DOCUMENTO CONCEPTUAL

La Credencial de Profesional en Desarrollo Infantil™:

Construyendo sobre la Credencial de Asociado en Desarrollo Infantil® para Avanzar la Competencia del Maestro Líder y Promover Caminos Profesionales Equitativos

En 1971, un grupo de innovadores educadores de la educación infantil se reunió para discutir formas de mejorar la calidad del cuidado y la educación infantil en respuesta a dos desafíos principales que enfrentaba el campo: la necesidad de personal calificado trabajando directamente con niños pequeños en el programa Head Start a medida que este se expandía por todo el país, y la necesidad de mejorar la calidad general de los programas para influir en resultados positivos para los niños y sus familias[1]. El concepto para el Credencial de Asociado en Desarrollo Infantil® (*CDA por sus siglas en inglés*) nació de esas reuniones y fue inicialmente financiado por lo que en ese entonces se llamaba el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los EE. UU., Administración para Niños, Jóvenes y Familias (ACYF).

En 1975, se otorgó la primera credencial CDA®. Desde su inicio, el proceso de certificación CDA se basó en un conjunto de competencias fundamentales desarrolladas por profesionales de la educación infantil (*ECE por sus siglas en inglés*) y defensores de los niños. Con el tiempo, el campo adoptó este enfoque basado en competencias para la preparación de educadores de la infancia[2]. Prosperando en programas regulados y basados en el rendimiento que promueven la preparación escolar, la credencial CDA continúa validando los conocimientos, habilidades y capacidades de los educadores que trabajan en ambientes de aprendizaje que sirven a niños desde el nacimiento hasta los 5 años.

La profesión de la educación infantil (EI) sigue enfrentando desafíos similares a los que ya se presentaban en la década de 1970, los cuales se han intensificado debido a diversas problemáticas sociales y a la pandemia de COVID-19 en 2020. A pesar de que durante el punto más crítico de la pandemia se reconoció a los educadores de la infancia como trabajadores esenciales, tanto los responsables de políticas públicas como las familias pronto retomaron expectativas elevadas hacia los programas de EI, esperando que abordaran brechas históricas en los resultados educativos, socioemocionales y del desarrollo de los niños pequeños. El campo enfrenta numerosas dificultades relacionadas con el mantenimiento de las normas de competencia de alta calidad en los programas, la garantía de cualificaciones apropiadas del personal y la provisión de atención informada sobre el trauma, todo mientras se esfuerza por mejorar las prácticas que apoyen de manera eficaz a todos los niños y sus familias.

Este documento propone la credencial de **Profesional en Desarrollo Infantil™ (*CDP™ por sus siglas en inglés*)** como ***una solución para la fuerza laboral*** frente a las necesidades actuales del campo, a través del diseño y la oferta de ***una credencial avanzada*** y nacionalmente reconocida basada en competencias para ***Maestros Líderes***.

En respuesta a la necesidad de un sistema uniforme de desarrollo de la fuerza laboral y para avanzar en el crecimiento profesional de los educadores de la educación infantil, los líderes en la profesión de la educación infantil están promoviendo una credencial nacional específica para la industria que se basa en la teoría y práctica del CDA y reconoce la capacitación en servicio y la experiencia laboral como crédito académico[3]. Este documento propone la credencial de **Profesional en Desarrollo Infantil™ o *Child Development Professional*™ (*CDP™ por sus siglas en inglés*)** como una solución para la fuerza laboral frente a las necesidades actuales del campo, a través del diseño y la oferta de una credencial avanzada y nacionalmente reconocida basada en competencias para Maestros Líderes.

1 Council for Professional Recognition. (2023). *Essentials for Working with Young Children* (3rd ed.). Washington, DC.
2 Hutchison, B.L. (1991). The Child Development Associate®: Prototype for early childhood educators. *Educational Horizons*, 70(1), 41-48.
3 National Head Start Association & Bellwether Education Partners. (2021, January). "Broader, Deeper, Fairer: Five Strategies to Radically Expand the Talent Pool in Early Education". https://www.headstarternetwork.org/downloadpaper

© 2025 Concilio para el Reconocimiento Profesional

El problema

Los requisitos de certificación para los educadores de la educación infantil aumentan a medida que se avanzan los estándares fundamentales para el progreso en el jardín de infantes o *kindergarten*. Por ejemplo, la ley *Improving Head Start for School Readiness Act de 2007* (Ley para mejorar *Head Start* para la preparación escolar) reautorizó los programas Head Start con mayor responsabilidad y un aumento en las calificaciones de los maestros, al exigir que al menos el 50% del personal tenga un título universitario. Tal como se establece en la sección 648A(a)(3)(B) de la Ley, un programa debe asegurar que todos los maestros en centros tengan al menos un título de asociado o licenciatura en desarrollo infantil o educación infantil, cursos equivalentes o, de otra manera, cumplir con los requisitos especificados[4].

Según una encuesta emitida a los beneficiarios (*grantees*) por la *National Head Start Association* al comienzo del año del programa 2023-2024, la crisis de la fuerza laboral sigue siendo significativa debido a problemas como vacantes de personal, altas tasas de rotación, compensación y la falta de candidatos calificados. El 65% de los encuestados indicó que las vacantes siguen siendo más altas de lo habitual. Debido a la crisis de la fuerza laboral, se estima que entre 137,000 y 275,000 niños estaban en listas de espera de *Early/Head Start* en febrero de 2023. Esto equivale al 17% - 33% de los lugares financiados. A partir de octubre de 2023, el 14% de las aulas de *Early/Head Start* estaban cerradas. De los programas con aulas cerradas, el 75% citó las vacantes de personal como la razón principal[5].

Las barreras, que incluyen la equidad en el acceso, las dificultades académicas, preocupaciones financieras, la asequibilidad, el bienestar mental y las responsabilidades familiares, impiden que los adultos que aprenden logren matricularse con éxito en los múltiples años de cursos requeridos para completar programas universitarios[6]. Como resultado, muchas profesiones están explorando rutas alternativas hacia la competencia para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral y los estándares de desempeño, principalmente a través de asociaciones con empleadores[7].

OPPORTUNIDADES

- Desarrollar niveles más altos de competencias basadas en la práctica para los CDPs
- Crear una credencial que sea reconocida y aceptada como parte de un título de asociado o licenciatura por las instituciones de educación superior
- Obtener apoyo y respaldo de organizaciones estatales y nacionales, organismos de acreditación e instituciones de educación superior
- Validar la calidad de la credencial CDP™ en todos los estados

LA META

La propuesta credencial de Profesional en Desarrollo Infantil™ o *Child Development Professional*™ (*CDP*™ *por sus siglas en inglés*) será reconocida como una credencial nacional de Maestro Líder de nivel superior, reconocida por la industria, con el objetivo de lograr un acceso equitativo al avance profesional, lo que resultará en beneficios para los programas de educación infantil, los niños y las familias.

OBJETIVOS

1. Desarrollar una nueva oportunidad para los educadores de la educación infantil que poseen la credencial CDA para demostrar niveles más altos de competencia como Maestros Líderes, mientras se cultiva el desarrollo profesional de los practicantes.
2. Crear una trayectoria profesional estructurada y avanzada para los créditos de credencial nacional obtenidos a través de experiencia supervisada en el lugar de trabajo.
3. Facilitar el reconocimiento del CDP como una garantía de experiencia profesional efectiva y una vía certificada hacia el avance profesional.

---

4 Improving Head Start for School Readiness Act of 2007, Public Law 110-134, 121 STAT. 1363 (2007). https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/sites/default/files/pdf/hs-act-pl-110-134.pdf

5 National Head Start Association. (October 2023). The Head Start and Early Head Start workforce is in crisis. https://nhsa.org/resource/confronting-head-starts-workforce-crisis/

6 Bellare, Y., Smith, A., Cochran, K., & Lopez, S. G. (2023). Motivations and Barriers for Adult Learner Achievement: Recommendations for Institutions of Higher Education. *Adult Learning*, 34(1), 30-39. https://doi.org/10.1177/10451595211059574

7 Venable, M. A. (2021). 2021 Alternative Education Pathways Report. *BestColleges.com*. https://www.bestcolleges.com/research/alternative-education-pathways/

© 2025 Concilio para el Reconocimiento Profesional

Demonstrar Competencia

Obtener la credencial CDP™ requiere experiencia de trabajo como maestro en un entorno de cuidado y educación infantil antes de la solicitud. A medida que los posibles CDPs logren niveles más altos de competencia y práctica, aplicarán sus conocimientos, habilidades y capacidades para demostrar liderazgo cultivando experiencias de programas de alta calidad que optimicen el desarrollo integral de los niños pequeños, junto con los profesionales que los atienden y a sus familias.

A diferencia de las credenciales tradicionales de educación infantil, la CDP requeriría empleo previo a la solicitud. Mientras que los candidatos al CDA® pueden ser voluntarios en programas de aprendizaje temprano para ganar las 480 horas de experiencia laboral, los candidatos que buscan obtener la credencial CDP deben estar trabajando como maestros, personal de apoyo o administradores en un programa de educación infantil con licencia o registrado durante un mínimo de dos años. Este requisito de experiencia laboral va más allá de las 480 horas inicialmente ganadas para solicitar la credencial CDA y debe ser supervisada para contar como crédito.

La credencial CDP enfatiza un equilibrio entre el conocimiento teórico, la aplicación práctica y la sensibilidad hacia las diversas necesidades de los niños pequeños. Para demostrar competencia avanzada después del CDA, los aspirantes a CDP deben continuar su desarrollo profesional a través del aprendizaje en servicio, con la opción de cursos formales. La combinación de aprendizaje profesional en servicio y experiencia supervisada en el lugar de trabajo prepara a los candidatos para una variedad de carreras en educación infantil, desde mentor o entrenador/capacitador de maestros hasta defensa y administración. Mientras que el CDA se considera “El Mejor Primer Paso”, el CDP puede considerarse “El Mejor Paso Siguiente”.

> Mientras que el **CDA®** se considera ***“El Mejor Primer Paso”***, el **CDP™** puede considerarse ***“El Mejor Paso Siguiente”***.

Las credenciales CDP se otorgarán a los profesionales de la educación infantil que demuestren habilidades avanzadas en el trabajo con niños pequeños desde el nacimiento hasta los 5 años en una variedad de entornos, incluyendo hogares de cuidado y educación infantil y programas basados en centros. Los CDPs estarán equipados tanto con conocimientos teóricos como con habilidades prácticas en estrategias de enseñanza y aprendizaje, manejo del aula, excepcionalidades y soluciones tecnológicas, con un fuerte énfasis en la creación de ambientes de aprendizaje apropiados para el desarrollo.

Expectativas de los CDAs y CDPs

Asociado en Desarrollo Infantil® (CDA)	Profesional en Desarrollo Infantil™ (CDP)
Un CDA® es un educador de nivel inicial que ha cumplido con las Normas de Competencia CDA y está comenzando una carrera en la educación infantil o profesionalizando su carrera con el objetivo de trabajar como Maestro Líder.	Un CDP™ es un educador o líder experimentado que ha obtenido la credencial CDA y ha dominado las Normas de Competencia CDA con el objetivo de apoyar el avance profesional de otros profesionales.
Para cada meta de competencia CDA®, el CDA demuestra conocimientos y habilidades en la realización del trabajo con niños pequeños y familias en el rol de maestro.	El CDP™ entiende el arte y la ciencia de la enseñanza, ha dominado el rol de Maestro Líder y guía, apoya y aboga por el avance profesional de los practicantes, junto con la mejora continua de la calidad del programa.

© 2025 Concilio para el Reconocimiento Profesional

El Camino por Delante

- **Repensar la competencia profesional.** Alinear las calificaciones para desempeñar el rol de Maestro Líder de manera efectiva y ética, demostrando con competencia los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios, así como el juicio adecuado.
- **Optimizar la formación basada en competencias.** Reconocer el CDP™ como un paso clave siguiente para los aprendizajes y la formación basada en el trabajo después de la finalización del CDA® y como una alternativa a la renovación de la credencial CDA.
- **Conectar el CDP con el avance profesional.** Integrar esta credencial de nivel superior con un valor jerárquico en los requisitos de formación docente estatal. Trabajar con los sistemas estatales para añadir el CDP como una oportunidad de nivel superior en las trayectorias profesionales.
- **Crear puntos de referencia de rendimiento para su uso en articulación.** Respaldar la competencia del CDP y la experiencia laboral con el fin de facilitar la articulación de los cursos, en caso de que el candidato elija continuar su trayectoria educativa superior.
- **Continuar con la renovación del CDA, mientras se promueve el CDP.** Preservar y apoyar el acceso a todas las opciones de niveles profesionales, incluida la continuación de la renovación del CDA para los profesionales que deseen mantener la credencial CDA.
- **Considerar dónde se ubica el CDP en la trayectoria profesional de ECE a nivel estatal.** Revisar las trayectorias profesionales actuales y determinar la progresión de las credenciales, con consideración para ubicar el CDP como un avance más allá del CDA.

ABORDANDO NECESIDADES CRÍTICAS

- **Compensación profesional.** Un CDP™ encarna una experiencia laboral remunerada, documentada y supervisada que requiere la demostración y documentación de habilidades clave a niveles avanzados de práctica, lo que debería resultar en un aumento de la compensación y el reconocimiento.
- **Avance educativo.** La credencial CDP proporciona una vía importante para aumentar la competencia docente en comunidades y estados donde la obtención de un título universitario para maestros líderes es inferior al promedio.
- **Acceso equitativo a carreras.** El CDP proporcionará igualdad de acceso a los educadores de la infancia que elijan trabajar en cualquier tipo de programa de educación infantil de 0 a 5 años: visitadores de hogares, hogar de cuidado y educación infantil, bebés/*toddlers*, preescolar/pre-k, *Early/Head Start*, lo que reducirá la rotación de personal y cubrirá vacantes.
- **Enseñanza y aprendizaje.** Una credencial CDP puede llenar el vacío en la educación profesional para maestros que hablan inglés como segundo idioma. En muchos estados con una alta población de maestros, familias y niños multilingües, la necesidad es aún mayor.
- **Acceso para niños y familias.** Ofrecer la credencial CDP como *una solución para la fuerza laboral* puede reducir la cantidad de cierres de aulas al permitir que los programas cubran adecuadamente las vacantes de personal, reduciendo así la escasez de maestros que causa la crisis de la fuerza laboral en la educación infantil.

Conclusión

Para abordar las necesidades profesionales críticas, estabilizar el campo de la educación infantil y construir sobre la base del CDA®, el Concilio para el Reconocimiento Profesional propone el CDP™. Esta nueva credencial creará una vía adicional para el avance profesional mediante una certificación nacional de nivel superior y estructurada por etapas.

VISITE nuestro sitio web | *www.cdacouncil.org*

SUSCRÍBASE a nuestro boletín mensual *CounciLINK* | *www.cdacouncil.org/newsletter*

ÚNETE en las redes sociales | ***@cdacouncil*** *(Facebook, Instagram, and TikTok) y* ***The Council for Professional Recognition*** ***(LinkedIn)***

© 2025 Concilio para el Reconocimiento Profesional