

**CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EDUCADORAS DE LOS
CENTROS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA Y LA FAMILIA (CAIF) Y LAS CASAS
COMUNITARIAS DE CUIDADOS (CCC) EN URUGUAY**

Informe Final del Estudio de Caso en Uruguay

Realizado en el marco del:

**ESTUDIO MULTIPAÍS SOBRE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN
TRABAJADORAS Y VOLUNTARIAS DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y CUIDADO
PARA LA PRIMERA INFANCIA EN AMÉRICA LATINA: LECCIONES APRENDIDAS
DESDE LAS EXPERIENCIAS DE PERÚ, ECUADOR Y URUGUAY**

NOVIEMBRE 2025

Investigadora Principal Uruguay: Giorgina Garibotto

Asistente técnica Uruguay: Dayana Rodríguez

ÍNDICE

Resumen	0
1. Introducción	1
2. Marco conceptual.....	2
3. Objetivos	5
4. Metodología	6
5. Certificación de competencias y formación de Educadoras de Casas comunitarias de cuidado y CAIF	7
5.1. El Sistema Nacional Integrado de cuidados (Sistema de cuidados).....	7
5.2. Formación y acreditación	9
5.3. El proceso de formación y certificación de competencias en el marco del sistema de cuidados de CAIF y CCC	9
5.4. Validación de cursos de formación y certificación de competencias	11
5.5. Formación de los equipos de Centros de INAU	12
5.6. Cursos realizados en el quinquenio 2020 - 2024.....	13
5.7. Resumen general de los procesos de certificación y acuerdos alcanzados en el país.....	13
6. Resultados.....	15
6.1. Instituciones involucradas y oferta de formación.....	15
6.2. Perfil de las educadoras de los CAIF y CCC	15
6.3. Inserción en la comunidad.....	16
6.4. Formación.....	17
6.5. Valoración de la formación	18
6.6. Reconocimiento y retribuciones	19
7. Conclusiones	23
Bibliografía.....	24
ANEXO 1 – Lista de informantes calificados e instituciones entrevistadas	26
ANEXO 2 – Pauta de entrevista a educadoras	27
ANEXO 3 – Consentimiento Informado.....	33

RESUMEN

Contexto: Uruguay cuenta con un Sistema Nacional de Cuidados desde 2015 que ha permitido la ampliación de cobertura de los servicios de educación y cuidados para la primera infancia. Este proceso ha exigido contar con más educadoras certificadas para desempeñarse en los diversos servicios. **Objetivo:** Evaluar si los procesos de certificación de competencias en los programas AEPI mejoran el reconocimiento y la remuneración de las cuidadoras, e identificar barreras y oportunidades en la implementación de esta política. La evidencia orientará las políticas públicas y las acciones de incidencia de la sociedad civil. **Materiales y métodos:** La investigación combinó análisis documental con entrevistas a informantes clave y entrevistas a educadoras que se han formado y certificado. **Principales resultados:** El Sistema Nacional de Cuidados y espacios interinstitucionales facilita acuerdos integrales. Se exigen 500 horas mínimas de formación para la certificación, el 50% del personal debe estar formado, se cuenta con un criterio unificado para habilitar cursos. Las educadoras valoran los conocimientos adquiridos en los cursos. Se reconoce la oportunidad que significa para las mujeres certificarse y empezar a trabajar, esto es muy importante en su dinámica y economía familiar en las Casas Comunitarias, en los CAIF, esto no surge con tanta fuerza. Quienes han realizado la certificación aún no obtienen el aumento en su retribución previsto en el consejo de salarios.

1. INTRODUCCIÓN

En Uruguay la ley de creación del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) fue aprobada en el 2015. Esto ha permitido grandes avances en la ampliación de cobertura de los servicios de educación y cuidados para la primera infancia a través de los acuerdos interinstitucionales promovidos en el marco de la Junta Nacional de Cuidados. Este proceso ha exigido contar con más educadoras para desempeñarse en los diversos servicios, garantizando la calidad de los mismos.

El país se caracteriza por tener una alta tasa de asistencia a centro de educación y cuidados, que ha aumentado significativamente en los últimos años. Los datos de la ENDIS 2023 (SNC - MIDES, 2024) indican que un 69% de los niños y niñas de 0 a 4 años asisten o asistieron alguna vez a un centro de cuidado y educación infantil. Tomando aquellos niños y niñas que asisten al menos 20 horas semanales, lo que supone una asistencia diaria de al menos 4 horas, se observa que el porcentaje de asistencia es 43%.

Según el informe de 2023 del Sistema de Información de Género, un 3,4% del total de personas empleadas trabaja en el sector de cuidados, y de esos trabajadores el 94,8% son mujeres, principalmente dedicadas a cuidados domiciliarios. Si además se incluye la rama de enseñanza, se observa en el mismo informe que un 75% de los puestos de trabajo es cubierto por mujeres (INMUJERES - MIDES, 2023). Esta última categoría es en la que se encuentran las trabajadoras incluidas en este informe.

Este estudio analiza los procesos de formación y certificación de competencias de las trabajadoras de los Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF) y las Casas Comunitarias de Cuidados (CCC), sistematizando la información vinculada con la implementación de los procesos de certificación y formación en Primera Infancia del país, y analizando la percepción de las educadoras de los CAIF y CCC respecto al impacto de los procesos de certificación en sus trayectorias laborales, reconocimiento y retribución. A partir de la implementación del Sistema de Cuidados, la formación y/o certificación de las educadoras de los centros CAIF y las CCC se realiza en el Centro de Formación y Estudios (CENFORES) del Instituto del Niño y el Adolescente de Uruguay (INAU) que imparte un currículo acordado por la Junta Nacional de Cuidados.

Este estudio de caso en Uruguay se inserta en el marco de un estudio multipaís sobre certificación de competencias en el cuidado de la primera infancia coordinado por GRADE en alianza con FARO. El proyecto se llevó a cabo gracias al apoyo de Southern Voice en el marco del Challenge Fund, lo que implica que esta propuesta se centra en trabajar de forma conjunta con los organismos responsables de las políticas de educación y cuidados y de certificación de competencias en educación y cuidados en primera infancia a efectos de aportar evidencia que permita diseñar un mapa de ruta para caminar hacia la equidad de género.

Los principales aliados y usuarios finales de la evidencia producida por este estudio son la Secretaría Nacional de Cuidados, en su rol articulador y rector del Sistema Nacional de Cuidados; el INAU, en su calidad de coordinador de los dos servicios de educación y cuidados en primera infancia considerados en este estudio, y del principal centro de formación y certificación, CENFORES; y la RED Pro cuidados y CIEDUR, en calidad de organizaciones de la sociedad civil que dieron el aval para este estudio y que monitorean el avance del Sistema de Cuidados.

2. MARCO CONCEPTUAL

En Uruguay, las trabajadoras de los centros de Primera Infancia son denominadas educadoras, como estrategia de reconocimiento de la profesionalización de la tarea, definida por los organismos del sistema de cuidados. En este documento, también se referirá a estas personas como educadoras, por dos motivos: En primer lugar, debido a que este estudio aborda los cuidados institucionalizados, y, en el marco de la formación para trabajar en centros de primera infancia, se refiere a estas personas con el término de educadoras. Esta nominación no es casual, ya que hace referencia a un proceso de valorización y profesionalización de la tarea a nivel social y en la escala salarial laboral. En segundo lugar, se usa el género femenino porque las tareas de cuidado son desempeñadas en un 95 % de los casos por mujeres tal como se señalaba Aguirre (2013), y persiste en el mismo porcentaje en el Informe de Estadísticas de Género 2023 (Inmujeres, 2023) que usa la metodología desarrollada por Aguirre 2013 para el análisis.

Históricamente en la región, las tareas de cuidados han sido asociadas a capacidades innatas de las mujeres por lo que no requerían capacitación. Aguirre (2013) plantea que el pasaje de estas tareas de cuidado al mercado y a los servicios públicos tienen el potencial de ampliar y formalizar empleos ya existentes invisibilizados en el ámbito doméstico. Lo que en definitiva puede considerarse como una política de empleo. (pp. 13). A su vez el proceso de profesionalización, podría eventualmente mejorar la escala salarial y promover el ingreso de más varones al desempeño de la tarea, lo cual redundaría, tal como señala Aguirre (2013, pp. 40), en “reconocimiento de su contribución al bienestar y a la economía y también mejores salarios, condiciones de trabajo adecuadas y acceso a la seguridad social”

La formación para desempeñar las tareas de cuidado, según la misma autora, debe ser tomada en la complejidad de las dimensiones que implica: competencias técnico-profesionales, habilidades relacionales, destrezas afectivas y orientaciones éticas. La formación en este sentido debe ser orientada a la generación de competencias.

La Ley General de Educación N° 18437 de 2007, en su artículo 104 dedicado a los centros de educación infantil privados, establece en el numeral 3 que *“Al menos la mitad del personal de docencia directa deberá ser egresado de carreras o cursos específicos en la materia, cuyos planes de estudio supongan más de quinientas horas de duración. Asimismo, esta nómina deberá incluir a un profesional que posea título de nivel terciario vinculado al área educativa, social o de la salud, expedido por una universidad pública o privada (en este último caso, el título debe contar con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura), por una institución dependiente o habilitada por la Administración Nacional de Educación Pública o por títulos extranjeros debidamente revalidados”* (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18437-2008>).

A partir de ese momento y posteriormente, en el marco del Sistema de Cuidados, el país ha avanzado en estrategias de formación y certificación de competencias del personal que trabaja en los servicios de educación y cuidados destinados a la primera infancia. Sin embargo, no se cuenta con un registro único de personal formado y acreditado trabajando en los centros de educación y cuidados del país.

Respecto a la conceptualización de certificación de competencias, en Piñeiro y Cossani (2022) se presenta el siguiente esquema:



Fuente: Piñeiro, V., & Cossani, P. (2022). Estado del arte sobre la certificación de competencias laborales en profesiones del cuidado. Programa EUROsocial. Disponible en: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/estado-del-arte-sobre-la-certificacion-de-competencias-laborales-en-profesiones-del-cuidado/>

En el mismo se desprende que los procesos de certificación de competencias pueden seguir dos rutas posibles: la ruta de la formación y la ruta de la experiencia. En el caso de las educadoras de primera infancia en Uruguay el proceso de adquisición de competencias laborales reconocido por el Estado implica la certificación de competencias siempre complementada por algún proceso de formación. A las personas que han adquirido habilidades a través de la práctica laboral, también se les pide que realicen los cursos de formación reconocidos por la ley de educación n° 14837.

Las autoras Piñeiro y Cossani (2022) proponen pensar las propuestas de formación como parte de un sistema integral de cuidados tendiente a implantar un cambio cultural en la sociedad. Entienden entonces el Sistema de Cuidados como un “conjunto de políticas -servicios, formación, regulación, gestión de información y conocimiento y la comunicación para el cambio cultural- que se implementan con el objetivo de promover y concretar una nueva organización social de los cuidados...” (pp 16). En este marco se piensa en la formación de las educadoras como parte de una serie de políticas interrelacionadas que cambiarán la desigual distribución de los cuidados en la sociedad y por lo tanto la desigual distribución de ingresos. Estos aspectos serán explorados a lo largo del estudio a efectos de observar en qué medida se dan estos procesos en la práctica en el país.

La formación se enlaza con los desafíos de mejora de calidad del empleo en el sector de cuidados, fortaleciendo la capacidad de asociación y la negociación colectiva de las condiciones laborales de acuerdo a las recomendaciones de OIT (2019, pp 41). Respecto al trabajo remunerado en cuidados, se plantea como una forma de acercarse al trabajo decente a través de 1) ampliar la protección laboral y social; 2) promover la profesionalización; 3) asegurar la representación y la negociación colectiva; y, por último, 4) evitar estrategias de ahorro de costos en los sectores del cuidado, dado que éstas reducen los salarios y los tiempos de cuidado.

En esta línea de propuestas, la profesionalización, es decir, el pasaje de desempeñar tareas de cuidado no remuneradas a realizarlas de forma remunerada y certificada redundará, además de la mejora en la calidad del empleo, en una mejora de la calidad de los servicios, impactando directamente en las personas que son cuidadas.

A las propuestas anteriores, la OIT (2023), en su guía de recomendaciones para estos procesos de profesionalización en la región, agrega algunos aspectos relevantes para tener en cuenta en los procesos de mejora de la calidad del empleo de las personas trabajadoras en el sector de cuidados. A su vez, en OIT (2019) se propone *“el apoyo para el tránsito de la formación al empleo (por ejemplo, con servicios de orientación, intermediación e inserción laboral o modalidades de enseñanza vinculadas al mercado laboral, según las competencias de cada institución) y coordinación con otras políticas clave para lograr un mayor impacto, como con las políticas educativas (para apoyar en la mejora del nivel de educación formal), de trabajo y seguridad social (para promover el cumplimiento de derechos y la inserción laboral) y de cuidados (para incluir licencias de formación/estudios remuneradas y servicios de cuidados para facilitar la participación en los servicios de formación), entre otras”* (pp 27).

Según los autores, estas recomendaciones son viables en el marco de la generación de sistemas de cuidados que aborden estas temáticas de forma integral y generen ambientes propicios para su desarrollo. En el Uruguay, como se verá a continuación, se ha avanzado en la creación e implementación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados; sin embargo, algunas de estas modificaciones que implican cambios legales, culturales y en la estructura del empleo y de la formación para el empleo, aún están en proceso.

3. OBJETIVOS

Esta investigación tiene como objetivo analizar las experiencias de formación y certificación del país para educadoras en Primera Infancia y la percepción de las trabajadoras de las CCC y CAIF acerca del impacto que los procesos de formación y certificación tuvieron en su trayectoria laboral y desarrollo personal.

Objetivos específicos:

1. Realizar una revisión de la experiencia de certificación de competencias y formación de las trabajadoras de las CCC y los CAIF en el marco del Sistema de Cuidados de Uruguay.
2. Dimensionar el perfil de formación de las trabajadoras de los centros y analizar los procesos, oportunidades y barreras en la implementación de la certificación de competencias.
3. Relevar la experiencia de las educadoras respecto a la formación y certificación y su percepción del valor de la formación y certificación en su trayectoria laboral y reconocimiento.
4. Generar evidencia para informar políticas públicas y apoyar las acciones de incidencia de la sociedad civil orientada a mejorar el reconocimiento y la remuneración del trabajo de las educadoras.

4. METODOLOGÍA

Se realizó una revisión bibliográfica y de la legislación de los procesos de formación y certificación enmarcados en el Sistema de Cuidados para la Primera Infancia. El análisis documental recogió información de documentos oficiales del Sistema Nacional de Cuidados, de INAU (primera infancia y los centros de formación) y evaluaciones y sistematización realizadas por instituciones académicas.

Se incluyó bibliografía:

- A efectos de ajustar el marco conceptual y definiciones para aproximarse al objeto de estudio.
- Para revisar antecedentes y experiencias de formación y certificación, así como las evaluaciones disponibles.

Se realizaron 11 entrevistas a informantes clave involucrados en el sistema de atención, incluido el gobierno, la sociedad civil, los centros de formación y certificación, la Secretaría Nacional de Cuidados y el grupo de trabajo de formación y certificación (ver [Anexo 1](#)).

Se realizaron 15 entrevistas a mujeres formadas y certificadas en CAIF y CCC, enfocándose en sus antecedentes, trayectoria y percepción de la experiencia. En las entrevistas se usó una pauta genérica para los informantes clave, y se adecuaron algunas dimensiones según el perfil de la persona(s) a entrevistar. Las entrevistas en profundidad a mujeres participantes de los programas de formación se realizaron usando una pauta de entrevista específica para ellas, orientada a recoger su vivencia de la experiencia de formación y certificación y su valoración actual acerca de lo que ha significado en su trayectoria de vida laboral y su desarrollo personal. Ver [Anexo 2](#) pauta de entrevista a educadoras.

Las entrevistas a informantes calificados abordaron las siguientes dimensiones:

- Presentación del proyecto
- Recepción de propuestas de ajuste
- Descripción y valoración de los procesos de implementación del sistema de cuidados en cuanto a la formación y certificación
- Recomendaciones acerca de actores relevantes
- Estrategias de sensibilización con las autoridades

5. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN DE EDUCADORAS DE CCC Y CAIF

5.1. EL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS (SISTEMA DE CUIDADOS)

El sistema Nacional Integrado de Cuidados fue creado en la Ley N° 19.353 (artículo 18) del año 2015.

Los órganos que lo conforman son:

1. El Comité Consultivo de Cuidados, que es el órgano asesor de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Integrado por 16 (dieciséis) delegados/as que se distribuyen de la siguiente manera: 4 (cuatro) delegados/as de organizaciones no gubernamentales vinculadas a los temas de cuidados; 4 (cuatro) delegados/as de la academia; 4 (cuatro) delegados/as del PIT - CNT; 4 (cuatro) delegados/as de las entidades privadas que prestan servicios de cuidados.
2. La Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. El Ministerio de Desarrollo Social proporcionará los recursos humanos y materiales a efectos del funcionamiento de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad, y el cumplimiento de sus cometidos.
3. y la Junta Nacional de Cuidados, integrada por representantes del Ministerio de Desarrollo Social, quien la presidirá, y de los Ministerios de Educación y Cultura, de Trabajo y Seguridad Social, de Salud Pública, de Economía y Finanzas, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública, del Banco de Previsión Social, del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay y un representante del Congreso de Intendentes.

A su vez, en 2018 se crea una Unidad especializada de Género (UG) a la interna de la Secretaría Nacional de Cuidados (SNC) que tiene como objetivo promover la igualdad de género, en el caso del sistema de cuidados, especialmente enfocada en la calidad del empleo generado en el marco de su ampliación. Cabe aclarar que más del 90% de los empleos vinculados al sistema de cuidados son provistos por mujeres y estos vienen de una larga trayectoria de precariedad, vinculada a su informalidad y baja calificación.

En los últimos años el área de infancia del Sistema ha concentrado sus esfuerzos en profundizar la articulación y coordinación de las políticas de primera infancia e infancia desde un enfoque sistémico, para mejorar el acceso a servicios de cuidado y educación infantil de calidad. Específicamente en el área de formación se ha propuesto avanzar y profundizar las líneas de formación dirigidas a las personas que desarrollan tareas de cuidados para continuar con la profesionalización y valorización de la tarea (SNIC, 2021).

Los servicios de educación y cuidados de primera infancia incluidos en el Sistema de Cuidados son brindados y supervisados principalmente por dos instituciones: el Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) y el Consejo de Educación Inicial y Primaria de la Administración Nacional de Educación Pública (CEIP - ANEP)

En la órbita del Programa de Primera Infancia de INAU, se supervisa, gestiona y brinda lineamientos a los siguientes servicios que concentran la mayoría de la cobertura de educación y cuidados de los niños y niñas de 0 a 3 años; y en la órbita del CEIP se inspecciona y coordina la prestación de las escuelas y jardines públicos de 3, 4 y 5 años, y de los colegios privados que tienen servicios maternos y de primera infancia.

En este estudio se incluye el análisis de los procesos de formación y acreditación de educadoras de los Centros CAIF de INAU y las CCC de INAU por ser los servicios que concentran la propuesta en las edades de 0 a 3 años.

A continuación, se presentan los datos de cobertura incluidos en el informe anual de 2023 del Sistema de Cuidados de los Centros supervisados por INAU, a efectos de tener una idea cabal de los servicios que se prestan en el país y la cobertura que tienen los servicios considerados en este estudio.

Tabla 1 Cantidad de centros y cobertura en programas de primera infancia de INAU. Diciembre, 2023.

Programa	Año 2023	
	Centros	Cobertura
CAIF	480	59.830
CAPÍ	36	1.480
CCEI (ex Nuestros Niños)	16	1.091
CCC	14	213
Centros SIEMPRE	13	759
Espacio de Cuidado y Educación para hijos e hijas de estudiantes	7	89
TOTAL	566	63.462

Fuente: INAU - División de Evaluación y Monitoreo de la Gestión Institucional con base en datos del SIPI.

2 Los reportes de INAU están disponibles en: <https://www.inau.gub.uy/estudios-de-poblacion-y-proyectos>

En la tabla 1 se observa que el modelo de Centros CAIF es el más extendido dentro de los servicios de educación y cuidado en el país, mientras que las CCC son servicios más específicos que dan respuesta a pequeñas comunidades que requieren servicios pero que no tienen suficiente población de niños y niñas como para abrir un centro. Los servicios de INAU presentados en el cuadro concentran casi la totalidad de la cobertura pública de 0 a 2 años y un alto porcentaje junto con ANEP en 3 años.

A continuación, se describen las características de estos servicios en el Uruguay y posteriormente la oferta de formación y certificación de educadoras que hay en el país.

Los Centros CAIF¹ en Uruguay fueron creados en el año 1988, su diseño es de cuidado integral de la primera infancia donde se cuenta con un equipo multidisciplinario que recibe a niños y niñas de 0 a 3 años en distintas modalidades. La definición de los servicios a prestar y la supervisión de la calidad de los mismos es llevada adelante por INAU y la implementación se realiza en convenio con Organizaciones de la Sociedad Civil y gobiernos departamentales. “Su objetivo es garantizar la protección y promover los Derechos de todos los niños y las niñas de 0 a 3 años, priorizando el acceso de aquellos que provienen de familias en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social” (Página web de INAU - CAIF)

Cada centro cuenta con una maestra coordinadora; un equipo de educadoras, que son las referentes de las salas de atención diaria (la cantidad de educadoras depende de la modalidad de centro); una auxiliar de cocina y limpieza; y un equipo interdisciplinario de referencia compuesto por psicóloga, psicomotricista y trabajadora social. El Centro trabaja en coordinación territorial con los otros servicios locales, especialmente con los servicios de salud.

Además de la modalidad diaria dirigida a los niños y niñas de 1, 2 y 3 años, semanalmente se realizan talleres de experiencias oportunas coordinados por alguno de los integrantes del equipo técnico de referencia o una educadora, dirigidos a niños y niñas menores de 12 meses y sus referentes de crianza.

Por su parte, las CCC son un dispositivo creado en el año 2016, a efectos de contar con cobertura de servicios de cuidados en las localidades pequeñas donde la cantidad de niños y niñas no era suficiente para la apertura de un centro de mayor envergadura ([página web INAU primera Infancia](#)). El servicio de cuidado inicialmente fue diseñado para ser brindado por una educadora/cuidadora en su propio hogar o en un espacio físico comunitario habilitado. Sin embargo, en la actualidad, luego de ser evaluados se mantuvieron solo las CCC que brindan el servicio en espacios comunitarios. En estos

¹ Fuente <https://www.inau.gub.uy/primera-infancia/centros-de-atencion-a-la-infancia-y-la-familia-caif>

espacios se atienden niños y niñas de 45 días a 24 meses de edad, pero en los casos en que no se cuenta con servicios en la localidad, se puede extender la cobertura hasta que el niño o niña tenga un servicio educativo al cual asistir. Estas casas comunitarias cuentan con un equipo de 3 o 4 educadoras que cubren los turnos y pueden atender entre 2 y 4 niños y niñas, cada una de forma simultánea. El servicio tiene una cobertura máxima de 12 niños o niñas según la última revisión del modelo (fuente entrevista a informante calificado).

Las educadoras que trabajan en las CCC pasan por un proceso de selección conjunto de INAU y la Secretaría de Cuidados. Este proceso las habilita a realizar el curso de formación para CCC y solamente luego de haberlo aprobado pueden iniciar la tarea. Actualmente, está en proceso de sustitución el curso de CCC por el curso introductorio de la Formación básica de Primera Infancia (en este punto se profundizará en el apartado de formación). Este cambio les permite a las educadoras, luego de finalizado el curso introductorio, continuar con la trayectoria educativa hasta llegar a la tecnicatura en Primera Infancia si quisieran.

Las CCC permiten acceder a fuentes de empleo a mujeres en comunidades con escasas oportunidades laborales, esto vale para las educadoras, como para las madres de niños y niñas que pueden disponer de tiempo para realizar tareas remuneradas².

5.2. FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN

En el caso de las educadoras en Primera infancia en Uruguay se dispone con varios documentos que dan cuenta del proceso y condiciones en las que el Sistema de cuidados está pensando su rol. Se cuenta con el perfil docente de los formadores de los centros de formación de educadoras, con la currícula de Primera infancia y la currícula de la formación de las CCC.

En el marco del Plan Quinquenal 2021 - 2025 la ampliación de cobertura era central y este aumento debía ser acompañado por un aumento de la calidad de los servicios y de las personas formadas de acuerdo con los criterios previstos por la legislación.

La Ley General de Educación N° 18437 aprobada en 2007 provee el marco normativo general para regular la formación de las y los educadores y los mecanismos de acreditación en el ámbito privado. En la misma prevé los mecanismos de autorización de los centros privados de educación inicial y estipula los perfiles, la formación que deben tener y los lineamientos curriculares. En la misma ley se prevé que el 50% del personal que trabaja en centros de educación y cuidados privados debe contar con formación acreditada por el MEC con al menos 500hs de formación (de los Bueis, 2019). Si bien esta normativa está orientada a los privados, las autoridades de los centros supervisados por INAU, han tomado esta orientación como recomendación a seguir y han desarrollado estrategias para que los centros en su órbita vayan cumpliendo con estos parámetros propuestos por la ley.

5.3. EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CUIDADOS DE CAIF Y CCC

La formación oficial en primera infancia es brindada por el Consejo de Formación en Educación (CFE-ANEP) y por el Centro de Formación y Estudios (CENFORES-INAU).

Orientado a la especialización y profesionalización se creó la carrera de Maestro especializado en Primera Infancia del Consejo de Formación en Educación CFE- ANEP- CODICEN. Por otra parte, Formación Básica de Educador en Primera Infancia es dictada por CENFORES INAU junto a la Tecnicatura en Primera Infancia.

² IMPLEMENTACIÓN DE LAS CASAS COMUNITARIAS DE CUIDADOS Una mirada de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, y la comunidad. (2019) SNIC INAU. Disponible en: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/implementacion-casas-comunitarias-cuidados>

Esta Formación Básica de Educador en Primera Infancia (FBEPI) fue implementada inicialmente como una formación en servicio por lo que las participantes de estas formaciones ya venían trabajando en centros de educación y cuidados regulados por el sistema (Centros CAIF y Centros de primera infancia de INAU, Centros privados que prestan servicio de Becas de Inclusión Socioeducativa y Centros de Educación y Cuidados de sindicatos y empresas y Espacios de cuidado para hijos e hijas de estudiantes).

Esta iniciativa busca mejorar la calificación de las trabajadoras y, en los últimos años, se ha abierto a personas que no estuvieran trabajando en los servicios con el objetivo de ampliar la oferta de mano de obra calificada para cuidados en primera infancia en el marco de la ampliación de servicios y cobertura del Sistema de Cuidados. A efectos de dar continuidad a la trayectoria formativa la FBEPI se estructura en módulos que permite realizarla de forma espaciada, módulo a módulo hasta ser completada. Lo que permite llegar a una trayectoria de formación total de 504hs., tal como exige la ley de educación.

En el caso de las CCC se diseñó una formación específica para las educadoras que iniciaban la apertura de Casas Comunitarias en los años 2022 al 2024. Esta formación era de 90 horas; sin embargo, como se señaló anteriormente, para 2025 se propone que las educadoras de las CCC realicen el curso introductorio de la formación básica en Primera Infancia de modo tal que quienes quieran puedan continuar la trayectoria educativa hasta llegar a la tecnicatura en Primera Infancia.

Por otra parte, además de la oferta de formación pública De Los Bueis (2019) recopila las iniciativas de acreditación y la oferta de cursos privados existentes y las características de los mismos.

En el quinquenio 2015 - 2019 la comisión de formación del sistema de cuidados había planteado la necesidad de profundizar en: mejorar la habilitación de centros de formación privados y el sistema de reválidas entre distintas formaciones públicas y privadas, especialmente la continuidad entre quienes hacen cursos no terciarios y luego deciden continuar profesionalizándose. En el quinquenio posterior, estas líneas de trabajo no tuvieron continuidad por lo que la oferta de centros públicos y privados de formación en general se ha mantenido, tal como estaba descrita en el documento de De Los Bueis (2019) que se comparte a continuación.

En su momento, el acuerdo fue tomar como base la currícula de la formación básica de CENFORES para, a partir de allí, hacer las equivalencias con otros cursos e incluso acompañar a las instituciones privadas en procesos de mejora y adecuación a la normativa.

A nivel terciario, es decir, que exigen secundaria terminada, en el Uruguay existen las siguientes formaciones:

Tabla 2 Formación Terciaria en Primera Infancia. Uruguay 2019

INSTITUCIÓN	FORMACIÓN
CENFORES	- Tecnicatura en Primera Infancia.
Consejo de Formación Docente	- Asistente Técnico en Primera Infancia - Maestro en Primera Infancia
Universidad Católica	- Licenciatura en Educación Inicial
Instituto de Formación Docente “Elbio Fernández”	- Licenciado en pedagogía opción Maestro en Primera Infancia ³

Fuente: De los Bueis, L. (2019). Informe Intermedio Instrumentos de Acreditación. Diseño de instrumentos de acreditación de la formación en Primera Infancia. pp 14. MIDES-INAU-BID

³ Actualizado con información disponible en la web <https://iuef.edu.uy/maestro-de-primera-infancia/> al 22 de marzo de 2025

Respecto a la formación privada no terciaria existe una diversidad de propuestas, en todas ellas se observa que muchas de las instituciones que imparten el curso cuentan con la habilitación del MEC (Ministerio de Educación y Cultura) pero no con el reconocimiento de la formación. En estos cursos no se cuenta con criterios únicos acerca de los requisitos de ingreso, algunos de ellos recomiendan tener el ciclo básico de enseñanza secundaria terminado, pero no es un requisito excluyente.

Tabla 3 Formación Privada no terciaria en Primera Infancia. Uruguay 2019

Centro		PERFIL INGRESO
Escuela (Montevideo)	Mapa	No hay requisito excluyente, pero ciclo se recomienda contar con el ciclo básico completo
Instituto Gaboto (Montevideo)	Cultural	No hay requisito excluyente, pero se recomienda contar con el ciclo básico completo
Instituto (Montevideo)	Aldey	No hay requisito excluyente, pero ciclo básico recomendable
Instituto Latinoamericano (Maldonado)		Tener completo tercer año de ciclo básico
Instituto (Maldonado)	Fernandino	Secundaria completa
Instituto De Capacitación De Educación (Durazno)	De Inicial	Primaria completa, ser mayor de 15 años
Instituto Maragato De Educación Inicial (San José)		Mayores de 18 años con Secundaria completa, con prioridad estudiantes con bachillerato completo o en curso (constancia que acredite)
Instituto Formación Y Cultura (Artigas)		Requisito mínimo contar con ciclo básico completo.
Mundo Nuevo (Salto)	Contempla 2 niveles	con secundaria completa: Técnica de Educación Inicial
		con ciclo básico: Auxiliar de Educación Inicial

Fuente: De los Bueis, L. (2019). Informe Intermedio Instrumentos de Acreditación. Diseño de instrumentos de acreditación de la formación en Primera Infancia. pp 14. MIDES-INAU-BID

De los Bueis, al analizar la carga horaria referida a la prevista en la ley general de educación N° 18.437, en su artículo 104 numeral 3, donde prevé un mínimo de 500hs de formación para contar con un título habilitante para ingresar a trabajar como educador/a en centros privados de Primera Infancia, observa que la mayoría de los centros de formación no cumplen con dicho requisito. Sólo los centros de formación terciaria cumplen con este requisito de carga horaria mínima.

5.4. VALIDACIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

En el informe anual del Sistema de Cuidados de 2023 (SNIC, 2024) se prevé un sistema de validación de los cursos de formación. En el Decreto N° 130/16 del Ministerio de Educación y Cultura, el MEC queda facultado para validar cursos habilitantes que se hagan en el marco del Sistema de Cuidados. Para ello, se crea una comisión especial Ad Hoc donde participa CENFORES, que estudia los casos y asesora al MEC para su resolución. La validación de los cursos puede ser parcial o total y, en caso de que sea parcial, el Sistema de Cuidados ofrece cursos complementarios. En la implementación, la validación se ha logrado en un solo caso en 2023, esto se vincula a lo que se ha analizado en apartados

anteriores referido a las características de la oferta de cursos que hay disponible en el país. En el caso de los cursos terciarios, se observa que cumplen con los requisitos de la ley de educación (N° 18437), sin embargo, para los cursos privados no terciarios, aún existen varios requisitos que no cumplen, entre ellos la carga horaria mínima y las prácticas requeridas.

5.5. FORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE CENTROS DE INAU

En 2021, se relevó la formación de las trabajadoras y trabajadores de los centros gestionados por INAU. Dentro de las educadoras, que son quienes se encuentran día a día en las aulas con los niños y niñas, se observa que poco más del 40% de ellas tiene educación terciaria y el 70% cuenta con alguna formación específica en Primera Infancia.

En lo que respecta a los años de experiencia previos al ingresar en el centro, presentan entre 2,6 y 3,8 años de experiencia previa, por lo que la profesionalización y la experiencia prolongada se consolidan dentro del propio centro, y no son necesariamente un requisito de larga trayectoria previo al ingreso. La formación avanzada (posgrados) se complementa con una experiencia inicial modesta, siendo el desarrollo de carrera interno un factor clave.

Sin embargo, es importante aclarar que la experiencia previa es uno de los principales requisitos para ingresar ya que más de la mitad en todos los roles de los centros contaba con experiencia en primera infancia previamente a su ingreso. Esto sugiere que los centros CAIF priorizan la contratación de personal que ya haya trabajado con infancias.

Tabla 4 Características de la formación, antigüedad y experiencia de las educadoras y educadores a nivel nacional

<i>Características de la formación, antigüedad y experiencia de las educadoras y educadores a nivel nacional</i>									
Maximo nivel educativo alcanzado	Primaria		Ciclo Básico		Bachillerato	Ed. Terciaria	Posgrado	Total	
	4,10%		17,10%		34%	40,20%	4,60%	100%	
Formación en P.I	Lic. en Educación Inicial	Maestro en Educación Inicial	Tecnicatura en Primera Infancia	Asistente Técnico en Primera Infancia	Formación Básica de Primera Infancia (CENFORES)	Educador inicial (CEIP)	Otros cursos de especialización	Total con al menos una formación específica	Total sin formación específica
	0,40%	6,40%	3,00%	3,60%	5,40%	22,50%	30,60%	72,00%	28,00%
Años de antigüedad en el puesto	Menos de 2 años		Entre 2 y 4 años		Entre 5 y 7 años		8 años o más	Total	
	20,40%		26,60%		17,50%		35,50%	100%	
Años de experiencia previa en primera infancia	Sin experiencia previa		Menos de 2 años de exp.		Entre 2 y 4 años de Exp.		Mas de 4 años de Exp		n/a
	25,54%		18,66%		12,99%		21,69%		21,12%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de INAU (2021) Relevamiento de Recursos Humanos

En el caso de las educadoras de las CCC de acuerdo con el Documento: Formación de las educadoras en CCC realizado por el Programa Primera Infancia – Área de Innovación de INAU (mimeo) en marzo de 2025 a esa fecha, las educadoras estaban cursando las siguientes formaciones:

- 10 educadoras el curso introductorio específico para CCC impartido por CENFORES,
- 32 de ellas se encontraban cursando la Formación Básica en Primera infancia,
- 2 Maestras en Primera Infancia del Consejo de Formación en Educación
- 3 sin formación específica.

Allí se da cuenta que las educadoras desde el inicio del trabajo a la fecha han continuado su formación especialmente en la Formación Básica de Primera Infancia de CENFORES que provee el curso de 504hs necesario para el reconocimiento previsto en la Ley de Educación.

5.6. CURSOS REALIZADOS EN EL QUINQUENIO 2020 - 2024

En Formación Básica De Educador en Primera Infancia (FBEPI) se realizaron 24 cursos, ocho que corresponden al módulo introductorio, ocho a Educación y Cuidados I y ocho a Educación y Cuidados II. En ellos se inscribieron 1130 personas de las cuales aprobaron 696⁴, muchas de ellas aún siguen cursando y otro tanto que no ha finalizado debería indagar acerca de los motivos de no culminación.

Respecto a la Tecnicatura en Primera Infancia, en 2023 egresaron un total de 123 estudiantes. En 2023 la tecnicatura se ajustó a los requisitos del MEC, en cuanto al diseño de los títulos, para que incorporen su reconocimiento.

A su vez dentro de los planes de formación se incluyen actividades de talleres y capacitación acordados con distintas instituciones a efectos de mantener una actualización de conocimientos entre las trabajadoras de las distintas modalidades de atención de los servicios gestionados y supervisados por el INAU. Entre ellos se realizaron: Los conversatorios sobre “Pedagogía de la crianza” en modalidad presencial y “Lenguaje y desarrollo infantil: un aporte para la formación de educadores”. También capacitaciones: Corresponsabilidad y Género en Primera Infancia, y Promoción de Alimentación Saludable en Primera Infancia.

En la tabla 6 se observa el aumento sostenido de egresadas de la especialización en Primera Infancia de Magisterio, carrera terciaria impartida por el Consejo de Formación en Educación de la Administración Nacional de Educación Pública (CFE-ANEP) desde 2018, año de su creación, a 2023. Esto ha significado un avance en la especialización de las maestras responsables de los centros.

Tabla 5 Maestros de Primera Infancia egresados del Consejo de Formación en Educación/ ANEP desde su creación. Serie 2018 - 2023

Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cantidad de Egresados	44	90	240	314	495	437

Fuente: Informes de Egresos de la división 2023 Disponible en: <https://www.cfe.edu.uy/index.php/publicaciones-de-la-division>

5.7. RESUMEN GENERAL DE LOS PROCESOS DE CERTIFICACIÓN Y ACUERDOS ALCANZADOS EN EL PAÍS

Como se ha señalado Uruguay cuenta con el Sistema de Cuidados y el Consejo Coordinador de Educación en Primera Infancia (CCEPI), como dos instancias interinstitucionales que permiten a las diversas instituciones involucradas en la educación y cuidados en Primera Infancia llegar a acuerdos sobre los cuidados y la educación de forma integral.

De acuerdo a los documentos revisados y a las entrevistas con informantes calificados se observa que el país ha llegado a unificar criterios para la ampliación de cobertura manteniendo estándares de calidad tanto en la implementación de los servicios como en la formación necesaria para brindarlos.

⁴ INAU (CENFORES) informe anual snic 2023

Tanto el CCEPI como el Sistema de Cuidados incluyen a los agentes rectores y prestadores estatales, como a representantes de los sectores privados y la sociedad civil, lo que permite llegar a acuerdos amplios y factibles.

La Ley general de Educación de 2007 incluye ítems específicos que orientan los estándares mínimos de calidad, las instancias interinstitucionales mencionadas anteriormente, y la forma de implementación.

Tabla 6 Dimensiones y acuerdos logrados en términos de formación en el sistema de cuidados de Uruguay

Dimensión	Acuerdo	Actores	Documento que lo avala	Logros/desafíos
Horas mínimas de formación para privados	Curso básico de 500hs mínimas	Comisión de Primera infancia y de formación del Sistema de Cuidados	Ley de general de educación N° 18437	Al menos 4 instituciones de formación que imparten cursos y cumplen el requisito. Sus formaciones son reconocidas por MEC
50% del personal que trabaja en los centros de pi privados debe tener la formación básica	Se ampliaron recursos a nivel nacional para que los equipos de los centros ya funcionando y posteriormente nuevas educadoras se formaran.	Comisión de Primera infancia y de formación del Sistema de Cuidados.	Currículos de formación de educadoras y asignación presupuestal para CENFORES	La totalidad de los CAIF amplió la formación de sus educadoras, los nuevos centros inaugurados en el marco del sistema de cuidados cuentan con el personal formado.
Criterio único de habilitación de formaciones en PI		Comisión de Primera infancia y de formación del Sistema de Cuidados.		Las instituciones involucradas son acompañadas en el proceso de reconocimiento de sus formaciones.
Acuerdo en el consejo de salarios	Reconocimiento monetario a las educadoras con formación terciaria	Consejo de salarios	Acta del Consejo de Salarios grupo 16 subgrupo 7 del 20 de diciembre de 2023	Redacción confusa, no se cumple adecuadamente.

Fuente: Elaboración propia.

El aumento de la cobertura de cuidados en centros de AEPI, se describe como una excelente estrategia de formalización del mercado de empleo de cuidados, ya que el trabajo en el ámbito doméstico tiene más oportunidades de permanecer informal. La certificación de competencias en Uruguay siempre se implementa acompañada de cursos de formación para las educadoras. La certificación busca además garantizar la calidad de los servicios de cuidado.

6. RESULTADOS

6.1. INSTITUCIONES INVOLUCRADAS Y OFERTA DE FORMACIÓN

Uruguay cuenta con cuatro instituciones de formación terciaria reconocidas y con sus carreras de Primera Infancia habilitadas por el MEC.

En cuanto a propuestas de formación no terciarias, CENFORES es el único centro de formación público que cuenta con una propuesta de formación no terciaria.

En el ámbito privado se cuenta con 9 instituciones ubicadas en diversos puntos del país que cuentan con la habilitación del centro, pero no siempre con la habilitación de la formación en Primera Infancia. En estos casos se podría pensar en estudiar sus currículos y eventualmente mediante un acompañamiento y ajuste, habilitar sus cursos. En cuanto a los requisitos que manejan, la mayoría requiere ciclo básico de secundaria. Los pocos que requieren secundaria completa, presentan una inconsistencia entre la exigencia de ingreso, pero no son institutos terciarios, por lo que también se debería revisar las condiciones de estos centros para estudiar posibilidades de mejora. Los requisitos que muchos de estos cursos no cumplen se vinculan a la carga horaria mínima y las prácticas requeridas.

A su vez en ninguna currícula se hace referencia al valor del trabajo de cuidados remunerado y el rol social del mismo.

Tabla 7 Esquema de oferta de formación en Primera Infancia en Uruguay

Cursos Terciarios	Cursos no terciarios	Cursos no terciarios
4 cursos reconocidos en el país. Tecnicaturas, licenciaturas y magisterio especializados en PI. Cumple con horas mínimas requeridas.	6 cursos no habilitados. Exigen ciclo básico de secundaria. Requieren ajuste de cantidad de horas curriculares principalmente.	3 cursos no habilitados. Exigen secundaria completa. Inconsistencia porque deberían ajustarse a los requerimientos de la ley para ser terciarios.

Fuente: elaboración propia

6.2. PERFIL DE LAS EDUCADORAS DE LOS CAIF Y CCC

Las educadoras entrevistadas tienen edades entre los 29 y 53 años, la mayoría se encuentra en el entorno de los 40 años de edad. En su mayoría viven con su pareja e hijo o hijos e hijas y algunas solas con sus hijos/as.

Antes de trabajar en el centro, relatan haber trabajado de niñeras a domicilio o en tareas en el área de servicios (cafeterías, casas de cobranzas y pagos) y muchas de ellas no habían trabajado antes.

La formación y el inicio de las tareas como educadoras de los centros lo relatan como un gran cambio en su vida cotidiana: las tareas domésticas pasan a ser compartidas con la pareja cuando los hijos e hijas son pequeños y, cuando crecen, se distribuyen entre toda la familia.

“...de mi hogar si, de hecho lo hubo en esto de tener un trabajo fijo estable ayuda, mi esposo ahora también lo tiene pero digo antiguamente estaba como medio ahí entonces el poder trabajar en un trabajo fijo ayudó pila a la familia a la estabilidad del hogar eso ayudó pila...” (Entrevista 8)

El horario de los centros es de 8 a 16hs, exceptuando una casa comunitaria que trabaja de 9 a 17.30hs. Las educadoras de CCC en su mayoría hace 6 años que están trabajando. En los centros CAIF, las educadoras entrevistadas tienen en el entorno 10 años en la tarea, una de ellas tiene 32 años como educadora.

“No hay muchas oportunidades laborales, la mayoría es cuidando niños/as o en atención al público. Ni siquiera hay demasiadas opciones en ventas, ya que para trabajar en este rubro es necesario ir hasta la ciudad de [la ciudad más cercana].” (Entrevista 7)

“Tienes que viajar a 30 kilómetros. Trabajaba de niñera y si no, en comercio. Atendía al público.” (Entrevista 5)

En las CCC las educadoras señalan una gran diferencia en las oportunidades de empleo que surgen a raíz de la participación en los procesos de certificación y formación, ya que no se cuenta con otras alternativas laborales en las pequeñas localidades. En los CAIF, también se observa como una oportunidad de empleo y de formación, a pesar de contar con otras oportunidades en el entorno.

En todos los casos, tanto de CAIF como en CCC, lo que más les gusta de la tarea, es descrito claramente como el trabajo con los niños y niñas, “el amor que brindan los niños”, etc. Si bien se observa escasez de oportunidades, en todos los casos se visualiza el componente vocacional y la satisfacción por la tarea.

“A ver, me gusta trabajar con los niños. Es como que te salen, no sé, con cada ocurrencia que buscas y decís ¡guau!” (Entrevista 3)

“...que es algo que no está dentro de lo que es la formación claramente, pero me encanta el contacto con los niños, esto de, por ejemplo, en un nivel 2 que ya tienen todo el lenguaje incorporado, sentarme a escuchar las charlas de ellos...” (Entrevista 4)

Tal como se ve en las citas anteriores, todas las educadoras relatan que la motivación para ir a trabajar cada día es estar con los niños y niñas y compartir con ellos, verlos crecer.

6.3. INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD

Acerca de la inserción en la comunidad las educadoras relatan la relevancia del puente que significa tener el vínculo tan estrecho con las familias desde el embarazo y cómo esto significa un granito de arena en sus comunidades. En ese sentido sienten muy valorado su rol como educadoras. No se identifica claramente una asociación con la certificación, porque lo que pesa mucho es la antigüedad de los centros en las localidades.

“somos la primera institución que recibe a la familia y eso para mí es muy importante, nosotros tenemos a las mamás de los talleres embarazadas acá” (Entrevista 4)

“Te toman de otra forma y no es por un tema de prestigio ni nada por el estilo, pero terminás aportando, siempre terminás aportando un granito en algo de la familia y eso se ve reflejado en la comunidad me parece.” (Entrevista 4)

Por otra parte, están las situaciones más complejas que requieren intervención comunitaria. En ese sentido el trabajo en equipo dentro de los centros es clave para abordar las situaciones, por ejemplo, el abordaje de situaciones de violencia de forma adecuada. Lo que sí señalan es que por las características de la labor donde el contacto es cotidiano con las familias y los niños y niñas, el abordaje es inevitable. En estos casos complejos si se reconoce la importancia de la formación para su abordaje.

“Muchas veces nos pasó que hubo un caso de violencia doméstica enseguida que arrancamos a trabajar, donde el hombre nos amenazó, principalmente a mí, porque fui a la casa sola, que hice mal. Recién arrancábamos, no teníamos una estructura. O sea, al día de hoy ya sabemos que si vemos algo raro tenemos que ir a dos, no podemos ir solas.... ¿De la comunidad que trabajamos? Todos. Porque hicimos una reunión, generalmente cuando arrancamos el año, cuando se hace la reunión, nosotros nos presentamos, contamos nuestra certificación, lo que hicimos, los cursos, si estamos haciendo alguna capacitación durante el año...” (Entrevista 2)

En las casas comunitarias se señala que a veces no tienen el reconocimiento que tienen los CAIF, lo cual de alguna manera es esperable dada la extensa trayectoria que tienen en el Uruguay con más de 30 años desde su inicio.

“Ha pasado un caso específico que a lo que es casa comunitaria y no es CAIF, a veces las familias piensan que somos como casitas o niñeras. No entienden que estamos capacitadas igual que en otro lugar. Esa desvalorización la pasa un poco. Sí.” (Entrevista 3)

6.4. FORMACIÓN

Todas las educadoras tienen al menos cuarto de liceo aprobado y algunas de ellas además de los estudios específicos en primera infancia continuaron con estudios terciarios, no siempre relacionados con PI.

Del relevamiento realizado por INAU se desprende el siguiente nivel de formación de las educadoras de CAIF y CCC.

**Tabla
Perfil**

**8
de**

Perfil	Formación	Porcentaje
Educadoras	Específica en primera infancia	entre 72%
Educadoras	Terciarios	40% en área metropolitana

trabajadoras y formación registrada. 2021

Fuente: INAU 2021- Informe Especial Programa Primera Infancia. Informe del Primera relevamiento de Recursos Humanos En Centros de Atención a la Primera Infancia (2016 – 2017)

En las CCC, el 100% inició con el curso introductorio de casas comunitarias, de ellas, el 80% continúa formándose y realizó o está realizando el curso de Formación Básica de Primera infancia.

En las entrevistas se confirma que se puso en práctica la extensión de la formación y certificación a las trabajadoras de los centros, lo que se confirma en su relato. Todas las educadoras de CAIF tienen finalizada o en proceso la Formación Básica en Primera Infancia, y en las CCC todas las educadoras tienen la formación específica de casas comunitarias y muchas de ellas están cursando la Formación Básica.

Acerca de los contenidos de la formación, destacan: reconocer situaciones que les pasan en el aula y que pueden identificar conceptualmente, especialmente en las educadoras de las CCC se destaca un

cambio en la idea de conocimientos nuevos sobre el desarrollo de los niños y niñas, temas de límites, berrinches y trabajo con las familias.

“Sí, por ejemplo, pensándome en la experiencia que tuve, por ejemplo, trabajando antes de lo que fuera Plan CAIF, que trabajaba de educadora también, no sabía, o sea, no sabía lo que hacía. Estaba ahí, bueno, hacía lo que podía. Pero después de la carrera como que vas ganando un poco más de confianza y decir, bueno, yo sé esto, o sea, hago esto porque sé que es por ahí.” (Entrevista 4)

Acerca de las temáticas más relevantes aprendidas en la formación, señalan que el vínculo con la familia y tener al niño como prioridad y sujeto de derechos fue clave. Especialmente porque a veces la comunicación es más difícil con las familias.

“Para ser una buena educadora yo creo que lo principal es la escucha, sino la necesidad del niño primero, y la necesidad también de la familia, ¿no? Basándome en eso de que siempre está la familia y es un conjunto priorizando siempre al niño. No es que porque la familia interpretó quiera, voy a ir siempre a lo que necesita el niño, y no sé siempre lo que necesita la familia, sino lo que le hace bien para el desarrollo del niño.” (Entrevista 3)

6.5. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

En las entrevistas a las educadoras se confirma estos procesos de certificación y formación para cumplir con el porcentaje de personal formado en los centros. Además, las educadoras valoran mucho los conocimientos adquiridos para la práctica, ellas señalan que pudieron identificar situaciones que les pasaban en el aula y conceptualizarlas y entender a qué se debían. Cuando se les preguntaban qué recomendarían a otra educadora, señalaban:

“... en realidad que la hagan ya, y que todo lo que pueda hacer en cuanto a formación que lo haga, que le va a dar muchas opciones de tener otras herramientas y poder tener más amplitud de estrategias a la hora de abordar de mucha cosa y un gran porcentaje sin duda alguna te lo da la práctica. Eso, está bien la formación, yo la considero muy importante y más que ahora como que la valoro más o estoy más consciente de lo importante que es capaz ahora, pero como que va todo de la mano.” (Entrevista 9)

Quienes estaban participando de los procesos de certificación sin estar trabajando previamente en los centros valoran muchísimo las instancias de prácticas, donde ven en el aula las situaciones reales y la resolución por parte de una educadora experimentada.

En los procesos de certificación se identifican como las temáticas más nombradas la adquisición de herramientas para afrontar situaciones de violencia, temas de límites y conocimientos acerca del proceso de desarrollo de los niños, destacando especialmente las herramientas para trabajar estos temas con las familias, con bases conceptuales y manejo de la información para no invadir.

“Claro, llegar a la familia sin invadir, ¿no? Porque uno tiene que tener también esa línea y respetar, de ayudar pero sin invadir, porque son ellos sus papás y lo pueden tomar bien como a veces no. Entonces hay una línea fina ahí de querer ayudar pero hasta dónde.” (Entrevista 1)

Las educadoras declaran sentir más seguridad y respaldo para el intercambio con las familias acerca de la situación de los niños y niñas, además valoran la herramienta del Marco curricular común de 0 a 6 años (CCEPI, Uruguay Crece Contigo, 2014). Este marco curricular se aplica en Uruguay en acuerdo con todas las instituciones de educación en primera infancia y tiene el respaldo de Consejo Coordinador de Educación en la Primera Infancia (CCEPI). En dicho consejo participan representantes de todas las instituciones que tienen injerencia en Primera Infancia, educación pública, salud, cuidados y representantes de los centros privados y del sindicato de las educadoras de los centros privados.

El Marco Curricular generado y aprobado por todas las instituciones de CCEPI da respaldo en la medida en que las instituciones más importantes relacionadas con la educación en primera infancia participaron.

“Seguridad, sí. Seguridad a la hora de hablar con otras personas, o tener intercambios de palabras con otras personas, o salirle un tema, si estoy certificada, te puedo decir que esto es así por esto, por lo otro, y porque me lo enseñaron así, y porque me respaldo, por ejemplo, en el Marco Curricular, según la etapa, y el desarrollo del niño, que si yo no estaría, cuando no estaba certificada, no tenía ni idea de esas cosas.” (Entrevista 3)

Las prácticas en centros son valoradas muy positivamente por todas las educadoras. El hecho de ver cómo una educadora o un equipo más experimentado, va resolviendo las situaciones que se le presentan lo consideran muy valioso en el proceso de formación.

“Y esa práctica me enseñó un montón de cosas que no es lo mismo que te lo expliquen, que te enseñen a vos verlo o practicar con otras compañeras y ver el manejo de la situación, ¿no?” (Entrevista 3)

Con respecto a la valoración del proceso, en las CCC se valora la transparencia del proceso de selección y el acompañamiento que han tenido. También significó un evento muy importante en sus vidas la ceremonia de recibimiento del diploma. Esto es para todos los cursos, el momento de recibir el diploma, de poder convocar a la familia para agradecer el apoyo y mostrar el logro. Aunque, en algún caso se relata que no se hizo ceremonia y eso quedó como un debe.

“Sí, sí, valió la pena, digo, es como te digo, es un mimo al alma que te das, y lo ves ahí colgadito, valió la pena tantas horas sin dormir, pero sí, no, te da. Y ya, cuando nos dieron la certificación, también, decís, pa, nunca pensé que iba a estar ahí, y acá estoy.” (Entrevista 1)

En los casos donde las organizaciones que gestionan los centros son grandes, se destaca el respaldo de la organización para realizar capacitaciones extras, además de las generadas por INAU, y lineamientos específicos para acompañarlas en situaciones críticas de familias o del abordaje del propio equipo de trabajo.

A nivel de la comunidad la certificación se vincula a la calidad del servicio que se le da a los niños y niñas y legitima a las educadoras.

A su vez, en el relato de las cuidadoras se valora muy positivamente las oportunidades de participar en capacitaciones periódicas. Reconocen la importancia de las temáticas abordadas y también valoran mucho el espacio de intercambio con colegas que estas instancias representan. Especialmente las educadoras de CCC ven como una fortaleza el hecho de que ambos tipos de centros sean supervisados y coordinados por el Programa de Primera Infancia de INAU.

“Igual siempre digo, no, quiero seguir capacitándome, me gustaría mucho hacer la tecnicatura en primera infancia de CENFORES, que es una lástima que no nos den la oportunidad de hacerla virtual, aunque vaya más motivado dar los exámenes, los parciales, pero que pudiéramos hacerla virtual... Bueno, hoy en día me parece que una de las cosas importantes es la virtualidad, que ya está. Porque, por ejemplo, nosotros que estamos más a la campaña, más en el interior, no tenemos las posibilidades, por ejemplo, de venir todos los días a Tacuarembó, todos los días a Montevideo, entonces como que eso colabora mucho. Que haya más capacitaciones, más curso en esa modalidad.” (Entrevista 2)

Por un lado, se señala la importancia del intercambio con otras colegas y por otro la necesidad de capacitaciones virtuales. La idea es que sean las dos modalidades alternadas por la facilidad de acceder sin tener que trasladarse, pero a su vez se valoran las instancias de intercambio presencial.

“... Sí, a veces cuando se presenta en un taller, más que nada vía Zoom, porque viste que es medio complicado el tema de viaje acá. Igual están lindos o así que son en Montevideo porque se centra como más de todo el país, entonces llevan todas experiencias y están muy lindos los cursos y el intercambio con otras compañeras” (Entrevista 5)

6.6. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES

Tal como se ha mencionado en apartados anteriores, la Ley General de Educación N° 18437, en su artículo 104 referido a los centros de educación infantil privados, numeral 3 estipula *“Al menos la mitad del personal de docencia directa deberá ser egresado de carreras o cursos específicos en la*

materia, cuyos planes de estudio supongan más de quinientas horas de duración". En este marco los centros privados, pero también los públicos del país han venido promoviendo la formación de sus educadoras para cumplir con la ley. Este proceso ha sido largo porque antes se tuvieron que adecuar las currículas a planes de 500 o más horas y además dotar de los recursos humanos necesarios para formar a los equipos de los centros del país y a las nuevas incorporaciones en el marco de la extensión de la cobertura. Sin embargo, si bien este proceso ha aumentado sustantivamente, la disponibilidad de personal certificado en los centros, no se ha avanzado de la misma forma en el reconocimiento monetario de las educadoras que se encuentran en aula día a día con los niños y niñas. Lo que ha significado en los últimos tiempos en una desmotivación de algunas educadoras para continuar su trayectoria formativa. En las entrevistas surge claramente esta percepción y la necesidad de cumplir con un reconocimiento monetario de la certificación.

"Porque nada que ver lo que se trabaja en uno y en otro. Entonces vos decís, yo me estoy haciendo dos años de CENFORES porque lo exigían, porque acá tenía que hacerlo, porque el centro tenía que tener un porcentaje de personal con el CENFORES. De hecho, en realidad lo hicimos dos personas nada más acá en el centro y cuando llega el momento de valorar, remunerar o dar un premio, como me dice, valorarte, quedamos por fuera." (Entrevista 6)

De acuerdo a las entrevistas con informantes calificados y texto del acta del acuerdo del consejo de salarios del 20 de diciembre de 2023⁵, en los consejos de salarios se había acordado un reconocimiento monetario para las educadoras que tuvieran la tecnicatura en Primera Infancia de CENFORES, sin embargo, como se ha señalado, el texto del acuerdo tiene algunas contradicciones. En las entrevistas eso se ve reflejado, ninguna de las entrevistadas que tienen la Formación en primera Infancia de CENFORES declara recibir un reconocimiento monetario en el salario y la única mención que se hace refiere a reconocimiento en la Maestras de Primera Infancia. Esto genera cierto malestar porque las educadoras son quienes están en el aula en tareas directas con los niños y niñas en la jornada diaria.

El texto del acuerdo refiere a la educación terciaria:

"DÉCIMO OCTAVO: EDUCADOR CON TÍTULO TERCIARIO.

Se realiza aclaración respecto de la categoría de Educador con título terciario o universitario de grado (cláusula séptima, literal G de la ronda 9): a partir de la suscripción del presente acuerdo, las partes convienen que se entiende por Educador con formación terciaria, a aquellos educadores que acrediten título de alguna de las siguientes carreras cuya formación esté vinculada a la educación: Carrera de educador en primera infancia de CENFORES (2 años) / Profesorado de educación media / Licenciatura en educación inicial, educación física, recreación y tiempo libre (pública o privada) / Maestro de primera Infancia ANEP / Magisterio en general público o privado / psicomotricista / psicopedagoga /o psicóloga/o, licenciada/o en educación, licenciada/o en trabajo social, licenciada/o en comunicación.

(...)

Los educadores que se acreditan en alguna de las carreras listadas anteriormente, luego de haber ingresado a la organización; una vez presentada la certificación correspondiente pasarán a formar parte del escalafón "Educadores con formación terciaria". Esto implicará la correspondiente adecuación. Esto es exclusivamente para el rol educador."

Este acuerdo implica una adecuación económica a quienes cumplen exclusivamente el rol de educadoras/es en los centros de primera infancia de educación no formal. Sin embargo, resulta confuso dado que las formaciones terciarias a las que se hace referencia en general son cubiertas para cargos que no son de educador/a en los centros de Primera Infancia. A su vez, no queda claro si en el acuerdo está incluida la Formación Básica en Primera Infancia impartida por CENFORES. En el acuerdo dice expresamente "Carrera de Educador en Primera infancia de CENFORES (2 años)" por lo

⁵ Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/otras-normas-originales/SN20231229015-2023#:~:text=Asimismo%2C%20se%20reafirma%20la%20necesidad,lugar%20y%20fecha%20arriba%20indicados.>

que parece referir a la formación básica exigida por la Ley de Educación para las educadoras, sin embargo, este curso no es terciario, lo que ha dificultado la interpretación del acuerdo.

El reconocimiento, también se describe en las oportunidades de trabajo que se le presentan luego de obtener la certificación. En las educadoras se visualiza un crecimiento en el pasaje de trabajar en Casa Comunitaria a CAIF, aunque esto implica mudanza por lo que no todas pueden acceder. La otra alternativa nombrada como reconocimiento del pasaje de trabajar en CAIF es generar una cooperativa de trabajo para gestionar su propio centro.

“Posiciones de liderazgo, en el sentido capaz que vos podés formar otro centro, con vos a la cabeza, y tener las educadoras, y formar tu equipo de trabajo, tanto educadora como psicóloga, o un club de niños también, que se puede formar. No, tenemos otra compañera que ella formó una cooperativa de trabajo, y está también gestionando para armar un CAIF, pero está en proceso, ¿no? Porque te piden muchos permisos y muchas cosas que te truncan la burocracia.” (Entrevista 1)

“Me han ofrecido. Querer cambiarme para otro lado, más allá de que soy buena trabajadora, me han ofrecido y sí, sí” (Entrevista 3)

Por último, muy importante es el tema salarial. Ahí se observó una diferencia entre Montevideo e interior que posiblemente tenga que ver con las diferencias del costo de vida de un lugar y otro. En las entrevistas en Montevideo surge con más fuerza el reclamo salarial y la inconsistencia entre la prioridad política y los salarios de las educadoras que están en sala todos los días.

“No, no, no, es una vergüenza. Es una vergüenza. Mi salario y el de todas mis compañeras, ¿no? Uno se enoja, hoy me tocó a mí estar acá, pero te puedo asegurar que todos pensamos lo mismo, que cuando uno escucha en la radio a los dirigentes decir que son fans y se llenan la boca, da mucha vergüenza, mucha bronca, porque me gustaría saber si esa gente realmente tiene idea cuánto gana una compañera acá que está ocho horas y que realmente es un trabajo físico y psicológico, porque vos no te vas de acá y te olvidás que al niño ponele, vino sin medias, sin comer, y es imposible olvidarte eso. Yo trabajo con amor y voy a pagar la luz con amor. Yo no voy a pagar la luz con amor... Nosotros aparte estamos y no paga no paga antigüedad y es algo que estamos reclamando hace años también...” (Entrevista 10)

“Y más pensando que es tan importante que es nuestro lugar, que tenemos acá en cuanto a los niños, lo que se juega en esta etapa de los niños. De nosotros somos pilares y referentes, somos los que ganamos menos. Como muy contradictorio.” (Entrevista 9)

También en el tema salarial se resalta que no se le da reconocimiento a las educadoras que completan los estudios específicos de Primera Infancia de CENFORES. Describen que, en los últimos años, ha generado desmotivación en algunas educadoras que iban a hacer el curso y desistieron ya que no se les da el reconocimiento salarial.

“Porque, por ejemplo, a nosotros no nos viene un plus. Ahora, por ejemplo, viene un plus que se le paga a los que tienen título de maestro en primera infancia. Pero en realidad, si vos, yo que estuve haciendo en primera infancia, si vos en realidad valorás la carrera y la estudiás, CENFORES es mucho más enfocado para CAIF y para INAU que un maestro en primera infancia... Porque nada que ver lo que se trabaja en uno y en otro. Entonces vos decís, yo me estoy haciendo dos años de CENFORES porque lo exigían, porque acá tenía que hacerlo, porque el centro tenía que tener un porcentaje de personal con el CENFORES. De hecho, en realidad lo hicimos dos personas nada más acá en el centro y cuando llega el momento de valorar, remunerar o dar un premio, valorarte, quedamos por fuera.” (Entrevista 6)

Las Casas Comunitarias son una propuesta nueva de cuidados creada en 2017. Han representado una oportunidad de certificación y de trabajo en zonas donde no hay casi oferta laboral, por lo que la valoración es muy positiva y no se observan reclamos salariales en las entrevistas. Esto se diferencia de los CAIF donde la trayectoria es mayor, los centros entrevistados tienen más de 10 años y el programa CAIF tiene 35 años. En este contexto la certificación es un hito más en una larga trayectoria.

Respecto a la diferencia en los reclamos salariales, además de la modalidad del servicio, se observan también diferencias en las declaraciones por región. Estos reclamos surgen con más fuerza en Montevideo, lo que parece tener que ver en la diferencia de los costos de vida entre Montevideo e interior, ya que en el primero el costo de vida es aproximadamente un 40% mayor que en el interior y zonas rurales.

7. CONCLUSIONES

El país cuenta con espacios interinstitucionales, como el Sistema de Cuidados y el Consejo Coordinador de Educación en Primera Infancia (CCEPI), lo que ha permitido unificar criterios para la ampliación de cobertura, manteniendo estándares de calidad tanto en la implementación de los servicios como en la formación necesaria para brindarlos. Se identifica como muy positivo que en los diversos espacios se incluyen a los organismos públicos rectores, así como a los responsables de la ejecución, actores privados y sindicatos. Esta situación permite que las resoluciones sean tomadas con amplio consenso.

Las instituciones públicas de certificación y formación han habilitado y ampliado su oferta en el marco de estos acuerdos interinstitucionales. Sin embargo, en el ámbito privado, si bien se cuenta con diversos institutos de formación que potencialmente podrían dar certificación y un marco normativo acordado por los principales actores del sistema de cuidados, queda pendiente avanzar en el logro que esas instituciones habilitadas adecuen sus currículas de acuerdo a la normativa y puedan acreditar los cursos de PI que imparten. Esto permitiría contar con más personal capacitado de acuerdo a los estándares mínimos exigidos por la Ley de General de Educación N° 18437.

En los servicios públicos que tienen mayor cobertura de educación y cuidados en primera infancia en el país, que son los centros CAIF, se cuenta con un 80% del personal de educadoras con certificación y formación específica en primera infancia y además profesionales trabajando en el centro orientando las prácticas.

Muchos de estos cursos a partir de la pandemia se han realizado de forma virtual y esto ha permitido llegar a zonas más alejadas. Sin embargo, queda el desafío de mejorar la calidad de estos cursos, logrando una metodología que permita el intercambio entre participantes. El principal desafío es encontrar la accesibilidad de los cursos y a su vez asegurar la calidad de los aprendizajes, tal vez estrategias híbridas puedan ser una opción.

Se notan disparidades en formación y experiencia entre Montevideo y área metropolitana y el interior del país. Por lo que pensar estrategias adecuadas a las diversas regiones del país es parte de los desafíos para igualar oportunidades y calidad.

Las educadoras entrevistadas valoran positivamente que los procesos de certificación incluyan instancias de formación ya que implica actualización profesional e intercambio entre diversas realidades y experiencias.

La certificación y formación representan un gran reconocimiento y mejora en la trayectoria laboral de las educadoras de las CCC; además ha abierto posibilidades de crecimiento accediendo a otras oportunidades laborales a partir de la certificación. Sin embargo, este reconocimiento y mejora en la trayectoria no es así percibido en las educadoras de los CAIF. Esta diferencia parece deberse a las características de las localidades y los servicios donde trabajan las educadoras. Por un lado, en las CCC, es una novedad en localidades donde la oferta de servicios es nula. Esta oportunidad representa grandes cambios en la trayectoria laboral de las mujeres. En el caso de los CAIF, la antigüedad de los servicios y de las educadoras en la tarea ronda los 10 años o más por lo que la certificación no representa un gran cambio en su trayectoria laboral y de vida.

Ha sido un gran avance contar con un acuerdo en el Consejo de Salarios acerca del reconocimiento económico a partir de la certificación y formación específica en primera infancia. Sin embargo, el reconocimiento económico a quienes se encuentran en el trabajo directo en el aula, aún es relatado en muy pocos casos. En la mayoría de los centros, quienes están en atención directa son quienes perciben los salarios más bajos. Se presenta como un gran desafío hacer los ajustes al acuerdo para que el reconocimiento se haga efectivamente a las trabajadoras que tienen el rol de educadoras en los centros.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, Rosario (2013) Personas ocupadas en el sector cuidados. Sistema Nacional de Cuidados, Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/personas-ocupadas-sector-cuidados>
- CCEPI, Uruguay Crece Contigo (2014) Marco curricular para la atención y educación de niñas y niños uruguayos Desde el nacimiento a los seis años. Disponible en: <https://caif.inau.gub.uy/documentos/equipos-de-trabajo/item/8-marco-curricular-primer-infancia>
- CFE- ANEP (2023) INFORME DE EGRESOS DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN Ejercicio 2023 División Información y Estadística, Montevideo. Disponible en: <https://www.cfe.edu.uy/index.php/publicaciones-de-la-division>
- Competencias para el cuidado de la primera infancia. Perfiles profesionales en los centros CAIF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF Uruguay, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD Uruguay, Plan CAIF, Instituto Nacional del Niño y el Adolescente, INAU, 2017. (<https://caif.inau.gub.uy/documentos/publicaciones/item/145-competencias-caif>)
- IMPLEMENTACIÓN DE LAS CASAS COMUNITARIAS DE CUIDADOS Una mirada de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, y la comunidad. (2019) SNIC INAU. Disponible en: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/implementacion-casas-comunitarias-cuidados>
- INAU (2017) Informe Especial Programa Primera Infancia. Informe del Primer relevamiento de Recursos Humanos En Centros de Atención a la Primera Infancia (2016 – 2017)
- INAU (2025) Formación de las educadoras en Casas Comunitarias de Cuidados. Programa Primera Infancia – Área de Innovación, INAU (Mimeo)
- INMUJERES - MIDES (2023) ESTADÍSTICAS DE GÉNERO 2023 Sistema de Información de Género. MIDES, Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2023>
- Licenciado en Educación Inicial y Técnico en Educación Inicial de Universidad Católica del Uruguay (<https://carreras.ucu.edu.uy/programas/ver/licenciatura-en-educacion-inicial--mvd--presencial>)
- Licenciado en Pedagogía - opción Maestro en Primera Infancia de Instituto Universitario Elbio Fernández (<https://iuef.edu.uy/maestro-de-primer-infancia/>)
- Maestro en Primera Infancia de CFE - ANEP (<https://www.cfe.edu.uy/index.php/carreras/planes-y-programas2/plan-vigente-para-maestro-de-primer-infancia>)
- Malla Curricular de la Formación Básica en Primera Infancia de Cenfores (<https://www.inau.gub.uy/cenfores/formacion-y-capacitacion/formacion-de-educador-en-primer-infancia>)
- Malla Curricular de la Tecnicatura en Primera Infancia de Cenfores (<https://www.inau.gub.uy/cenfores/formacion-y-capacitacion/educador-en-primer-infancia-n>)
- Marco curricular para la atención y educación de niñas y niños uruguayos Desde el nacimiento a los seis años Diciembre 2014 UCC, CCEPI (<https://caif.inau.gub.uy/documentos/item/169-marco-curricular>)

- OIT (2019) El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT, Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>
- OIT (2023) Guía para el debate nacional sobre los servicios de formación y certificación para los cuidados en América Latina. OIT/CINTERFOR, Uruguay. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/gu%C3%ADa-debate-nacional-sobre-servicios-formaci%C3%B3n-certificaci%C3%B3n-cuidados-am%C3%A9rica-latina>
- Piñeiro, V., y Cossani, P. (2022). Estado del arte sobre la certificación de competencias laborales en profesiones del cuidado. Programa EUROsociAL Disponible en: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/estado-del-arte-sobre-la-certificacion-de-competencias-laborales-en-profesiones-del-cuidado>
- PROYECTO DE CURSO - TALLER “Atención a la Primera Infancia en Casas Comunitarias de Cuidado” de CENFORES y Sistema de Cuidados (S/D, Uso interno CENFORES)
- SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS Informe Anual 2023 (2024) Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Disponible en: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/institucional/informacion-gestion/memorias-anales/sistema-cuidados-informe-anual-2023>
- SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS (2020) Perfil Docente de la Formación Básica en Primera Infancia de CENFORES (mimeo).
- Sistematización de los programas de las instituciones de formación privada no terciaria hecha en el informe “Programa de Apoyo al Sistema Nacional Integrado de Cuidados” “Diseño de instrumentos de acreditación de la formación en Primera Infancia” Informe Intermedio , De los Bueis, 2019.
- SNC - MIDES (2024). CUIDADOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS. En: Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud Cohorte 2023. Pág.41. Montevideo. MIDES, MSP, INE. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/encuesta-nutricion-desarrollo-infantil-salud-2023>
- UNICEF Innocenti Research Centre (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. UNICEF. DOI: DOI: <https://doi.org/10.18356/ea679fb6-es>. Disponible en: <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789213628263>

ANEXO 1 – LISTA DE INFORMANTES CALIFICADOS E INSTITUCIONES ENTREVISTADAS

INFORMANTES CALIFICADOS:

- Entrevista 1** Red pro cuidados comisión directiva.
Entrevista 2 Referentes de Primera Infancia de la Secretaría de Cuidados.
Entrevista 3 Referentes del área Formación de la Secretaría Nacional de Cuidados.
Entrevista 4 Red pro cuidados comisión directiva
Entrevista 5 Red pro cuidados grupo infancia.
Entrevista 6 CIEDUR coordinación.
Entrevista 7 Referente de CENFORES
Entrevista 8 Referente de Centro de Formación en Educación de ANEP
Entrevista 9 Referente de Casas Comunitarias de Cuidados INAU.
Entrevista 10 Referente de Programa Primera Infancia INAU – CAIF
Entrevista 11 Referentes de Secretaría Nacional de Cuidados.

INSITUCIONES:

Departamento	Centro
Tacuarembó	CAIF
Florida	CAIF
Canelones	CAIF
Canelones	CAIF
Montevideo	CAIF
Montevideo	CAIF
Colonia	CAIF
Montevideo	CAIF
Rocha	CAIF
Montevideo	Casa Comunitaria
Canelones	Casa Comunitaria
Tacuarembó	Casa Comunitaria
Rocha	Casa Comunitaria
Florida	Casa Comunitaria
Colonia	Casa Comunitaria

ANEXO 2 – PAUTA DE ENTREVISTA A EDUCADORAS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA EDUCADORAS DE PLAN CAIF Y CASAS COMUNITARIAS DE CUIDADOS CERTIFICADAS y FORMADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CUIDADOS DE URUGUAY

A QUIÉN VA DIRIGIDA

- Educadoras de Casas Comunitarias de Cuidado
- Educadoras de Plan Caif

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de las entrevistas es identificar y comprender las motivaciones, expectativas y los cambios personales y laborales experimentados por las educadoras de CCC y CAIF como resultado de la certificación y procesos de formación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obtener información más detallada sobre las madres cuidadoras/facilitadoras y su composición familiar (número de personas en el hogar, distribución de tareas, etc.).
- Obtener información sobre su incorporación al programa, los factores que influyeron en su decisión para unirse y las capacitaciones recibidas.
- Conocer las responsabilidades y tareas que realizan las madres cuidadoras/facilitadoras en su labor, así como los retos y satisfacciones que experimentan en su rol.
- Explorar y comprender las experiencias de las madres cuidadoras/facilitadoras durante el proceso de certificación, incluyendo sus expectativas iniciales, las dificultades enfrentadas y el apoyo recibido durante dicho proceso.
- Identificar los beneficios que las madres cuidadoras/facilitadoras han experimentado en su vida personal y profesional a raíz de la certificación, incluyendo cambios en su percepción de sí mismas y en su desarrollo laboral.

PAUTAS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

Antes de la entrevista

- Coordinar previamente la fecha y hora de las entrevistas según la disponibilidad de tiempo de las y los entrevistados.

Entrevista presencial:

- Contar con una grabadora con pilas o batería cargada (en caso la entrevista sea presencial).
- Llegar 10 minutos antes de la realización de las entrevistas.
- De preferencia, realizar las entrevistas en un espacio tranquilo y sin interrupciones, pero alternativamente puede acompañarse a las y los entrevistados en sus actividades diarias para realizarla.

Durante la entrevista

- Presentación de la entrevistadora.
- Propósito de la entrevista. Puntos a considerar:
 - *Gracias por participar en esta entrevista.*
 - *Estamos realizando un estudio sobre la Certificación de competencias laborales en trabajadoras de programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) en Perú, Ecuador y Uruguay. El estudio se realiza en el marco del Challenge Fund for Evidence de Southern Voice, con financiamiento de la Fundación Gates.*

- *Como parte del estudio vamos a conversar con distintos actores clave involucrados directa o indirectamente en el proceso de certificación para recoger sus opiniones sobre el proceso, sus principales logros y los retos pendientes.*

Normas y expectativas.

- *Su participación en esta entrevista es voluntaria, usted(es) no está(n) obligado(s) a participar. Si en algún momento no desean) continuar, solo debe(n) avisarme.*
- *La entrevista tendrá una duración aproximada de 2 horas.*
- *La información que me brinde(n) será confidencial, lo que usted(es) nos diga(n) durante la entrevista no será compartido con otros participantes.*
- *No hay respuestas correctas ni incorrectas.*
- *Quisiera pedirle(s) su aprobación para grabar la entrevista, esto me ayudará a registrar mejor la información que me brinde(n). Solo el equipo técnico de GRADE tendrá acceso a esta grabación. Cuando escribamos el informe final de resultados, es posible que usemos esa información, pero sin decir ni precisar quién lo dijo.*

Pedir el consentimiento para participar y ser grabado.

Si se acepta la entrevista:

- *“Muchas gracias por darnos su consentimiento para participar en la entrevista y para grabar la entrevista. ¿Tiene(n) alguna pregunta más que desee(n) hacernos antes de comenzar?”*

INFORMACIÓN PERSONAL DE LAS ENTREVISTADAS

1. Pedirle a la educadora:

- Nombre
- Tipo de centro en el que trabaja:
- Edad

Sección I: Sobre ellas y sus familias

2. ¿Hasta qué nivel educativo estudió?

- Si tiene educación superior, que especifique.

3. ¿Con quiénes vive?

- ¿Cuál es su estado civil? (Interesa si tienen pareja, ya sea que estén casadas o conviven) ¿Tiene hijos/as usted? ¿Cuántos tiene y de qué edades son? ¿Viven con usted?

4. En su hogar, ¿quién está a cargo de las tareas de cuidado y labores domésticas?

- De ser ella la persona que está a cargo, ¿aproximadamente cuántas horas diarias dedican a tareas de cuidado y labores domésticas? ¿A partir de que empezó a trabajar en la CCC o CAIF se ha modificado la dinámica familiar respecto a las tareas domésticas de su hogar?

5. Además de ser educadora, ¿tienen alguna otra actividad a la que se dedique regularmente? ¿Cuál? ¿Es una actividad remunerada?

Sección II: Sobre su incorporación en el centro

Primero nos interesa saber un poco más acerca de cómo es que llegó al Centro o casa comunitaria y las capacitaciones que ha recibido.

6. ¿Hace cuánto tiempo que es educadora en el CAIF o CCC?

7. ¿Cómo se enteró de que el programa buscaba educadoras?

- ¿Qué le interesaba del puesto?
- ¿Había trabajado en algo similar antes de ser EDUCADORA?
- (En caso diga que sí): ¿Cuál fue el trabajo? ¿Era remunerado?
- ¿En su comunidad, había otras opciones/oportunidades de trabajo para mujeres en situación similar a la suya?
- ¿Cuánto hace que trabaja en tareas de educadora?
- ¿Qué tipo de trabajo realizaba antes, sin ser el de educadora?

8. Cuándo empezó su labor como educadora, ¿le dieron una capacitación inicial para que pudiera cumplir con sus funciones?

- ¿En qué consistió?
- ¿Quién les dio esa capacitación?
- ¿Cuánto tiempo duró esa capacitación?
- Durante esta capacitación inicial, ¿tuvo la oportunidad de hacer prácticas en algún centro? (En caso afirmativo) ¿Esa práctica le fue útil? ¿Cómo? / (En caso negativo) ¿Cree que una oportunidad así le hubiera ayudado?

9. ¿La capacitación inicial le fue útil para realizar su labor como educadora?

- (En caso afirmativo) ¿Cómo? / (En caso negativo) ¿Por qué? ¿Cómo cree que puede mejorarse esa capacitación?
- ¿Para qué aspectos de su trabajo se sintieron preparadas? ¿Y para qué aspectos de su trabajo no se sintieron tan preparadas?

10. Además de la capacitación que recibió al iniciar su labor como educadora, ¿recibe regularmente algún tipo de capacitación en la práctica o continúa?

- ¿Cada cuánto tiempo reciben estas capacitaciones? ¿Cuánto tiempo duran las capacitaciones? ➤ ¿Son presenciales o virtuales? ¿Las capacitaciones son de carácter individual o grupal? ➤ ¿Quién(es) les da esta capacitación?
- ¿En qué consisten estas capacitaciones?

- Las capacitaciones continuas, ¿les parecen suficientes y útiles?
 - (En caso afirmativo) ¿Cómo? / (En caso negativo) ¿Por qué no? ¿Cómo se pueden mejorar estas capacitaciones?
 - ¿Ha hecho algún otro curso de formación específica para cuidado de niños y niñas antes de estas capacitaciones? ¿cuál?
 - ¿Piensa continuar formándose? En caso afirmativo qué cursos le interesa hacer? ¿Ya se inscribió? ¿Cuándo piensa hacerlo?
- 11. ¿Considera que ha adquirido las habilidades y los conocimientos para responder a las necesidades de los niños y sus familias?**
- En su opinión, ¿cuáles son las habilidades o los conocimientos más importantes para ser una buena educadora?
 - (En caso negativo): ¿Puede compartir un ejemplo cuando no sabían qué hacer?

Sección III: Sobre su labor como educadora

Ahora nos gustaría conversar un poco más acerca de cómo es su labor como educadora.

- 12. ¿Cómo es una semana típica como educadora?**
- ¿Normalmente cuánto tiempo (horas) invierte a la semana en sus funciones/actividades?
 - ¿Cuántos niños/as tiene a su cargo?
 - ¿Todas las semanas del año son así como nos han descrito? ¿O varía durante el año?
 - ¿Cuántos días a la semana está abierta la CCC o el Centro?
 - En qué horario de atención está abierto y qué horario cumple usted?
 - ¿Tiene alguna dificultad para realizar sus labores como educadora? ¿Cuáles? ¿Qué hace frente a esas dificultades?
- 13. ¿Las familias que atiende la buscan para consultarle algo que está pasando con sus hijos fuera de su horario?**
- ¿Qué tipo de cosas le consultan? ¿Podría contarnos una consulta en específico?
- 14. ¿Cómo es su relación con...?**
- Las familias que atiende en el programa?
 - Las otras educadoras de la casa o con el resto del equipo del Centro (maestra coordinadora, trabajadora social, psicomotricista, psicóloga, etc)?
 - ¿Y con la organización civil?
- 15. ¿Qué opinan sobre su salario?**
- ¿Les parece adecuado el monto? ¿por qué sí o por qué no?
 - Si no trabajaran como educadoras, ¿qué estarían haciendo?
 - (Si menciona un tipo de trabajo...) ¿Saben cuánto podrían ganar por realizar ese trabajo?
- 16. ¿Considera que con su labor como educadora apoya a su comunidad? ¿Cómo?**
- ¿En algún momento se ha sentido discriminada o poco valorada por su comunidad en base al tipo de labor que realiza?
- 17. ¿Considera que su labor como educadora es valorada por las personas de su comunidad? ¿Por qué? ¿En qué aspectos es valorada?**
- ¿Cómo se da cuenta que su labor es valorada en la comunidad?
 - ¿Quiénes de la comunidad en específico valora su trabajo? ¿Hombres y mujeres lo valoran por igual? ¿Qué diferencias percibe?
- 18. ¿Qué es lo que más les gusta de su labor educadora?**
- 19. ¿Y qué es lo que menos les gusta de su labor?**
- Explorar en esta pregunta: horario, carga de niños, falta de formalidad, falta de vacaciones y seguro, etc.
- 20. ¿Se siente motivada para hacer su labor educadora?**
- ¿Cómo se da cuenta que está motivada/no motivada para realizar su labor como

facilitadora/madre cuidadora?

Sección IV: Sobre su participación en el proceso de certificación

Quisiéramos pedirle que nos cuente un poco más acerca de cómo decidieron certificarse y cuál ha sido su experiencia

21. **Hizo una formación para ingresar como educadora o una certificación de competencias** (ahí hay que explicar que la formación es algún curso de Educadora en PI y certificación un proceso de reconocimiento de su experiencia de trabajo)
22. **¿Qué formación realizó?**
 - *¿En qué institución? ¿Es una formación reconocida por el sistema de cuidados?*
23. **¿En qué año se certificó o hizo la formación?**
24. **¿Cómo se enteró?**
 - *¿A través de qué canal se enteró sobre la posibilidad de certificarse o realizar el curso? ¿Alguien les explicó de qué se trataba?*
 - *¿Cuánto tiempo llevaba como educadora cuando se inscribió en el proceso de certificación de competencias o en la formación?*
25. **¿Por qué se inscribió en el curso?**
 - *¿Fue su iniciativa o el programa les pidió que se certifique?*
26. **¿Hizo la formación de forma presencial o a través de plataforma de internet? ¿Ustedes contaban con los dispositivos para completar los cursos en línea de forma adecuada?**
 - *¿Qué dispositivo tiene? ¿Tiene acceso a internet?*
 - *En caso no tuviera: ¿El sistema de cuidados o INAU le facilitó acceso a los dispositivos?*
27. **¿Cuánto tiempo aproximadamente se demoró en completar todos los módulos y hacer las las evaluaciones? ¿Hasta qué módulo realizó? ¿Obtuvo el certificado?**
28. **¿Tuvo alguna dificultad para participar en el proceso? ¿Cuál?**
 - *¿Pudo superar esa dificultad? ¿Cómo?*
29. **¿Qué opina del proceso de evaluación de competencias?**
 - *¿Considera que fue una evaluación justa? ¿Le pareció que fue transparente?*
30. **¿Cuándo y cómo le entregaron su certificado de competencia laboral?**
 - *¿Les entregaron su certificado en una ceremonia pública?*
 - *¿Sí sí, ¿cómo fue esa ceremonia?*
 - *Si no, ¿les hubiera gustado que se lo entregaran en una ceremonia pública? ¿Por qué?*
31. **¿Cómo se sintió cuando le dieron su certificado del curso?**
 - *¿Su familia le dijo algo cuando se certificaron (pareja, hijos, etc.)? ¿Qué le dijeron?*
 - *¿Quiénes en su entorno saben que usted se ha certificado como educadora? ¿Cómo se enteró (por usted o por el programa)? ¿Qué le han dicho sobre su certificación?*
 - *¿Quiénes de la comunidad saben que está certificada o formada y cómo se enteraron?*
32. **¿Qué recomendación le daría a una educadora que está pensando en hacer la formación este año?**
33. **¿Qué recomendación le daría al programa CAIF O CCC para mejorar el proceso de certificación de competencias laborales y formación?**

Sección V: Sobre los beneficios del proceso de certificación/ formación en su vida

Para concluir, nos gustaría saber un poco más acerca de cómo están las cosas ahora, luego de haber recibido su certificación.

34. **¿Qué esperaba usted del proceso de certificación? ¿Qué pensaba que iba a pasar o iba a cambiar una vez usted fuera certificado por el programa?**
 - *¿Qué cambios esperaba tener en su vida en general luego de certificarse?*
 - *¿Qué cambios esperaba tener en sus oportunidades de trabajo?*

35. **¿Y se llegaron a cumplir esas expectativas? (ver si sus expectativas se cumplieron)**
36. **¿Notó algún cambio en la forma en que realizan su labor como educadoras luego de obtener la certificación? ¿Cuál(es)?**
 - *¿Se sienten más seguras/confiadas cuando realizan las actividades con los niños o con las familias? ¿Han notado cambios? ¿Cuáles?*
 - *¿Creen que su trabajo como educadoras es más valorado por el programa luego de la certificación? ¿Han notado cambios? ¿Cuáles?*
 - *¿Creen que su trabajo como educadoras es más valorado por las familias que atienden luego de la certificación? ¿Han notado cambios? ¿Cuáles?*
37. **¿Notó algún cambio en su hogar y en la relación con su familia (pareja e hijos) luego de que realizó la formación y empezó a trabajar? ¿Cuál(es)?**
38. **Obtener la certificación, ¿la ha motivado a querer estudiar más?**
 - *¿Qué cosa quisiera estudiar y dónde?*
 - *(Si quiere estudiar más) ¿Cree que pueda empezar pronto con esos estudios? ¿Por qué?*
39. **¿Cómo imagina su futuro en la CCC o el Centro CAIF?**
 - *¿Considera que le ofrece posibilidades para desarrollarse profesionalmente? ¿Cuáles?*
 - *¿Hay oportunidades, dentro o fuera del Centro o la CCC que le interesaría buscar para desarrollarse personal y laboralmente?*
40. **¿Cree que esta certificación/ formación la puede ayudar a conseguir un empleo?**
 - *¿Qué trabajos podría hacer? ¿Cuál sería o en qué sector podría buscar?*
 - *¿Conoce a alguien que se haya certificado y que esto le haya servido para conseguir un mejor empleo? ¿Qué trabajo consiguió?*
 - *¿Obtener la certificación, las ha motivado a buscar un mejor empleo? ¿Cuál? ¿Dónde?*
 - *¿Qué trabajos podría hacer donde les sirviera la certificación?*
 - *¿Recomendaría a otras educadoras que se certifiquen? ¿Por qué? ¿Qué les dirían para convencerlas de que lo hagan?*
41. **¿Cree que la formación puede ayudar a asumir posiciones de liderazgo en su comunidad? ¿Cómo? ¿Qué posiciones?**
 - *¿Conocen a alguien que se haya certificado/ capacitado y que esto le haya servido para asumir una posición de liderazgo en su comunidad?*
42. **¿Cuánto valora el haber obtenido el certificado? ¿Cree que valió la pena el esfuerzo? ¿Por qué?**
43. **¿Hay algo más que quisiera contarnos sobre su experiencia como educadora o sobre el proceso de certificación?**
44. **SOLO para los casos que ya trabajaban como educadoras en caif u otro centro.**
 - *¿Participar en la formación le agregó conocimiento respecto al que tenía de su experiencia de trabajo?*
 - *¿Ha recibido algún diploma o reconocimiento de los conocimientos que adquirió en la experiencia de trabajo?*
 - *¿le hubiera gustado que se reconociera su experiencia acreditando sus competencias con un diploma?*
 - *La experiencia se refleja en mejores salarios que otras educadoras que recién empiezan?*

¡Muchas gracias!

ANEXO 3 – CONSENTIMIENTO INFORMADO

¿Está de acuerdo en participar en el Estudio Certificación de Competencias Laborales Estudio de Caso de URUGUAY EN LAS CASAS COMUNITARIAS DE CUIDADOS Y CENTROS CAIF?

Sí ☐

No ☐ Razón Principal: _____

¿Está de acuerdo en participar de la entrevista individual que durará alrededor de 1 hora y se realizará en una sesión presencial en el horario acordado?

Sí: ☐

No: ☐ Por qué: _____

¿Está de acuerdo con que grabemos un audio de la entrevista?

Sí: ☐

No: ☐ Por qué: _____

CONSENTIMIENTO

Acepto en forma completamente libre y voluntaria participar en el Estudio “Certificación de Competencias Laborales Estudio de Caso URUGUAY EN LAS CASAS COMUNITARIAS DE CUIDADO Y CENTROS CAIF”.

Me han explicado en qué consiste el estudio y han respondido todas mis preguntas. He entendido la información que daré.

También he entendido que todos mis datos y toda la información que yo brinde será tratada de manera estrictamente confidencial, sin que se revele mi identidad a nadie que no forme parte del equipo de investigación. Entiendo que los datos recolectados sobre mí en este estudio serán preservados y puestos a disposición en un formato anonimizado, de manera que puedan ser consultados y revisados por otros. Sé que puedo retirarme del estudio en cualquier momento que lo decida, sin sufrir ninguna consecuencia.

- Nombre la educadora: _____

-CI: _____

- Celular de contacto: _____