



Organización
Internacional
del Trabajo



Naciones
Unidas



unesco



► **Grupo de Alto Nivel
sobre la
Profesión Docente
del Secretario General
de las Naciones Unidas**

**Recomendaciones y resumen
de las deliberaciones**

Transformar la profesión docente

▶ **Grupo de Alto Nivel
sobre la
Profesión Docente
del Secretario General
de las Naciones Unidas**

**Recomendaciones y resumen
de las deliberaciones**

Transformar la profesión docente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024
Primera edición 2024



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas: Transformar la profesión docente: Recomendaciones y resumen de las deliberaciones*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220403013 (impreso)
ISBN 9789220403020 (web PDF)

Publicado también en inglés: *Transforming the teaching profession: Recommendations and summary of deliberations of the United Nations Secretary-General's High-Level Panel on the Teaching Profession*, ISBN 9789220402979 (print) 9789220402986 (web); y Francés: *Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies – Transformer la profession enseignante: Recommandations et résumé des délibérations*, ISBN 9789220402993 (print) 9789220403006 (web).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Suiza

Créditos de las fotografías: p.vii © Naciones Unidas; p.x Kersti Kaljulaid, © kerstikaljulaid.ee; Paula-Mae Weekes, public domain image; p.5, 10, 29 © Education International; p.6, 11, 25, 32, 37 © Adobe stock.

Índice

Prefacio	vii
Prólogo	ix
Introducción	xi
Otras medidas	xii
Transformar la profesión docente: Recomendaciones y resumen de las deliberaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la profesión docente del Secretario General de las Naciones Unidas	1
Un llamamiento urgente a la acción	1
Permitir la transformación de la profesión docente	3
Invertir en el personal docente	5
Promover la equidad, la diversidad y la inclusión	5
Aumentar el reconocimiento y la dignidad de la profesión docente	6
Mejorar la calidad y fomentar la innovación en la enseñanza a través de la formación y del aprendizaje permanente	7
Garantizar la sostenibilidad, la paz y la democracia	9
Fomentar la humanidad de la enseñanza a través del trabajo decente	10
Potenciar el liderazgo en la enseñanza	11
Promover la tecnología orientada a la educación y centrada en las personas	11
Transformar la enseñanza a través de un nuevo contrato social para la educación y el diálogo social	13
Próximos pasos para la acción internacional	14
Resumen de las deliberaciones del grupo	15
I. Humanidad	15
Contexto y tendencias	15
Resumen de las discusiones	19
II. Dignidad	21
Contexto y tendencias	21
Resumen de las discusiones	24
III. Equidad, diversidad e inclusión	26
Contexto y tendencias	26
Resumen de las discusiones	29
IV. Calidad	31
Contexto y tendencias	31
Resumen de las discusiones	33
V. Innovación y liderazgo	35
Contexto y tendencias	35
Resumen de las discusiones	37
VI. Sostenibilidad	39
Contexto y tendencias	39
Resumen de las discusiones	41
Miembros del grupo	43
Principales referencias	47



Prefacio



Los docentes son esenciales para potenciar el mayor recurso de cada país: la mente de su población.

Nuestro mundo ha entrado en un periodo de cambio radical —un periodo de crisis climática, revolución digital y crecientes desigualdades—. Ahora más que nunca, las personas necesitan las competencias y conocimientos pertinentes y de alta calidad que solo pueden proporcionar unos sistemas educativos transformados, accesibles y dotados de recursos adecuados.

Ante todo, las personas necesitan los mejores docentes posibles.

Sin embargo, hoy en día nos enfrentamos al dramático déficit de personal docente en todo el mundo, y millones de docentes carecen del apoyo, las competencias y la formación continua que necesitan para atender las demandas de los sistemas educativos en rápida evolución.

Esta simple verdad impulsó la creación del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente —un seguimiento clave de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas—, en 2022. Este grupo de expertos de base amplia formuló recomendaciones a fin de garantizar que cada estudiante tenga acceso a un docente cualificado, formado profesionalmente y debidamente apoyado.

Este informe del Grupo representa un poderoso llamamiento mundial a la acción. Describe una serie de recomendaciones prácticas, entre ellas establecer normas profesionales de la enseñanza, reflejar las voces de los docentes en las decisiones en materia de políticas, y crear comisiones nacionales para abordar el déficit de docentes.

Insto a todos los Estados Miembros a considerar con detenimiento estas recomendaciones y a hallar maneras de ponerlas en práctica en sus países.

Al igual que los docentes nos apoyan a todos nosotros, nosotros debemos apoyar a los docentes.

Juntos, podemos garantizar que reciban el respaldo, el reconocimiento y los recursos que necesitan a fin de impartir educación de calidad para todos, y forjar un futuro mejor y más sostenible.



António Guterres

Secretario General de las Naciones Unidas



Prólogo

A principios de julio de 2023, tuvimos el honor de copresidir y dirigir el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas, que se creó tras la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas, en 2022. El Grupo reunió a ministros gubernamentales de Educación y Trabajo, representantes de los sindicatos de docentes y de las organizaciones de empleadores, académicos, líderes de la sociedad civil, y docentes y estudiantes en representación de cada continente. Nos reunimos virtualmente tres veces, y a continuación en persona en Nueva York, en septiembre de 2023, a fin de adoptar las Recomendaciones del Grupo, que establecen una hoja de ruta para la transformación mundial de la profesión docente con miras a alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

El reto al que se enfrenta el Grupo sigue siendo urgente. Existe una crisis continua y cada vez más grave en la enseñanza, caracterizada por una escasez mundial de docentes. Esta escasez está impulsada por múltiples factores, entre los que figuran la desertión de los docentes, la dependencia de docentes subcontratados y no calificados, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo precarias y los bajos salarios.

A fin de abordar este problema urgente, el Grupo instó a llevar a cabo una transformación integral de los sistemas educativos para que los docentes puedan trabajar en colaboración con miras a transformar activamente la enseñanza y el aprendizaje.

Las Recomendaciones recogidas en este documento se basan en la labor de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, e instan a actuar de manera decisiva para invertir en la educación; elaborar políticas nacionales sobre los docentes; apoyar el papel en continua evolución de los docentes; garantizar el trabajo decente para los docentes, y promover el uso de la tecnología digital a fin de aumentar – pero no sustituir – la relación humana esencial que constituye el fundamento de la enseñanza.

Las Recomendaciones también cubren otros ámbitos muy diversos, incluidas políticas en pro de la equidad y la diversidad en la fuerza de trabajo docente; la prestación de apoyo a los docentes en contextos de crisis, incluidos los docentes refugiados; la integración de la sostenibilidad en la educación, y el fomento del liderazgo en la enseñanza.



¿Cómo se pondrán en práctica estas Recomendaciones?

Entre otras medidas, el Grupo insta al sistema de las Naciones Unidas a adoptar un instrumento internacional actualizado, incluido un convenio o una revisión de los instrumentos existentes, a fin de movilizar la acción internacional para abordar los retos contemporáneos apremiantes que encara la profesión docente.

Quiséríamos expresar nuestro agradecimiento al Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, por convocar el Grupo, y a la Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas, Amina Mohammed, por su orientación y apoyo. También estamos en deuda con todos los miembros del Grupo por su trabajo dedicado y apasionado en esta iniciativa, y con la secretaría conjunta del Grupo de la Organización Internacional del Trabajo/la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Los docentes son nuestra mayor esperanza para construir un mundo más sostenible y socialmente justo. Esperamos que consideren valiosa nuestra labor y que se inspiren en ella para adoptar las medidas urgentes que se necesitan para apoyar a nuestro docentes.



Kersti Kaljulaid
antigua Presidenta
de Estonia



Paula-Mae Weekes
antigua Presidenta
de Trinidad y Tabago

Introducción

En septiembre de 2022, durante el septuagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los líderes mundiales en el sector de la educación se reunieron en la Cumbre sobre la Transformación de la Educación a fin de discutir el reto crítico de transformar la educación para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que se centra en garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. La Cumbre reconoció que la educación se enfrentaba a una doble crisis – una de equidad e inclusión, y una de calidad y pertinencia-, por lo que instó a los dirigentes de todo el mundo a reimaginar y transformar los sistemas educativos para que fueran adecuados para sus fines.

Tras finalizar la Cumbre, el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, planteó su visión audaz para transformar la educación, subrayando la importancia de garantizar un entorno de aprendizaje que apoye el desarrollo de todos los alumnos, y de aprovechar la revolución digital para beneficio de la educación pública. Instó a invertir más, y de una manera más equitativa y eficiente, en la educación.

El Secretario General también se refirió a las personas que están en el centro de la transformación de la educación – los docentes. Reconoció que los docentes son el pilar central de todos los sistemas educativos de calidad, y que para transformar la educación era esencial redefinir la manera en que las sociedades consideran y valoran a los docentes. También era importante transformar la forma en que los docentes trabajan y cumplen con su responsabilidad, y permitir a los docentes convertirse ellos mismos en agentes del cambio.

A fin de encarar este reto, el Secretario General convocó el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente, con la misión de elaborar un plan de acción claro sobre la manera de apoyar y transformar la profesión docente para que desempeñe su papel esencial en la creación de un mundo mejor.

El Grupo fue copresidido por la Sra. Kersti Kaljulaid, antigua Presidenta de Estonia, y por la Sra. Paula-Mae Weekes, antigua Presidenta de Trinidad y Tabago. Respaldado por una secretaria conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/ la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Grupo, integrado por 18 miembros, se apoyó en los conocimientos especializados de los ministerios de Educación y Trabajo, las organizaciones de empleadores, los sindicatos de docentes, los docentes, los estudiantes, la sociedad civil y los académicos.

Durante el tercer trimestre de 2023, el Grupo se reunió virtualmente en varias ocasiones, y por último en persona en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, los días 14 y 15 de septiembre. El Grupo celebró una reunión final el 4 de diciembre de 2023.

Apoyándose en las discusiones y los resultados de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, el Grupo abordó los retos que encara la profesión docente, incluidos cuatro retos destacados por la Cumbre, a saber, el déficit de docentes, la falta de oportunidades de desarrollo profesional para los docentes; el bajo estatus y las condiciones de trabajo precarias del personal docente, y la falta de capacidad para desarrollar el liderazgo, la autonomía y la innovación de los docentes. El Grupo organizó sus discusiones en torno a seis imperativos esenciales que consideró pertinentes para el futuro de la profesión docente: humanidad; dignidad; equidad, diversidad e inclusión; calidad; innovación y liderazgo, y sostenibilidad.

Este documento presenta las Recomendaciones del Grupo y un resumen de sus deliberaciones, que se apoyaron en los conocimientos especializados personales de los miembros del Grupo, en documentación pertinente y en la labor preparatoria de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, en particular la vía de acción 3 sobre los docentes, la enseñanza y la profesión docente.

► Otras medidas

Como órgano superior mundial encargado de la educación, se ha encomendado al Comité Directivo de Alto Nivel ODS4 – Educación 2030 garantizar el seguimiento efectivo de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas.¹ En su reunión de diciembre de 2022, los líderes del Comité Directivo de Alto Nivel acordaron funciones y responsabilidades para el futuro, recogidas en un conjunto de decisiones específicas para el seguimiento de la Cumbre. Se ha definido un conjunto de indicadores para el seguimiento de los compromisos de los países, y se ha creado un tablero para que sirva como una herramienta de seguimiento y de rendición de cuentas en lo que respecta a la manera en que los países transforman sus compromisos nacionales de la Cumbre en acciones.

Las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente se presentaron al Comité Directivo de Alto Nivel en su reunión celebrada el 8 de noviembre de 2023 en la sede de la UNESCO en París. El Comité Directivo de Alto Nivel acogió con agrado las Recomendaciones del Grupo y alentó a los Estados Miembros y a los asociados a apoyar y realizar un seguimiento de su aplicación a través de mecanismos de coordinación y de supervisión existentes, incluido el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, el *Informe mundial sobre los docentes* de la UNESCO, y el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030. Todos los asociados pertinentes están formulando medidas encaminadas a promover y aplicar las Recomendaciones.

¹ UNESCO, “Comité Directivo de Alto Nivel ODS4-Educación 2030”.

Transformar la profesión docente: Recomendaciones y resumen de las deliberaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la profesión docente del Secretario General de las Naciones Unidas

► Un llamamiento urgente a la acción

El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión docente del Secretario General de las Naciones Unidas se reunió en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, los días 14 y 15 de septiembre de 2023.

El Grupo de Alto Nivel toma nota con alarma de la persistente y creciente escasez de docentes en todo el mundo. Esta escasez se ve exacerbada por la continua deserción de los docentes, la utilización de personal subcontratado y no calificado para colmar el déficit de docentes, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y apoyo profesional, las condiciones de trabajo y los salarios inadecuados, y las enormes dificultades a las que se enfrentan los docentes que trabajan en contextos de crisis. Todos estos factores alejan a los jóvenes con talento del elemento más importante de los sistemas educativos – la profesión docente –, lo que pone en peligro los progresos mundiales hacia la consecución de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A fin de encarar este reto, los sistemas educativos y la profesión docente deben transformarse, tanto desde el exterior como desde el interior. Las sociedades necesitan invertir activamente en los servicios públicos, como la educación, valorar a los trabajadores públicos, como los docentes, y crear condiciones en las que la enseñanza y el aprendizaje sean apoyados por las comunidades, los padres y los alumnos. Los docentes necesitan trabajar en un clima de seguridad, apoyo y bienestar, y con condiciones de trabajo decentes. Al mismo tiempo, los Gobiernos, las instituciones de aprendizaje, las organizaciones de docentes y otras partes interesadas deben aunar esfuerzos dentro de la profesión para desarrollar el cuerpo de docentes que pueden brindar a los alumnos la mejor oportunidad para tener éxito en la vida.

La Declaración de visión del Secretario General sobre la transformación de la educación (2022) y la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación (2021) establecieron un nuevo contrato social para la educación, en el que los docentes no solo imparten competencias y conocimientos, sino que también actúan como productores de conocimientos, facilitadores y guías en la comprensión de las complejas realidades. Se les debe impartir formación y empoderar para que colaboren estrechamente con los alumnos a fin de transformar activamente la enseñanza y el aprendizaje. Deben poder promover el aprendizaje basado en la experiencia, la investigación y la curiosidad, y desarrollar la capacidad, la alegría y la disciplina para la resolución de problemas. Deben poder preparar a los alumnos para la ciudadanía, la vida y el trabajo, y contribuir a la sostenibilidad del planeta y de sus comunidades. Un enfoque pansocial de la educación y el aprendizaje puede permitir a los docentes convertirse en agentes del cambio, para poder colaborar en un espíritu de confianza con todas las partes interesadas, a fin de construir un mundo basado en la justicia social y la sostenibilidad.

El Grupo de Alto Nivel afirma que la educación es un derecho humano y un bien público, y que los docentes desempeñan un papel central en la consecución del ODS 4, que se centra en garantizar una educación inclusiva y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. El Grupo de Alto Nivel recuerda la continua pertinencia de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), así como la importancia de las normas internacionales sobre la educación, los derechos humanos y el trabajo para la profesión docente.



En vista de lo anterior, el Panel de Alto Nivel adopta las siguientes recomendaciones e insta a todas las partes interesadas pertinentes – los Gobiernos a nivel nacional y subnacional, las organizaciones de docentes, las organizaciones de empleadores, los sistemas escolares y de educación superior, las instituciones de educación del personal docente, la sociedad civil, los estudiantes, las organizaciones internacionales de jóvenes y las instituciones financieras internacionales, entre otras – a aplicar dichas recomendaciones para transformar la fuerza de trabajo docente en una profesión que goce de gran reconocimiento, altamente calificada, firmemente apoyada, debidamente remunerada y sumamente respetada, que sea capaz de guiar y promover el aprendizaje inclusivo, efectivo y pertinente.

Estas recomendaciones se aplican, en la medida en que sea pertinente, a todos los niveles y modalidades de educación, desde la primera infancia hasta la educación superior, pasando por la educación especial, la educación y formación profesional, y la educación no formal. Se aplican a todos los niveles de gobierno pertinentes. Si bien los docentes en las instituciones públicas, privadas o comunitarias son el centro de estas recomendaciones, el Grupo de Alto Nivel también reconoce la importancia clave del personal de apoyo a la educación.

Creemos firmemente en que las inversiones en la humanidad, la dignidad, la calidad, la innovación y el liderazgo, y la sostenibilidad, así como la equidad, la diversidad y la inclusión, de la profesión docente, son la clave para aprovechar al máximo el potencial transformador de la educación.

El éxito de los sistemas educativos está directamente vinculado con el éxito de la profesión docente. Cuando empezamos a transformar los sistemas educativos, podemos transformar las condiciones de trabajo en las escuelas, la práctica de la enseñanza, el aprendizaje y las vidas.

► Permitir la transformación de la profesión docente

1. Los docentes son el elemento central de la transformación de los sistemas educativos. Sin embargo, los docentes no trabajan en un vacío. Para ser eficaces, requieren un entorno propicio y apoyo social integral a fin de realizar su labor. Los Gobiernos deberían elaborar políticas económicas y sociales que apoyen la enseñanza y el aprendizaje a través de financiación adecuada y equitativa para la educación y el aprendizaje permanente. Dichas políticas deberían garantizar que los padres y las familias tengan tiempo y capacidad para apoyar a los alumnos, que los alumnos tengan acceso a una nutrición y unos servicios de atención de salud adecuados, que los espacios de aprendizaje sean seguros e inclusivos, que las instituciones de aprendizaje tengan una infraestructura y una conectividad adecuadas, y que la profesión docente goce de gran reconocimiento y sea apoyada.
2. Los Gobiernos deberían hacer plenamente efectivos los derechos a la educación y al trabajo decente para el personal docente, en consonancia con las normas internacionales, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva, la libertad de expresión, la libertad de pensamiento y la libertad académica.

3. Los objetivos de educación deberían tener por objeto promover vías de aprendizaje diversas y firmemente respaldadas para tener éxito en la vida. El aprendizaje debería basarse en los principios de cooperación y solidaridad, no en la exclusión y en la competencia individualista, y debería fomentar las relaciones, la empatía, la compasión, la ética y la conciencia social y ambiental, con independencia de la vía de aprendizaje por la que se opte. Los docentes deberían poder apoyar múltiples vías para tener éxito en la vida, y no ceñirse de una manera rígida a evaluaciones y pedagogías que cumplen criterios estrictos, a fin de garantizar el éxito del aprendizaje.
4. Todos los Gobiernos deberían adoptar, aplicar y revisar regularmente, según sea necesario, políticas integrales y completas de ámbito nacional relativas a los docentes, alineadas con las prioridades nacionales y con la estrategia y el plan de educación globales, por conducto del diálogo social con las organizaciones representativas de docentes y en consulta con otras partes interesadas. Las políticas nacionales relativas a los docentes deberían cubrir la atracción hacia la profesión y la contratación; la formación inicial; la distribución; las trayectorias profesionales; la formación y el apoyo profesional en el trabajo; el empleo, y las condiciones de trabajo, con inclusión de la retención, la recompensa y el reconocimiento, y una remuneración acorde a las calificaciones. Las políticas nacionales también deberían abordar las normas relativas a la enseñanza; la gobernanza; la gestión; el bienestar; la evaluación de los docentes y la supervisión de la calidad, y estrategias para fomentar la inclusión y la diversidad, incluidas políticas destinadas a la consecución de la igualdad de género, tales como atraer a los docentes de sexo masculino a la educación de la primera infancia y primaria, garantizar el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de los docentes de sexo femenino, y atraer a las mujeres a las disciplinas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Dichas políticas deberían basarse en un análisis de los estudios actuales y los datos desglosados sobre el personal docente.
5. Los Gobiernos deberían establecer comisiones nacionales u otros mecanismos, que deberían incluir autoridades financieras competentes, representantes de las organizaciones de docentes y otras partes interesadas pertinentes, a fin de evaluar y afrontar el déficit de docentes debidamente calificados. Dichas comisiones o mecanismos deberían abordar los análisis del mercado de trabajo, la contratación, la migración de los docentes, la tasa de deserción y de retención, la compensación, la situación y los derechos, la carga de trabajo y el bienestar, la equidad (incluida la proporción de docentes calificados en relación con la proporción de estudiantes), la igualdad y la infraestructura.
6. Los Gobiernos deberían establecer y mantener un Sistema de Gestión e Información sobre los Docentes que esté alineado con sistemas de información sobre la gestión de la educación, a fin de predecir y gestionar estratégicamente la demanda de docentes, realizar un seguimiento de su profesionalización y su desarrollo profesional, y garantizar la distribución equitativa de docentes calificados en todas las regiones, todos los niveles de educación, y todos los sectores de la sociedad, especialmente los marginados y los más vulnerables.

► Invertir en el personal docente

7. Una educación de calidad no es posible sin financiación adecuada. Debería asignarse al menos el 6 por ciento del producto interior bruto y el 20 por ciento del total del gasto público a la financiación de la educación pública, tal como se establece en el Marco de Acción Educación 2030, y debería contemplarse el aumento de la inversión per cápita en la educación. Dicho gasto debería ser transparente y protegerse de las medidas de austeridad, incluidas en las políticas promovidas por las instituciones financieras internacionales. Los ingresos fiscales deberían permitir la financiación sostenible de la educación.
8. La financiación a largo plazo para los docentes debidamente calificados y firmemente apoyados es una inversión en la calidad y sostenibilidad de los sistemas educativos, y es más eficiente que las medidas a corto plazo encaminadas a colmar el déficit de docentes, que conduce a una alta tasa de rotación y de deserción. Los Gobiernos deberían invertir en los docentes ofreciéndoles salarios competitivos e incentivos; oportunidades de formación de calidad, accesible y asequible, y de desarrollo profesional continuo, y materiales de enseñanza y aprendizaje de calidad, y poniendo a disposición asimismo personal calificado de apoyo a la educación.
9. Al mismo tiempo, es preciso supervisar y evaluar la eficiencia y la eficacia de la financiación de la educación y del gasto en personal docente. Las escuelas y las instituciones de educación superior necesitan cierto grado de autonomía financiera, para poder invertir en la mejora de la calidad de maneras que respondan a las necesidades de los docentes. Los mecanismos de seguimiento y evaluación del presupuesto destinado a la educación y el análisis de dicho presupuesto deberían garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en lo que respecta al gasto. En caso necesario, las instituciones deberían recibir formación y apoyo para la gestión financiera.

► Promover la equidad, la diversidad y la inclusión

10. Los Gobiernos deberían elaborar políticas y medidas encaminadas a promover la equidad, la diversidad y la inclusión en la fuerza de trabajo docente, en particular para los grupos vulnerables y marginados, comenzando por la planificación de la fuerza de trabajo. Deberían adoptarse políticas específicas para atraer a los grupos marginados a la profesión docente y garantizar que reciban apoyo para permanecer en ella. Dichas políticas deberían incluir disposiciones encaminadas a promover que las mujeres y los grupos marginados ocupen puestos de liderazgo, proteger a los docentes frente a todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia de género, y garantizar la protección social. Las políticas también deberían garantizar la existencia de vías de acceso gratuitas a la formación de calidad para la enseñanza, de compensación y condiciones de trabajo adecuadas, y de un entorno inclusivo para los docentes en toda su diversidad, incluidos aquellos que tienen discapacidades, y deberían atender la necesidad de servicios de cuidado infantil y de la familia para los docentes.

11. Se deberían conceder bonificaciones e incentivos, como transporte y vivienda, a los docentes que trabajan en entornos rurales, indígenas y tribales, remotos y difíciles, a fin de alentarles a ejercer su profesión en estas zonas.
12. Los Gobiernos deberían elaborar políticas claras para apoyar a todos los docentes que trabajan en regiones afectadas por crisis, campamentos de refugiados y zonas locales propensas a la violencia, como las actividades de las bandas. Dichas políticas deberían tener por objeto prestar apoyo adecuado y facilitar el acceso al desarrollo profesional, promover el bienestar de los docentes atendiendo sus necesidades físicas, emocionales y psicosociales, y mejorar el estatus de todos los docentes que trabajan en contextos de crisis y de desplazamiento. La financiación de la educación debe gestionarse para garantizar la continuidad en caso de perturbaciones causadas por crisis. Deberían contemplarse prestaciones por condiciones de vida peligrosas. Los docentes que trabajan en entornos afectados por crisis deben recibir salarios adecuados, regulares y pagados oportunamente.
13. A los docentes refugiados y desplazados se les deberían proporcionar medios para incorporarse a la fuerza de trabajo docente de las comunidades receptoras, en consonancia con las normas nacionales relativas a la enseñanza. Los Gobiernos deberían facilitar el reconocimiento de las calificaciones y la experiencia de los docentes adquiridas a través de las fronteras, también a través de procedimientos específicos basados en la Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior, de la UNESCO, con miras a facilitar la retención y la continuidad del personal en la profesión a través de la integración local, la repatriación y el reasentamiento. El empleo de docentes en campamentos de refugiados y personas desplazadas debería proporcionarse en condiciones que garanticen los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

► Aumentar el reconocimiento y la dignidad de la profesión docente

14. El reconocimiento y la dignidad de la profesión docente deben protegerse y aumentarse. Esto se puede lograr a través de políticas que reconozcan las relaciones humanas como la base fundamental para la profesión docente, incluida la relación entre los docentes y los estudiantes.
15. El estatus y la dignidad de los docentes también están directamente relacionados con la capacidad de los docentes de influir en las políticas relativas a su trabajo, incluidos los programas de estudios y las prácticas pedagógicas. Las políticas deberían garantizar la capacidad de acción y decisión y la autonomía del personal docente basadas en los conocimientos, la competencia y la responsabilidad en el marco de los objetivos de la educación, y deberían fomentar un clima de confianza y de respeto entre las autoridades escolares, las comunidades, los alumnos y los docentes. Los Gobiernos también deberían garantizar que los docentes y sus organizaciones puedan participar en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, y en un diálogo de política sobre todas las cuestiones que afectan a la profesión.
16. En el marco de la transformación de la educación, deben cambiar asimismo las fuentes de identidad, dignidad y respeto de los docentes. Estos ya no son solamente proveedores de conocimientos, sino que ahora también desempeñan el papel esencial de guiar a los alumnos a través del proceso de autodescubrimiento, promoviendo un aprendizaje inclusivo, efectivo y pertinente. Los Gobiernos deberían formular políticas de educación que promuevan este cambio cultural.

17. A fin de inspirar y atraer a los jóvenes a la profesión, los países deberían promover el reconocimiento público de la profesión docente, a través de actividades de promoción y de políticas coherentes, que pongan de relieve la importancia social y los conocimientos profesionales de los docentes, así como el reconocimiento de los docentes destacados.
18. La violencia, el acoso y la intimidación, o las amenazas provenientes de cualquier fuente, menoscaban el estatus y la dignidad de los docentes y de sus funciones educativas. Deben proporcionarse recursos adecuados para garantizar la seguridad de los docentes y las escuelas, y que estos no sean objeto de intimidación ni de injerencia externa. Los Gobiernos deberían formular políticas que desalienten futuras amenazas al responsabilizar a los autores.
19. Los Gobiernos deberían comenzar a eliminar inmediatamente de forma gradual la utilización de docentes subcontratados y la contratación de personal no calificado para colmar los déficits de personal docente. Las políticas deberían tener por objeto impartir formación a las personas ocupadas en estas modalidades de trabajo para que sean docentes calificados, inclusive a través del reconocimiento de su experiencia anterior y de la acreditación de las competencias y aptitudes necesarias para el desempeño efectivo en la labor docente.

► **Mejorar la calidad y fomentar la innovación en la enseñanza a través de la formación y del aprendizaje permanente**

20. La educación y formación inicial de calidad del personal docente debería ser financiada con fondos públicos para todos los futuros docentes, también a través de estipendios y de otros incentivos monetarios y no monetarios.
21. Los docentes a todos los niveles deberían tener como mínimo una licenciatura en educación de primer grado, e idealmente un máster o un diploma equivalente. Las instituciones de educación superior deberían coordinarse, regularse y vigilarse para garantizar la coherencia, la comparabilidad y la calidad de la educación orientada a los docentes. Los proveedores privados de educación destinada a los docentes deberían estar debidamente regulados a fin de garantizar la calidad.
22. La formación inicial del personal docente debería integrar la teoría y la práctica para fomentar las competencias de enseñanza y permitir que los docentes desempeñen sus funciones.
23. La formación inicial del personal docente y el desarrollo profesional continuo deben transformarse a fin de preparar a los docentes para ser líderes en un nuevo entorno de aprendizaje y en nuevas funciones. Los docentes deberían prepararse para ser, no solo proveedores de información, sino también guías y líderes activos e innovadores del proceso de aprendizaje y desarrollo social de sus estudiantes, a fin de apoyar el desarrollo de sus habilidades de pensamiento, de su capacidad para la resolución de problemas, y de sus habilidades para aprender de manera independiente y cooperando entre sí.

24. La formación del personal docente debería preparar a los docentes para impartir educación de calidad centrada en los alumnos que sea integral, transformadora, inclusiva, efectiva y pertinente, también a través de la educación basada en la lengua materna, cuando proceda. Debería alinearse para fomentar el desarrollo nacional y objetivos de desarrollo sostenible más amplios. Dicha preparación ayudará a los docentes a ser líderes, además de estudiantes permanentes.
25. La capacidad para el liderazgo educativo debe mejorarse a través del desarrollo profesional continuo de calidad, incluidos los programas de intercambio y las iniciativas de investigación, que deberían formar parte integrante de la trayectoria profesionales de los docentes. A fin de apoyar al personal docente en sus necesidades, el desarrollo profesional continuo se debería diseñar y determinar entablando un diálogo con la profesión docente. Las oportunidades para el desarrollo profesional continuo deberían ser equitativas y gratuitas, y formar parte de las funciones oficiales. Los elementos del desarrollo profesional continuo de calidad incluyen la duración sostenida, el contenido focalizado, el aprendizaje activo, la colaboración, la modelación de la práctica efectiva, y la facilitación de asesoramiento y apoyo especializado y de oportunidades para la formulación de comentarios y la reflexión.
26. Se debería proporcionar a los nuevos docentes orientación inicial y asesoramiento adecuados bajo la supervisión de docentes experimentados y debidamente calificados, así como una carga de trabajo reducida y recursos adecuados durante sus primeros años, para que puedan desarrollar sus competencias. Se debería proporcionar asesoramiento durante varios años, y se debería impartir formación y apoyar a los tutores, y compensarlos.
27. Las políticas deberían promover la enseñanza como una profesión basada en la colaboración, con espacio, tiempo y recursos adecuados para la planificación conjunta, comunidades de práctica, y oportunidades de práctica reflexiva por y entre los docentes, dentro de su institución educativa y más allá de la misma. Dichos esfuerzos pueden ser apoyados por las autoridades educativas. Se debería alentar a los docentes a utilizar equipos interdisciplinarios para enseñar el contenido básico de los programas de estudios a través de unidades temáticas.



28. Con objeto de seguir fortaleciendo la colaboración, los Gobiernos deberían fomentar la colaboración local, regional e internacional de los docentes a través de alianzas entre los educadores y las escuelas, para compartir mejores prácticas y recursos, elaborar repositorios de recursos educativos digitales abiertos, crear programas de intercambio para los docentes y fomentar la colaboración en materia de investigación, y crear y mantener plataformas digitales que conecten a los docentes, los investigadores, los responsables políticos y las organizaciones.
29. Los Gobiernos deberían formular políticas que establezcan trayectorias profesionales claras e incluyan recursos y personal dedicado al desarrollo profesional de los docentes y al aprendizaje permanente en el marco de trayectorias profesionales verticales y horizontales definidas.
30. Los Gobiernos deberían aplicar medidas de rendición de cuentas y sistemas sólidos de evaluación para la enseñanza. Deberían establecerse métodos para evaluar el desempeño de los docentes que consideren el complejo papel que estos desempeñan en entornos diversos, con el objetivo de desarrollar y mejorar la calidad de la enseñanza y su impacto efectivo en el aprendizaje a través del apoyo a la formación. Las organizaciones de docentes y de estudiantes deberían tomar la iniciativa al definir y exigir una enseñanza de calidad. Los métodos también deberían incluir herramientas para que los alumnos formulen comentarios constructivos dirigidos a los docentes.
31. La enseñanza prepara asimismo a los alumnos para el trabajo. El sector privado puede apoyar esta dimensión de la educación, creando alianzas de aprendizaje entre las empresas y las escuelas y las instituciones de educación y formación técnica y profesional (EFTP), incluidas pasantías y experiencias de aprendizaje para los alumnos, y ofreciendo intercambios de experiencia laboral para los docentes.

► Garantizar la sostenibilidad, la paz y la democracia

32. En vista de las apremiantes crisis ambientales planetarias, la educación para el desarrollo sostenible, incluidos los conocimientos sobre el clima y los océanos, debería integrarse en los programas de estudios y la enseñanza como una cuestión transversal desde la primera infancia hasta la educación superior. La formación de los docentes y el desarrollo profesional deberían potenciarse en consecuencia, y los docentes deberían tener acceso a materiales de enseñanza y aprendizaje gratuitos, de calidad y actualizados sobre estos temas.
33. Se debería impartir formación a los docentes para que preparen a los alumnos para ser ciudadanos globales responsables en sus propias comunidades, en sus países y en el mundo, a fin de promover los derechos humanos. Los docentes deberían orientar a los alumnos en su entendimiento de la justicia social, el respeto de la diversidad y la solidaridad global. De esta manera, los docentes pueden sembrar las semillas de una cultura de paz.
34. Deberían elaborarse estrategias de adaptación y de contingencia, suficientemente financiadas, y ponerse en práctica, para que las instituciones educativas sean más resilientes a los efectos negativos del cambio climático, los desastres naturales y otras emergencias.

► Fomentar la humanidad de la enseñanza a través del trabajo decente

35. Un empleo seguro y unas condiciones de trabajo decentes para el personal docente son fundamentales para la contratación y la retención en la profesión. Las condiciones de empleo deberían determinarse a través del diálogo social, incluida la negociación colectiva. Los sindicatos de docentes deben poder emprender acciones colectivas como último recurso para garantizar unas condiciones de trabajo decentes.
36. Los docentes deberían recibir salarios y prestaciones al mismo nivel que otras profesiones con requisitos educativos similares. Debería garantizarse la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y debería haber equidad proporcional entre los salarios en los diferentes niveles de educación, incluida la educación de la primera infancia y la EFTP.
37. Las condiciones de trabajo también deberían prever modalidades contractuales estables; un lugar de trabajo seguro y saludable; una proporción manejable de docentes en relación con la proporción de estudiantes; estructuras de apoyo para gestionar el comportamiento de los estudiantes problemáticos; una carga de trabajo equilibrada; viviendas seguras, asequibles y adecuadas; oportunidades de formación y de desarrollo profesional pertinentes, de calidad y accesibles; el acceso equitativo a la tecnología y a otros recursos; protección social y pensiones adecuadas, y la ordenación del tiempo de trabajo (incluidas funciones fuera de la enseñanza en el aula, tales como la preparación de lecciones, la calificación de exámenes, y compromisos con los estudiantes y los padres fuera de las aulas) que permitan tener periodos de descanso adecuados y conciliar la vida privada y la vida profesional.



38. Las condiciones de trabajo deberían promover la salud mental y el bienestar integral de los docentes. Las jurisdicciones educativas deberían, en colaboración con los docentes y sus organizaciones, elaborar políticas sistémicas para el bienestar de los docentes que se reflejen en las condiciones de servicio de los docentes.
39. El personal de apoyo a la educación son trabajadores clave en el ámbito de la educación que deberían colaborar de manera interdependiente con los docentes y gozar de condiciones de trabajo acordes como docentes. Debería prestarse apoyo adecuado a los docentes, para que puedan centrarse en la enseñanza y dedicar menos tiempo a tareas no relacionadas con la enseñanza, de las que se deberían ocupar profesionales dedicados y especializados.

► Potenciar el liderazgo en la enseñanza

40. El liderazgo escolar fuerte y basado en la colaboración es una estrategia clave para hacer que la profesión sea atractiva e impulsar la contratación y la retención. Al igual que los docentes, los dirigentes escolares deberían beneficiarse de asesoramiento y desarrollo profesional continuo, y de oportunidades de colaboración y de práctica reflexiva.
41. El liderazgo claro e intencionado distribuido debería alentar a los docentes a desempeñar papeles de liderazgo en sus escuelas, y debería formar parte integrante del fomento de la enseñanza de calidad y de la innovación.
42. Los Gobiernos deberían elaborar y aplicar políticas eficaces con objetivos claros para promover que las mujeres y los grupos marginados ocupen puestos de liderazgo. Esto debería incluir oportunidades de desarrollo profesional específicas, gratuitas y accesibles y formación en materia de liderazgo, así como procedimientos de promoción justos y transparentes.

► Promover la tecnología orientada a la educación y centrada en las personas

43. La tecnología es una fuerza transformadora en la educación. Los docentes deben aprovechar pedagógicamente la revolución digital y la inteligencia artificial, e integrarlas a través de métodos y prácticas de enseñanza y aprendizaje activos y centrados en las personas. Dichas herramientas no deberían sustituir a los docentes, sino empoderarlos para orientar la búsqueda por sus alumnos de aprendizaje inquisitivo, crítico, creativo y permanente.
44. Los docentes necesitan autonomía y poder elegir cómo utilizar la tecnología para sus fines docentes, a fin de garantizar que una determinada metodología mejore el aprendizaje. En los casos en que se usa la tecnología, deberían protegerse los datos y la privacidad de los docentes y los estudiantes.

45. La formación y la práctica de los docentes deberían garantizar que el personal docente y los alumnos puedan ser tanto creadores como usuarios autónomos de la tecnología, no solo consumidores pasivos.
46. Los Gobiernos deberían formular políticas a través del diálogo social sobre el uso de la tecnología de la educación. Dichas políticas deberían garantizar la adquisición y utilización sostenibles y equitativas de la tecnología, la autonomía con respecto al contenido, y la participación de la profesión docente y de las organizaciones de estudiantes en el diseño, la puesta a prueba y la evaluación de herramientas de inteligencia artificial consideradas para su uso en la educación. La elaboración de dichas herramientas debería guiarse por la práctica pedagógica, los programas de estudios y consideraciones contextuales, y debería responder a las necesidades de los docentes y los alumnos. En ningún momento la tecnología debería sustituir la relación humana con el docente.
47. La tecnología en las aulas puede cambiar el proceso de enseñanza y orientarlo hacia el apoyo al aprendizaje, y facilitar el aprendizaje permanente. Las prácticas de aprendizaje tecnológico deberían complementarse prestando particular atención al desarrollo de las competencias sociales y emocionales de los alumnos.



► Transformar la enseñanza a través de un nuevo contrato social para la educación y el diálogo social

48. El diálogo social coordinado e institucionalizado entre los Gobiernos (al nivel adecuado), las organizaciones representativas de docentes y las organizaciones de empleadores pertinentes debería ser la principal manera de elaborar políticas sobre la educación, la enseñanza y la profesión docente. Además de las cuestiones directamente relacionadas con las condiciones de trabajo y empleo, el diálogo social también debería cubrir cuestiones más amplias relativas a la política de educación, en particular en relación con la tecnología y la transformación de la educación, las transiciones justas y la enseñanza para incorporarse al mundo del trabajo. Se debería recurrir a la negociación colectiva para determinar las condiciones que afectan a los docentes.
49. Las organizaciones de docentes, en consulta con las partes interesadas pertinentes, deberían elaborar, aplicar y supervisar las normas profesionales para los docentes, a fin de asegurar que la profesión cumpla las normas más estrictas y de crear un sentido de profesión que una a los docentes en torno a unos valores, un conjunto de conocimientos y un saber hacer comunes.
50. Los docentes y sus organizaciones deberían emprender investigaciones y dialogar con los sistemas educativos y las instituciones de formación de los docentes, a fin de garantizar que el personal docente pueda desempeñar un papel de liderazgo e innovación en relación con nuevos temas, pedagogías y tecnologías en el marco de un enfoque centrado en los alumnos. Una parte de esta labor debería ser la creación de alianzas sólidas entre las escuelas innovadoras y los programas de preparación de los docentes que permitan a los futuros docentes aprender tanto en la teoría como en la práctica.
51. Las organizaciones de empleadores deberían entablar un diálogo social activo con las organizaciones representativas de docentes y garantizar el trabajo decente en los centros de enseñanza privada. También deberían entablar un diálogo de política más amplio sobre cuestiones de educación, en particular en relación con la tecnología, la regulación de los proveedores de educación privada, y la transformación de la educación y la enseñanza con miras a la incorporación al mundo del trabajo.
52. El compromiso y la participación significativa de los estudiantes en la creación conjunta y la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje deberían considerarse un valor fundamental y un pilar central de la calidad de la educación.

► Próximos pasos para la acción internacional

- 53.** En vista de las recomendaciones formuladas anteriormente, el sistema de las Naciones Unidas debería adoptar un instrumento internacional actualizado, incluido un convenio o una revisión de los instrumentos existentes, sobre la profesión docente. Dicho instrumento debería basarse en los principios establecidos en la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966), en la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), y en otras normas y herramientas pertinentes. La aplicación de dicho instrumento debería supervisarse a través de un mandato fortalecido para el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, o un órgano similar.
- 54.** La comunidad internacional debería establecer un Fondo Mundial para los Salarios del Personal Docente, a fin de prestar apoyo de duración limitada para el pago suficiente, puntual y regular de los salarios de los docentes que trabajan en contextos afectados por crisis o en situaciones similares de amenaza o de vulnerabilidad.
- 55.** Las instituciones financieras internacionales deberían poner fin a todas las restricciones de la masa salarial del sector público y a las medidas de austeridad que tienen un impacto en el gasto en la educación, en particular en la contratación, la retención y el salario de los docentes. De manera análoga, deben adoptarse medidas de alivio y de condonación de la deuda para garantizar la financiación de la educación.
- 56.** La comunidad internacional, en colaboración con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes, debería promover normas profesionales para los docentes, incluido el Marco Global de Normas Profesionales de la Enseñanza adoptadas conjuntamente por la Internacional de la Educación y la UNESCO, y la utilización de sistemas de clasificación normalizada, tales como la Clasificación Internacional de Programas de Formación de Docentes (CINE-T 2021) de la UNESCO, a fin de supervisar la duración, la calidad y la pertinencia de la educación de los docentes.
- 57.** La comunidad internacional, en particular los donantes, debería fomentar la cooperación mundial en favor del desarrollo a fin de apoyar los mecanismos institucionalizados de diálogo social y de política en el sector de la educación, en particular fortaleciendo la capacidad de los interlocutores sociales para participar en la formulación de políticas sobre la transformación de la educación, en consonancia con las normas internacionales del trabajo y los principios de libertad sindical.
- 58.** La OIT y la UNESCO deberían colaborar para fortalecer la recopilación de datos y la presentación de informes por los países sobre el personal docente y sus condiciones de trabajo, y realizar estudios sobre buenas prácticas al transformar la profesión docente.
- 59.** Las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente deberían ser adoptadas por los organismos pertinentes en la estructura de educación mundial con miras a su seguimiento, en particular el Comité Directivo de Alto Nivel ODS4 – Educación 2030 y el Mecanismo Mundial de Cooperación para la Educación, órganos pertinentes de la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para la Infancia y otros organismos, y por iniciativas técnicas pertinentes, tales como el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030.

Resumen de las deliberaciones del grupo

► I. Humanidad



Contexto y tendencias

La humanidad en el contexto de la profesión docente se ha concebido en torno a la noción de bienestar del personal docente – un concepto amplio que abarca varios principios generales: el respeto y el estatus social; la remuneración y las condiciones de trabajo; la situación laboral; la autonomía y la capacidad de acción y decisión en el plano profesional, y entornos de trabajo seguros y saludables. Dado que estos principios están interrelacionados, abordar las cuestiones relativas al bienestar del personal docente exigirá la adopción de políticas y enfoques integrales.

Si bien los docentes desempeñan un papel primordial al preparar a los alumnos para el trabajo y la sociedad, su pertinencia social se pasa cada vez más por alto en una sociedad y una economía en continua evolución. El reconocimiento de la importancia de los docentes y de la profesión docente durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) parece no haberse mantenido. El prestigio y el atractivo de la profesión docente disminuyen continuamente debido a unos salarios inadecuados, unas condiciones profesionales y de trabajo precarias, las restricciones a la libertad sindical y la libertad académica, y el recorte de las inversiones públicas. Estos factores también han conducido con demasiada frecuencia a que la enseñanza se considere una “profesión de último recurso”. La pérdida de prestigio y de atractivo se pone de manifiesto en los retos que se plantean para conservar la fuerza de trabajo existente y contratar a nuevos talentos. En todo el mundo, se necesitan aproximadamente 44 millones de docentes a fin de garantizar la educación primaria y secundaria universal de aquí a 2030, y esta necesidad es más acuciante en África Subsahariana y, a continuación, en Asia Meridional.² Dado que esta proyección no tiene en cuenta el déficit de personal docente en la educación de la primera infancia

² UNESCO y Equipo Especial sobre Docentes para la Educación 2030 (TTF), “[The Teachers We Need for the Education We Want: The Global Imperative to Reverse the Teacher Shortage](#)”, nota informativa, 2023.

y la educación superior, el número real de docentes que se necesita en todo el sector es mucho mayor. Las disparidades en las percepciones de la pertinencia social varían en los distintos niveles de educación, y los docentes de las instituciones de educación superior y de la educación secundaria gozan de un mayor reconocimiento.³ Estas percepciones públicas podrían reflejar normas condicionadas por el género, ya que las mujeres están desproporcionadamente representadas en la educación de la primera infancia y en la educación primaria. Las mujeres tampoco están bien representadas en las disciplinas de las CTIM, que son ámbitos que suelen conllevar un mayor prestigio social y una mejor remuneración.⁴ Las percepciones sociales cambiantes de la profesión docente están afectando el bienestar de los docentes, lo que repercute en la dinámica de aprendizaje y de las aulas.

La existencia de salarios y condiciones de trabajo decentes para el personal docente esta relacionada de una manera positiva con el bienestar y la situación profesional de los docentes. Por lo general, su salario es más bajo que el percibido por profesiones que exigen una formación y calificaciones similares. Datos recientes de la UNESCO muestran que, en todo el mundo, aproximadamente la mitad de todos los países pagan a los docentes de educación primaria un salario inferior a otras profesiones con niveles similares de calificaciones.⁵ Una encuesta realizada con sindicatos que representan a los docentes a todos los niveles de la educación concluyó que solo el 21 por ciento de los sindicatos consideraban que sus afiliados percibían salarios comparables a los de otras profesiones con calificaciones educativas similares. Además, solo el 19 por ciento de todos los sindicatos estaban de acuerdo con la afirmación de que “los salarios proporcionan un nivel de vida adecuado y sostenible”. Los docentes de educación primaria y de EFTP experimentan las mayores disparidades en lo que respecta a los salarios y el nivel de vida.⁶ Los estudios realizados indican que los salarios más bajos a menudo contribuyen a unos niveles más altos de rotación de personal, lo que constituye un gran problema dado que la estabilidad desempeña un papel importante al determinar los resultados del aprendizaje. Unos salarios competitivos pueden aumentar la motivación y la retención del personal docente, lograr un mayor reconocimiento de la profesión y mejorar el bienestar general.⁷ Además de los salarios, otros factores, como las condiciones de trabajo decentes, las oportunidades de desarrollo profesional, las mayores posibilidades de colaboración, y una cultura y un entorno de respeto también desempeñan un papel importante en el bienestar de los docentes y en el desempeño de los estudiantes.

Un entorno de trabajo positivo que propicie el bienestar y el buen estado de ánimo del personal docente es tan esencial como unos salarios decentes. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo precarias son la intensificación del trabajo, la baja proporción de docentes en relación con la proporción de estudiantes, la falta de seguridad del empleo, la pérdida de autonomía profesional, y los recursos limitados o insuficientes. Las condiciones de trabajo varían según los contextos sociales, económicos, nacionales y regionales, y aquellos que enseñan en los contextos más vulnerables, inclusive en los entornos rurales y remotos y en los contextos de conflicto, experimentan unas condiciones más desfavorables. Los programas globales y nacionales, junto con las expectativas culturales cambiantes, han sido

3 Si bien esto es una tendencia general, se han observado variaciones nacionales.

4 OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*, TMDWA/2021, 2021; UNESCO y TTF, “*Women in Teaching: Understanding the Gender Dimension*”, 2023.

5 UNESCO y TTF, “*The Teachers We Need for the Education We Want*”.

6 Nelly P. Stromquist, *The Global Status of Teachers and the Teaching Profession* (Internacional de la Educación, 2018).

7 OCDE, *Education at a Glance 2022*, 2022; Desiree Carver-Thomas y Linda Darling-Hammond, “The Trouble with Teacher Turnover: How Teacher Attrition Affects Students and Schools”, *Education Policy Analysis Archives* 27, núm. 36 (2019).

testigos de una intensificación de la presión ejercida sobre los docentes para asumir responsabilidades administrativas y en el aula más amplias. Sin embargo, esto no ha ido acompañado de apoyo y recursos adicionales, o de oportunidades de formación y desarrollo profesional, para que los docentes cumplan expectativas nuevas y cada vez mayores, poniendo de relieve grandes lagunas en las políticas sobre los docentes. Se ha destacado que la carga de trabajo es uno de los principales motivos de la deserción de los docentes durante su primer año de enseñanza en las aulas. Las grandes cargas de trabajo, también a través de horas extraordinarias no remuneradas, tienen un impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los docentes, y contribuyen al estrés, al agotamiento y a la insatisfacción laboral. Durante la pandemia de COVID-19, muchos docentes experimentaron estrés y agotamiento profesional al no estar bien preparados y no contar con los recursos adecuados para enseñar a distancia, atendiendo al mismo tiempo las necesidades socioemocionales de los estudiantes.⁸ Nuevos estudios sobre los docentes en contextos de crisis han puesto énfasis en la importancia de desarrollar las competencias socioemocionales del personal docente a fin de apoyar a los estudiantes y de velar al mismo tiempo por su propio bienestar. Para contrarrestar estas tendencias, las competencias socioemocionales deberían integrarse en la formación y el desarrollo iniciales y continuos del personal docente.⁹ Unas condiciones de trabajo precarias pueden conducir a conflictos individuales y colectivos con los administradores y los empleadores, lo cual puede saldarse en la pérdida de tiempo de aprendizaje y tener un impacto negativo en la retención y el estado de ánimo del personal docente.

En muchos países, la pandemia de COVID-19 también ha puesto de manifiesto que la escasa seguridad del empleo es otro factor de estrés para los docentes que no tienen contratos permanentes. Un estudio de los países de África Oriental indicó que, durante la pandemia, los docentes del sector privado experimentaron la suspensión y terminación de sus contratos de trabajo, y en algunos casos incluso la suspensión de sus prestaciones. Algunos de estos docentes optaron por dedicarse a otras actividades generadoras de ingresos, lo cual suscitó preocupación por la posible escasez de docentes una vez reabrieran las escuelas, mientras que otros siguieron manteniendo su empleo una remuneración.¹⁰ Más en general, las tendencias recientes en la política educativa han observado la mayor utilización de contratos temporales y de corta duración debido a la menor financiación de la educación y a la necesidad apremiante de encarar el déficit de docentes. El recurso a dichos contratos tiene repercusiones en el bienestar de los docentes, que abarcan desde menoscabar su capacidad para organizarse y participar en la negociación colectiva hasta afectar su acceso a la protección social y poner en peligro sus medios de sustento.¹¹ La situación laboral también puede repercutir en el acceso a oportunidades de formación y de desarrollo profesional para los docentes, lo cual tiene un impacto considerable en el bienestar de los docentes, en particular en términos de su sentimiento de estar preparados para enseñar efectivamente.¹² En algunos casos, los docentes con contratos temporales y de corta duración carecen de calificaciones educativas adecuadas y de formación pedagógica. Dado que los niveles de competencias y las calificaciones educativas están directamente vinculados con el prestigio profesional, contratar a personal insuficientemente calificado o no calificado para cubrir las vacantes de docentes puede conducir

8 OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.

9 UNESCO, *"Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis"*, 2020.

10 OIT, *Digitalization in Teaching and Education in Ethiopia, Kenya, Malawi, Rwanda and the United Republic of Tanzania: Digitalization, the Future of Work and the Teaching Profession Project*, 2021.

11 OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.

12 OCDE, *Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis*, OECD Education Working Paper No. 213, 2020.

al empeoramiento de su estatus profesional, sus salarios y sus condiciones de trabajo, repercutiendo negativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

La autonomía y la capacidad de acción y decisión de los docentes también son factores importantes de la satisfacción laboral, del compromiso laboral y del estatus profesional. La autonomía de los docentes se refiere a las decisiones sobre los enfoques pedagógicos y los programas de estudios basadas en los conocimientos, la competencia y la responsabilidad en el marco de los objetivos educativos. El bienestar de los docentes se ve influido por el grado de autonomía en el trabajo que se percibe, y está directamente relacionado con la satisfacción laboral.¹³ Si bien la evaluación es central para promover la enseñanza y el aprendizaje efectivos, las estrategias de gestión que ponen énfasis en el control detallado del trabajo de los docentes a través de mediciones del desempeño y que promueven actitudes competitivas pueden devaluar la colaboración de los docentes y los elementos sociales de la enseñanza y, por consiguiente, menoscabar su capacidad de acción y decisión y su autonomía profesional.¹⁴ Estas estrategias a menudo conllevan niveles más altos de vigilancia administrativa, lo que pone aún más en peligro la autonomía de los docentes.¹⁵ Según la Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje de 2018, uno de cada seis docentes de educación primaria y secundaria indicaron que sentían un estrés considerable en su trabajo. Los docentes que experimentan estrés tienen más probabilidades de dejar la profesión. Los entornos de trabajo que propician la autonomía y la capacidad de acción y decisión de los docentes, incluidas las posibilidades de colaboración y las oportunidades para participar en la toma de decisiones a nivel escolar, pueden aumentar el bienestar de los docentes y fomentar la retención en la profesión.¹⁶ La autonomía de los docentes también aumenta al brindarse oportunidades de desarrollo profesional, lo cual crea capacidades para practicar la profesión de una manera más efectiva.

Proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los docentes es una condición primordial para el trabajo decente y unos entornos de aprendizaje eficaces. La naturaleza intelectual, física y emocional del trabajo de los docentes puede tener efectos psicosociales que repercuten negativamente en su capacidad para trabajar y en la calidad de sus vidas fuera del trabajo. En relación con esto, los docentes necesitan más apoyo a fin de responder a las múltiples exigencias de la profesión y de desarrollo profesional para satisfacer las expectativas sociales cambiantes.¹⁷ En todo el mundo, la polarización política, los avances tecnológicos y las expectativas sociales cambiantes han puesto en peligro el bienestar de los docentes, creando presión adicional para atender exigencias contrapuestas y mantener la pertinencia. Los docentes también se enfrentan a diversos riesgos para su bienestar físico, que abarcan desde el abuso verbal y el acoso sexual hasta la exposición a situaciones que representan una amenaza para la vida. El Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT, reconocen la necesidad de medidas adecuadas para los sectores u ocupaciones en los que la violencia y el acoso son más probables, incluida la educación. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden conducir a daños físicos y psicológicos, a la insatisfacción laboral y al aumento de las tasas de deserción. Como elemento de la humanidad, el bienestar debe ser una responsabilidad común de los docentes, los representantes de los docentes, los administradores, los empleadores y los Gobiernos, y no incumbir únicamente al docente.

13 OCDE, *Teachers' Well-Being*.

14 OIT y UNESCO, *Informe final: Decimocuarta reunión – Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente*, CEART/14/2021/10, 2021.

15 Kathleen Lynch, "New Managerialism: The Impact on Education", *Journal of Contemporary Community Education Practice Theory* 5, núm. 3 (2014).

16 OCDE, "*Building Teachers' Well-Being from Primary to Upper Secondary Education*", *Teaching in Focus* núm. 42, 2021.

17 OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.



Resumen de las discusiones

Los miembros del Grupo pusieron de relieve la importancia de mejorar las condiciones materiales de los docentes a fin de mantener la humanidad de la profesión. El Grupo señaló la necesidad de salarios adecuados; condiciones de trabajo decentes; modalidades contractuales estables; una proporción adecuada de docentes en relación con la proporción de estudiantes; una carga de trabajo equilibrada y saludable; viviendas seguras y adecuadas; oportunidades de formación y de desarrollo profesional pertinentes, de calidad y accesibles; estrategias de evaluación justas, y un acceso equitativo a la tecnología y a otros recursos. Estas condiciones deberían reforzarse a través de políticas globales e integrales destinadas a mejorar y mantener las condiciones materiales para los docentes, prestando particular atención a los docentes que trabajan en las circunstancias más vulnerables.

Las condiciones intangibles y simbólicas esenciales para la profesión, incluido el respeto y el reconocimiento social del trabajo de la enseñanza y la garantía de autonomía y capacidad de acción y decisión en el plano profesional, son inseparables de dichas condiciones materiales. En relación con esto, debe prestarse particular atención a los aspectos relacionales e interactivos de la enseñanza, en particular las maneras en que estas dimensiones del trabajo de los docentes deben transformarse para desarrollar una forma nueva y más profunda de respeto por parte de los estudiantes, los padres y las sociedades. Esto exige alejarse de los enfoques autoritarios tradicionales de la enseñanza y la educación, y preparar a los docentes para un papel orientador, facilitador y más centrado en los alumnos al aumentar el potencial crítico y creativo de los estudiantes. Aferrarse a los papeles autoritarios tradicionales que consideran a los docentes como “poseedores del conocimiento” pone en peligro el establecimiento de conexiones auténticas y pertinentes con nuevas generaciones de estudiantes, socavando así un ambiente escolar positivo tanto para los estudiantes como para los docentes. Dichas transformaciones pueden conllevar además un alejamiento del énfasis excesivo en enfoques normalizados impulsados por los exámenes, que socavan la innovación de los docentes y limitan el proceso educativo.

A fin de hacer realidad este nuevo papel para los docentes, se necesitan formas nuevas y diferentes de formación y de desarrollo profesional. Dicha formación y dicho desarrollo profesional también son necesarios a fin de responder a entornos escolares diversificados y a las necesidades cambiantes de los estudiantes, y de preparar a los estudiantes para encarar los retos del cambio climático y la sostenibilidad y hacer frente a futuros inciertos. El desarrollo profesional también debería priorizar las estrategias encaminadas a fomentar la salud mental y el bienestar psicosocial de los estudiantes. Las transformaciones orientadas al desarrollo de los docentes deben comenzar con formación inicial y a continuación debería haber un periodo de inducción significativo y respaldado por el acceso a la orientación. Deberían brindarse continuamente oportunidades de desarrollo profesional en apoyo de una práctica pertinente, efectiva y de calidad, que conduzca a la respetabilidad en el aula y más allá. Debería promoverse la práctica colaborativa, inclusive impartiendo formación a los directores y administradores de las escuelas para que apoyen y promuevan lugares de trabajo en los que prevalezca la colaboración, lo cual fortalecerá los esfuerzos encaminados a fomentar la humanidad y dignidad de los docentes. La formación y el desarrollo deben complementarse con estrategias de evaluación justas y con una autonomía y capacidad de acción y decisión adecuadas de los docentes, para que estos puedan actuar como agentes del cambio con miras a responder efectivamente a los retos de la educación. En este empeño, los docentes deberían contribuir a la toma de decisiones a nivel tanto escolar como de política, también a través de sus organizaciones representativas.

La financiación adecuada de los sistemas educativos es esencial para mejorar continuamente las condiciones materiales y simbólicas para los docentes, así como el bienestar de la profesión docente. En relación con esto, se discutieron diversas propuestas, algunas de las cuales fueron poner fin a las restricciones de la masa salarial en el sector público en todo el mundo y proporcionar alivio de la deuda en los países menos avanzados, para que no se pongan en peligro los fondos destinados a la educación y los docentes. Apoyándose en el resultado de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas, algunos miembros del Grupo también propusieron invertir más en educación, aumentando la inversión per cápita y ampliando el espacio fiscal a través de una reforma fiscal, para que los Gobiernos tengan fondos adecuados y sostenibles con miras a su inversión en la educación. La mejora de las condiciones materiales y simbólicas y la financiación adecuada deberían considerarse dos cuestiones inseparables, a fin de que propicien la humanidad de los docentes.



► II. Dignidad



Contexto y tendencias

La Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) afirma que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (art. II,a)). La dignidad del trabajo está relacionada con condiciones materiales como el salario y el tiempo de trabajo, y con las cuestiones del trabajo provechoso y del tiempo personal fuera del trabajo. La dignidad de los docentes está estrechamente vinculada con las condiciones que propician la humanidad de la profesión docente, entre ellas la libertad sindical, salarios justos y adecuados, condiciones de trabajo decentes, límites a la jornada laboral, y condiciones de trabajo seguras. A fin de garantizar la dignidad de los docentes, estas condiciones requieren el apoyo y la protección de los marcos jurídicos y de los instrumentos de política. Dichos esfuerzos mejorarán el reconocimiento social y el respeto de la profesión docente, que son esenciales para garantizar la dignidad de los docentes.

El diálogo social desempeña un papel importante para mantener la dignidad de la fuerza de trabajo docente; sin embargo, el diálogo social constructivo es desigual en términos de su presencia y aplicación en los diferentes países. Uno de los elementos clave del diálogo social es la libertad sindical, que respalda el derecho a la organización colectiva y la representación y el derecho a la negociación colectiva. En términos de educación pública, la negociación colectiva, que crea obligaciones contractuales jurídicamente vinculantes, es un enfoque común del establecimiento de condiciones de trabajo para los docentes. Este es particularmente el caso en África, la Unión Europea y las Américas, y en menor medida en Asia y la región árabe. Se dispone de escasa información sobre la libertad sindical en el sector de educación privada.¹⁸ Los derechos colectivos dotan a los docentes de las capacidades para garantizar mejores condiciones de trabajo que fortalecen la dignidad de su fuerza de trabajo. También garantizan que los docentes tengan voz en las decisiones más amplias que modelan e impactan el sector de la educación, garantizando efectivamente que la representación y la participación sean verdaderas y sostenibles, ya que estas algunas veces pueden verse amenazadas cuando las decisiones se toman unilateralmente, como la introducción de restricciones a la masa salarial en el sector público sin recurrir al diálogo social.¹⁹ El diálogo social también se puso en peligro en algunos países durante la pandemia de COVID-19, ya que las políticas que regularon el cierre de las escuelas y el aprendizaje remoto y a distancia no siempre se formularon en consulta con los docentes y sus representantes.²⁰

Los salarios del personal, incluidos los de los docentes, son el único gasto importante contemplado en los presupuestos del sector de la educación. Los salarios y las prestaciones equivalen en promedio al 75 por ciento de los gastos del sector de la educación y a menudo superan el 90 por ciento de dichos gastos. Unos salarios adecuados son esenciales para garantizar una educación de calidad, también al apoyar la contratación y retención de personal docente de calidad y calificado, y al reforzar el estatus de la profesión docente.²¹ A pesar de ser el costo más importante previsto en los presupuestos del sector de la educación, muchos docentes no reciben un salario suficiente para mantener sus medios de

¹⁸ OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.

¹⁹ OIT, *Handbook on Social Dialogue in Education*, de próxima publicación.

²⁰ OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.

²¹ Naciones Unidas, [United Nations Transforming Education Summit – Thematic Action Track 5: Financing of Education](#), 2022.

sustento. Esto puede tener un impacto en su estado de ánimo y su motivación, y también puede conducir a que muchos docentes se vean obligados a tener un empleo secundario para complementar sus ingresos.²² El empleo secundario suscita inquietud en lo que respecta al absentismo de los docentes, el cual socava la calidad del aprendizaje, merma la confianza pública en los sistemas educativos, y tiene un impacto en el estado de ánimo y la asistencia de los estudiantes.²³ La percepción de pagos salariales mensuales puntuales y la necesidad de recorrer largas distancias para recibirlos también suscitan preocupación en muchos contextos, reforzando la inseguridad del personal docente y poniendo en peligro la calidad del aprendizaje.²⁴

Proporcionar a los docentes condiciones de trabajo decentes y trayectorias profesionales adecuadas aumenta su dignidad en su vida laboral y más allá de la misma. Unos entornos de enseñanza y aprendizaje dotados de recursos insuficientes, incluida la falta de infraestructura y material didáctico limitado e inadecuado, tienen un impacto negativo en las capacidades de los docentes para realizar efectivamente su trabajo y obtener satisfacción profesional. La baja proporción de docentes en relación con la proporción de estudiantes, que a menudo es el resultado de las políticas educativas, del déficit de docentes y de los recortes financieros, intensifica la carga de trabajo de los docentes y reduce el tiempo de instrucción efectivo. Además de las responsabilidades docentes, el personal docente a menudo desempeña funciones administrativas, directivas, de asesoramiento y de cuidado. El hacinamiento de las aulas no solo aumenta las actividades de enseñanza, sino también las actividades y expectativas no relacionadas con la enseñanza. A pesar de la gran carga de trabajo que no cesa de aumentar, los docentes a menudo no reciben el mismo apoyo que otras profesiones.²⁵ En el Canadá, por ejemplo, una encuesta reciente realizada por la Federación de Docentes de Educación Primaria de Ontario (ETFO) indicó que, con frecuencia, los docentes y los estudiantes no tienen acceso a personal de apoyo a la educación, como los trabajadores sociales. La mayoría de los docentes que respondieron a la encuesta señalaron que los asistentes en educación (el 61 por ciento), los trabajadores sociales (el 56 por ciento) y las personas que trabajan con niños y jóvenes (el 53 por ciento) solo estaban disponibles algunas veces, y rara vez o nunca cuando se necesitaban.²⁶ Las responsabilidades múltiples y crecientes pueden dificultar la capacidad de los docentes para realizar su trabajo de maneras significativas, lo cual puede poner en peligro la dignidad de su profesión.

El hacinamiento de las aulas y las múltiples responsabilidades pueden intensificar y aumentar el tiempo de trabajo de docentes, lo cual puede tener un impacto considerable en la conciliación de la vida laboral y la vida privada. Una conciliación saludable de la vida laboral y la vida privada redundaría en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. En lo que respecta a los trabajadores, los estudios indican que la conciliación de la vida laboral y la vida privada puede fomentar la mayor satisfacción profesional y tener un impacto positivo en la salud física y psicológica de los trabajadores. En cambio, cuando esta conciliación es difícil, puede tener consecuencias sociales y de salud negativas para los trabajadores. En lo tocante a los empleadores, aquellos que han adoptado políticas que fomentan la conciliación de la vida laboral y la vida privada han observado una mayor retención de los trabajadores existentes, un aumento de las tasas de contratación, una reducción de las tasas de absentismo y un incremento de la productividad. Dadas

22 David K. Evans y Fei Yuan, *The Working Conditions of Teachers in Low- and Middle-Income Countries*, documento de referencia para el Banco Mundial, *World Development Report 2018 – LEARNING to Realize Education's Promise*.

23 UNESCO, “[Teacher Absenteeism](#)”, 2022.

24 Evans y Yuan.

25 Evans y Yuan.

26 ETFO, “[ETFO Member Survey Shows Violence Pervasive in Schools](#)”, 15 de mayo de 2023.

las crecientes exigencias que se imponen a los docentes, la aplicación de políticas encaminadas a conciliar la vida laboral y la vida privada podría aumentar la dignidad del trabajo en la profesión.²⁷

Aunque la tecnología está utilizándose para apoyar a los docentes en su trabajo, en algunos casos también ha tenido un efecto negativo en su tiempo de trabajo. La presencia cada vez mayor de la tecnología en la educación, que se aceleró durante la pandemia de COVID-19 y después de la misma, condujo a la práctica de que los estudiantes, los padres, el personal o los administradores se pusieran en contacto con los docentes fuera del horario de trabajo normal, lo cual dificultó la conciliación de la vida laboral y la vida privada.²⁸ En relación con esto, algunos países (por ejemplo, Bélgica, Francia y Portugal) han introducido legislación, y otros (por ejemplo, Kenya) la están introduciendo, a fin de proteger “el derecho a la desconexión” o el “derecho a descansar” con miras a facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los trabajadores.²⁹ Examinar la manera en que otros países y sectores han abordado las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y la vida privada, también en relación con la tecnología, puede demostrar ser beneficioso para aumentar la dignidad de los docentes.

La seguridad del empleo es una condición fundamental del ejercicio de los derechos relacionados con el trabajo y para experimentar la dignidad de la profesión. El déficit de docentes y los limitados presupuestos de educación han conducido a que muchos países dependan en mayor grado de contratos de enseñanza temporales y de duración determinada. Aunque la utilización de docentes subcontratados proporciona más flexibilidad a los administradores y permite abordar las ausencias y el déficit de docentes, también puede tener repercusiones importantes en el derecho de los docentes a vacaciones remuneradas, planes de pensiones y prestaciones de salud. Asimismo, los docentes con contratos de corta duración a menudo carecen de la formación y la certificación adecuadas para trabajar en la profesión, lo cual puede perjudicar la calidad de la educación.³⁰ Aunque existe el potencial de desarrollar las competencias de estos docentes, proporcionar formación adecuada a menudo no se considera una prioridad para quienes tienen contratos temporales de la misma manera que para quienes tienen un puesto de trabajo a tiempo completo.³¹ Además, la calidad se ve afectada negativamente cuando los docentes tienen contratos de corta duración, ya que los estudiantes pierden continuidad y las escuelas no pueden participar en la planificación de la educación a largo plazo. Al nivel de la enseñanza superior, los contratos de trabajo temporales y de duración determinada son una característica común en los países tanto en desarrollo como desarrollados. Algunos de los retos a los que se enfrentan los docentes con estos contratos comprenden la inseguridad del empleo, un nivel más bajo de control sobre su trabajo, la exclusión de la gobernanza institucional y de la toma de decisiones académicas, la exclusión del derecho a vacaciones remuneradas y a otras prestaciones, y la falta de oportunidades de promoción y la incapacidad para solicitar directamente fondos para la investigación.³² Los docentes con contratos temporales y de duración determinada también pueden ser más

27 OIT, *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022.

28 OIT, “[Teaching and the Teaching Profession in a Digital World: COVID-19 and Beyond](#)”, estudios de país para Bosnia y Herzegovina, Côte d’Ivoire, Kenya, Rwanda y Zambia, 2023; OIT, *Digitalization in Teaching and Education in Ethiopia, Kenya, Malawi, Rwanda and the United Republic of Tanzania*; Nathan D. Jones et al., “[Teachers’ Time Use and Affect Before and After COVID-19 School Closures](#)”, *American Educational Research Association*, vol. 8, núm. 1 (2022): págs. 1–14.

29 Foro Económico Mundial, “[Right to Disconnect: The Countries Passing Laws to Stop Employees Working Out of Hours](#)”, 3 de febrero de 2023.

30 TTF, *Effective Approaches to Attract and Retain Teachers and Ensure Equitable Deployment*, 2023; TTF, *A Review of the Use of Contract Teachers in Sub-Saharan Africa*, 2020.

31 OIT, *Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo*.

32 OIT, *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*, GDFTE/2018, 2018.



reticentes a notificar violaciones de las leyes laborales, empeorando así su situación ya precaria.³³

Resumen de las discusiones

Garantizar la dignidad de la profesión docente exige la garantía de derechos en relación con los salarios, las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo. Cuando se protege la dignidad de los docentes, también se proporciona dignidad a los estudiantes y los países a través del acceso a la educación de calidad, que es fundamental para construir economías y sociedades prósperas. Los países deben establecer el marco jurídico para garantizar estos derechos, inclusive promulgando leyes que respalden la sindicación de los docentes y que empoderen a los sindicatos de docentes para proteger y mejorar las condiciones de trabajo que fomentan dicha dignidad. El alcance de las actividades sindicales también debería expandirse para incluir contribuciones a la elaboración, la puesta en práctica y la supervisión de las reformas educativas. La cooperación internacional entre las partes interesadas en la educación a gran escala pueden apoyar estos procesos, también a través de la promoción de normas profesionales en la enseñanza. Deben concertarse esfuerzos para combatir la politización de la profesión docente, que crea un conflicto entre la fuerza de trabajo docente y otras partes interesadas.

Además de fortalecer la legislación nacional, el Grupo recomendó elaborar un convenio internacionalmente vinculante sobre la profesión docente, con un marco sólido de seguimiento y de presentación de informes, a fin de garantizar que los países rindan cuentas en lo que respecta a la manera en que garantizan los derechos y las responsabilidades de los docentes. El Grupo reconoció asimismo la continua pertinencia de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), si bien consideró que ambos instrumentos no cubrían de una manera adecuada una serie de cuestiones emergentes a las que se enfrenta la profesión docente.

Promover la regularización de los contratos de trabajo y combatir con firmeza la precariedad en la profesión es esencial para garantizar la dignidad de los docentes. La inestabilidad contractual, los contratos temporales y de duración determinada y el recurso a personal insuficientemente calificado tienen un impacto negativo tanto en el atractivo de la profesión docente como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Dichas condiciones pueden conducir asimismo a una pérdida de inversiones. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la tasa de abandono del empleo entre los docentes con contratos temporales suele ser dos o tres veces superior a la registrada entre los docentes calificados y permanentes. La falta de estabilidad experimentada por la fuerza de trabajo docente puede afectar los resultados de los estudiantes, lo cual puede ser mucho más costoso de abordar en el futuro. Los países pueden concebir maneras de que los docentes con contratos de corta duración e insuficientemente calificados obtengan las calificaciones y certificaciones necesarias para acceder a contratos permanentes. Esto debería incluir un mayor acceso a oportunidades de educación formalizada de los docentes. La disminución de la carga de trabajo de los docentes al proporcionar acceso al apoyo y los recursos necesarios, incluidas tecnologías pertinentes y actuales, puede crear entornos de trabajo saludables que fomenten la dignidad de la profesión. Los entornos de trabajo saludables también deberían extenderse a unas condiciones de vida seguras y saludables, que no existen actualmente en muchos países en desarrollo,

³³ American Association of University Professors, “[Higher Education at a Crossroads: The Economic Value of Tenure and the Security of the Profession](#)”, The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2015–16, 2016.



en particular para los docentes que trabajan en zonas rurales. En relación con esto, se necesitan imperativamente inversiones públicas adecuadas y a largo plazo.

A fin de aumentar la dignidad de la profesión y de mantener el aprendizaje, el Grupo reconoció la importancia de garantizar salarios adecuados, inclusive en los contextos de crisis y de emergencia, en los que el pago suficiente, puntual y regular del salario de los docentes es un reto importante. Dado que los fondos aportados por donantes a menudo no están disponibles para costos recurrentes en tales contextos, el Grupo acordó que se necesitaría un nuevo mecanismo para que los docentes pudieran seguir enseñando. Se presentó una recomendación orientada a la comunidad internacional de establecer un Fondo Global para Docentes en Situaciones de Emergencia a este respecto. La dignidad también puede potenciarse a través de promociones y del desarrollo de trayectorias profesionales claras para los docentes, no solo en la profesión, sino también en el sistema educativo más amplio. Las oportunidades de desarrollo profesional continuo y de aprendizaje permanente ayudan a los docentes a realizar su trabajo de una manera más efectiva en un contexto cambiante. Dichas oportunidades pueden enriquecer las carreras en el sector de la educación y promover la satisfacción laboral y el trabajo provechoso. El reconocimiento público y la valoración de los logros también pueden contribuir a estos resultados.

► III. Equidad, diversidad e inclusión



Contexto y tendencias

La equidad, la diversidad y la inclusión son principios fundamentales que deben defenderse, no solo en los sistemas educativos, sino también en la sociedad en general, en apoyo de los derechos humanos y los ODS. En la educación concretamente, las medidas que fomentan la equidad, la diversidad y la inclusión promueven la calidad y la pertinencia de la educación, también al abordar las disparidades sociales y económicas persistentes. Pueden mejorar asimismo la retención de los docentes y combatir los costos sociales y económicos del abandono escolar.³⁴ Dichas medidas ponen énfasis en la fuerza de trabajo docente representativa; la conciliación de la vida laboral y la vida privada; la formación profesional pertinente y el apoyo adecuado; incentivos para abordar las disparidades educativas; políticas y prácticas basadas en la equidad, y la financiación adecuada.

Garantizar el equilibrio de género en la enseñanza a todos los niveles de la educación es esencial para la inclusión y la diversidad en la profesión. A nivel mundial, las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos docentes en los niveles inferiores de la educación, y subrepresentadas en los niveles superiores. En 2020, el 94 por ciento de los docentes de educación de la primera infancia, el 67 por ciento de los docentes de educación primaria, el 57 por ciento de los docentes del primer ciclo de educación secundaria y el 50 por ciento de los docentes del ciclo superior de educación secundaria eran mujeres. Las mujeres están particularmente subrepresentadas en la educación superior, donde solo representan el 44 por ciento de la fuerza de trabajo docente.³⁵ También siguen estando subrepresentadas en ciertos ámbitos de estudio, incluidos los ámbitos técnicos de la EFTP y de las CTIM.³⁶ Las disparidades de género en el sector de la educación son en parte el resultado de normas sociales más amplias que reproducen las desigualdades de género. En el sector de la educación, una de las principales causas de la sobrerrepresentación de las mujeres en la educación de la primera infancia y preescolar puede ser las creencias culturales que consideran esta forma de trabajo como una extensión del papel maternal, lo que contribuye a la devaluación de la profesión docente y tiene repercusiones en los salarios y las oportunidades de carrera y profesionales de las mujeres docentes. Estas normas y las condiciones resultantes también desalientan a los hombres a dedicarse a esta profesión, o les impiden hacerlo, lo cual contribuye a la segregación profesional por motivo de género.³⁷ Los estudios también indican que aumentar los salarios de los docentes para que estén a la par que los de otras profesiones que requieren calificaciones similares puede fomentar el equilibrio de género en la profesión docente.³⁸ Al nivel de la educación superior, uno de los motivos por los que las mujeres están subrepresentadas en puestos académicos de alto nivel son las prácticas de contratación y promoción que favorecen las trayectorias académicas lineales, a tiempo completo e ininterrumpidas, y no tienen suficientemente en cuenta las responsabilidades de cuidado de las mujeres, lo cual puede interrumpir dichas trayectorias profesionales.³⁹ Cuando el género interactúa con otros indicadores de situación social, como la raza, la clase, la capacidad, la orientación sexual, la identidad religiosa y/o la ciudadanía, las dificultades y los

34 OCDE, "Equity".

35 UNESCO y TTF, *Women in Teaching*.

36 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2020: Gender Report – A New Generation: 25 Years of Efforts for Gender Equality in Education*, 2020.

37 OIT, *Women at Work: Trends 2016*, 2016.

38 Sheelagh Drudy, "Gender Balance/Gender Bias: The Teaching Profession and the Impact of Feminisation", *Gender and Education* 20 (2008): págs. 309–323.

39 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2020*.

obstáculos pueden agravarse. Se necesitan políticas de igualdad de género en la contratación, la promoción y las licencias parentales tanto en la educación como en la sociedad en general a fin de abordar estas disparidades.

La conciliación entre la vida laboral y la vida privada es otro componente clave para asegurar la equidad, en particular la equidad de género, en la profesión. En promedio en los países tanto de ingresos bajos como de ingresos altos, las mujeres realizan al menos dos veces y media más tareas domésticas no remuneradas y más trabajo de cuidados que los hombres. Cuando se considera el trabajo tanto remunerado como no remunerado, las mujeres trabajan más horas al día que los hombres, lo cual puede tener un impacto negativo en el bienestar de las mujeres.⁴⁰ Las responsabilidades pedagógicas, administrativas y sociales combinadas de la enseñanza pueden conducir a menudo a una gran carga de trabajo y prolongar la jornada laboral. Esto, unido a las responsabilidades de cuidado, puede crear un conflicto entre la vida laboral y la vida privada, que puede dar lugar a que las mujeres interrumpan de una manera prolongada la profesión docente o dejen del todo la profesión, lo cual exacerba más aún las disparidades de género a los niveles de gestión y de liderazgo. También puede tener un impacto en el potencial de obtención de ingresos de las mujeres. Los nuevos docentes son los que tienen más probabilidades de dejar la profesión. Un comienzo difícil en la profesión también puede hacer mella en el sentimiento de autoefectividad de los docentes, lo cual puede repercutir en su efectividad a largo plazo. El costo de la deserción del personal docente es considerable tanto para los estudiantes como para los docentes. Por consiguiente, es fundamental que los nuevos docentes se beneficien de apoyo adicional, incluida la reducción de la carga de enseñanza, el acceso a programas de asesoramiento y de orientación, y la disponibilidad de infraestructura y recursos adecuados.⁴¹ Más en general, los sistemas educativos necesitan financiación adecuada, ya que unos presupuestos limitados pueden contribuir a aumentar la presión de la carga de trabajo y al apoyo limitado.

Con el fin de abordar formas sistémicas y comportamentales de discriminación, los propios docentes requieren un desarrollo profesional apropiado y adecuado, un tiempo de planificación adecuado y acceso a los recursos. La formación pedagógica debe reformarse, a fin de que los docentes estén preparados para proporcionar una pedagogía inclusiva, centrada en los alumnos y transformadora en materia de género, con objeto de crear aulas que sean respetuosas de la diferencia y que ayuden a los estudiantes a combatir los prejuicios y las prácticas discriminatorias.⁴² Estos principios también deben integrarse plenamente en las instituciones de formación de los docentes y en las culturas de las escuelas. Las composiciones demográficas de las escuelas y las sociedades están cambiando, también como resultado de la migración, del desplazamiento y de las estructuras familiares cambiantes. Se necesitan inversiones adecuadas para garantizar que se ofrezca a los docentes formación y apoyo profesionales, con objeto de que puedan responder a la diversidad en sus aulas de maneras que sean inclusivas, respetuosas y atentas a los contextos de las poblaciones de estudiantes.⁴³

Garantizar que la fuerza de trabajo docente sea representativa de las poblaciones de estudiantes es un reto, pero hacerlo es beneficioso en términos de proporcionar modelos a seguir para los estudiantes, cerrar la brecha existente entre las familias y comunidades y las escuelas, e introducir nuevas perspectivas en las aulas. Llevar a cabo prácticas de contratación basadas en la equidad y aplicar políticas de no

40 OIT, *Women at Work*.

41 OCDE, "Teacher Initial Education".

42 Naciones Unidas, [United Nations Transforming Education Summit – Thematic Action Track 1: Inclusive, Equitable, Safe and Healthy Schools](#), 2022.

43 Hannah Ulferts, ed., *Teaching as a Knowledge Profession: Studying Pedagogical Knowledge Across Education Systems* (OCDE, 2021).

discriminación, y reconocer maneras alternativas de incorporarse a la profesión puede atraer a los docentes provenientes de grupos vulnerables y marginados.⁴⁴ La formación inicial gratuita de los docentes es una medida clave para atraer la diversidad a la profesión y hacerla más accesible. Esta medida está apoyada por la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966, que insta a las autoridades competentes, en la medida de lo posible, a “esforzarse para establecer un sistema de formación gratuita”. Las medidas de equidad deben ir más allá de establecer el acceso inicial a la profesión, y extenderse al establecimiento de prácticas que garanticen la equidad en la trayectoria profesional.

La calidad de la educación influye enormemente en la movilidad social, las oportunidades de empleo, los ingresos y la salud. Sin embargo, en muchas comunidades y regiones desfavorecidas, incluidas las zonas rurales y remotas, los estudiantes carecen de acceso a docentes calificados. Abordar esta disparidad no solo requiere hacer la profesión atractiva para contratar y retener a un número adecuado de docentes, sino también asegurar que la distribución de docentes calificados sea equitativa. Los estudios demuestran que incluso en los casos en los que se destinan suficientes docentes a las escuelas y regiones desfavorecidas, muchos de estos docentes suelen estar menos calificados y/o ser menos experimentados, en particular en ciertos ámbitos, como las ciencias y las matemáticas. Estos ámbitos también se ven desproporcionadamente afectados por la deserción de docentes, entre otras cosas a causa de unas condiciones de vida y de trabajo inadecuadas y a la falta de acceso a los servicios sociales y las redes sociales. Establecer sistemas de distribución de docentes que puedan tener en cuenta la asignación de docentes en todas las regiones y sus condiciones de trabajo es el primer paso para garantizar la distribución equitativa. Un ejemplo de dicho sistema es el Sistema de Gestión de la Información Educativa (EMIS). Otra práctica en apoyo de la distribución equitativa conlleva proporcionar a los docentes incentivos para trabajar en zonas desfavorecidas, como prestaciones por condiciones de vida difíciles, subsidios de vivienda, oportunidades adicionales de desarrollo profesional, vacaciones remuneradas adicionales y movilidad profesional acelerada. El desarrollo de compromisos a largo plazo en zonas desfavorecidas podría incluir estrategias como la contratación de docentes a nivel local o el establecimiento de sistemas de rotación de docentes en las diferentes regiones, y garantizar asimismo el apoyo continuo de las autoridades educativas.⁴⁵ Todas las medidas de equidad, ya sea con fines de contratación, retención o distribución, exigen espacios de trabajo libres de violencia y acoso, para ser plenamente significativas y eficaces.

44 OCDE, “[Teacher Employment](#)”.

45 TTF, *Effective Approaches to Attract and Retain Teachers and Ensure Equitable Deployment*; OCDE, “Equity”.



Resumen de las discusiones

El Grupo afirmó que se necesitan esfuerzos sistémicos para abordar los obstáculos institucionales y las múltiples formas de discriminación que impiden a los grupos vulnerables y marginados incorporarse a la profesión docente y permanecer en ella. Las medidas que fomentan la equidad también deben garantizar un trato justo y el acceso al asesoramiento, la orientación y oportunidades de desarrollo profesional, la progresión profesional y recursos para apoyar la pedagogía. La educación, en colaboración con las autoridades públicas, debe luchar contra la intolerancia y los obstáculos sistémicos que están integrados en las normas sociales, que impiden a ciertos grupos incorporarse a la profesión y/o acceder a la educación. Además de las mentalidades cambiantes, adaptar la infraestructura y modificar el entorno físico también desempeña un papel primordial al garantizar la inclusión y la diversidad tanto en la fuerza de trabajo docente como en el cuerpo de estudiantes. Las escuelas deberían contar con recursos suficientes y se les debería proporcionar todo el apoyo que necesiten para que los docentes puedan atender efectivamente las necesidades de aulas diversas. Los programas de estudios deben responder a las necesidades y tener en cuenta las realidades de los estudiantes. El cambio sistémico exige marcos jurídicos, normativos y de política que garanticen que la equidad se practique efectivamente. La equidad puede potenciarse más aún a través de campañas de sensibilización y de actividades de promoción llevadas a cabo por todas las partes interesadas, incluidos los Gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y las instituciones financieras.

La equidad de género en la profesión docente exige la paridad salarial en los diferentes niveles de educación, la progresión profesional equitativa y el acceso a servicios de cuidado. A fin de alentar a las mujeres a vivir y trabajar en zonas rurales y remotas, deberían proporcionarse facilidades, como la construcción de viviendas decentes y la facilitación de transporte de calidad. Deberían concebirse programas específicos para mejorar el equilibrio de género en la profesión docente, atrayendo asimismo a más hombres a la educación de la primera infancia y a más mujeres a la EFTP y a puestos de liderazgo. La equidad de género en la educación de la primera infancia requerirá mejoras en las condiciones de trabajo y los salarios, si bien se necesitan medidas de apoyo especiales para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo con objeto de promover la equidad de género en los sistemas educativos más en general. Las políticas docentes y los planes de aplicación que las acompañan deben financiarse de una manera adecuada adoptando una perspectiva basada en la equidad y que tenga en cuenta la dimensión de género. Las políticas también deberían abordar el bienestar a través de un enfoque de género, teniendo en cuenta asimismo las experiencias en diferentes fases de la vida, como el embarazo y la menopausia. Con el fin de brindar protección contra la violencia de género y el acoso en la educación y más allá, los miembros del Grupo instaron a los países a ratificar el Convenio núm. 190.

A fin de promover unas aulas más equitativas, deberían realizarse esfuerzos deliberados para contratar a los aspirantes a docentes que provienen de comunidades vulnerables y marginadas, para que la fuerza de trabajo sea representativa de los estudiantes y las comunidades en las que enseñan. La representación es importante, porque los docentes son modelos a seguir fundamentales, no solo para sus estudiantes, sino también para la pertinencia y la contextualización de la educación. En los contextos de crisis y de emergencia, se deberían proporcionar a los docentes calificaciones extranjeras con posibilidades de acceder a un estatus totalmente profesional, para que puedan gozar de los mismos derechos y privilegios que los docentes con una certificación nacional. Todas las medidas de equidad deben apoyarse a través de financiación adecuada y sostenida.



La pandemia de COVID-19 demostró las disparidades y las consecuencias en el acceso a la tecnología para la enseñanza y el aprendizaje. Las estrategias para fomentar la equidad deben garantizar la conectividad, y el acceso a los dispositivos y las oportunidades de aprendizaje digital tanto para los docentes como para los estudiantes, inclusive quienes viven y trabajan en zonas rurales y remotas. Sin embargo, la introducción de nuevas tecnologías también puede exacerbar las desigualdades más allá de la brecha digital, y las desigualdades sistémicas y las prácticas discriminatorias se pueden reflejar en las herramientas y los espacios digitales. Las estrategias encaminadas a fomentar la equidad deben proporcionar formación a los docentes para la utilización de la tecnología con fines pedagógicos, también de maneras que tengan en cuenta el impacto social de la tecnología, así como las dimensiones de la equidad y la inclusión. Esto incluye ayudar a los alumnos a desarrollar las competencias relacionales y socioemocionales que pueden dejarse de lado con la utilización de la tecnología. Dados los avances de la tecnología, la formación debería ser pertinente e impartirse de una manera continua. También es importante brindar a los padres oportunidades para aumentar sus competencias digitales, para que puedan desempeñar un papel más activo en el aprendizaje de sus hijos.

► IV. Calidad



Contexto y tendencias

Los estudios demuestran que, con independencia del subsector de educación, la calidad del docente es fundamental para el aprendizaje efectivo de los estudiantes. La calidad tiene múltiples significados en relación con los docentes, ya que está relacionada con las diferencias en las conceptualizaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje, los conocimientos profesionales, el desarrollo profesional y la educación, el compromiso, la autonomía profesional y la capacidad de acción y decisión, y los objetivos generales de la educación.⁴⁶ Al tratar de comprender y definir la calidad, muchos países han elaborado normas profesionales para los docentes que reflejan “las expectativas acerca de los conocimientos, las competencias y las características de los docentes, y el nivel deseable de desempeño [y] ... describen con claridad y concisión lo que constituye una buena enseñanza en un contexto particular, y lo que los docentes deben saber y poder hacer para poner en práctica esa buena enseñanza”.⁴⁷ Las normas profesionales pueden servir como un marco para el desarrollo profesional y la rendición de cuentas de los docentes, y apoyar la profesionalización y el estatus de la profesión docente. Las normas también pueden ayudar a asegurar la coherencia en las políticas docentes, también en relación con la formación y el desarrollo del personal docente, la contratación, la promoción y la incentivación, entre otras cosas. A fin de garantizar la eficacia de las normas, estas deberían negociarse, aplicarse y supervisarse en colaboración con los docentes y sus organizaciones representativas. Al elaborarse las normas de esta manera se evitará un enfoque descendente de las normas y se brindará protección contra la desprofesionalización, especialmente dado que la profesionalización exige cierto grado de autonomía, discreción y voz. Es importante garantizar que las normas mantengan una fuerte conexión con los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, tengan por objeto mejorar la enseñanza, y permanezcan abiertas a un examen y a una evaluación adecuada a fin de reflejar los contextos y las realidades educativas cambiantes.⁴⁸

Garantizar la rendición de cuentas es una característica significativa e importante del mantenimiento de normas profesionales sobre los docentes y la enseñanza. Los mecanismos de rendición de cuentas son esenciales para garantizar el buen desempeño de los docentes y, por ende, para garantizar resultados de aprendizaje de calidad y un alto estatus profesional. En este empeño, deberían realizarse evaluaciones formativas regulares del desempeño de los docentes para ayudarles a comprender mejor su práctica y a forjar su desarrollo profesional, y para que los sistemas educativos garanticen que se cumplan los objetivos educativos generales en interés de los alumnos. Las evaluaciones del desempeño deberían ser sistemáticas, rigurosas y formativas en su orientación; deberían concebirse en consulta con los docentes; deberían estar conectadas con una estrategia institucional; deberían conllevar criterios integrales que comprendan mediciones del desempeño del aprendizaje más completas que rígidas, y que sean asimismo más completos; deberían elaborarse y aplicarse de maneras que sean transparentes, equitativas y justas, y deberían tener en cuenta el contexto en el que trabaja el docente. El aspecto positivo de las evaluaciones del desempeño puede reforzarse a través de incentivos, incluidas recompensas financieras y no financieras, así como a través de oportunidades de progresión profesional para aumentar la motivación

⁴⁶ Yusuf Sayed, “Quality Teachers and Effective Teaching”, documento de referencia para el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente (inédito).

⁴⁷ UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*, 2019, pág. 68.

⁴⁸ UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*; Education International and UNESCO, *Global Framework of Professional Teaching Standards*, 2019; Sayed.

y la calidad de los docentes. Es importante garantizar que quienes realizan las evaluaciones sean ellos mismos profesionales calificados y competentes, y que cumplan con sus tareas de maneras que estén libres de discriminación y prejuicios. Las evaluaciones también deberían tener en cuenta la voz y las perspectivas de los propios alumnos. Si bien la rendición de cuentas está estrechamente vinculada con el desempeño de los docentes, debería mantener asimismo conexiones con políticas más amplias que modelen la enseñanza y la educación. La no adopción de un enfoque inclusivo, integral y respetuoso de la evaluación del desempeño puede tener un impacto negativo en la motivación y efectividad de los docentes, lo cual puede ir en detrimento del aprendizaje de los estudiantes.

Al igual que los docentes deben rendir cuentas a los estudiantes, los sistemas educativos y las comunidades en general requieren la rendición de cuentas por parte del sistema. Esto conlleva proporcionar condiciones de trabajo decentes, tales como una carga de trabajo sostenible, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, tamaños adecuados de las aulas, infraestructura y recursos adecuados, autonomía profesional y capacidad de acción y decisión, y entornos de trabajo seguros y saludables. Más en general, un entorno de trabajo decente se desarrolla en relación con la garantía de los derechos fundamentales de los docentes, incluido el derecho a estar libres de discriminación y violencia, la libertad de expresión, la equidad, la justicia social y el diálogo social. Un salario adecuado para los docentes que tenga en cuenta su estatus profesional y sea comparable al de otras profesiones con calificaciones similares es un componente esencial del desempeño de calidad. Una compensación adecuada también debería incluir seguridad social, el derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de salud y planes de pensiones. Es esencial que los mecanismos de rendición de cuentas no se apoyen en atribuir a los docentes la responsabilidad de cuestiones sistémicas o sociales más generales.⁴⁹

La preparación y el desarrollo del personal docente son elementos esenciales de la preparación de docentes de calidad y del establecimiento de una educación de calidad. Los esfuerzos pueden orientarse a tres etapas de la carrera docente: la preparación inicial o previa al servicio de los docentes; un periodo de inducción para los docentes recientemente calificados antes de recibir las credenciales docentes, y el desarrollo profesional continuo o la educación y la formación durante el periodo de servicio. La preparación inicial o previa al servicio de los docentes debería comenzar poniendo énfasis en la contratación de los mejores candidatos, y debería incluir un enfoque integral de la preparación que conlleve el temario, la pedagogía, la práctica experimental, y la diversidad y la inclusión. En apoyo de la accesibilidad y con el fin de ampliar el conjunto de aspirantes a docentes, algunos países han establecido una formación inicial gratuita. Si bien no todos los países cuentan con un periodo de inducción para los docentes recientemente calificados, los datos disponibles demuestran cada vez más su importancia tanto para la satisfacción de los docentes como para su efectividad y retención. El periodo de inducción debería ser significativo y apoyado, también a través de oportunidades orientadas y estructuradas en las que intervenga un tutor calificado y experimentado, por lo que los docentes recientemente calificados pueden ejercer y perfeccionar sus conocimientos y competencias. El periodo debería incluir apoyo personal, social y profesional, y oportunidades para colaborar con otros docentes. El periodo de inducción es un paso inicial en un enfoque permanente del desarrollo profesional. Mantener oportunidades continuas de desarrollo profesional constante de calidad es fundamental para garantizar que los docentes estén siempre al corriente del desarrollo actual, de los temas, de las técnicas pedagógicas y de las políticas educativas. El desarrollo profesional continuo fomenta una práctica docente más efectiva y motivada. Debería integrarse en prácticas y estrategias laborales

49 UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*; Sayed.

regulares para la progresión profesional, y estar en consonancia con las normas y políticas educativas más generales.⁵⁰



Resumen de las discusiones

Los miembros del Grupo afirmaron que la única manera de mejorar la calidad de la educación es invertir continuamente en los docentes y fomentar su autonomía profesional, comenzando por la educación inicial de los docentes y continuando a lo largo de su carrera. Dichos esfuerzos, también al asegurar la libertad académica de los docentes, conducen a mejoras tanto en la efectividad de los docentes como en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y contribuyen a la dignidad general de la profesión. La desprofesionalización, inclusive a través de la utilización de personal insuficientemente calificado y no calificado, la erosión de la autonomía profesional y la falta de voces de los docentes en decisiones que tienen un impacto en la profesión, se puso de relieve como uno de los principales retos que repercuten en la calidad de la profesión. La mayor inversión gubernamental en la formación inicial de los docentes y en el desarrollo profesional continuo, así como estrategias encaminadas a contrarrestar la utilización de docentes no calificados y de puestos de trabajo docentes de duración determinada, son esenciales para contar con docentes debidamente preparados y calificados. Es fundamental elaborar asimismo evaluaciones sistemáticas de la calidad de las instituciones y programas de formación inicial de los docentes, y garantizar que los docentes puedan participar en las decisiones sobre su desarrollo profesional para este que responda a sus necesidades y mejore directamente su práctica.

El Grupo tomó nota de la importante correlación entre la formación inicial de gran calidad de los docentes y la retención de los docentes, citando el ejemplo de Singapur, donde el Ministerio de Educación realiza un seguimiento de los progresos de los candidatos en las instituciones de formación, y garantiza que la formación sea de gran calidad y gratuita, y que se proporcione a los estudiantes un estipendio para que todos ellos puedan tener acceso a una preparación de la misma calidad. La preparación inicial de los docentes requiere un enfoque integral que incluya práctica clínica considerable bajo la orientación de un tutor. Los programas de tutoría o de orientación, que se han considerado esenciales para desarrollar una fuerza de trabajo de calidad y sostenible, así como una carga de trabajo reducida, son esenciales para los docentes recientemente calificados. En Singapur se proporciona un tutor a todos los docentes recientemente calificados y su carga de trabajo se reduce al 80 por ciento durante el periodo inicial de enseñanza. Más allá de la formación inicial, el desarrollo profesional de los docentes debería ser gratuito, y brindarse durante la jornada de trabajo y a lo largo de toda su carrera, y podría incluir oportunidades de aprendizaje experimental e intercambios sobre la experiencia laboral para que puedan ejercer su profesión efectivamente. Además, el desarrollo profesional debería basarse en las necesidades, y la profesión debería poder opinar sobre los temas abordados. El personal dedicado al desarrollo de los docentes debería ser estándar, y también deberían fomentarse las oportunidades para proporcionar formación y orientación externa de calidad, incluidas oportunidades organizadas por el sector privado. La adopción de dichas medidas puede requerir cierta autonomía financiera para las escuelas. El desarrollo profesional también debería potenciar la progresión profesional, inclusive al brindar acceso a diferentes trayectorias profesionales en el sector de la educación y no solo hasta la vía del liderazgo.

⁵⁰ UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*; Sayed.

Los docentes deben considerarse expertos profesionales que forman parte de una comunidad profesional que actualiza continuamente sus competencias y que trabaja en colaboración de una manera totalmente profesional. Esto requiere elaborar y mantener normas profesionales para la enseñanza, y asegurar que los docentes puedan ejercer la libertad académica como parte de su autonomía profesional. La elaboración de normas de enseñanza es un ejercicio de diálogo social y de colegialidad entre las partes interesadas en la educación, incluidos los Gobiernos y los representantes de los docentes. El Marco Global de Normas Profesionales de la Enseñanza de la Internacional de la Educación/UNESCO es un recurso mundial útil que puede ser utilizado por los responsables políticos, así como por los docentes y sus representantes, al tratar de elaborar normas para la profesión. También se necesitan políticas docentes a nivel nacional, inclusive en ámbitos relacionados con las calificaciones y la formación, la contratación, la retención y la distribución de los docentes, que son inexistentes en muchos países. La *Guía para el desarrollo de políticas docentes*⁵¹ de la UNESCO puede ayudar a las partes interesadas en la educación a elaborar una política docente integral de ámbito nacional. La elaboración de mecanismos de evaluación y rendición de cuentas es una dimensión importante del mantenimiento de normas profesionales, y podría integrarse en marcos de política docente para contribuir a la calidad de la profesión. Un elemento esencial de la rendición de cuentas es medir el desempeño de los docentes, lo cual requiere la elaboración de métodos completos de medición del desempeño y la facilitación de oportunidades de desarrollo para los docentes cuyo desempeño está por debajo de las expectativas. Como se ha señalado anteriormente, la evaluación del desempeño debería ser rigurosa y formativa en su orientación, a fin de promover el desarrollo de los docentes y el trabajo en colaboración. La promoción de la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la reducción de la carga administrativa, la garantía de condiciones de trabajo decentes y el examen de factores que contribuyen a lugares de trabajo poco saludables también deberían priorizarse en apoyo de la enseñanza y el aprendizaje de calidad.

Además, debería reconocerse que las sociedades dependen enormemente de los docentes para preparar a los alumnos para hacer frente a las enormes transiciones que encara el mundo – demográfica, digital, ambiental y de otro tipo. La formación y el desarrollo de los docentes deberán dotar a los docentes de las competencias necesarias y proporcionarles apoyo continuo, también a través de la comunidad, a fin de abordar estos temas críticos, que tienen amplias repercusiones sociales.

51 UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*.

► V. Innovación y liderazgo



Contexto y tendencias

La innovación puede entenderse como el desarrollo y la aplicación de nuevos conocimientos, prácticas y productos en respuesta a retos u oportunidades, y ofrece una nueva manera de hacer las cosas en el contexto en el que se introduce. La innovación desempeña un papel importante al garantizar que los sistemas educativos puedan responder y adaptarse a las necesidades, los retos y los objetivos sociales, y puede conducir a nuevas y mejores formas de proceder.⁵² La pandemia de COVID-19 exigió y mostró diversas innovaciones dirigidas por los docentes y los sistemas educativos. Algunas de ellas responden a la crisis en cuestión, mientras que otras pueden conllevar prácticas transformadoras de larga data. La OCDE señala que la mayoría de los países tienen una política de innovación para que el sector empresarial aliente la innovación y cree condiciones que la propicien, y que esta a menudo se pasa por alto en la política educativa – o, cuando está presente, no se aplica en todo el sistema. Si bien la innovación en el sector empresarial impulsa a menudo el crecimiento empresarial, la importancia de la innovación en la educación debe radicar en la promoción de la educación como un derecho humano y un bien público, y la enseñanza de calidad y el aprendizaje efectivo deben ser el núcleo central. También cabe destacar que las innovaciones pueden tener resultados negativos; por ejemplo, las innovaciones que se centran únicamente en la reducción de los costos pueden menoscabar la calidad de la educación o las condiciones de trabajo.⁵³

Los avances en la tecnología y la inteligencia artificial se asocian normalmente con la innovación en toda la sociedad, también en el sector de la educación. Para la educación, el potencial innovador de la tecnología, en particular la tecnología digital, está relacionado con nuevas capacidades para la recopilación de datos, que pueden fomentar la formulación de políticas y prácticas; la creación de oportunidades para los docentes y los alumnos con discapacidad a través de la tecnología accesible y del diseño universal; la sustitución y complementación de la educación tradicional en tiempos de crisis y para las poblaciones a las que es difícil llegar; el mayor acceso a recursos de enseñanza y aprendizaje; la facilitación de nuevas maneras de comunicarse y colaborar, y la promoción de nuevas formas de proceder. Sin embargo, tal como se ha demostrado en un informe reciente de la UNESCO, existen pocas pruebas definitivas del valor añadido de la tecnología digital en la educación.⁵⁴ Si bien existen pruebas, la mayoría de ellas provienen de los propietarios. Además, aunque los países están elaborando normas sobre las competencias digitales para los programas de estudios y la evaluación, en algunos países estas han sido definidas por actores comerciales privados. A pesar del potencial de la tecnología para afrontar las desigualdades, las innovaciones tecnológicas también pueden conducir a nuevas desigualdades, inclusive en relación con el acceso a tecnologías pertinentes y a la conectividad. La tecnología puede tener asimismo un impacto negativo en el aprendizaje cuando se utiliza en exceso o de una manera inadecuada.⁵⁵ Muchos países carecen de iniciativas de formación y de las capacidades necesarias para desarrollar las competencias digitales de los docentes, a fin de que puedan utilizar la tecnología de una manera

52 TTF, *Innovation in Teacher Policy and Practice in Education Recovery*, Informe final para el 13º Foro de Diálogo Político (UNESCO, 2022); Andy Hargreaves, *Innovation and Leadership*, informe de referencia para el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente (inédito).

53 Stéphan Vincent-Lancrin, ed., *Measuring Innovation in Education 2023: Tools and Methods for Data-Driven Action and Improvement* (OCDE, 2023).

54 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education: A Tool on Whose Terms?*, 2023.

55 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2023*.

significativa y efectiva en la enseñanza y el aprendizaje. En algunos casos, los docentes no tienen acceso a las tecnologías necesarias para lograr los resultados previstos o para innovar.⁵⁶ La protección adecuada de los datos y de la privacidad de los docentes y los alumnos a menudo no se garantiza. Europa y América del Norte dominan la producción y la distribución de contenido educativo digital, reflejando la falta de diversidad de contenido y su pertinencia. La tecnología también puede menoscabar los esfuerzos encaminados a lograr la sostenibilidad, ya que dichos avances tecnológicos y la utilización de la tecnología debería tener en cuenta el impacto ambiental.⁵⁷ Los avances tecnológicos requieren la adopción de nuevas políticas y enfoques de la gobernanza a fin de tener en cuenta las condiciones cambiantes y el medio ambiente. Los recursos digitales de enseñanza y aprendizaje deben utilizarse de una manera crítica e integrarse a través de métodos y prácticas de enseñanza y aprendizaje activos y centrados en los alumnos, para que se utilicen de maneras que ayuden a los profesores a orientar el aprendizaje inquisitivo, crítico y creativo de los estudiantes.⁵⁸

La innovación puede adoptar muchas formas que no están relacionadas con la tecnología. Por consiguiente, es importante reconocer y crear espacio para múltiples maneras de innovar en la educación. Los docentes desempeñan un papel central en la generación y la puesta en práctica de la innovación en la educación, cuya realización se basa en la autonomía y la capacidad de acción y decisión de los docentes para aplicar su criterio profesional relacionado con las necesidades y las circunstancias contextuales de los estudiantes. Los enfoques descendentes en la innovación, incluidos los programas de estudios rígidos, así como las normas inflexibles sobre los docentes, ponen en peligro el criterio profesional y el crecimiento de los docentes. La innovación de los docentes requiere asimismo condiciones propicias adecuadas, tales como condiciones de trabajo decentes, salarios justos, apoyo y orientación pertinentes, tiempo adecuado en la jornada laboral, acceso a recursos adecuados, y oportunidades de colaboración y desarrollo profesional. Integrar la apertura y la orientación hacia la innovación en la formación de los docentes previa al servicio, y facilitar la profesionalidad colaborativa, que permite a los docentes beneficiarse de las experiencias y conocimientos de sus homólogos para participar en la innovación pedagógica, también reviste gran importancia. Es importante asimismo que las prácticas innovadoras de los docentes se evalúen y reconozcan debidamente, y que se brinden oportunidades para compartir buenas prácticas, conocimientos y experiencias. Las innovaciones deberían ser significativas tanto para los docentes como para los alumnos, y deberían incluir un equilibrio entre los enfoques locales y descentralizados, así como directivas más coordinadas. Los marcos de política diseñados para fomentar la innovación en la educación deberían elaborarse por conducto del diálogo social en apoyo de la pertinencia y la capacidad de respuesta de las políticas, y en reconocimiento de la importancia de la voz de los docentes. Como se demostró durante la pandemia de COVID-19, garantizar que los sistemas educativos sean sostenibles, puedan adaptarse y respondan a las necesidades existentes depende de la innovación y del compromiso de los docentes.⁵⁹

La innovación puede desarrollarse mejor en entornos de colaboración y autonomía profesional. La autonomía profesional no es sinónimo de autogobernanza o de trabajar de manera aislada, sino que se considera cada vez más un trabajo en colaboración. La colaboración es más exitosa cuando tiene lugar a todos los niveles,

56 OIT, *Digitalization in Teaching and Education in Ethiopia, Kenya, Malawi, Rwanda and the United Republic of Tanzania*.

57 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2023*.

58 Naciones Unidas, "[Transforming Education: An Urgent Political Imperative for our Collective Future](#)", Declaración de visión del Secretario General, 2022.

59 TTF, *Innovation in Teacher Policy and Practice in Education Recovery*; Hargreaves.

desde la política hasta las cuestiones pedagógicas. El liderazgo desempeña un papel importante al permitir y apoyar la colaboración y la innovación. La transición de un enfoque de liderazgo a la participación en la toma de decisiones en colaboración con los docentes y los alumnos apuntaría en esa dirección. Facilitar a los docentes horas dedicadas en la jornada de trabajo y permitirles que generen y dirijan innovaciones de una manera colaborativa exige integrar un enfoque sobre el liderazgo en la profesión docente.⁶⁰ El liderazgo también debería tener en cuenta las oportunidades de movilidad ascendente, especialmente para las mujeres y los grupos minoritarios y desfavorecidos. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos de liderazgo y de dirección en la educación y en otras profesiones. Esto es particularmente evidente en la educación superior, donde pocas mujeres ocupan puestos directivos y de liderazgo.⁶¹ La presencia de mujeres en puestos de liderazgo puede contribuir a cambiar las normas sociales y de género, también a través de la elaboración de leyes y políticas y de la representación, que puede tener un impacto positivo en la educación de las niñas.⁶² Se necesitan más vías hacia el liderazgo a fin de mejorar la representación en todos los niveles de la educación.



Resumen de las discusiones

Los miembros del Grupo estuvieron de acuerdo en que es necesario crear un entorno propicio para que los docentes innoven, también garantizando condiciones de trabajo decentes, la autonomía profesional y la capacidad de acción y decisión, y la formación y el desarrollo profesional que propician la innovación y la colaboración positivas y constructivas. Algunos miembros señalaron que las instituciones de educación superior no preparan a los docentes para que innoven o para ser alumnos permanentes; que los sistemas educativos a menudo son excesivamente preceptivos o limitan la capacidad de acción y decisión de los docentes en la práctica; que las instituciones de formación de los docentes son demasiado rígidas en la práctica y en los enfoques pedagógicos, y que los sindicatos de los docentes no participan de manera significativa en la formulación de políticas y en el desarrollo de los docentes en cuestiones relativas a la innovación y el liderazgo. Las instituciones de formación de los docentes pueden fomentar la innovación, brindando más oportunidades para el aprendizaje en el trabajo orientado a los aprendices de docentes. Los docentes requieren tiempo, herramientas y confianza para innovar. Necesitan estar facultados para tomar decisiones, tanto en el aula a fin de poder introducir pedagogías innovadoras, como a nivel de política para garantizar que la elaboración de políticas refleje sus intereses y experiencias. Además, los docentes deben tener oportunidades para participar en las redes de investigación y académicas, lo que a su vez requiere que gocen de libertad académica. Poner de relieve las innovaciones de los docentes y organizar oportunidades para compartir innovaciones forma parte de un entorno propicio. Las innovaciones deberían ponerse a prueba, y si son exitosas deberían darse a conocer por todos los actores en el sector de la educación. La profesión docente debe replantearse como una profesión sumamente comprometida y colaborativa en apoyo de la innovación y el liderazgo de los docentes. Es preciso desarrollar las capacidades de liderazgo para propiciar la innovación y el aprendizaje, también a través de vías hacia el liderazgo que sean claras y estructuradas. Los dirigentes de las escuelas tienen la responsabilidad de fomentar un entorno de colaboración para los docentes. La creación de redes y foros en los que los docentes puedan compartir mejores prácticas y aprender unos de otros puede fomentar la colaboración.

60 TTF, *Innovation in Teacher Policy and Practice in Education Recovery*; Hargreaves.

61 Victoria Galán-Muros, Mathias Bouckaert y Jaime Roser, "[The Representation of Women in Academia and Higher Education Management Positions](#)", Policy Brief (UNESCO, 2023).

62 UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2020*.

En muchos países, la movilidad profesional de los docentes es limitada. Deben brindarse más oportunidades para que los docentes asuman papeles de liderazgo y responsabilidades, especialmente destinadas a las mujeres docentes, que están subrepresentadas en los puestos de liderazgo a escala mundial. Los Gobiernos deberían determinar los múltiples obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al incorporarse a puestos de liderazgo y permanecer en ellos, y deberían formular políticas específicas encaminadas a brindar oportunidades para el liderazgo de las mujeres. También es fundamental mejorar las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y los servicios de cuidado infantil, a fin de que el liderazgo sea compatible con las responsabilidades familiares y de garantizar un proceso justo y transparente para la promoción y los nombramientos en puestos de liderazgo. Asimismo, al contemplar la innovación, es importante elaborar estrategias contextualmente pertinentes, considerando la disponibilidad de los recursos y las necesidades y prioridades locales. La disponibilidad de fondos tiene un impacto tanto en el liderazgo efectivo como en las posibilidades de innovar, como se demuestra en los contextos en los que los fondos destinados a las escuelas son inadecuados o no se reciben a tiempo.

La tecnología y la inteligencia artificial ofrecen nuevas formas de innovar en la enseñanza y el aprendizaje. Tienen el potencial de mejorar la formación para los docentes y de apoyar las comunidades de práctica. A fin de capitalizar este potencial positivo, los docentes deben tener acceso a la tecnología y estar debidamente preparados para utilizarla. Garantizar la conectividad tanto para los docentes como para los alumnos es un requisito previo y debería ser apoyado por fondos públicos adecuados. La tecnología debería integrarse en cada asignatura; sin embargo, los docentes deberían tener autonomía para determinar cómo utilizarla en el aula. El contenido educativo digital para la enseñanza y el aprendizaje no debería dejarse al mercado, sino que debería tratarse como un bien público global, para que sea abierto y públicamente accesible. Los docentes y sus organizaciones representativas deberían participar en el diseño, la aplicación, la supervisión y la evaluación de la utilización de herramientas de inteligencia artificial que se consideran para su utilización en la educación. De manera análoga, deberían tomar parte en la formulación de cualquier política sobre la utilización de la tecnología en la educación. La tecnología no debería violar la privacidad y propiedad intelectual de los docentes, o su autonomía o liderazgo profesional. La Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial de la UNESCO⁶³ es un recurso útil a este respecto.

La innovación tecnológica también debe integrarse y equilibrarse con otras formas de innovación, como la innovación verde y azul, inclusive abriendo las escuelas a las comunidades y extendiendo el aprendizaje más allá del aula a entornos de aprendizaje innovadores, como los océanos y otros entornos naturales, lo cual puede fomentar la conexión emocional con la naturaleza.

63 UNESCO, *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*, 2021.

► VI. Sostenibilidad



Contexto y tendencias

La sostenibilidad en la educación se entiende como sistemas educativos que pueden funcionar de una manera efectiva y equitativa; que son accesibles, también a través de la facilitación de educación pública gratuita y del mantenimiento de una fuerza de trabajo docente amplia, calificada y diversa, y que pueden mantenerse con el tiempo. Dados los retos sociales, económicos y ambientales actuales, también requiere que los sistemas educativos desarrollen competencias en materia de sostenibilidad tanto para los docentes como para los alumnos. Estos esfuerzos de sostenibilidad deben formar parte de un enfoque más amplio para introducir un cambio en todo el sistema, a fin de garantizar la consecución de un futuro más sostenible.

Las conclusiones de una reunión técnica de la OIT en 2021 sobre el futuro del trabajo en el sector educativo afirman que la “[e]ducación no es una mercancía; es un derecho humano fundamental, un bien público y una responsabilidad pública.”⁶⁴ La creciente presencia de actores no estatales en la educación está cambiando el contexto en el que la educación se facilita como un bien público. Los cambios en el papel del Estado en términos tanto de financiación como de provisión, como resultado de la creciente demanda de educación a todos los niveles, y de la reducción del gasto público en educación, comprenden la provisión privada de educación, el suministro por el sector privado de recursos educativos y diversos tipos de alianzas público-privadas. Los Gobiernos desempeñan un papel importante en la elaboración y aplicación de normas de educación a fin de garantizar la rendición de cuentas y la calidad, mientras que en este contexto cambiante, los actores no estatales están modelando cada vez más prácticas y direcciones de política.⁶⁵ Además, en algunos contextos, la financiación pública de las escuelas privadas y las alianzas público-privadas en la educación son cada vez más frecuentes, y por extensión las instituciones privadas están convirtiéndose un lugar de empleo cada vez más importante para los docentes.⁶⁶ Aunque los actores no estatales están desempeñando un papel creciente e importante en la facilitación de educación, su presencia también puede socavar el principio de la educación como un bien público. Así, los esfuerzos encaminados a promover la sostenibilidad en la educación, en particular en apoyo de los principios de calidad y de equidad, inclusión y diversidad, requieren una inversión gubernamental adecuada y coherente a fin de mantener la educación como un bien público y lograr que siga siendo atractiva para los docentes y los alumnos.

A fin de mantener la educación como un bien público y de garantizar su calidad, es esencial mantener la oferta de docentes calificados y motivados. La escasez actual de docentes desafía la posibilidad de proporcionar una educación de calidad para todos. Abordar este déficit de docentes exigirá mejorar las condiciones materiales y simbólicas para los docentes; eliminar los obstáculos sistémicos y los prejuicios que impiden a muchas personas incorporarse a la profesión y permanecer en ella, y proporcionar recursos institucionales adecuados para apoyar infraestructura de enseñanza que sea suficiente para atender la demanda. También exigirá elaborar y aplicar políticas de planificación de la fuerza de trabajo que garanticen una oferta continua de docentes que esté distribuida de una manera equitativa. Las estrategias

64 OIT, *Conclusiones de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*, TMDWA/2021/7, 2021, párr. 9.

65 Barbara Daviet, “[Revisiting the Principle of Education as a Public Good](#)”, Education Research and Foresight Working Papers (UNESCO, 2016).

66 Canadian Union of Public Employees, “[Sector Profile: Education](#)”, 28 de septiembre de 2022.

de contratación, retención y distribución deben basarse en pruebas y deberían tener en cuenta las necesidades tanto actuales como futuras previstas. Es importante tener acceso a datos actualizados y precisos sobre la fuerza de trabajo docente existente. Los sistemas de información sobre recursos humanos en el sector de la educación, como el Sistema de Gestión e Información sobre los Docentes y el EMIS, permiten supervisar la fuerza de trabajo docente, inclusive en términos de oferta y déficit de docentes. Dichos sistemas permiten la toma de decisiones informada y una planificación efectiva y estratégica de la fuerza de trabajo.⁶⁷ Lograr que los docentes y sus representantes participen en la formulación de cualquier política de planificación de la fuerza de trabajo es fundamental para conseguir la participación y garantizar la aplicación efectiva.

Para ser sostenibles, los sistemas educativos no solo deberían transformarse, sino también integrar la educación para el desarrollo sostenible en los programas de estudios, la formación de los docentes y la pedagogía, y el entorno de aprendizaje. El cambio climático, la pérdida de biodiversidad, el uso insostenible de los recursos y el continuo incremento de la pobreza aumentan las desigualdades globales y representan una amenaza para la vida en el planeta. El cambio climático conduce a perturbaciones sociales y educativas que tienen un impacto desproporcionado en los estudiantes, los docentes y las familias que ya están en situaciones de desventaja. Los desastres naturales relacionados con el cambio climático pueden contribuir al déficit de docentes en las comunidades afectadas debido al desplazamiento de las poblaciones, y también pueden poner en peligro la infraestructura de educación si los edificios escolares se dañan o utilizan con fines alternativos en las zonas afectadas por desastres. La educación para el desarrollo sostenible ayuda a los estudiantes a desarrollar los conocimientos, las competencias, los valores y la capacidad de acción y decisión, a fin de adaptarse al cambio climático y de mitigarlo y revertirlo, y ayuda a comprender y abordar asimismo las disparidades económicas y el consumo insostenible. En este empeño, es preciso reorientar los programas de estudios, con miras a reflejar el impacto del cambio climático y de otras desigualdades en las comunidades, el mundo y las poblaciones más marginadas y desfavorecidas en apoyo de acciones significativas.⁶⁸ A fin de ayudar a los alumnos a pensar y actuar de maneras transformadoras, los propios docentes requieren los conocimientos, competencias y valores necesarios para impartir efectivamente educación para el desarrollo sostenible. Esto exigirá integrar la educación para el desarrollo sostenible en la educación, la formación y el desarrollo profesional de los docentes, también permitiendo que los docentes dejen de desempeñar el papel de transmisores de conocimientos para convertirse en facilitadores del aprendizaje. También se necesitan marcos de política a nivel nacional e internacional con miras a fomentar la aceptación y adopción de la educación para el desarrollo sostenible.⁶⁹ A los estudiantes y los docentes a menudo no se les incluye en las discusiones sobre las desigualdades mundiales, entre ellas el cambio climático, y sus efectos en la educación. Debe examinarse la manera en que se toman las decisiones a nivel de política y escolar, con objeto de garantizar que la toma de decisiones refleje los principios de cooperación y colaboración. La participación de los estudiantes y los docentes, así como de sus organizaciones representativas, es esencial para reorientar los sistemas educativos y los entornos de aprendizaje en pos de un mundo más justo, equitativo y sostenible.⁷⁰

67 UNESCO y TTF, *Guía para el desarrollo de políticas docentes*.

68 UNESCO, *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*, 2021.

69 UNESCO, *“ESD for 2030 Toolbox: Priority Action Areas”*.

70 UNESCO, *Reimagining Our Futures Together*.



Resumen de las discusiones

Unos salarios adecuados, unas condiciones de trabajo decentes, la seguridad del empleo, una carga de trabajo manejable, las evaluaciones formativas, la autonomía y la capacidad de acción y decisión, el acceso a oportunidades de formación y desarrollo, y la participación en la toma de decisiones son esenciales para la sostenibilidad de la profesión docente. En los contextos rurales y lejanos, estas condiciones, además de una infraestructura adecuada y de instalaciones de higiene, y de materiales esenciales suficientes de apoyo al aprendizaje y la enseñanza, son esenciales. En los contextos de crisis, garantizar que se pague a los docentes su salario es una prioridad. Debería evitarse la utilización de personas insuficientemente calificadas, y la contratación de docentes insuficientemente calificados, como una solución al déficit de docentes, ya que esto perjudica la profesión docente y tiene un impacto negativo en la calidad de la educación. En su lugar, es necesario invertir en docentes altamente calificados con contratos de trabajo permanentes. Los Gobiernos deberían establecer comisiones nacionales u otros mecanismos a fin de abordar la escasez de docentes y de participar en la planificación de la fuerza de trabajo. Los docentes y sus representantes deben ser valorados y respetados por los ministerios de Educación, también a través de su participación en las decisiones que repercuten en la profesión y en la formulación de políticas que priorizan el apoyo a los docentes, y de protecciones legislativas. La legislación encaminada a respaldar a los docentes debería incluir el derecho a la negociación colectiva, que es fundamental para que los docentes protejan sus condiciones de trabajo, su carga de trabajo y su bienestar. Si bien las comunidades y las sociedades deberían garantizar la rendición de cuentas de los docentes con respecto a su compromiso y la calidad de su trabajo, deben reconocer asimismo y celebrar los logros y las contribuciones de los docentes a través de premios y del reconocimiento social. Es preciso garantizar el acceso equitativo a docentes calificados entre los países y dentro de los mismos, y las organizaciones internacionales deberían colaborar con los Estados y apoyarlos con miras a realizar progresos en esta dirección. La sostenibilidad requiere que se contrate a docentes provenientes de diversos contextos sociales, económicos, regionales y lingüísticos.

Los sistemas educativos son vulnerables a diversas perturbaciones, con inclusión de crisis ambientales, crisis de salud, guerras y situaciones de inestabilidad política. Estas perturbaciones tienen un impacto desproporcionado en las comunidades vulnerables y marginadas. La tecnología puede contribuir al mantenimiento de la enseñanza y el aprendizaje durante dichas perturbaciones. Los avances tecnológicos pueden propiciar un futuro más sostenible; sin embargo, seguir el ritmo de los avances tecnológicos puede ser abrumador para los docentes. Así pues, es esencial invertir en programas de desarrollo profesional y en recursos educativos digitales de calidad para que los docentes puedan potenciar sus competencias digitales y utilizar la tecnología efectivamente. La tecnología puede utilizarse a fin de desarrollar comunidades de práctica virtuales que fomenten la colaboración de los docentes en lo que respecta a cuestiones de sostenibilidad, y también como una herramienta interactiva a fin de aprender sobre la sostenibilidad.

Es fundamental proporcionar oportunidades de desarrollo profesional significativo y continuo que dote a los docentes de la actitud, las competencias y los conocimientos para enseñar efectivamente la sostenibilidad, la paz y la democracia. La sostenibilidad – incluidos los conocimientos sobre el clima y los océanos, la justicia social y la ciudadanía mundial – debe integrarse en la formación inicial de los docentes y entenderse como un esfuerzo de aprendizaje permanente. En vista de la crisis planetaria actual, estos imperativos deben considerarse transversales y deberían integrarse en los diferentes temarios y asignaturas, poniendo énfasis en los enfoques interdisciplinarios, lo cual requerirá la elaboración y coordinación cuidadosas de programas escolares, así como recursos. Es preciso apoyar a los docentes y proporcionarles recursos adecuados para que integren la sostenibilidad,

incluidos conocimientos sobre el clima y los océanos, la justicia social y la ciudadanía mundial, en sus propias prácticas de enseñanza. La educación para el desarrollo sostenible debería adaptarse a fin de tener en cuenta los contextos culturales y contextuales de poblaciones de estudiantes diversas. Los esfuerzos encaminados a lograr la sostenibilidad deben poner énfasis en los efectos a largo plazo para la sociedad en general, y los docentes deberían poder orientar a los alumnos en lo tocante a la justicia social y el respeto de la diversidad, y prepararlos para que sean ciudadanos mundiales activos y responsables. El aprendizaje experimental, también a través de viajes de estudio, la educación al aire libre y el compromiso de la comunidad, puede brindar oportunidades a los estudiantes para que conecten con cuestiones de sostenibilidad del mundo real.

La reorientación colectiva hacia un futuro sostenible solo puede lograrse mediante la colaboración de las escuelas con empresas locales, organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, que pueden proporcionar acceso a los recursos, los conocimientos especializados y las experiencias prácticas. La educación en pos de la sostenibilidad también puede fomentarse a través de la colaboración con los docentes, los investigadores y el sector social, con miras a elaborar enfoques de la educación basados en datos concluyentes y materiales para los programas de estudios. Pueden establecerse colaboraciones a nivel internacional con objeto de compartir mejores prácticas, recursos y experiencias. Los representantes de los docentes deberían participar asimismo en la promoción y el fomento de la sostenibilidad en aras de un futuro más justo y equitativo.

Una financiación adecuada, unos docentes bien preparados y oportunidades para aumentar las competencias son esenciales para mantener la educación pública. El compromiso con la educación financiada con fondos públicos debería reflejarse en el porcentaje de los ingresos nacionales y de los presupuestos públicos que se destina a la educación, y debería permitir el aumento de las inversiones per cápita en la educación. La financiación adecuada reviste particular importancia para garantizar que el sector de la educación sea suficientemente competitivo para contratar a licenciados calificados en la profesión. Las restricciones de la masa salarial en el sector público y las orientaciones de política de los organismos multilaterales, en particular el Fondo Monetario Internacional, no deberían aplicarse al sector de la educación, ya que menoscaban la sostenibilidad y exacerbaban el déficit de docentes. Es preciso establecer mecanismos de supervisión financiera, y de seguimiento y control de los presupuestos, a fin de garantizar que los fondos destinados a la educación se utilicen de una manera equitativa y efectiva. En los presupuestos nacionales destinados a la educación debería concederse prioridad a las iniciativas y actividades para la educación en pos de la sostenibilidad.



Miembros del grupo

► Copresidentes

S.E. Sra. Kersti Kaljulaid (Estonia)

Kersti Kaljulaid, antigua Presidenta de Estonia (2016-2021), es una figura destacada en la política estonia y europea. Su carrera comprende funciones como Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo y asesora del Primer Ministro, y cargos en el sector de la energía y la banca. Desempeñó un papel clave en la transformación digital de Estonia, figuró en la Lista Forbes de las 100 mujeres más poderosas del mundo, y ha abogado por la salud de las mujeres y los niños a escala mundial.

S.E. Sra. Paula-Mae Weekes (Trinidad y Tabago)

Paula-Mae Weekes fue la primera Presidenta de Trinidad y Tabago (2018-2023) y ha tenido una carrera jurídica destacada. Tras ser admitida en el Colegio de Abogados en 1982, practicó el derecho penal durante 14 años, y posteriormente ocupó un cargo en el sistema judicial de Trinidad y Tabago, culminando su carrera como magistrada del Tribunal de Apelaciones. La Sra. Weekes también desempeñó sus funciones en el Tribunal de Apelaciones de las Islas Turcas y Caicos, y es una educadora judicial respetada.

► Miembros

Sra. Ligia Deca (Rumania)

Ligia Deca es Ministra de Educación de Rumania. En el desempeño de sus funciones ha promulgado nuevas leyes sobre la educación en su país. Anteriormente fue Asesora Presidencial, y durante ese periodo dirigió el proyecto “Rumania educada”. Como antigua Jefa de la Secretaría de Boloña, también ha contribuido al Espacio Europeo de Educación Superior y es autora de publicaciones en el ámbito de la política educativa.

Sra. Angelina Matsie Motshekga (Sudáfrica)

Angelina Matsie Motshekga es Ministra de Educación Básica y ha sido una figura clave en la política educativa de Sudáfrica en diversas capacidades educativas y políticas. Sus contribuciones abarcan desde el activismo a nivel local hasta la formulación de políticas de alto nivel, centrándose considerablemente en el desarrollo de las mujeres y en la reforma educativa.

Sra. Jutta Urpilainen (Finlandia/UE)

Jutta Urpilainen es Comisaria Europea de Asociaciones Internacionales. Anteriormente fue Viceprimera Ministra y Ministra de Finanzas de Finlandia, Miembro del Parlamento Finlandés, y dirigente del Partido Social Democrático. Ha desempeñado un papel decisivo en la promoción del desarrollo sostenible y la cooperación internacional, también a través de la promoción de programas de educación y de la juventud.

Sr. Jaime Perczyk (Argentina)

Jaime Perczyk es Rector de la Universidad Nacional de Hurlingham y antiguo Ministro de Educación (2021-2023) en la Argentina. Tiene una amplia formación en materia de política de enseñanza y educación, y durante su carrera de 25 años ha desempeñado varias funciones, que abarcan desde la enseñanza en el aula hasta la formulación de políticas, centradas en la educación universitaria y las ciencias sociales.

Sra. Ida Fauziyah (Indonesia)

Ida Fauziyah es la Ministra de Trabajo de Indonesia y ha participado durante mucho tiempo en la educación y la política. Su carrera abarca la enseñanza, la labor legislativa y la defensa de las mujeres. Ha sido reconocida internacionalmente por sus esfuerzos encaminados a promover el empleo inclusivo y los derechos de las mujeres.

Sr. Sebastian Berger (Austria)

Sebastian Berger es el Director Ejecutivo del Foro Mundial de Estudiantes Universitarios y ha sido un defensor destacado en los movimientos estudiantiles. Su participación incluye papeles desempeñados en el Sindicato de Estudiantes Europeos y en grupos educativos y académicos, centrándose en políticas que afectan a los estudiantes en todo el mundo.

Sr. Gerhard F. Braun (Alemania)

Gerhard F. Braun es un dirigente empresarial y un defensor de la educación. Presidió el Comité de Educación de la Asociación de Empleadores Alemanes y participó en varios papeles, centrándose en la política de empleo y educación, con un firme compromiso de vincular la educación con el sector empresarial.

Sra. Linda Darling-Hammond (Estados Unidos de América)

Linda Darling-Hammond es Profesora Emérita en la Universidad de Stanford y Presidenta del Learning Policy Institute. Su labor ha influido considerablemente en la política y la práctica educativa, centrándose en la equidad y la calidad en la educación.

Sra. Manal Hdaife (Líbano)

Manal Hdaife es una líder en educación libanesa, directora de escuela y presidenta del Comité de Estructura Interregional de los Países Árabes de la Internacional de la Educación. Es defensora acérrima de los derechos de los docentes y de la mejora de las normas educativas en el Líbano.

Sra. Susan Hopgood (Australia)

Susan Hopgood es Presidenta de la Internacional de la Educación y antigua Secretaria Federal del Sindicato de Educación de Australia. Comenzó su carrera como profesora de matemáticas y ha sido una figura emblemática en la defensa de los derechos de los docentes y la reforma educativa, tanto en Australia como a nivel internacional.

Sr. Tiago Pitta e Cunha (Portugal)

Tiago Pitta e Cunha es el Director General de Oceano Azul Foundation y ha sido un defensor mundial de la gobernanza y la sostenibilidad de los océanos. Ha desempeñado papeles en las Naciones Unidas, la Unión Europea y el Gobierno portugués, centrándose en la política marítima y en la sostenibilidad ambiental.

Sr. Mamadou Cellou Souaré (Guinea)

Mamadou Cellou Souaré es un empresario educativo guineano y fundador de la Universidad de Nongo Conakry en 2007. Representa a las universidades privadas en el Consejo de Guinea y es Vicepresidente de la Confederación General de Empresas Guineanas. El Sr. Souaré también es el presidente de CRESUP, un conglomerado de universidades privadas en Guinea.

Sr. Gorgui Sow (Senegal)

Gorgui Sow es un consultor independiente del Senegal especializado en política educativa y promoción de la educación. Fue el primer coordinador regional de la Campaña de la Red Africana de Educación para Todos (ANCEFA) y miembro del Consejo de Administración de la Campaña Mundial por la Educación. En la actualidad, coordina el programa Fondo de Solidaridad Islámico para el Desarrollo para los niños no escolarizados, centrándose en el acceso a la educación básica y la permanencia en ella.

Sr. Mike Thiruman (Singapur)

Mike Thiruman es Secretario General del Sindicato de Docentes de Singapur y tiene más de 20 años de experiencia como docente-sindicalista y más de 25 años de experiencia en el ámbito de la investigación de la educación y en la enseñanza. Desempeña un papel primordial en el desarrollo profesional de los docentes en Singapur, abogando por la capacidad de acción y decisión y la profesionalidad de los docentes.

Sra. Denise Vaillant (Uruguay)

Denise Vaillant es el Decana del Instituto de Educación de la Universidad ORT de Uruguay, y preside el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente. Profesora y consultora, es autora de numerosas publicaciones sobre políticas públicas y el cambio educativo.

Sra. Andria Zafirakou (Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

Andria Zafirakou, autora establecida en el Reino Unido, directora de un centro escolar y profesora de arte, obtuvo el Premio Mundial a la Enseñanza 2018 por su trabajo innovador en el ámbito de la educación inclusiva. Fundó "Artists in Residence" a fin de promover la educación artística, y posee títulos como "Líder de la Cultura" por el Foro Económico Mundial y una licenciatura *honoris causa* por la Universidad de Worcester.

► Miembros ex officio**Sr. Gilbert F. Houngbo (OIT)**

Gilbert F. Houngbo fue nombrado Director General de la OIT en 2022. Antes de desempeñar este papel, fue el Presidente del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, de 2017 a 2022. También ocupó el cargo de Primer Ministro del Togo de 2008 a 2012. Anteriormente, ocupó varios cargos en el PNUD, entre ellos Jefe de Personal, Subsecretario General y Director Regional para África después de trabajar varios años en el sector privado.

Sra. Audrey Azoulay (UNESCO)

Audrey Azoulay es la Directora General de la UNESCO desde 2017. En el marco de su mandato, la Organización llevó a cabo nuevos programas transformadores para la educación de las niñas y las mujeres, la educación ambiental y la educación digital. En 2020, creó la Coalición Mundial para la Educación, que ayuda a los profesionales de la educación en situaciones de crisis. Es la antigua Ministra de Cultura francesa.

Sr. Leonardo Garnier (Naciones Unidas)

Leonardo Garnier fue Asesor Especial sobre la Transformación de la Educación del Secretario General de las Naciones Unidas, y actualmente es profesor en la Universidad de Costa Rica. Anteriormente fue Ministro de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica, y Ministro de Educación, y es autor de numerosas publicaciones sobre temas relacionados con el desarrollo y la educación.

Principales referencias

Internacional de la Educación. 2021. [Informe sobre la situación del personal docente en el mundo 2021](#).

Naciones Unidas. 2022. ["Cumbre sobre la Transformación de la Educación de la Naciones Unidas – Vía de acción 3: Docentes, enseñanza y profesión docente"](#).

Naciones Unidas. 2023. [Report on the 2022 Transforming Education Summit Convened by the UN Secretary-General](#).

OIT. 2014. [Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia](#).

—. 2018. [Puntos de consenso del Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la enseñanza superior](#).

—. 2021. [Conclusiones de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente](#).

OIT y UNESCO. 2016. [Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente \(1966\) y de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior \(1997\)](#). Edición revisada.

UNESCO. 2021. "El trabajo transformador de los docentes". En [Reimaginar nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación](#), págs. 29–45. Informe de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación.

UNESCO y Equipo especial internacional sobre docentes de Educación 2030. 2019. [Guía para el desarrollo de políticas docentes](#).

—. 2023a. [Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages](#), Puntos destacados.

—. 2023b. ["The Teachers We Need for the Education We Want: The Global Imperative to Reverse the Teacher Shortage"](#). Nota informativa.

El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente fue convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, tras la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de 2022. Tiene la misión de elaborar un plan de acción claro sobre la manera de apoyar y transformar la profesión docente para que desempeñe su papel esencial en la creación de un mundo mejor.

El Grupo fue copresidido por la Sra. Kersti Kaljulaid, antigua Presidenta de Estonia, y por la Sra. Paula-Mae Weekes, antigua Presidenta de Trinidad y Tabago. Respaldado por una secretaria conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Grupo, integrado por 18 miembros, se apoyó en los conocimientos especializados de los ministerios de Educación y Trabajo, las organizaciones de empleadores, los sindicatos de docentes, los docentes, los estudiantes, la sociedad civil y los académicos.

Este documento presenta las Recomendaciones del Grupo y un resumen de sus deliberaciones.

ilo.org/global/high-level-panel-on-teaching-profession

