

Marzo de 2019 | Resumen informativo

Singapur

Desarrollo de itinerarios profesionales para los trabajadores dedicados a la educación y el cuidado infantil temprano

Instantánea del país

El sector de la atención y educación de la primera infancia en Singapur (AEPI) está integrado por guarderías y jardines de infancia, proporcionados principalmente por operadores privados. Los recientes desarrollos de políticas se han centrado en los esfuerzos para: unificar la gobernanza, las regulaciones y el personal del sector bajo los auspicios de la Agencia para el Desarrollo de la Primera Infancia; ampliar el acceso y la asequibilidad; y mejorar la calidad de los centros y el personal de la primera infancia. El aumento del número de familias con doble ingreso y de abuelos que trabajan, así como la creciente conciencia de la importancia del desarrollo de la primera infancia, hacen que aumente la demanda de servicios de AEPI y la escasez de profesionales cualificados. En respuesta a esta creciente demanda, Singapur ha introducido una serie de iniciativas para atraer, apoyar y retener a los trabajadores en la profesión. En particular, el Gobierno ha invertido en nuevos marcos de formación y desarrollo profesional basados en las competencias y ha creado vías e incentivos para apoyar el avance profesional. Además, ha puesto en marcha iniciativas para diversificar las formas en que las personas pueden acceder a la profesión. En este documento se presenta el enfoque de Singapur para desarrollar itinerarios profesionales de AEPI y se analizan las condiciones propicias y los obstáculos que se oponen a la aplicación de este enfoque. La reciente atención prestada por Singapur al desarrollo de la fuerza de trabajo en materia de AEPI ofrece enseñanzas para otros países que tratan de abordar los problemas de contratación y garantizar que quienes trabajan con niños pequeños tengan oportunidades permanentes de desarrollo profesional y promoción profesional.

Introducción: Mayor atención a la atención y educación de la primera infancia

Singapur ha desarrollado un sistema educativo de renombre mundial desde su independencia en 1965. El gobierno, una pequeña sociedad multiétnica de unos 5 millones de habitantes, con recursos naturales limitados, ha invertido en educación como estrategia para fortalecer su capital humano y fomentar el desarrollo económico nacional. Singapur es uno de los países con mejores resultados en evaluaciones internacionales a gran escala, como PISA y TIMSS, y su éxito a menudo se atribuye a la calidad de sus profesores de

primaria y secundaria.^{2,3} Si bien históricamente se ha prestado menos atención al personal de la primera infancia, la reciente orientación de las políticas gubernamentales en materia de atención y educación de la primera infancia (AEPI) ofrece lecciones para otros países que tratan de abordar los problemas de contratación y garantizar que quienes trabajan con niños pequeños tengan oportunidades continuas de desarrollo profesional y promoción de su carrera.

Perspectiva general del sector de la AEPI

Actualmente, hay alrededor de 170.000 niños que asisten a 1.400 guarderías y 400 jardines de infancia (véase la tabla 1).⁴ El gobierno desempeña un papel importante en la gobernanza, la regulación y la financiación, mientras que el sector privado (sin fines de lucro y sin fines de lucro) es el principal proveedor de servicios. Los operadores con fines de lucro, incluyendo algunos mega-sitios y varias cadenas de centros, gestionan alrededor de la mitad de las guarderías y jardines infantiles.⁵ Aunque la provisión de guarderías

es mayormente con fines de lucro, más de la mitad de las guarderías de Singapur son no lucrativas, incluidas las administradas por establecimientos religiosos. El Ministerio de Educación gestiona actualmente 15 jardines de infancia. Se estima que el 21 % de los niños menores de 2 años, el 79 % de los niños de 2 a 4 años, y 90 el porcentaje de niños de 5 a 6 años asisten a centros.⁶ Casi todos los niños asisten a por lo menos un año de guardería o jardín de infantes antes de comenzar la escuela primaria a los 7 años.⁷

Tabla 1. Principales formas de suministro de AEPI en Singapur

Guarderías	Jardines de infancia
<ul style="list-style-type: none">• 2 meses a 6 años• De lunes a sábado (todo el año)• Día completo, día parcial y opciones flexibles	<ul style="list-style-type: none">• De 2 a 6 años• Lunes a viernes (período escolar)• Normalmente 4 horas por día

Evolución reciente de las políticas de AEPI

Tras haber duplicado la inversión en el sector de la primera infancia desde 2012⁸, el Gobierno anunció recientemente que se prevé que el gasto público anual se duplique de nuevo, pasando de unos 622 millones de dólares a 1.240 millones de dólares en los próximos cinco años.⁹ La reciente evolución de las políticas en Singapur se ha centrado en el fortalecimiento de la coherencia del sistema de atención y educación de la primera infancia, la ampliación del acceso y la mejora de la calidad:

- **En 2013, la Agencia de Desarrollo de la Primera Infancia (ECDA) fue creada como una agencia autónoma y reguladora supervisada conjuntamente por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo Social y Familiar (MSF).** Anteriormente, los jardines de infancia y las guarderías estaban bajo supervisión del Ministerio de Educación (MoE) y del Ministerio de Desarrollo Social y Familiar (MSF), respectivamente. La creación de un organismo único encargado de la AEPI fue un paso importante hacia la unificación de las actividades sobre el terreno y la superación de la fragmentación de los servicios, incluida una mayor armonización de las

reglamentaciones gubernamentales y esfuerzos comunes de desarrollo del personal.

- **En respuesta a la fuerte demanda insatisfecha, especialmente por parte de los padres que trabajan, se ha producido una expansión significativa de los servicios para la primera infancia.** Entre 2008 y 2015, el número de guarderías y jardines de infancia aumentó de unos 1.200 a unos 1.800 en todo Singapur.¹⁰ En 2017, el Gobierno anunció planes para aumentar la capacidad de las guarderías en más de un 30 %, añadiendo 40.000 nuevas plazas a tiempo completo, lo que incluye duplicar el número de plazas para lactantes a más de 8.000 para 2020.¹¹ El Gobierno se ha fijado como objetivo el apoyo financiero para mejorar la asequibilidad, sobre todo para las familias económicamente desfavorecidas.¹² Por ejemplo, en el marco del *Anchor Operator Scheme* (Sistema de operadores de apoyo), Singapur proporciona financiación directamente a los proveedores sin fines lucrativos que reúnen los requisitos necesarios. A su vez, estos proveedores ofrecen subsidios relacionados con los ingresos y las tarifas a unas 45.000 familias de ingresos bajos y medios. El número de familias que se benefician de plazas

subvencionadas en guarderías y jardines de infancia se duplicó con creces entre 2012 y 2017.

- **Varias iniciativas recientes del gobierno se centran en la mejora de la calidad.** En 2017, la Ley de Centros de Desarrollo Infantil Temprano (Early Childhood Development Centres Act) armonizó las regulaciones para las guarderías y los jardines de infantes exigiendo que todos los programas tuvieran licencia.¹³ Aproximadamente la mitad (880) de los jardines de

infancia y las guarderías infantiles están certificados bajo el Marco de Acreditación de Preescolar de Singapur (SPARK), que implica la participación en un ejercicio de cualificación de calidad por parte de evaluadores externos. Esta acreditación voluntaria anima a los proveedores a superar los requisitos mínimos para recibir un certificado y proporcionar a los padres una idea de la calidad de la educación preescolar.¹⁴ También existe *Nurturing Early Learners* - un marco curricular voluntario para niños de 4 a 6 años.

Desafíos políticos

En Singapur existe una creciente concienciación de la importancia de la participación en la calidad de la atención y educación de la primera infancia para el desarrollo saludable, el logro educativo y los ingresos futuros de los niños. A pesar de los alentadores esfuerzos recientes en materia de políticas, Singapur ha experimentado un lento crecimiento de la fuerza laboral y ha tenido dificultades para atraer a personas para que se incorporen y permanezcan en la profesión de AEPI como una opción profesional viable a largo plazo. Por ejemplo, sólo alrededor del 56 % de los nuevos graduados de AEPI siguen siendo profesores un año después de su graduación.¹⁵ Bajos salarios, percepción de escaso prestigio profesional, falta de autonomía profesional, estima o respeto del público

y la aparente falta de oportunidades de ascenso profesional fueron algunas de las razones por las que los docentes de AEPI citaron el abandono de la profesión en un estudio reciente.¹⁶ La gran demanda de profesionales capacitados en AEPI también ha impulsado la rotación de personal. No es infrecuente que los proveedores de AEPI con más recursos ofrezcan a los buenos profesores una mejor remuneración para que abandonen sus puestos de trabajo actuales. Según las estimaciones actuales, el sector de la AEPI necesitará 4.000 profesionales más para 2020. En concreto, el rápido crecimiento del cuidado infantil requerirá personal adicional para trabajar con bebés y niños más pequeños.¹⁷

Respuestas políticas

En respuesta a estos desafíos, Singapur ha adoptado un enfoque multifacético para garantizar que: (a) haya suficientes trabajadores altamente cualificados que se incorporen a la profesión y (b) los trabajadores actuales reciban apoyo para mejorar sus cualificaciones y progresar profesionalmente. El Gobierno proporciona información y opciones para que los futuros trabajadores de la primera infancia entren en el sector y

obtengan los conocimientos y habilidades necesarios para tener éxito en las diferentes funciones. Al mismo tiempo, ha creado diversas opciones e incentivos para que los trabajadores existentes eliminen las brechas de habilidades, mejoren sus calificaciones y desempeñen diferentes funciones dentro de la profesión. Los detalles de estas respuestas políticas globales se describen con más detalle a continuación.

Panorama general del personal dedicado al cuidado y la educación de la primera infancia

Hay tres itinerarios para los profesionales de la primera infancia: *Educadores* (para niños de 2 meses a 4 años), *Maestros* (para niños de 4 a 6 años) y *Líderes*. Actualmente, hay alrededor de 17.000 educadores de la primera infancia en estas tres vías.¹⁸

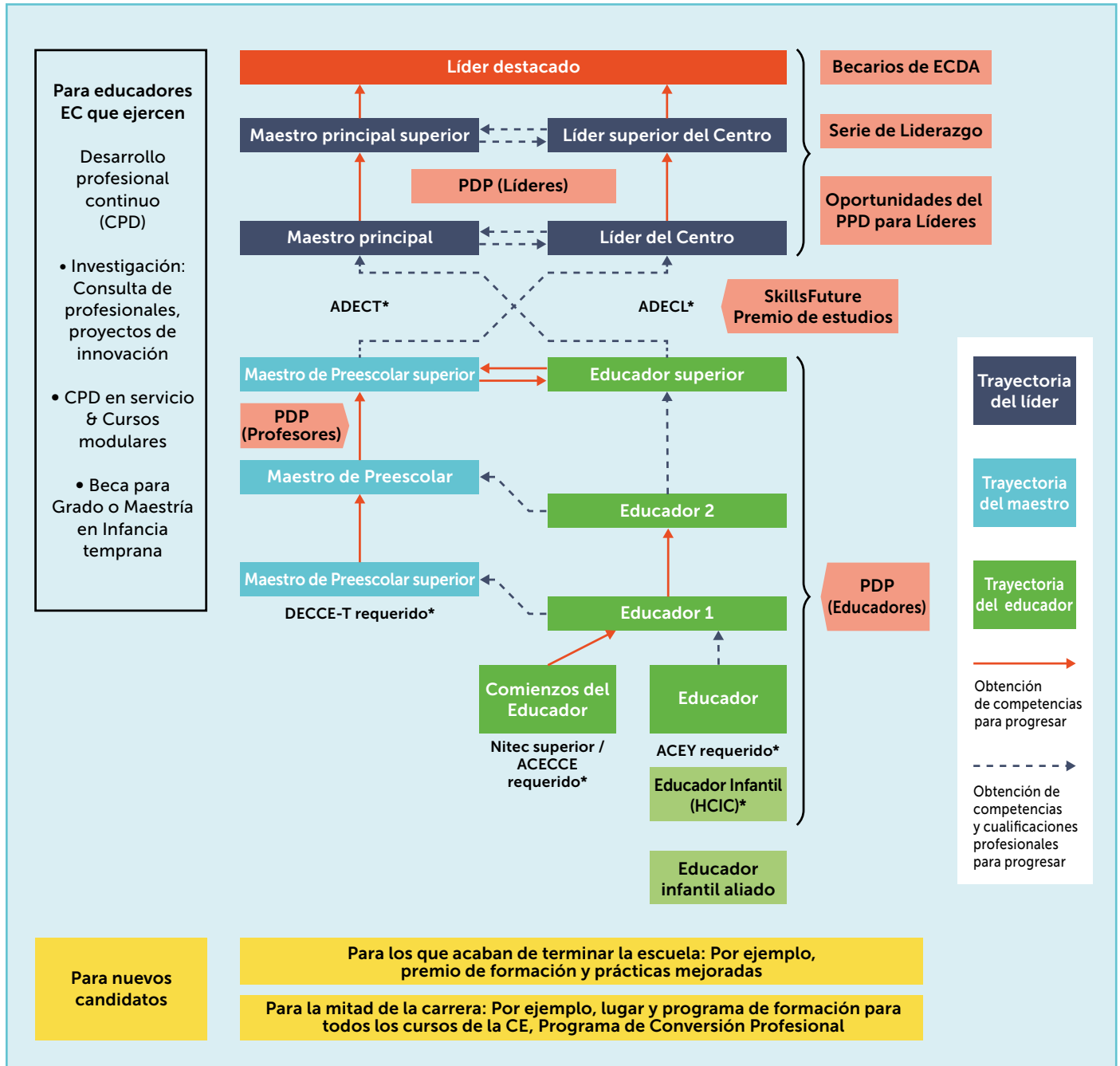
Con el apoyo del gobierno, las opciones de formación se han ampliado, pasando de la oferta que sólo ofrecen

las agencias privadas de capacitación a programas de certificación y diploma a tiempo completo y a tiempo parcial en las instituciones politécnicas estatales y en el Instituto de Educación Técnica.¹⁹ En 2019, un nuevo Instituto Nacional de Desarrollo de la Primera Infancia (NIEC) pondrá en marcha un diploma en educación de la primera infancia con un plan de estudios básico normalizado en el Politécnico de Ngee Ann y el Politécnico

de Temasek, que sustituirá a los tres diplomas existentes. Para recibir el nuevo diploma de estos politécnicos estatales, los estudiantes deberán realizar dos prácticas y una pasantía de 22 semanas.²⁰ Los educadores en los tres niveles necesitan cumplir con los requisitos académicos,

lingüísticos y profesionales relevantes para la certificación ECDA.²¹ Dentro de cada nivel, hay múltiples funciones (13 puestos en total) con vías para que los individuos progresen en sus carreras mediante el logro de nuevas competencias y calificaciones (ver Figura 1).

Figura 1: Itinerarios para los educadores de la primera infancia²²



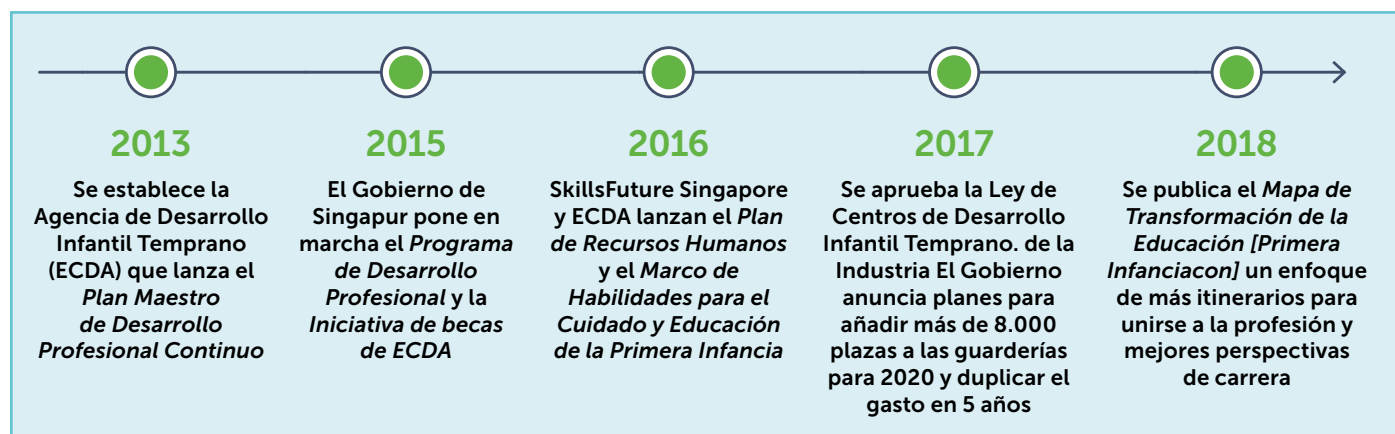
Fuente: Adaptado de ECDA. (2018). Prospectus 2019. Singapur: ECDA.

Un enfoque prometedor: Itinerarios para que los trabajadores accedan a la profesión, mejoren sus competencias y prosigan su carrera profesional

Singapur ha introducido recientemente varias iniciativas para apoyar y fortalecer al personal dedicado a la primera infancia, centrándose en la creación de itinerarios para que los trabajadores se incorporen a la profesión de AEPI, mejoren sus competencias y

prosigan su carrera profesional. En 2018, estas iniciativas se integraron en el nuevo *Mapa de transformación del sector de la primera infancia*, con el objetivo general de garantizar el crecimiento de servicios de AEPI sostenibles y de calidad (véase la Figura 2).²³

Figura 2: Cronología de las iniciativas recientes relacionadas con el personal de la AEPI



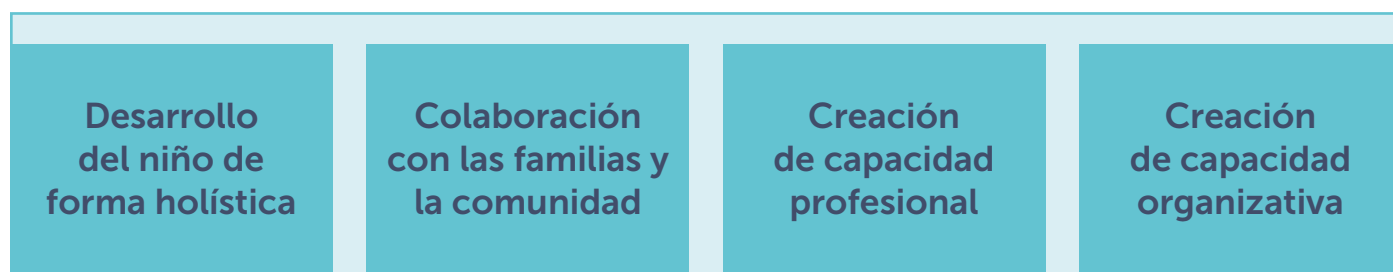
Enfoque de la progresión profesional basado en las competencias

Los trabajadores de la primera infancia están incluidos en un movimiento nacional más amplio de desarrollo de personal, conocido como SkillsFuture Singapore, cuyo objetivo es ofrecer a los singapurenses oportunidades para desarrollar sus habilidades a lo largo de toda su vida, independientemente de sus puntos de partida.²⁴ En 2016, SkillsFuture Singapore y la ECDA, en consulta con los sindicatos, las asociaciones profesionales y los operadores de la primera infancia, pusieron en marcha el Plan de personal para la primera infancia, que se centra en el fortalecimiento de las oportunidades de desarrollo profesional para los trabajadores de la primera infancia, en la creación de entornos de trabajo que brinden más apoyo y en la mejora de la situación y el reconocimiento de la profesión de la primera infancia.²⁵

Como parte del Plan de personal para la primera infancia, el Marco de competencias para la atención y educación de la primera infancia tiene por objeto atraer a las personas hacia la profesión de la AEPI,

convirtiéndola una opción profesional más viable a largo plazo, potenciando las competencias de los trabajadores nuevos y experimentados, y contribuyendo a la mejora de la calidad del sector. Dentro de cada uno de los cuatro pilares (véase la Tabla 2), se identifican competencias, habilidades y responsabilidades únicas para cada uno de los 13 roles de la primera infancia. El Marco de competencias ofrece itinerarios profesionales claros al describir lo que los educadores pueden hacer para desplazarse lateralmente a través de las vías o para ascender profesionalmente a puestos de más alto nivel.²⁶ Utilizando el marco, el personal puede trazar un mapa de las habilidades que ya tiene, evaluar cualquier laguna, priorizar sus necesidades de aprendizaje y planificar su desarrollo profesional (ver Programa de Desarrollo Profesional más adelante). El marco se ha creado para ser utilizado por los empleadores para fortalecer las políticas de recursos humanos (por ejemplo, contratación, evaluaciones de desempeño) y apoyar las perspectivas de desarrollo profesional de su personal.

Tabla 2. Principales pilares del Marco de competencias para la AEPI



Otra característica del *Plan de personal para la primera Infancia* es crear más oportunidades para el progreso profesional. Los criterios de admisión a los cursos de formación reconocen ahora la experiencia previa para

los que no reúnan los requisitos formales. Además, se ampliaron varios cursos para la primera infancia a fin de que los participantes pudieran seguir con su formación mientras trabajaban.²⁷

Apoyo para el desarrollo profesional continuo

El *Plan Maestro de Desarrollo Profesional Continuo* (CPD) proporciona una hoja de ruta para permitir que los trabajadores certificados por ECDA adquieran el conocimiento y las competencias que necesitan para progresar dentro y a través de las trayectorias de Educador, Maestro y Líder. El Plan Maestro identifica un conjunto de cursos básicos e importantes que ofrecen las agencias de formación, los politécnicos o las universidades y que están total o parcialmente subvencionados por el gobierno (por ejemplo, ECDA cubre el 80-100 % de la tarifa del curso para todos los educadores certificados por ECDA que participan en el CPD a corto plazo). Los cursos básicos se asignan a los cuatro pilares del Marco de competencias y los cursos de objetivos preparan a los educadores para desempeñar funciones con mayores responsabilidades. Los trabajadores que completan 20 horas por año de CPD y ganan años adicionales de experiencia son elegibles para recibir bonos y papeles de trabajo ampliados. La plataforma ONE@ECDA ayuda a los trabajadores a registrarse para recibir formación y a hacer un seguimiento de su progreso.²⁸

El Gobierno también ofrece incentivos financieros a los empleadores para que den a su personal la oportunidad de recibir formación adicional y desarrollo profesional continuo. Por ejemplo, SkillsFuture proporciona financiación para las nóminas de ausentes para ayudar a los empleadores a sufragar

los costes en que incurran cuando envíen a sus empleados para una formación profesional certificable durante las horas de trabajo. El Premio de Estudios SkillsFuture para el Sector de la Primera Infancia ha dado soporte a 139 educadores experimentados para obtener el Diploma Avanzado de Liderazgo en la Primera Infancia (ADECL) y el Diploma Avanzado en Enseñanza y Aprendizaje en la Primera Infancia (ADECT).

Dos iniciativas más recientes tienen por objeto apoyar el desarrollo profesional, mejorar las perspectivas de carrera y reducir la rotación de la mano de obra de la AEPI:

- más de 500 educadores, maestros y líderes con al menos tres años de experiencia han sido designados por sus empleadores para participar en uno de los tres programas de desarrollo profesional que recompensa a los participantes por completar la formación y el desarrollo profesional²⁹
- El Gobierno ha apoyado a dos grupos de becarios de la ECDA: 22 Los «líderes destacados» utilizan su liderazgo y experiencia práctica para ayudar a la ECDA a mejorar la calidad del sector y para apoyar a los trabajadores actuales y futuros de la primera infancia.^{30,31}

Diversos puntos de acceso a la profesión

Para ampliar la oferta de trabajadores de la primera infancia, la ECDA está explorando actualmente puntos de entrada a la profesión más diversos y flexibles con

más probabilidades de atraer a individuos que regresan al trabajo formal o cambian de carrera. Por ejemplo, el *Programa de Conversión Profesional para Profesores*

de *Preescolar* permite a los participantes «formarse en el lugar», es decir, recibir formación mientras trabajan y ganan un salario. Para reclutar más personal que trabaje con bebés, la ECDA está poniendo a prueba un nuevo rol de Educador Infantil Aliado con un modelo de aprendizaje; los participantes completan menos horas de clase que los programas de formación tradicionales

y reciben orientación en el lugar de trabajo por parte de educadores experimentados. *SkillsFuture* también ofrece un subsidio de hasta el 90 por ciento para las personas mayores de 40 años que se encuentran a mitad de su carrera, incluidos los trabajadores de la primera infancia, para que realicen cursos y mejoren sus calificaciones.³² La Tabla 2 ofrece un resumen de estas iniciativas recientes.

Tabla 2. Descripción de las principales iniciativas relacionadas con la AEPI en materia de personal

Iniciativa y descripción	Aumentar los puntos de entrada a la profesión	Aumentar las oportunidades de desarrollo profesional	Incentivos financieros para continuar con la formación	Desarrollo de Liderazgo	Apoyo a los itinerarios profesionales
Plan de personal para la primera infancia: <ul style="list-style-type: none"> Lanzado con la esperanza de atraer a 4.000 trabajadores más a la fuerza laboral para el año 2020: <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las oportunidades de desarrollo profesional Proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo más propicio, y Mejorar el respeto y el reconocimiento de la profesión. 	X	X	X		X
Marco de competencias para la atención y educación de la primera infancia: <ul style="list-style-type: none"> Proporciona un marco común de aptitudes y competencias para trabajar en el sector de la AEPI. Su objetivo es potenciar las competencias de los trabajadores nuevos y experimentados y contribuir a la calidad del sector de la primera infancia. Da soporte a becas de estudio y subvenciones de cursos a través del programa <i>SkillsFuture</i>. 	X	X		X	X
Plan Maestro de Desarrollo Profesional Continuo: <ul style="list-style-type: none"> Proporciona una hoja de ruta para permitir que los trabajadores certificados por ECDA adquieran las competencias necesarias para progresar dentro de las secciones de Educador, Maestro y Líder. Identifica un conjunto de cursos básicos y proporciona incentivos (por ejemplo, bonos y funciones laborales ampliadas) a quienes completen las 20 horas recomendadas y adquieran experiencia adicional. 		X	X		X
Programa de Desarrollo Profesional: <ul style="list-style-type: none"> Provee a educadores, maestros y líderes con 180 horas de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional (por ejemplo, comunidades de práctica en línea) que pueden ser completadas a su propio ritmo durante tres años. Proporciona compensaciones anuales en efectivo a aquellos que completan los objetivos del programa. 		X	X		X
Iniciativa de Becarios ECDA: <ul style="list-style-type: none"> Selecciona a profesionales ejemplares de la primera infancia con altos niveles de liderazgo y experiencia profesional como «líderes destacados» que ayudan a la ECDA a impulsar la mejora de la calidad del sector y contribuyen al crecimiento profesional de los trabajadores actuales y futuros de la AEPI. 				X	
Oportunidades a mitad de carrera: <ul style="list-style-type: none"> Incluye un programa de conversión profesional para profesores y un programa de formación para educadores que proporciona subsidios de formación y otros incentivos para animar a los «reincorporados al trabajo» y a los que cambian de carrera a entrar en la profesión y obtener cualificaciones. 	X		X		X

Resultados hasta la fecha

Muchas de estas iniciativas para atraer, desarrollar y retener a los profesionales de la primera infancia son recientes, y se espera que los efectos tarden algún tiempo más en observarse. El Gobierno informa de que se han registrado progresos en la mayor participación de los trabajadores de la AEPI en los cursos de formación pertinentes. Por ejemplo, la matrícula en los cursos de diploma politécnico de la primera infancia se ha duplicado desde 2015.³³ Si bien el trabajo de AEPI sigue siendo poco remunerado en comparación con profesiones similares, incluida la enseñanza primaria, hay pruebas de que se ha vuelto más atractiva económicamente.

Por ejemplo, los salarios medios de los distintos sectores aumentaron en un 8% en los últimos tres años, mientras que los de la AEPI aumentaron en un 15%.³⁴ Para evaluar la eficacia de los itinerarios profesionales en el Marco de competencias, se necesitan más datos sobre el número de centros de AEPI que han adoptado esos itinerarios, la medida en que los trabajadores avanzan dentro de las tres trayectorias de la primera infancia y a través de ellas, y si existen obstáculos que podrían abordarse para mejorar el apoyo a la promoción de las perspectivas de carrera.

Reflexiones sobre la implantación: Habilitadores y barreras

En la siguiente sección se reflexiona sobre el entorno propicio en Singapur para apoyar a la fuerza laboral de la primera infancia y sus esfuerzos por reclutar, retener y apoyar a este personal. Destaca los factores que han facilitado la introducción de nuevas políticas y programas, así como los que han creado obstáculos a la aplicación.



Condiciones habilitadoras

- **Fuerte compromiso e inversión de los gobiernos:** las recientes reformas del Gobierno centradas en aumentar el acceso, la asequibilidad y la calidad del sistema de atención y educación de la primera infancia se complementan con una fuerte prioridad nacional otorgada al desarrollo de los recursos humanos en todos los sectores. La voluntad política y el apoyo financiero han facilitado la puesta en marcha de una serie de programas en un período de tiempo muy corto destinados a ayudar a los profesionales de la AEPI, nuevos o ya existentes, a mejorar sus competencias y a avanzar en sus carreras.
- **Una gobernanza unificada de la AEPI para armonizar la calidad:** el desarrollo de una gobernanza unificada de la prestación de servicios de AEPI en el marco de un organismo de referencia ha respaldado las reformas de la calidad en todo un sistema con diversos proveedores de servicios. La ECDA no sólo ha armonizado los reglamentos sobre cuidado de niños y guarderías y los enfoques de garantía de calidad, sino que también ha dirigido los esfuerzos de desarrollo de la fuerza laboral dirigidos al personal de AEPI en todos los entornos y grupos de edad.
- **Un país pequeño con grandes reformas:** Singapur es un país pequeño y densamente poblado, con un alto PIB per cápita y un gobierno centralizado. Puede ser más fácil aplicar en Singapur reformas nacionales de desarrollo de personal, incluidas las centradas en la AEPI, que en países más grandes, menos ricos y más dispersos y descentralizados desde el punto de vista geográfico.



Obstáculos para la implantación

- **Los planes voluntarios pueden limitar la participación:** muchos componentes de los esfuerzos de desarrollo de la fuerza laboral de Singapur son voluntarios para los trabajadores y sus empleadores. Por ejemplo, no es obligatorio que los trabajadores se comprometan con el desarrollo profesional continuo, y existe preocupación por los bajos niveles de participación en los programas de formación. En un estudio reciente se comprobó que las oportunidades de CPD no se distribuyen equitativamente y que las condiciones de trabajo actuales no permiten que el personal de AEPI tenga tiempo suficiente para participar.³⁵ El personal más motivado y los que cuentan con empleadores que les brindan apoyo tienen más probabilidades de buscar capacitación adicional, lo que puede exacerbar las diferencias entre los entornos de mejor calidad y los de menor calidad.
- **Incentivar la inversión en el desarrollo de habilidades en un mercado privado:** la fuerte dependencia de la provisión privada significa que el Gobierno tiende a utilizar una serie de incentivos para alentar a los operadores a superar los requisitos mínimos de calidad. Sin embargo, la aceptación de algunos esfuerzos de mejora de la calidad, como la acreditación de centros, es baja. Los centros privados de AEPI pueden utilizar distintos instrumentos como indicadores de calidad para los padres (por ejemplo, la imagen de marca de la empresa o los premios de franquicia). Del mismo modo, los operadores privados no están obligados a invertir en el desarrollo profesional o de la carrera de sus trabajadores.³⁶
- **A pesar de las mejoras, la situación y los salarios siguen siendo bajos:** los graduados de la primera infancia ganaron al menos un 20 % menos que los graduados de otras disciplinas en 2013.³⁷ Aunque la situación ha mejorado un poco en los últimos años, los salarios y la situación de los profesionales de la primera infancia siguen siendo inferiores a los de los profesores de primaria. El Gobierno prevé que una mayor expansión del sector preescolar y mayores expectativas de los trabajadores conducirán a un crecimiento continuo de los salarios.³⁸
- **Garantizar una capacidad de formación suficiente:** a medida que la oferta de formación se amplía y diversifica en términos de contenido, nivel y formato, es necesario garantizar que haya suficientes formadores con los conocimientos y competencias necesarios. Es probable que el Gobierno tenga que ampliar el número de personas que pueden desarrollar materiales y recursos para cursos de formación y programas de desarrollo profesional.

Lecciones de política

A medida que los países amplían los servicios de AEPI y tratan de desarrollar itinerarios para garantizar el suministro y la calidad de los servicios de AEPI por país, se deben tener en cuenta las siguientes son lecciones a partir de la experiencia de Singapur.



La inclusión del sector de la primera infancia en la planificación nacional del desarrollo del personal es una estrategia sin explotar para aprovechar los recursos y aumentar la visibilidad de la profesión.

Dado que la fuerza laboral de la primera infancia contribuye al desarrollo económico nacional, es importante conectar al personal de la primera infancia con los esfuerzos nacionales de planificación de los recursos humanos, incluidos los de los sectores de la educación, la salud y el bienestar social. La inclusión de la AEPI en el movimiento SkillsFuture Singapore contribuyó a abrir nuevas oportunidades de desarrollo profesional y de financiación para que una carrera en la AEPI fuera más gratificante. Esta estrategia puede ayudar a mejorar la situación de los trabajadores individuales y del personal de la primera infancia en su conjunto.



Tanto los incentivos monetarios como los no monetarios son importantes para animar a los trabajadores de todos los niveles a mejorar sus cualificaciones.

Singapur ha introducido becas de formación, primas vinculadas a la consecución de objetivos de formación y diversas formas de reconocimiento para los trabajadores a medida que se desarrollan profesionalmente. Esta combinación de incentivos monetarios y no monetarios recompensa a los trabajadores –desde los educadores noveles hasta los líderes más experimentados– que siguen cursos de formación y cualificaciones dentro y a través de las diferentes carreras. Puede ser apropiado complementar las iniciativas voluntarias con un mínimo obligatorio de CPD anual para todos los trabajadores.



La creación de nuevos puntos de acceso a la profesión y de itinerarios de formación más flexibles puede aumentar y diversificar la oferta de trabajadores.

Para hacer frente a la escasez de trabajadores de AEPI, Singapur ha buscado un grupo más diverso de candidatos potenciales, incluyendo a personas que puede que no se sientan atraídos o se benefician de los modos tradicionales de formación. Los gobiernos que se enfrentan a desafíos similares en materia de oferta de mano de obra pueden considerar alternativas, como la formación en el lugar de trabajo, formación acelerada, aprendizaje a distancia y orientación in situ - para reclutar trabajadores no tradicionales y asegurarse de que tengan las competencias, el conocimiento y el apoyo necesarios para tener éxito en sus funciones.



Un marco de competencias, que reconoce los conocimientos previos y la experiencia práctica, facilita la progresión profesional y las perspectivas de una gama más amplia de trabajadores.

Singapur se ha centrado en mejorar las competencias de todos los trabajadores de la AEPI y en crear oportunidades para que evolucionen en sus funciones a lo largo del tiempo, dos aspectos importantes para la satisfacción y la retención del personal. Específicamente, un enfoque de la formación y la promoción profesional basado en la competencia ofrece más oportunidades para que los trabajadores progresen profesionalmente, porque reconoce los conocimientos y la experiencia previos. Este enfoque puede ser particularmente valioso para mejorar las competencias del personal de AEPI que ha trabajado en el sector durante mucho tiempo pero que no tiene un alto nivel de educación y formación formal.

Notas finales

- 1 Extendemos nuestra gratitud a la Dra. Chan Lin Ho (Universidad de Ciencias Sociales de Singapur) por compartir sus valiosos conocimientos.
- 2 OCDE. *Lessons from PISA for the United States, Strong Performers and Successful Reformers in Education*. Paris: OECD, 2011. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096660-en>.
- 3 Coughlan, Sean. «Pisa Tests: Singapore Top in Global Education Rankings.» BBC News, 6 de diciembre de 2016. <https://www.bbc.com/news/education-38212070>.
- 4 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education» 2016. http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/wsq/ssg/documents/Earlychildhoodcare/WDA_SSF_EarlyChildhood_22Sept_Booklet_LR_20160922_v01final.PDF.
- 5 Lim, Sirene. «Marketization and Corporation of Early Childhood Care and Education in Singapore.» *En Contemporary Issues and Challenge in Early Childhood Education in the Asia-Pacific Region*. New Frontiers of Educational Research. Singapur: Springer Singapore, 2017. https://doi.org/10.1007/978-981-10-2207-4_2.
- 6 Bull, Rebecca, y Alfredo Bautista. «A Careful Balancing Act: Evolving and Harmonizing a Hybrid System of ECEC in Singapore.» Research Gate, agosto de 2018. https://www.researchgate.net/publication/327118360_A_careful_balancing_act_Evolving_and_harmonizing_a_hybrid_system_of_ECEC_in_Singapore.
- 7 Tan, Ching Ting. «Enhancing the Quality of Kindergarten Education in Singapore: Policies and Strategies in the 21st Century.» *International Journal of Child Care and Education Policy* 11, no. 1 (11 de julio de 2017): 7 <https://doi.org/10.1186/s40723-017-0033-y>.
- 8 Bull, Rebecca, y Alfredo Bautista. «A Careful Balancing Act: Evolving and Harmonizing a Hybrid System of ECEC in Singapore.» *Research Gate*, agosto de 2018. https://www.researchgate.net/publication/327118360_A_careful_balancing_act_Evolving_and_harmonizing_a_hybrid_system_of_ECEC_in_Singapore.
- 9 ECDA. «Key moves to further transform the Early Childhood Sector.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.ecda.gov.sg/PressReleases/Pages/KEY-MOVES-TO-FURTHER-TRANSFORM-THE-EARLY-CHILDHOOD-SECTOR.aspx>.
- 10 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education» <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>.
- 11 Bull, Rebecca, y Alfredo Bautista. «A Careful Balancing Act: Evolving and Harmonizing a Hybrid System of ECEC in Singapore.» Research Gate, agosto de 2018. https://www.researchgate.net/publication/327118360_A_careful_balancing_act_Evolving_and_harmonizing_a_hybrid_system_of_ECEC_in_Singapore.
- 12 Lim, Sirene. «Marketization and Corporation of Early Childhood Care and Education in Singapore.» *En Contemporary Issues and Challenge in Early Childhood Education in the Asia-Pacific Region*, editado por Minyi Li, Jillian Fox, y Susan Grieshaber, 17–32. New Frontiers of Educational Research. Singapur: Springer Singapore, 2017. https://doi.org/10.1007/978-981-10-2207-4_2.
- 13 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education» 2016. http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/wsq/ssg/documents/Earlychildhoodcare/WDA_SSF_EarlyChildhood_22Sept_Booklet_LR_20160922_v01final.PDF.
- 14 Lim, Sirene. «Marketization and Corporation of Early Childhood Care and Education in Singapore.» *En Contemporary Issues and Challenge in Early Childhood Education in the Asia-Pacific Region*, editado por Minyi Li, Jillian Fox, y Susan Grieshaber, 17–32. New Frontiers of Educational Research. Singapur: Springer Singapore, 2017. https://doi.org/10.1007/978-981-10-2207-4_2.
- 15 Craig, 2013 citado en Bull, R., & Bautista, A. (2018). A careful balancing act: Evolving and harmonizing a hybrid system of ECEC in Singapore. En S. L. Kagan (Ed.), *The early advantage: Early childhood systems that lead by example* (pp. 155-181). Nueva York y Washington, DC, 2018.
- 16 Craig, 2013 citado en Bull, R., & Bautista, A. (2018). A careful balancing act: Evolving and harmonizing a hybrid system of ECEC in Singapore. En S. L. Kagan (Ed.), *The early advantage: Early childhood systems that lead by example* (pp. 155-181). Nueva York y Washington, DC, 2018.
- 17 Ministerio de Desarrollo Social y Familiar. «Transforming the Early Childhood Sector to Give Every Child a Good Start in Life | Ministry of Social and Family Development.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Transforming-the-early-childhood-sector-to-give-every-child-a-good-start-in-life.aspx>.
- 18 Tan, Ching Ting. «Enhancing the Quality of Kindergarten Education in Singapore: Policies and Strategies in the 21st Century.» *International Journal of Child Care and Education Policy* 11, no. 1 (11 de julio de 2017): 7. <https://doi.org/10.1186/s40723-017-0033-y>.
- 19 Tan, Ching Ting. «Enhancing the Quality of Kindergarten Education in Singapore: Policies and Strategies in the 21st Century.» *International Journal of Child Care and Education Policy* 11, no. 1 (11 de julio de 2017): 7. <https://doi.org/10.1186/s40723-017-0033-y>.
- 20 En, Siau. «New National Standard Diploma for Early-Childhood Education to Start Intake next Year. TODAYonline. Consultado el 15 de febrero de 2019. https://www.todayonline.com/singapore/new-national-standard-diploma-early-childhood-education-start-intake-next-year#cx-recs_s.
- 21 ECDA. Anexo. Extraído de <https://www.ecda.gov.sg/Documents/Requirements%20for%20Teacher%20Certification.pdf>.

- 22 En la figura se han abreviado los siguientes términos: ADECT: *Diploma Avanzado de Enseñanza y Aprendizaje en la Comunidad Europea*; ADECL: *Diploma Avanzado de Liderazgo Comunitario*; DECCE-T: *Diploma en AEPI- Magisterio*; ACECCE: *Certificación Avanzada en AEPI*; ACEY: *Certificado Avanzado en primera infancia*; PDP(T): *Programa de Desarrollo Profesional para Docentes*; PDP(E): *Programa de Desarrollo Profesional para Educadores*; PDP(L): *Programa de Desarrollo Profesional para Líderes*.
- 23 Ministerio de Comercio e Industria de Singapur. Mapas de Transformación de la Industria (ITM), 2018. <https://www.mti.gov.sg/MTIInsights/Pages/ITM-EssentialDomestic-Services-Education.aspx>.
- 24 Skills Future. «SkillsFuture - AboutSkillsFuture.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <http://www.skillsfuture.sg/AboutSkillsFuture>.
- 25 ECDA. Plan de personal para la primera infancia. Extraído de <https://www.ecda.gov.sg/growatbeanstalk/PublishingImages/In%20the%20News/ECDA%20Manpower%20Plan/EC%20Manpower%20Plan%20GBS.jpg>.
- 26 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education» 2016. <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>.
- 27 Goy, Priscilla. «New Manpower Plan for Pre-School Sector Launched, Including Skills-Focused Initiatives.» *The Straits Times*, 1 de octubre de 2016. <https://www.straitstimes.com/singapore/new-manpower-plan-for-pre-school-sector-launched-including-skills-focused-initiatives>.
- 28 Organización de Ministros de Educación de Asia Sudoriental y Oficina de la UNESCO en Bangkok y Oficina Regional de Educación para Asia y el Pacífico. «Southeast Asian Guidelines for Early Childhood Teacher Development and Management,» 2016. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244370>.
- 29 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education» 2016. http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/wsg/ssg/documents/Earlychildhoodcare/WDA_SSF_EarlyChildhood_22Sept_Booklet_LR_20160922_v01final.PDF.
- 30 «ECDA Fellows.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-Fellows.aspx>.
- 31 ECDA. «Government to set aside over \$5 million in the next three years to develop leaders in the early childhood sector.» Consultado el 15 de febrero de 2019. [https://www.ecda.gov.sg/PressReleases/Pages/GOVERNMENT-TO-SET-ASIDE-OVER-\\$5-MILLION-IN-THE-NEXT-THREE-YEARS-TO-DEVELOP-LEADERS-IN-THE-EARLY-CHILDHOOD-SECTOR.aspx](https://www.ecda.gov.sg/PressReleases/Pages/GOVERNMENT-TO-SET-ASIDE-OVER-$5-MILLION-IN-THE-NEXT-THREE-YEARS-TO-DEVELOP-LEADERS-IN-THE-EARLY-CHILDHOOD-SECTOR.aspx).
- 32 Skills Future. «Skills Framework for Early Childhood Care & Education,» <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>.
- 33 ECDA. «Key moves to further transform the Early Childhood Sector.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.ecda.gov.sg/PressReleases/Pages/KEY-MOVES-TO-FURTHER-TRANSFORM-THE-EARLY-CHILDHOOD-SECTOR.aspx>.
- 34 Ministerio de Desarrollo Social y Familiar. «Transforming the Early Childhood Sector to Give Every Child a Good Start in Life | Ministry of Social and Family Development.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Transforming-the-early-childhood-sector-to-give-every-child-a-good-start-in-life.aspx>.
- 35 Bull, Rebecca, y Alfredo Bautista. «A Careful Balancing Act: Evolving and Harmonizing a Hybrid System of ECEC in Singapore.» *Research Gate*, agosto de 2018. https://www.researchgate.net/publication/327118360_A_careful_balancing_act_Evolving_and_harmonizing_a_hybrid_system_of_ECEC_in_Singapore.
- 36 Lim, Sirene. «Marketization and Corporation of Early Childhood Care and Education in Singapore.» En *Contemporary Issues and Challenge in Early Childhood Education in the Asia-Pacific Region*, editado por Minyi Li, Jillian Fox, y Susan Grieshaber, 17–32. New Frontiers of Educational Research. Singapur: Springer Singapore, 2017. https://doi.org/10.1007/978-981-10-2207-4_2.
- 37 Lim, Sirene. «Marketization and Corporation of Early Childhood Care and Education in Singapore.» En *Contemporary Issues and Challenge in Early Childhood Education in the Asia-Pacific Region*, editado por Minyi Li, Jillian Fox, y Susan Grieshaber, 17–32. New Frontiers of Educational Research. Singapur: Springer Singapore, 2017. https://doi.org/10.1007/978-981-10-2207-4_2.
- 38 Ministerio de Desarrollo Social y Familiar. «Transforming the Early Childhood Sector to Give Every Child a Good Start in Life | Ministry of Social and Family Development.» Consultado el 15 de febrero de 2019. <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Transforming-the-early-childhood-sector-to-give-every-child-a-good-start-in-life.aspx>.

Escritor: Michelle Neuman, *Results for Development*. Contribuyen al desarrollo y a la revisión: Denise Bonsu, Maggie Gratz, Kavita Hatipoglu, Vidya Putcha, Mark Roland.

EARLY CHILDHOOD WORKFORCE INITIATIVE

La Iniciativa para el personal dedicado a la Primera Infancia es un esfuerzo global y multisectorial para movilizar a los países y a los socios internacionales a fin de apoyar y empoderar a quienes trabajan con familias y niños menores de 8 años. Esta iniciativa está liderada conjuntamente por Results for Development (R4D) y la International Step by Step Association (ISSA), y cuenta con el apoyo de un consorcio de financiadores que incluye a la Fundación Bernard van Leer, Open Society Foundations y la Fundación ELMA

