoría del puesto, el salario y el ascenso;

-
- c) oportunidades de desarrollo profesional que tengan en cuenta las responsabilidades familiares;
 - d) medidas que permitan conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares, que comprendan, según proceda, horarios de trabajo flexibles, períodos de descanso y días de fiesta, vacaciones anuales, permiso para emergencias, tiempo parcial, horario flexible, pausas para la lactancia, y reducción de la jornada laboral, del número de horas extraordinarias y del trabajo nocturno;
 - e) licencias de maternidad, de paternidad y parentales, garantizando la protección del empleo y el mantenimiento de los derechos de antigüedad para el ascenso profesional, las prestaciones de jubilación y la determinación de otros derechos en el empleo;
 - f) servicios de guardería en los centros de enseñanza o en otros lugares de trabajo;
 - g) asignaciones familiares y otras prestaciones financieras no previstas en los sistemas nacionales.

7.10. Trabajadores con discapacidad y personal que vive con el VIH y el sida

103. De conformidad con los principios de no discriminación en el empleo y con la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), las condiciones de empleo del personal de la educación de la primera infancia con discapacidad y del personal que vive con el VIH y el sida deberían establecerse claramente en los reglamentos administrativos o los resultados de los mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos, de haberlos, que favorezcan la igualdad de oportunidades y el empleo productivo de estas categorías de personal en los centros de educación de la primera infancia. Las condiciones de empleo deberían tener por objetivo la creación de:

- a) un entorno de asistencia y apoyo que garantice el acceso físico a las instalaciones y modalidades de organización de trabajo flexibles, cuando sea necesario, para el personal con discapacidad, así como las medidas de protección social que sean necesarias;
- b) asistencia y apoyo para el personal que vive con el VIH y el sida, lo que comprenderá la introducción de ajustes razonables⁵ en el entorno de trabajo, la adopción de modalidades de trabajo flexibles y reducción de las horas de trabajo, así como de programas de prevención y precauciones universales para reducir el riesgo de transmisión, el acceso al tratamiento médico necesario y a la protección social, y el mantenimiento de la confidencialidad sobre su estado serológico en las cuestiones relativas al lugar de trabajo.

⁵ A los efectos de las presentes directrices, por ajustes razonables se entiende toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente viable y permita el acceso, la participación o la promoción en el empleo de una persona con discapacidad o que viva con el VIH o el sida.

-
- 104.** Las autoridades educativas, en consulta con las organizaciones representantes de los trabajadores y de los empleadores del sector de la educación de la primera infancia, así como con las organizaciones representantes de las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH y el sida, deberían diseñar, elaborar y poner en práctica en el lugar de trabajo políticas que contribuyan a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y que brinde apoyo al personal con discapacidad y al personal que vive con el VIH y el sida.

8. Condiciones de aprendizaje y enseñanza

- 105.** Los datos tienden a corroborar la opinión de que el personal del sector de la educación de la primera infancia trabaja mejor en condiciones favorables a un aprendizaje efectivo e individualizado y en las que se aprovechan al máximo las calificaciones profesionales, el tiempo y el trabajo en equipo consagrados a las principales responsabilidades de enseñanza, aprendizaje, gestión y apoyo ⁶.

8.1. Tiempo de trabajo

- 106.** Como ocurre con la remuneración, se debería armonizar el tiempo de trabajo del personal de la educación de la primera infancia con el del personal de la educación primaria a fin de mejorar su situación, así como las condiciones de enseñanza y de aprendizaje.
- 107.** El tiempo de trabajo debería establecerse en el marco de las negociaciones relativas a las condiciones de empleo que se celebren con organizaciones representativas del personal de la educación de la primera infancia o, en ausencia de representantes elegidos, directamente con el personal de la educación de la primera infancia. En los casos en que, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, el tiempo de trabajo sea determinado por comités especiales u otro tipo de órganos, se debería consultar previamente a los representantes de los empleadores y el personal del sector.
- 108.** Al establecer el número total de horas de trabajo, se deberían tener en cuenta los múltiples componentes de la labor exigida al personal de la educación de la primera infancia, en particular:
- a) el tiempo de instrucción (horario lectivo) con arreglo al programa de aprendizaje acordado;
 - b) el número de niños que cada miembro del personal tiene a cargo con fines de instrucción o de supervisión por día o semana;
 - c) el tiempo de preparación y planificación para las funciones de instrucción o de gestión, incluido el trabajo en equipo;
 - d) la evaluación del progreso individual de aprendizaje y del programa general de enseñanza de la institución de la educación de la primera infancia, incluidas las observaciones sobre la práctica individual y en equipo;

⁶ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2012): *Starting Strong III*, Policy Lever 2 and 3; UNESCO (2007) *Bases sólidas: Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo*, capítulo 6.

-
- e) la supervisión de los niños que realizan actividades distintas de las actividades básicas de aprendizaje;
 - f) el tiempo para el desarrollo profesional en el centro de enseñanza o fuera de él;
 - g) el tiempo de consulta con los padres y madres o con representantes de la comunidad.
- 109.** Se deberían establecer y comunicar claramente los requisitos sobre el número total de horas de trabajo y sobre cualquier otro componente específico por medio de las legislaciones, reglamentos o convenios colectivos nacionales, a fin de que el personal tenga claro cuáles son sus derechos y responsabilidades y, cuando proceda, para que los padres que utilizan los servicios de educación de la primera infancia conozcan los horarios de dichos servicios.
- 110.** Al definir el horario de trabajo, convendría establecer un porcentaje fijo del total del tiempo de trabajo obligatorio como horario no lectivo dedicado a la preparación de actividades de aprendizaje, la reflexión sobre la práctica, la planificación en equipo y el desarrollo profesional en el centro de enseñanza.
- 111.** Se debería asignar un crédito fijo anual de horas o días de trabajo remunerados a todo el personal de la educación de la primera infancia para el desarrollo profesional en el servicio, especialmente cuando el DPC sea un requisito para la renovación de la habilitación o acreditación.
- 112.** De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se debería conceder tiempo libre remunerado a los representantes electos del personal del sector de la educación de la primera infancia para poder participar en reuniones sindicales o de organizaciones representativas del personal de manera que no se perturbe el funcionamiento normal de los servicios del sector.
- 113.** El número total de horas de trabajo exigidas no debería exceder de 40 horas semanales o su equivalente mensual en interés del personal con responsabilidades familiares, a fin de conciliar la vida profesional y la vida privada, y para evitar una carga de trabajo excesiva que genere estrés entre el personal y deteriore la calidad del aprendizaje. Las horas extraordinarias o el trabajo nocturno que sea preciso realizar o que proponga el empleador público o privado para atender las necesidades del servicio deberían reglamentarse y compensarse con arreglo a la tasa de remuneración de las horas extraordinarias o mediante licencias compensatorias, de conformidad con lo estipulado por la legislación y la práctica nacionales o con los resultados de los mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos, cuando éstos existan.

8.2. Relación del número de niños por profesional a cargo

- 114.** Para aplicar eficazmente los objetivos básicos de los programas de educación de la primera infancia, que consisten en promover el aprendizaje centrado en el niño, es indispensable que el tamaño de las clases, los grupos o los entornos de aprendizaje sea lo más limitado posible en función de los recursos disponibles para que el personal docente pueda tener una interacción de calidad frecuente con los niños.
- 115.** Es recomendable que las autoridades gubernamentales pertinentes y los empleadores públicos y privados establezcan criterios normativos de referencia para la relación del número de niños por profesional a cargo. Estos criterios de referencia pueden variar en función del tipo de financiación (nacional, regional, local o institucional), de la capacidad institucional o en materia de recursos humanos, y de los perfiles de los grupos de población a los que pertenecen los educandos. La relación del número de niños por

profesional a cargo, ya se rija por una política, legislación o reglamento, o por los resultados de los mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos, cuando éstos existan, debería:

- a) estar exclusivamente constituida por personal docente plenamente calificado por clase o grupo de aprendizaje, asistido por uno o más auxiliares docentes o personal auxiliar que puedan proporcionar apoyo al aprendizaje de ser necesario;
- b) establecer límites máximos para el tamaño de las clases o grupos de aprendizaje y la relación del número de niños por educador. Los datos muestran que un tamaño máximo de 20 niños por clase o grupo de aprendizaje y una relación de aproximadamente un educador por cada diez niños o menos son las condiciones idóneas para obtener buenos resultados en materia de aprendizaje en los países desarrollados. Algunas organizaciones internacionales han recomendado una relación de un educador por cada 15 niños como máximo en la educación preprimaria de los países de ingresos altos, mientras que en algunos países se establecen relaciones de referencia de tres niños por profesional a cargo para grupos de 0 a 12 años de edad, y de cinco niños por profesional para la educación de la primera infancia (de 1 a 3 años de edad).

8.3. Salud y seguridad

116. Para asegurar un entorno de educación de la primera infancia seguro y saludable, las autoridades gubernamentales pertinentes y los empleadores públicos y privados, en consulta con personal del sector de la educación de la primera infancia y organizaciones representativas de dicho personal, donde existan, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales deberían instaurar condiciones seguras y saludables, a saber:

- a) el establecimiento de un marco de seguridad y salud en el trabajo (con arreglo al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de la OIT, donde éstos hayan sido ratificados) para cada centro o institución de la educación de la primera infancia, convenientemente adaptado a las necesidades específicas en materia de educación y cuidados de los niños de corta edad. Este marco, en consulta con el personal de la educación de la primera infancia como parte de los mecanismos de diálogo social; debería establecer, entre otras cosas, medidas preventivas para evitar la exposición a enfermedades contagiosas, riesgos biológicos vinculados a la educación de la primera infancia y peligros relacionados con las lesiones ergonómicas y la utilización de productos químicos, tales como productos de limpieza; prever procedimientos de seguimiento de la salud y seguridad en el trabajo y mecanismos de notificación de problemas; y ser objeto de examen y evaluación periódicos;
- b) dada la dimensión emocional que presenta esta actividad profesional, la elaboración de políticas sectoriales y en el lugar de trabajo para abordar los aspectos psicológicos relacionados con el trabajo efectuado;
- c) la formulación de políticas sectoriales o en el lugar de trabajo sobre el VIH y el sida;
- d) el establecimiento de disposiciones para la gestión sanitaria general del personal de la educación de la primera infancia, incluida la atención a la salud materna, y el acceso a reconocimientos médicos y atención básica de salud;

-
- e) la cobertura del seguro de salud para el personal del sector por lesiones sufridas en el ejercicio de sus funciones de formación o supervisión de los niños al realizar actividades escolares dentro o fuera del recinto escolar;
 - f) la formación periódica para el personal del sector sobre buenas prácticas en materia de control y gestión de enfermedades y adquisición de conocimientos sobre las necesidades de grupos vulnerables, como las personas infectadas por el VIH y el sida y los niños y el personal afectados.
- 117.** A fin de proteger a los niños de corta edad, en las disposiciones relativas a la licencia por enfermedad o accidente se debería tomar en consideración el tiempo necesario para la plena recuperación del personal de educación de la primera infancia en caso de enfermedad contagiosa. También es importante observar el tiempo necesario para recuperarse de las lesiones, habida cuenta del nivel de exigencia física de la educación de la primera infancia.
- 118.** Los gobiernos son responsables de supervisar y hacer cumplir las leyes y reglamentos en un entorno de trabajo y aprendizaje saludable y seguro para todos los proveedores de educación de la primera infancia, ya sean públicos, privados o sin ánimo de lucro, en consulta con los proveedores y su personal. Cuando las cuestiones relativas a la seguridad y la salud también se regulen a través de los resultados de los mecanismos de diálogo social, como los convenios colectivos, cuando existan, suscritos entre los empleadores y los sindicatos que representan al personal de educación de la primera infancia, éstos deberían ser complementarios a la supervisión y reglamentación del Gobierno. Las políticas activas sobre prevención de accidentes y las auditorías sobre seguridad y salud también pueden contribuir de un modo eficaz al cumplimiento de las normas vigentes.

8.4. Lugares de trabajo sin violencia

- 119.** La creación de un entorno de enseñanza y aprendizaje seguro y saludable parte del supuesto de que no debe haber violencia en el lugar de trabajo, incluida la violencia verbal y el acoso. A tal efecto, las autoridades educativas, los empleadores públicos y privados, el personal de la educación de la primera infancia y sus representantes deberían:
- a) cooperar en la elaboración y la puesta en práctica de políticas y procedimientos adecuados para minimizar el riesgo de violencia para el personal y los niños tanto dentro de las instituciones educativas como en el caso de proceder éste de fuentes externas, estableciendo una cultura de diálogo en el marco de la educación de la primera infancia; y
 - b) según sea necesario, cooperar con expertos externos encargados de la aplicación de la ley, trabajadores sociales o psicólogos a tal efecto.
- 120.** A través del enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas para combatir la violencia deberían:
- a) tener como objetivo la prevención, a través de la elaboración de una política específicamente adaptada al entorno de la educación de la primera infancia;
 - b) organizar el trabajo en torno a las funciones y responsabilidades respectivas;
 - c) planificar para responder a contingencias;
 - d) proporcionar formación para la puesta en práctica, la supervisión y el examen y adaptación de las políticas o procedimientos, según proceda.

Habida cuenta del reducido tamaño de muchos establecimientos de educación para la primera infancia, los empleadores y el personal deberían recibir asistencia de las autoridades educativas para alcanzar esos objetivos.

- 121.** En las zonas afectadas por conflictos armados, los gobiernos tienen la responsabilidad especial de garantizar que los establecimientos, el personal y los alumnos de la educación de la primera infancia estén protegidos frente a la violencia. Entre otras medidas, se pueden suscribir acuerdos entre las partes de un conflicto armado para que los centros educativos se consideren zonas desmilitarizadas, no se ataque al personal, los alumnos, los padres y madres o las infraestructuras educativas, y no se interrumpa el funcionamiento de los servicios de la educación de la primera infancia en caso de que haya un cambio de poder en un municipio. Se puede prestar apoyo a los centros educativos con el fin de establecer los procedimientos necesarios en caso de violencia real o inminente (evacuación del personal y de los alumnos, medidas de protección para ambos) y crear dispositivos de alerta temprana de base comunitaria para advertir del riesgo de violencia.

8.5. Infraestructura y recursos de la educación de la primera infancia

- 122.** El acceso universal a una educación de la primera infancia de calidad depende de la infraestructura, los bienes de equipo y el material docente necesarios para lograr resultados de aprendizaje óptimos. Las estrategias con un nivel adecuado de inversión pública o privada deberían tener como objetivo proporcionar a todos los alumnos de la educación de la primera infancia:

- a)* escuelas y centros (incluidas las zonas de juego) seguros y atractivos, que estén adaptados a las necesidades educativas de los más pequeños, según se establece en los objetivos de las presentes directrices, cuya construcción y mantenimiento se realicen de conformidad con las normas sanitarias y de construcción establecidas, que sean duraderos y económicos y que obedezcan a la información sobre diseño y utilización proporcionada por personal experimentado en educación de la primera infancia;
- b)* material didáctico adecuado y apropiado para el desarrollo y la cultura, incluidos, cuando sea posible, los equipos informáticos y dispositivos auxiliares, previa consulta con el personal experimentado y sus representantes y, siempre que sea posible, con especialistas en la esfera de la discapacidad.

- 123.** Para llevar a la práctica esos objetivos, las autoridades educativas y los empleadores públicos y privados tal vez consideren conveniente:

- a)* adecuar la planificación y la implementación de las infraestructuras a las normas o pautas de calidad nacionales o internacionales relativas a los entornos de enseñanza y aprendizaje, el espacio físico, el mobiliario y el material didáctico;
- b)* construir instalaciones de educación de la primera infancia conjuntamente con las escuelas primarias o renovar el espacio no utilizado en las escuelas primarias para reducir los costos y aprovechar la proximidad de otros centros educativos;
- c)* establecer criterios de referencia en los presupuestos de educación de la primera infancia para la inversión de un determinado porcentaje de capital en infraestructuras y material didáctico.

124. La habilitación de las autoridades reguladoras para impartir educación de la primera infancia debería certificar la adecuación de las infraestructuras y del material didáctico al entorno y los objetivos de aprendizaje. Estas habilitaciones se someterán a revisiones periódicas y se velará por la aplicación de las normas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales; estas tareas se podrán hacer con la participación de los servicios de inspección educativa que cuenten con el personal adecuado.

9. Seguridad social y protección social

9.1. Seguridad social

125. En los países donde existen sistemas de seguridad social, todo el personal del sector de la educación de la primera infancia debería tener derecho a percibir las prestaciones previstas a nivel nacional. Donde no se han implantado tales sistemas, los gobiernos, de acuerdo con las circunstancias nacionales, deberían establecer pisos de protección social que incluyan garantías básicas en materia de seguridad social, como figuran en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

9.2. Protección de la maternidad y la paternidad

126. En vista de que la fuerza de trabajo de la educación de la primera infancia se compone principalmente de mujeres jóvenes, las autoridades educativas y los empleadores públicos y privados deberían proporcionar, dentro del respeto de los principios del trabajo decente y de una política de recursos humanos adecuada, protección a la maternidad de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las normas internacionales del trabajo ratificadas y los resultados de los mecanismos de diálogo social, incluidos los convenios colectivos, de existir éstos. Las disposiciones podrían incluir:

- a)* condiciones y entorno de trabajo no discriminatorios, incluido el acceso al empleo, el derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente con la misma remuneración y la consideración de las licencias de maternidad, paternidad y parental como períodos de servicio a efectos de la determinación de los derechos del personal de la educación de la primera infancia, inclusive la protección de las oportunidades de ascenso profesional con posterioridad a la licencia de maternidad;
- b)* una licencia de maternidad con prestaciones dinerarias y médicas adecuadas;
- c)* el cuidado de la salud en el trabajo para las trabajadoras embarazadas o lactantes, inclusive mediante la autorización de pausas para la lactancia;
- d)* la conciliación de la vida familiar y la vida laboral para cumplir con las responsabilidades familiares.

10. Evaluación del personal de la educación de la primera infancia en aras de una práctica de calidad

127. La evaluación de los profesionales, gestores y otros miembros del personal del sector contribuye en gran medida a la calidad de la enseñanza y a la rendición de cuentas a los padres, madres y tutores, así como al desarrollo de la carrera profesional y a la satisfacción en el empleo del personal empleado en este sector como parte de unas condiciones de trabajo decente. La evaluación del desempeño para promover mejoras al respecto que propicien un mayor desarrollo de los niños acorde con los objetivos generales de la educación de la primera infancia es particularmente importante.

10.1. Objetivo y modalidades de evaluación

128. Los sistemas de evaluación deberían aplicarse con arreglo a una serie de conceptos y principios clave:

- a) deberían establecer una distinción entre la evaluación formativa y la evaluación sumativa;
- b) deberían incluir una evaluación diagnóstica y formativa para determinar las deficiencias del personal y sus necesidades de desarrollo profesional, con miras a generar aptitudes y competencias mejores, y a alentar mejoras de desempeño en cumplimiento de altos estándares profesionales, los más importantes de los cuales son el cuidado de los niños que han sido confiados a este personal y la preocupación por su educación y protección;
- c) deberían tener un enfoque justo, objetivo, constructivo y holístico, basado en todas las variables que en el contexto de la educación de la primera infancia inciden en el entorno de aprendizaje;
- d) deberían tener un enfoque coherente y respetuoso con las orientaciones nacionales o institucionales aplicables a la educación de la primera infancia;
- e) deberían ser de aplicación periódica a lo largo del período de empleo del personal del sector;
- f) deberían brindar oportunidades y ofrecer incentivos de carrera profesional individuales y vinculados a un buen desarrollo profesional;
- g) no deberían cercenar la libertad, la iniciativa, la creatividad ni la responsabilidad del personal del sector;
- h) deberían fomentar el trabajo en equipo y la cohesión, la colegialidad y el liderazgo;
- i) deberían contemplar múltiples fuentes de información, como la autoevaluación, la carpeta docente, exámenes *inter pares*, observaciones efectuadas directamente en clase, o pruebas en vídeo. Cuando sea posible, convendría recurrir a varios evaluadores, incluso independientes, para garantizar la objetividad de las evaluaciones;
- j) deberían concebirse en consulta con el personal del sector y, si se solicitara, con sus organizaciones, y con sus empleadores y sus organizaciones.

-
- 129.** Con arreglo a estos objetivos, la autoevaluación y la evaluación *inter pares* (incluidas aquellas realizadas por directivos de centros en contextos institucionales reducidos o menos formales), así como la evaluación «ascendente» de los gestores de la educación de la primera infancia por otros miembros del personal, pueden resultar eficaces para el intercambio de conocimientos e ideas sobre la mejora del desempeño y para el trabajo de equipo. Con la aparición de nuevos conceptos en otros ámbitos de la educación cabría adoptar un enfoque común a todas las escuelas, en cuya virtud todo el personal de la educación de la primera infancia, e incluso esta última en cuanto institución, serían evaluados conjuntamente. También podría resultar útil, a título complementario, una evaluación por autoridades externas (inspectores u órganos especializados y responsables de las normas). La incorporación de evaluaciones para iniciar al personal nuevo constituye una base razonable para las evaluaciones futuras.
- 130.** Dada la estrecha intervención de los padres y madres en la educación de la primera infancia, éstos también podrían participar en la evaluación institucional, mediante una valoración del centro o del lugar de enseñanza en general, y no sólo del desempeño individual.
- 131.** Los sistemas de evaluación más formales (sumativos) deberían obedecer a criterios que sean de la máxima objetividad y regirse por procedimientos transparentes, en los que se contemple el derecho del personal a impugnar las evaluaciones que considere injustificadas. Cuando la evaluación se halle vinculada al desarrollo de la carrera profesional o a la relación de trabajo, con inclusión de los períodos probatorios y, en su caso, de los procesos de homologación, los procedimientos deberían ajustarse a las recomendaciones relativas a las garantías del proceso debido enunciadas en estas directrices.
- 132.** Después de varias evaluaciones negativas o que delaten sistemáticamente un desempeño deficiente con los niños de la educación de la primera infancia, a las que se habrá acompañado el desarrollo profesional necesario para subsanar las deficiencias advertidas en términos de competencias y aptitudes, el empleador público o privado debería estar facultado para modificar las tareas del personal considerado, e incluso para despedirle, a fin de preservar los intereses inherentes a la educación de los niños. Este tipo de sanciones sólo debería poder adoptarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales. Los criterios y procedimientos aplicables a estas evaluaciones deberían establecerse en consulta con los representantes del personal del sector cuando así se solicite, y el empleador debería informar al personal del sector de sus derechos de representación.

10.2. Ética profesional

- 133.** Con arreglo a los objetivos generales enunciados en estas directrices, se espera de los profesionales, dirigentes, gestores y otros miembros del personal de la educación de la primera infancia que en su trabajo cumplan los más altos estándares en términos profesionales y de comportamiento ético. A estos efectos, cabría atribuir a los códigos de ética profesional las características siguientes:
- a) haber sido establecidos y ser controlados y aplicados por órganos responsables de las calificaciones o del establecimiento de normas profesionales (autoridades de certificación, consejos profesionales, gestores o de otra índole, especializados en la educación en general o en la educación de la primera infancia en particular) en relación con el empleo, la habilitación y la expedición de acreditaciones o su renovación cuando proceda;

-
- b) haber sido establecidos y promovidos por organizaciones representativas del personal de la educación de la primera infancia con el afán de instilar una ética profesional respetuosa entre sus miembros y personal.

134. Estos códigos de ética profesional cumplen funciones múltiples: a) respaldar y proteger al personal mediante la indicación de directrices y reglas de comportamiento claras, a las que éste pueda remitirse en caso de dilema ético, que ayuden a prevenir las acusaciones injustas contra el personal y que propugnen la adhesión y el compromiso del personal a un comportamiento responsable; b) proteger a los niños y a los padres frente a los comportamientos del personal que sean contrarios a la ética e instaurar normas y procedimientos de reclamación, y c) promover la responsabilidad de los centros de educación de la primera infancia y su personal ante los jóvenes educandos, los padres y madres y la comunidad.

135. Los códigos de ética profesional de la educación de la primera infancia debería elaborarlos el gremio. El personal del sector debería recibir formación en materia de ética en sus estudios iniciales y a lo largo del desarrollo profesional continuo.

136. En los códigos de ética profesional pueden contemplarse temas como las responsabilidades éticas ante los niños, las familias, los colegas, los empleadores, las comunidades y la profesión docente en general.

11. Gobernanza y diálogo social en la educación de la primera infancia

11.1. Gobernanza y coordinación intersectorial

137. La coherencia programática, una gobernanza fuerte y la coordinación entre los distintos planos gubernamentales, organismos y proveedores públicos y privados son esenciales para lograr un acceso universal a la educación de la primera infancia, servicios de buena calidad y trabajo decente para su personal. El acervo de experiencias nacionales y las recomendaciones programáticas de las organizaciones internacionales apuntan a que las probabilidades de instaurar una buena gobernanza, disponer de la financiación adecuada, aumentar la profesionalidad del personal y ofrecer condiciones de trabajo decente son mayores⁷ cuando:

- a) el ministerio de educación u otra institución equivalente es la principal entidad gubernamental responsable de la educación de la primera infancia, siempre que, en el contexto de esta responsabilidad, las políticas y la organización de la educación de los más pequeños (de 0 a 2 años de edad) equivalgan a aquellas aplicables a la educación preescolar (de 3 a 6 años de edad) y a la primaria;
- b) en el caso de que la educación de la primera infancia sea competencia de otras entidades gubernamentales (por ejemplo, el ministerio de sanidad, el de asuntos sociales, el de bienestar u otros análogos) en virtud de un concepto más amplio de educación y cuidado o desarrollo infantil, el componente educativo tiene gran prioridad en las decisiones relativas a las normas aplicables, la financiación y la dotación de personal, y se coordina con otros programas de bienestar de los niños;

⁷ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2012) Policy Lever 1; UNESCO 2007, capítulo 8; Y. Kaga, J. Bennett y P. Moss (2010), *Caring and learning together*.

-
- c) los mecanismos de coordinación son lo suficientemente buenos para que las políticas, las normas, la financiación y la dotación de personal sean equitativos y uniformes en los distintos planos de gobernanza de los Estados federales, o entre las administraciones educativas centrales y descentralizadas (por ejemplo, mediante acuerdos de cooperación nacionales); de no ser así, debe haber programas especiales para corregir las desigualdades, especialmente entre las localidades más ricas y las más pobres, y entre las áreas urbanas y las rurales;
 - d) la educación de la primera infancia viene incorporada en la legislación nacional considerada y está plenamente integrada en el sistema educativo del país.

138. La experiencia apunta a que en la educación de la primera infancia, la buena gobernanza requiere ⁸:

- a) un vínculo fuerte con la investigación, el acopio de datos y una evaluación holística de los programas para sustentar las políticas, la organización de los servicios y el diálogo social, con especial atención a la educación de los más pequeños (de 0 a 2 años de edad), así como al volumen de la fuerza de trabajo en el sector y a las condiciones de empleo de su personal;
- b) la interconexión de los datos correspondientes a múltiples programas y estructuras de gobernanza, a fin de garantizar la coherencia y la igualdad de las normas profesionales y las condiciones de empleo aplicadas.

139. Los hechos apuntan a que, para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión de la educación de la primera infancia, es esencial que las instituciones gubernamentales competentes establezcan organismos o unidades de apoyo especializados encargados de llevar a cabo tareas específicas propias del sistema y de mantener estándares y normas de rendición de cuentas equivalentes en estructuras grandes y heterogéneas ⁹. Atendiendo a los recursos disponibles, puede tratarse de:

- a) unidades facultadas en los ámbitos programático, presupuestario y de recursos humanos (dotadas de conocimientos especializados en la educación de la primera infancia, cuando se hallen adscritas a unidades generales en el ministerio de educación u otras instancias);
- b) una autoridad encargada de establecer las normas y el contenido de la formación profesional y los programas de estudios;
- c) órganos de control y evaluación independientes;
- d) una unidad, un consejo o un instituto de investigación dotado de facultades estadísticas;
- e) un colegio de asesores e inspectores pedagógicos;
- f) especialistas o unidades dedicados con carácter específico a la gestión de la fuerza de trabajo, las relaciones laborales y el diálogo social.

⁸ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2012) Policy Lever 5; UNESCO (2007), capítulo 8; OIT (2012a) *Un buen comienzo: la educación y los educadores de la primera infancia*.

⁹ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2012): *Starting Strong III*, Policy Lever 1; UNESCO (2007), capítulo 8; Kaga, Bennett y Moss (2010).

11.2. Promoción del diálogo social

- 140.** Los mandantes tripartitos de la OIT coinciden generalmente en que las distintas formas de diálogo social entre las autoridades educativas, los empleadores públicos y privados y los sindicatos u otras organizaciones representativas del personal de la educación de la primera infancia son esenciales para garantizar el trabajo decente y coadyuvar a la formulación, aplicación y evaluación de las políticas del sector. La existencia del diálogo social permite que los trabajadores participen en la toma de las decisiones que les afectan. Este diálogo debería radicar en los principios y derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, la cual incluye la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, así como en las normas pertinentes de la OIT que se hayan ratificado.
- 141.** Para que pueda aprovecharse al máximo su potencial de favorecer la adaptación al cambio y las reformas sostenibles, el diálogo social sobre cuestiones vinculadas a la educación de la primera infancia debería:
- a) concitar el compromiso incondicional de los gobiernos y los interlocutores sociales, sin menoscabo de la autonomía institucional y de los interlocutores sociales, y sin perder de vista la situación propia del sector;
 - b) organizarse y estructurarse con arreglo a la legislación u otros mecanismos de diálogo social, incluidos, de existir éstos, los convenios colectivos que sean aplicables a todos los proveedores de educación de la primera infancia, ya sean éstos públicos o privados, de conformidad con los objetivos principales (intercambio de información, consulta, negociación), mediante reglas claras que rijan el contenido, los procesos y los medios necesarios para hacer cumplir lo pactado, además de procedimientos destinados a prevenir y resolver los conflictos;
 - c) incluir procesos consultivos y de intercambio de información entre las autoridades educativas, los empleadores públicos y privados, los sindicatos u otras organizaciones representativas del personal sobre cuestiones como la política y la organización generales, la educación y la formación iniciales, las normas profesionales y éticas y los criterios de evaluación de los profesionales del sector;
 - d) incluir en los sistemas e instituciones de educación de la primera infancia negociaciones colectivas, cuando corresponda, o no colectivas entre los empleadores públicos o privados y los sindicatos representativos del personal sobre cuestiones como la estructura de las carreras profesionales (criterios y procedimientos), el desarrollo profesional, la remuneración, el tiempo de trabajo y otras condiciones de empleo;
 - e) en aras de la igualdad de género y de la no discriminación, estar al alcance de todas las partes interesadas, es decir, de mujeres y hombres, sin excluir las poblaciones desfavorecidas de las zonas rurales y alejadas, y las que atraviesan situaciones de urgencia o conflicto, cuyos intereses pueden quedar marginados en los procesos formales de diálogo social y formulación de políticas;
 - f) otorgar en su caso, mediante un diálogo más amplio sobre las políticas de la educación de la primera infancia, mayor participación colectiva a las partes interesadas, incluidos los padres y madres y las organizaciones de la sociedad civil, en particular mediante foros nacionales, regionales o locales.

142. A fin de contemplar la diversidad de experiencias nacionales, pueden intervenir en los marcos y procesos de diálogo social existentes en la educación de la primera infancia:

- a) consejos consultivos, foros, comisiones de coordinación u otros órganos asesores integrados por las partes interesadas y encargados de aconsejar a las autoridades educativas sobre la política y las prácticas en materia de educación de la primera infancia en las administraciones nacionales, regionales o locales;
- b) consejos o comisiones de centros o escuelas para celebrar consultas diarias o semanales entre los gerentes y el personal en relación con la prestación de servicios;
- c) negociaciones sobre las condiciones de empleo entre la autoridad administrativa competente y las organizaciones representativas del personal con miras a la adopción de leyes o reglamentos nacionales aplicables al personal de la función pública o a aquel sometido a regímenes equivalentes;
- d) consejos o comisiones bipartitos o tripartitos, o comités administrativos conjuntos, de ámbito nacional o regional, encargados de examinar y determinar la remuneración y otras condiciones de empleo;
- e) negociaciones directas o mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, cuando corresponda, entre los empleadores públicos o privados o sus organizaciones y los sindicatos representativos del personal en los planos nacional, local o institucional, generalmente con miras a la firma de un convenio colectivo formal;
- f) mecanismos concretos, cuando corresponda, como cauces de negociación con varios empleadores con el fin específico de ayudar a los empleadores y al personal con empleos muy modestamente retribuidos a cerrar acuerdos sobre la mejora de su remuneración y de sus condiciones de trabajo, lo cual redundaría en mayor eficiencia.

143. Los empleadores y los trabajadores del sector, así como sus organizaciones respectivas, deberían poder recurrir a los mecanismos de prevención y resolución de conflictos previstos por la legislación y la práctica nacionales en aras de un diálogo social más ágil.

12. Control de la aplicación y seguimiento de las directrices

144. Es posible que, de conformidad con las recomendaciones formuladas en las directrices sobre la investigación, el acopio de datos y la evaluación de los programas en aras de una mayor coherencia programática en la educación de la primera infancia, los mandantes de la OIT, esta última y otros actores nacionales e internacionales estimen oportuno contemplar la posibilidad de crear mecanismos de control o de apoyo destinados con carácter específico a ayudar a los mandantes de los Estados Miembros de la OIT a utilizar dichas directrices, o, en su caso, ampliar los mecanismos ya existentes. Esto puede incluir el Comité Mixto OIT/UNESCO sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART). Las medidas también pueden consistir:

A escala nacional

- a) en fortalecer las unidades de gobernanza dedicadas a la investigación, el acopio de datos y la evaluación de los programas en la educación de la primera infancia;

-
- b) en capacitar a las unidades de educación e inspección del trabajo nacionales para que se encarguen de los lugares de trabajo y de los entornos de aprendizaje en la educación de la primera infancia.

A escala internacional

- a) poner a prueba las directrices, e investigar sobre las buenas prácticas registradas en los ámbitos a que se aplican las directrices y dar difusión a dichas prácticas;
- b) en respaldar la aplicación de las directrices mediante la cooperación para el desarrollo, por ejemplo mediante iniciativas Sur-Sur;
- c) en reconsiderar periódicamente esas directrices y en actualizarlas atendiendo a las nuevas necesidades y a la evolución registradas en la educación de la primera infancia por conducto de la OIT, sus mandantes y las instituciones que colaboran con ellos.

Bibliografía

Normas internacionales

Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Naciones Unidas. 1989. Convención sobre los Derechos del Niño, 1989 (Nueva York).

—, 2006: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, Naciones Unidas (Nueva York).

Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 1966: *Recomendación relativa a la situación del personal docente*, Ginebra y París.

UNESCO, 1997: *Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior*, París.

Declaraciones, documentos o instrumentos internacionales en materia de políticas

Comisión Europea (CE), 2011: *Educación y cuidados de la primera infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana*, Comunicación de la Comisión, COM (2011) 66 final, Bruselas, 17 de febrero de 2011.

Grupo Piloto de Financiamiento Innovador para el Desarrollo (Grupo Piloto), 2010: *Globalizing Solidarity: The Case for Financial Levies*, Informe de la Comisión de Expertos al Equipo de Tareas sobre las Transacciones Financieras Internacionales para el Desarrollo, París.

Internacional de la Educación (IE), 2004: *Declaración de la IE sobre ética profesional*, Bruselas.

—, 2011: *Education International's commitment to quality Early Childhood Education: ECE Strategy Paper*, Bruselas.

Naudeau, S. y otros, 2011: *Investing in Young Children: An Early Childhood Development Guide for Policy Dialogue and Project Preparation*, Washington, D.C., Banco Mundial.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1998: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.^a reunión, Ginebra, 1998.

—, 2006: *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, Ginebra.

—, 2012: *Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente*, Ginebra.

-
- OIT/UNESCO, 2006a: *An HIV/AIDS Workplace Policy for the Education Sector in the Caribbean*, Puerto España.
- , 2006b: *An HIV and AIDS workplace policy for the education sector in Southern Africa*, Ginebra.
- , 2012: *Informe final, Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente*, Ginebra, 8-12 de octubre de 2012.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2012: *Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*, París.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), 2001. *Recomendación de la OMS sobre la alimentación del lactante*, Ginebra.
- Poisson, M., 2009: *Guidelines for the design and effective use of teacher codes of conduct*, París, UNESCO/IIPE.
- UNESCO, 2000: *Marco de Acción de Dakar – Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes*. Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000, París.
- , 2010: *Marco de Acción y Cooperación de Moscú: Aprovechar la riqueza de las naciones*, Conferencia Mundial sobre Atención y Educación de la Primera Infancia (AEPI): Construir la riqueza de las naciones, Moscú, 27-29 de septiembre de 2010, París.
- , 2012: *Expanding equitable early childhood care and education is an urgent need*, Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo, Documento de Políticas 03, París.
- UNESCO-Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS), 2012: *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación – CINE 2011*, Montreal.

Legislación, normas o políticas nacionales

- Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA), 2011: *Guide to the National Law and National Regulations*.
- , 2013: *Assessment of Equivalent Early Childhood Educator Qualifications*.
- Council of Australian Governments (COAG), 2009: *National Partnership Agreement on Early Childhood Education*.
- National Association for the Education of Young Children (NAEYC), 2011: *Code of Ethical Conduct and Statement of Commitment*, Washington, D.C.
- New Zealand Visa Bureau (NZVB), 2013: *Early Childhood (Pre-Primary School) Teacher jobs New Zealand*.

Informes

- Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA-Eurydice) 2009: *Educación y Atención a la Primera Infancia en Europa: un medio para reducir las desigualdades sociales y culturales*, Bruselas.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2008: *El cuidado infantil en los países industrializados: transición y cambio, Una tabla clasificatoria de la educación y los cuidados durante la primera infancia en los países económicamente avanzados*, Report Card 8, Florencia, Centro de Investigaciones Innocenti.
- Gertsch, L. y Wright, A., 2009: *Getting the basics right: Contribution of Early Childhood Development to quality, equity and efficiency in education*, Eschborn, Alemania, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.
- Hein, C. y Cassirer, N., 2010: *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*, Informes OIT, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- IE, 2010: *Early Childhood Education: A Global Scenario*, estudio realizado por el Grupo de Trabajo sobre educación de la primera infancia de la Internacional de la Educación, Bruselas.
- Institute for Women's Policy Research (IWPR), 2008: *Meaningful Investments in Pre-K: Estimating the Per-Child Costs of Quality Programs*, Washington, D.C.
- Instituto Internacional de la UNESCO para el Fortalecimiento de Capacidades en África (IICBA), 2010: *Country-case studies on early childhood care and education (ECCE) in selected sub-Saharan African countries 2007/2008: Some key teacher issues and policy recommendations*, Addis Abeba.
- Kaga, Y.; Bennett, J. y Moss, P., 2010: *Caring and Learning Together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education*, París, UNESCO.
- Muñoz, V., 2012: *Rights From the Start: Early Childhood Care and Education*, Campaña Mundial por la Educación (CME), Johannesburgo.
- Nutbrown, C., 2012: *Foundations for Quality. The independent review of early education and childcare qualifications, Final Report*, Londres.
- OCDE, 2006: *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, París.
- , 2013: *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*, París.
- OIT, 2000: *Nota sobre las labores. Reunión paritaria sobre la educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*, Ginebra, 10-14 de abril de 2000.
- , 2012a: *Un buen comienzo: La educación y los educadores de la primera infancia*, Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia, Ginebra, 22-23 de febrero de 2012.
- , 2012b: *Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia*, Ginebra, 22-23 de febrero de 2012.

UNESCO, 2007: *Bases sólidas: Atención y Educación de la Primera Infancia*, Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo 2007, París.

—, 2011: *Una crisis encubierta: conflictos armados y educación*, Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2011, París.

University of East London, Cass School of Education y University of Ghent, Department for Social Welfare Studies (UEL-UG), 2011: *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*, Informe final, Comisión Europea, Dirección General de Educación y Cultura, Londres y Gante.