



¡POR LA PÚBLICA!
**CREAMOS
ESCUELA**

Guía de la
Internacional
de la Educación

ISBN: 978-9930-548-53-0



Implementando las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente

*Guía para los sindicatos de
la educación de América Latina*

Nombres:	Internacional de la Educación, autor
Título:	Implementando las recomendaciones del grupo de alto nivel de las Naciones Unidas sobre la profesión docente : Guía para los sindicatos de la educación de América Latina / Internacional de la Educación (IE)
Descripción:	[Costa Rica] : Internacional de la Educación, [2025?].
Identificadores:	ISBN 978-9930-548-52-3 (papel) 978-9930-548-53-0 (ebook)
Materias:	LEMB Educación Sindicatos – Educación UNESCO Necesidades educacionales Naciones Unidas.
Clasificación	CDD 379 —ed. 21

Este documento fue originalmente publicado por la oficina mundial de la Internacional de la Educación bajo el ISBN 978-92-9276-010-6. En esta versión la Internacional de la Educación América Latina ha ampliado y reimprimido el documento gracias a la colaboración de Sveriges Lärare y Utdanningsforbundet.



Internacional de la Educación (IE)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas 383 organizaciones en 178 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.

Guía de la
Internacional
de la Educación

Implementando las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente

*Guía para los sindicatos de
la educación de América Latina*



*Esta obra tiene licencia Creative Commons:
Reconocimiento - NoComercial - Compartir Igual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)*

ISBN 978-9930-548-53-0

Índice

Índice	6
Presentación	9
Prólogo	11
Introducción	13
¿Qué es el Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente?	13
¿Por qué es importante el Grupo para los sindicatos de la educación?	14
¿En qué consiste este manual?	16
Principales recomendaciones para los sindicatos de la educación	17
Remuneración, condiciones y seguridad en el empleo	18
Práctica profesional	19
Género, equidad y diversidad	22
Diálogo social y negociación colectiva	23
Tecnología y futuro del trabajo	24
Financiación	26
Garantizar la rendición de cuentas	27
Remuneración, condiciones y seguridad en el empleo	29
¿Qué dice el Grupo sobre los salarios?	29
¿Qué dice el Grupo sobre las condiciones de trabajo?	30
¿Qué dice el Grupo sobre la seguridad en el empleo?	32
Práctica profesional	34
¿Qué dice el Grupo sobre la calidad de la enseñanza?	34
¿Qué dice el Grupo sobre la autonomía profesional?	37
Género, equidad y diversidad	39
¿Qué dice el Grupo sobre género, equidad y diversidad?	39
Un entorno de trabajo integrador, seguro y no discriminatorio	39
Apoyo y políticas específicas	40
Remuneración equitativa	41
Promover el liderazgo y la participación de las mujeres	42
Tecnología y futuro del trabajo	44
¿Qué dice el Grupo sobre tecnología?	44
¿Qué dice el Grupo sobre la inteligencia artificial?	45



Diálogo social y negociación colectiva	48
¿Qué dice el Grupo sobre el diálogo social y la negociación colectiva?	48
Financiación	52
Transformar la financiación de la educación a través de las 4 eSes	52
¿Qué dice el Grupo sobre la financiación de la educación?	52
¿Qué dice el Grupo sobre la inversión en el personal docente?	55
Promover la aplicación	57
Difundir y dar a conocer las recomendaciones	57
Instar a la creación de estructuras y herramientas de rendición de cuentas para apoyar la aplicación	58
Exija responsabilidades a su Gobierno	59
Conclusión	60
Las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel y su relevancia en la vida laboral, sindical y familiar de las trabajadoras de la educación	61
Anexo: Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la profesión docente del Secretario General de la ONU	66
Un llamamiento urgente a la acción	67
Permitir la transformación de la profesión docente	69
Invertir en el personal docente	70
Promover la equidad, la diversidad y la inclusión	71
Aumentar el reconocimiento y la dignidad de la profesión docente	72
Mejorar la calidad y fomentar la innovación en la enseñanza a través de la formación y el aprendizaje permanente	73
Garantizar la sostenibilidad, la paz y la democracia	75
Fomentar la humanidad en la enseñanza a través del trabajo decente	76
Potenciar el liderazgo en la enseñanza	77
Promover la tecnología orientada a la educación y centrada en las personas	77
Transformar la enseñanza a través de un nuevo contrato social para la educación y el diálogo social	78
Próximos pasos para la acción internacional	79
Anexo: El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente	81



Presentación

Las y los docentes del mundo, organizados en la Internacional de la Educación, y todos los sectores que defienden la educación pública como un derecho, cuentan ahora con una herramienta de alcance global para defender la profesión docente y con esto, defender el derecho de nuestros pueblos a contar con acceso a la educación pública. Naciones Unidas, el organismo que reúne a la mayoría de países del mundo, consideró importante pensar el futuro de la profesión docente y los sindicatos de la Internacional de la Educación (IE) contribuyeron a pensar ¿Cuál es el rol del personal docente en nuestros sistemas educativos? ¿Qué deben hacer los gobiernos nacionales para resguardar el futuro de la profesión? Estas son algunas de las preguntas que dieron forma a las *“Recomendaciones de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente”*.

Las Recomendaciones hacen un llamado a todos los países que son parte de Naciones Unidas a abrir el diálogo colectivo con las personas trabajadoras de la educación para generar políticas públicas que resguarden y garanticen el futuro del derecho a la educación pública en sus territorios. El Movimiento Pedagógico Latinoamericano, impulsado por la IE en América Latina, ha defendido que la experiencia de las personas docentes y el conocimiento que ellas construyen día a día en el aula, debe ser la base para definir y actualizar la política educativa. Por eso, los gobiernos deben abrir el diálogo con las y los educadores para planificar la implementación de estas Recomendaciones. En este diálogo se debe enfatizar que la estabilidad laboral y la dignificación de las condiciones de trabajo de las y los docentes, son variables con un impacto pedagógico.

De ahora al 2030, América Latina y el Caribe requieren 3.2 millones de docentes para responder a los desafíos de garantizar el funcionamiento de los sistemas educativos según datos de UNESCO. Estas recomendaciones permiten a cada gobierno fortalecer el rol del Estado en la protección del derecho a la educación.



Podemos construir sistemas educativos que dignifiquen la profesión docente y aseguren el derecho a la educación para todas y todos. Este debe ser un compromiso con todas las personas jóvenes que tienen interés de estudiar la carrera docente o pedagogía y esperan que existan políticas de fortalecimiento para este gremio, que reconozcan su relevancia social.

Garantizar que los pueblos de América Latina tengan acceso a un proceso educativo relevante y con calidad social, pasa por docentes que trabajen en condiciones justas. Su bienestar, sus derechos a la libre asociación y su desarrollo profesional son los cimientos sobre los cuales se sostiene una educación pública relevante y con calidad social para nuestros países latinoamericanos.

Lamentablemente, muchos gobiernos de la región han pospuesto garantizar el cumplimiento de estas condiciones. Las recomendaciones les recuerdan el rol único e irrenunciable que tienen de garantizar que haya un cuerpo docente que trabaje en condiciones dignas y que condiciones laborales dignas para el magisterio no son una opción, sino una obligación ineludible de los Estados.

Las recomendaciones no tienen fecha de vencimiento, pero urge tomarlas en cuenta e implementarlas cuanto antes. Este es el momento para que los gobiernos respondan.

Gabriela Bonilla Pacheco
Directora Regional
Internacional de la Educación América Latina



Prólogo

En septiembre de 2022, en la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, las Naciones Unidas situaron a la educación entre las prioridades mundiales, haciendo hincapié en la grave escasez de docentes calificados, y en la necesidad de aumentar la financiación estatal de los sistemas públicos educativos.

En consecuencia, por primera vez se creó un Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas para examinar el papel desempeñado por el personal docente, y el apoyo que necesitamos para fortalecer nuestra profesión. Convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas, el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente contó con la participación de dirigentes gubernamentales, ministros y ministras de educación, patronal, representantes de la sociedad civil, dirigentes sindicales, docentes y estudiantes. La Internacional de la Educación estuvo presente, representando la voz mundial de la profesión. Esto fue un gran orgullo para mí.

Los debates fueron intensos y, en ocasiones, polémicos, y se trataron los temas más relevantes y complejos del sector educativo, tales como afrontar la escasez mundial de docentes, mejorar su profesionalización, o incrementar la financiación estatal para poder alcanzar todos estos objetivos.

Me complace decir que hemos logrado un gran avance. Su mensaje, nuestro mensaje, fue aprobado por un amplio consenso y será utilizado por las Naciones Unidas para dirigir en el ámbito de la educación el diálogo mundial sobre el futuro de nuestra profesión.

Cualquiera que lea las 59 recomendaciones del Grupo reconocerá reivindicaciones históricas sobre una amplia variedad de cuestiones, desde los salarios y las condiciones de trabajo del personal docente, hasta el respeto profesional. En resumen, el Grupo afirma que el profesorado, y el personal de apoyo educativo, deben ser respaldados, valorados y remunerados adecuadamente; tener cargas de trabajo y condiciones laborales que favorezcan su bienestar mental y físico, así como salarios negociados y competitivos, equiparables a los de profesiones similares. También pide que se ponga fin a la utilización de personal subcontratado, o no calificado.



El Grupo afirmó, además, que el personal docente calificado debe ser reconocido como socio clave para la transformación de los sistemas educativos y participar en la planificación de las políticas a través del diálogo social entre Gobiernos y sindicatos de la educación. Es importante destacar que se reconocen y reafirman la negociación colectiva y nuestro derecho a emprender la acción sindical.

Nuestra lucha incansable nos ha permitido llegar hasta aquí. Con las recomendaciones del Grupo en la mano, disponemos ahora de nuevas herramientas para transformar la educación; logrando un cambio real para millones de docentes, personal de la educación y estudiantes de todo el mundo. Ahora debemos continuar avanzando, y asegurarnos de que nuestros Gobiernos responden al llamamiento.

Las recomendaciones instan al establecimiento de comisiones nacionales u otros mecanismos que reúnan a los sindicatos de la educación y a los Gobiernos a fin de abordar la escasez de docentes, revalorizar la profesión y supervisar la aplicación de las recomendaciones. La labor de promoción de su sindicato es clave, tanto para garantizar el establecimiento de estas comisiones, como para que se aborden todos los problemas a los que se enfrenta la profesión docente.

La Internacional de la Educación está a su disposición para brindarle apoyo. Hemos elaborado este manual, destinado a ayudarle a sacar el máximo provecho a las recomendaciones, y a promover el derecho fundamental a la educación y los derechos del personal docente y del personal de apoyo educativo en todo el mundo.

Es el momento de organizarnos y movilizarnos para conseguir que nuestros Gobiernos apliquen las recomendaciones, financien plenamente la educación pública e inviertan en nuestra profesión. Este es nuestro momento. Nuestro movimiento sindical puede transformar la educación en todo el mundo.

Susan Hopgood
Presidenta de la Internacional de la Educación



Introducción

¿Qué es el Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente?

El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente fue convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas en respuesta a la escasez mundial de docentes. **El Grupo reunió a personas académicas, representantes de la clase política, docentes, estudiantes y sus sindicatos.** La Internacional de la Educación fue la voz de la profesión en el Grupo y participó activamente en el proceso. Encargada de asesorar a los gobiernos para que garanticen el derecho de todos los niños y las niñas a contar con un profesorado formado, calificado y debidamente respaldado, el Grupo formuló 59 recomendaciones.

Creación del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente

Ante la promesa de una educación universal de calidad cada vez más lejos del alcance, las Naciones Unidas celebraron en septiembre de 2022 la primera Cumbre de jefas y jefes de Estado dedicada a la educación. La denominada [Cumbre para la Transformación de la Educación](#) tenía como objetivo acelerar los progresos hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y ayudar a la transformación de los sistemas educativos.

La Internacional de la Educación (IE) hizo un [llamamiento a una mayor inversión estatal en la profesión docente](#), así como resultados concretos y tangibles para hacer realidad el derecho a la educación para todas y todos.

En sus conclusiones, el Secretario General de la ONU reconoció la necesidad de un cambio fundamental para que el profesorado pueda desempeñar adecuadamente su trabajo en los sistemas educativos del futuro:

La escasez mundial de docentes debe abordarse de frente, en particular haciendo que la profesión docente resulte más atractiva para las generaciones más jóvenes. Esto exige condiciones de trabajo decentes y una mejor situación del profesorado, a través, entre otras cosas, de salarios comparables a los de profesiones que requieren niveles similares de calificación, así como de un desarrollo profesional continuo. (ONU 2022; p. 5).



Sin embargo, solo un tercio de los [compromisos nacionales](#) contraídos por los países participantes en la Cumbre incluyó compromisos concretos para hacer más atractiva la docencia, y solo el 20% aportó compromisos concretos para aumentar los salarios del profesorado. ([Internacional de la Educación; 2023, p. 5](#))

Se hizo evidente la necesidad de una acción de seguimiento y, en la clausura de la Cumbre, la Vicesecretaria General de la ONU, Amina Mohammed, [anunció la creación](#) de una Comisión de Alto Nivel sobre la Profesión Docente (que más tarde pasó a llamarse “Grupo” de Alto Nivel).

Miembros del Grupo

El Grupo reunió a ministros y ministras de Educación y Trabajo, representantes de la clase política y de la sociedad civil, representantes de los sindicatos de la educación y de la patronal, personas académicas, docentes y estudiantes de todos los continentes. Aquí puede consultarse la [lista completa de los miembros](#) del Grupo de Alto Nivel. Estuvo dirigido por la antigua presidenta de Estonia, Kersti Kaljulaid, y la antigua presidenta de Trinidad y Tobago, Paula-Mae Weekes, y contó con el apoyo de una Secretaría conjunta OIT-UNESCO.

Proceso

El Grupo se reunió durante varios meses en 2023 para discutir seis imperativos para el futuro de la profesión docente: calidad; equidad, diversidad e inclusión; humanidad; sostenibilidad; dignidad; e innovación y liderazgo. Estas discusiones sentaron las bases para la redacción de las recomendaciones, las cuales se deliberaron y adoptaron en Nueva York a mediados del mes de septiembre.

Las recomendaciones del Grupo establecen una hoja de ruta para la transformación global de la profesión docente y la consecución de las metas del ODD4.

¿Por qué es importante el Grupo para los sindicatos de la educación?

El Grupo es una iniciativa sin precedente de las Naciones Unidas, que, por primera vez, pone de relieve la escasez de docentes y la urgente necesidad de garantizar que todos los sistemas públicos educativos proporcionen al personal docente las condiciones



necesarias para impartir una educación de calidad para todos y todas.

Las recomendaciones del Grupo brindan a los sindicatos de la educación una oportunidad histórica, ya que abarcan numerosas cuestiones fundamentales relacionadas con la profesión docente y pueden ser aprovechadas para las campañas nacionales. La referencia a las recomendaciones del Grupo aporta el peso de la política internacional de un organismo convocado por la ONU.

¿Son importantes las recomendaciones del Grupo para los sindicatos que representan al personal docente de los sectores de la educación de la primera infancia (EPI), la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) y la enseñanza superior?

¡Ciertamente! Las recomendaciones del Grupo aportan una orientación en materia de políticas para transformar la profesión docente a todos los niveles educativos. Es importante para los sindicatos que organizan los sectores de la EPI y la EFTP que las recomendaciones reclamen una *equidad proporcional entre los salarios de los distintos niveles educativos, entre ellos la primera infancia y la EFTP* (Recomendación 36). Esta destacada recomendación reconoce la infravaloración de educadores y educadoras que trabajan en estos niveles educativos y la necesidad de garantizar un trabajo decente para todos los profesionales de la enseñanza.

Los sindicatos de la educación que organizan al sector de la enseñanza superior deberían tener en cuenta que las recomendaciones exhortan a los Gobiernos a garantizar el derecho del profesorado a la *libertad de expresión, la libertad de pensamiento y la libertad académica* (R2).

¿Son importantes las recomendaciones del Grupo para los sindicatos que representan al personal de apoyo a la educación?

¡Ciertamente! Aun cuando las recomendaciones se centran en la profesión docente, gran parte de las orientaciones en materia de políticas, tales como la necesidad de salarios adecuados, condiciones de trabajo decentes y oportunidades de formación de calidad, también se aplica al personal de apoyo a la educación. Además, las recomendaciones - en línea con la *Declaración sobre los Derechos y el Estatuto del Personal de Apoyo a la Educación de la IE* - reconocen explícitamente la profesionalidad de este tipo de personal y el papel crucial que desempeñan para asegurar una educación de calidad:



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. (R39)

Además, en consonancia con la [Declaración de Aveiro](#) de la IE, las recomendaciones plantean la necesidad de que *se invierta en la dotación de personal calificado de apoyo a la educación* (R8), una de las reivindicaciones fundamentales de la campaña ¡Por la pública! Creamos escuela.

¿En qué consiste este manual?

La finalidad de este manual es la siguiente:

- Ayudar a las organizaciones miembro de la IE a comprender las recomendaciones del Grupo
- Proporcionar un marco para que las organizaciones miembro de la IE utilicen las recomendaciones para la promoción de cuestiones sindicales clave.
- Apoyar a las organizaciones miembro de la IE a la hora de promover la aplicación de las recomendaciones en sus contextos nacionales y locales como parte de la campaña ¡Por la pública! Creamos escuela.



Principales recomendaciones para los sindicatos de la educación

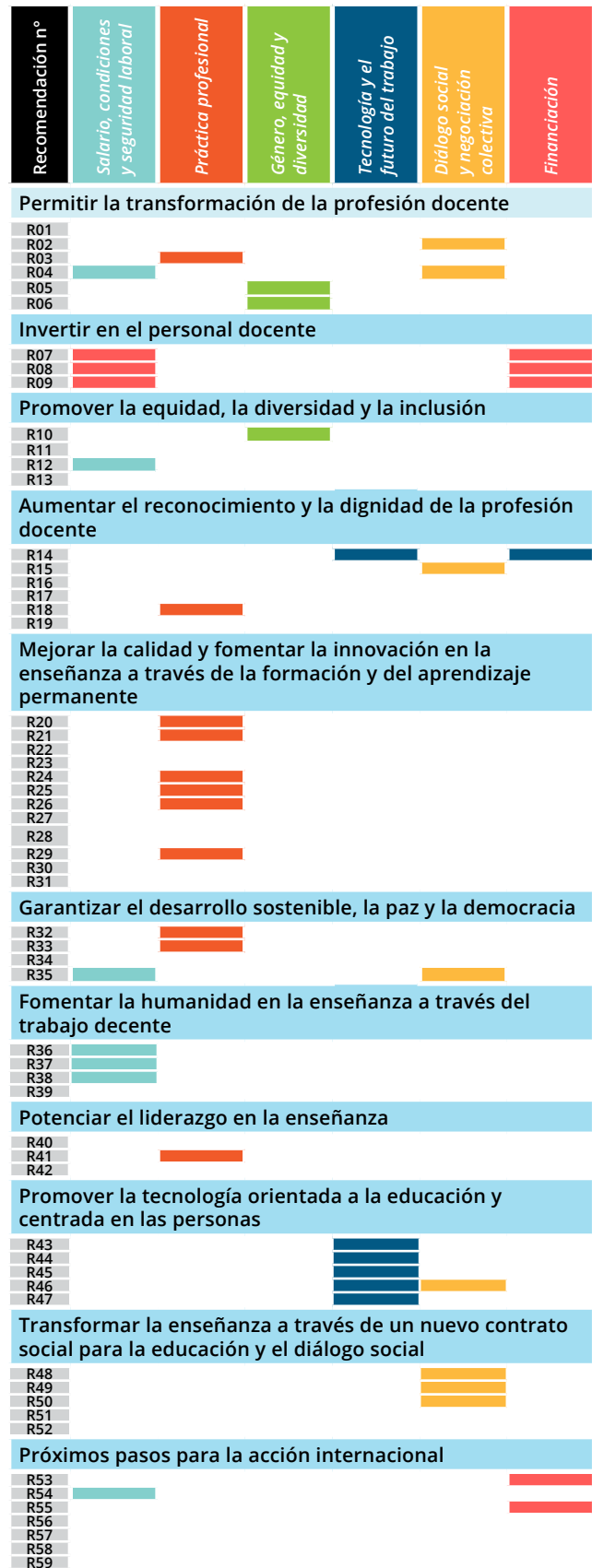
Con **59 recomendaciones**, las orientaciones del Grupo son exhaustivas y detalladas.

Aun cuando todas las recomendaciones son importantes, algunas son especialmente pertinentes para los sindicatos de la educación, ya que apoyan reivindicaciones que los sindicatos llevan años planteando. Estas reivindicaciones pueden agruparse en seis temas:

- salario, condiciones y seguridad laboral;
- práctica profesional;
- género, equidad y diversidad;
- diálogo social y negociación colectiva;
- tecnología y el futuro del trabajo; y
- financiación.

El cuadro de la derecha muestra cómo se cubren estos seis temas fundamentales en las recomendaciones.

A continuación, se destacan algunas recomendaciones esenciales en las mismas seis áreas temáticas. Asimismo, se destacan dos recomendaciones clave vinculadas a garantizar la rendición de cuentas.



Remuneración, condiciones y seguridad en el empleo

Las recomendaciones aseveran que un *empleo seguro y unas condiciones de trabajo decentes para el personal docente son fundamentales para la contratación y la retención en la profesión* (R35) y que *el reconocimiento y la dignidad de la profesión deberían protegerse y aumentarse* (R14).

Entre las principales recomendaciones sobre este tema figuran:

1. Salarios competitivos y justos:

- Los salarios deberían estar *al mismo nivel que otras profesiones con requisitos educativos similares*. (R36)
- *Debería haber equidad proporcional entre los salarios en los distintos niveles de educación, incluida la educación de la primera infancia y la EFTP*. (R36)
- *Debería garantizarse la igualdad salarial entre hombres y mujeres*. (R36)
- Los Gobiernos deberían *apoyar a los docentes que trabajan en entornos afectados por crisis y garantizar que reciben salarios adecuados, regulares y pagados oportunamente*. (R12)
- *Deberían concederse bonificaciones e incentivos... a los docentes que trabajan en entornos rurales, indígenas y tribales, remotos y difíciles, a fin de alentar a los docentes experimentados a ejercer su profesión en estas zonas*. (R11)

2. Condiciones de trabajo de calidad:

- *Las condiciones de trabajo deberían prever:*
 - *modalidades contractuales estables;*
 - *un lugar de trabajo seguro y saludable;*
 - *una proporción manejable de docente /alumno;*
 - *viviendas seguras, asequibles y adecuadas; y*
 - *protección social y pensiones adecuadas* (entre otros elementos). (R37)
- *Los Gobiernos deberían:*
 - *Garantizar la protección social.*
 - *Garantizar vías de acceso gratuitas a una formación de alta calidad.*



- *Atender la necesidad de servicios de cuidado infantil y familiar. (R10)*

3. Eliminar la precariedad laboral:

- *Los Gobiernos deberían comenzar inmediatamente a eliminar la utilización de docentes subcontratados y la contratación de personal no calificado para colmar los déficits de personal docente. (R19)*

4. Bienestar de los docentes:

- *Las condiciones de trabajo deberían promover la salud mental y el bienestar integral de los docentes. (R38).*
- *Los Gobiernos deberían promover el bienestar de los docentes [de todos los docentes que trabajan en contextos de crisis y de desplazamiento] *atendiendo a sus necesidades físicas, emocionales y psicológicas.* (R12)*

5. Cargas de trabajo manejables:

- *Los docentes deberían tener una carga de trabajo equilibrada. (R37)*
- *La ordenación del tiempo de trabajo debería permitir períodos de descanso adecuados y conciliar la vida privada y la vida profesional. (R37)*

Práctica profesional

El Grupo subraya la importancia de defender y promover la profesionalidad del profesorado. Esboza múltiples estrategias para promover una enseñanza y un aprendizaje de calidad y garantizar una fuerza de trabajo profesional, calificada y motivada.

Entre las principales recomendaciones sobre este tema figuran:

1. Formación inicial de calidad del personal docente

- *La formación inicial de alta calidad del personal docente debería financiarse con fondos públicos para todos los futuros docentes, también a través de estipendios y de otros incentivos monetarios y no monetarios. (R20)*



- *Los proveedores privados de educación destinada a los docentes deberían estar debidamente regulados a fin de garantizar la calidad. (R21)*
- *Se debería proporcionar a los nuevos docentes orientación inicial y asesoramiento adecuados. (R26)*

2. Desarrollo profesional continuo de calidad

- *Las oportunidades de desarrollo profesional continuo deberían ser equitativas y gratuitas, y formar parte de las funciones oficiales. (R25)*
- *El desarrollo profesional continuo se debería diseñar y determinar entablando un diálogo con la profesión docente. (R25)*
- *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. (R29)*

3. Normas profesionales

- *La escasez se ve agravada por la continua deserción de los docentes, la utilización de personal subcontratado y no calificado para colmar los déficits de docentes (párrafo 2, p1); Los Gobiernos deberían comenzar a eliminar inmediatamente la utilización de docentes subcontratados y la contratación de personal no calificado para colmar los déficits de personal docente. (R19)*
- *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. (R21)*
- *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. (R49)*
- *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. (R13)*



4. Autonomía profesional

- *Las políticas deberían garantizar la capacidad de acción y decisión y la autonomía del personal docente. (R15)*
- *Deben proporcionarse recursos adecuados para garantizar la seguridad de los docentes y las escuelas, y que estos no sean objeto de intimidación ni injerencia externa. (R18)*
- *Los docentes deberían no ceñirse de una manera rígida a evaluaciones y pedagogías que cumplen criterios estrictos, a fin de garantizar el éxito del aprendizaje. (R3)*
- *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. (R27)*
- *Un 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. (R41)*

5. Transformar la enseñanza

- *Las políticas deberían apoyar a los docentes para que guíen a los alumnos en el proceso de autodescubrimiento y promuevan un aprendizaje inclusivo, efectivo y pertinente. (R16)*
- *Los docentes deberían prepararse para ser, no solo proveedores de información, sino también guías y líderes activos e innovadores del proceso de aprendizaje de sus estudiantes. (R23)*
- *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. (R24)*
- *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. (R32)*
- *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.
(R33)

Género, equidad y diversidad

El Grupo llama a los Gobiernos a que elaboren 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* (R10). Recomienda una serie de medidas políticas para *atraer a los grupos marginados a la profesión docente y garantizar que reciban apoyo para permanecer en ella* (R10). Asimismo, destaca la necesidad de brindar apoyo a los docentes que trabajan en contextos difíciles.

Entre las principales recomendaciones sobre estos temas figuran:

1. Entorno de trabajo inclusivo, seguro y no discriminatorio

- *Garantizar un entorno inclusivo para los docentes en toda su diversidad, incluidos aquellos que tienen discapacidades.* (R10)
- *Proteger a los docentes frente a todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia de género.* (R10)

2. Igualdad salarial entre hombres y mujeres

- *Debería garantizarse la igualdad salarial entre hombres y mujeres.* (R36)

3. Liderazgo femenino

- *Garantizar el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de los docentes de sexo femenino.* (R4)
- *Promover que las mujeres y los grupos marginados ocupen puestos de liderazgo.* (R10, R42)



4. Apoyar al profesorado en contextos de emergencia

- *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 como objetivo 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. (R12)*
- *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. (R12)*

5. Empoderar a los docentes refugiados

- *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. (R13)*
- *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. (R13)*

Diálogo social y negociación colectiva

Las recomendaciones del Grupo dejan claro que: *Los Gobiernos 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.*

Entre las principales recomendaciones sobre estos temas figuran:



1. Garantizar los derechos existentes

- *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. (R2)*

2. El diálogo social como núcleo central

- *El diálogo social coordinado e institucionalizado... debería ser la principal manera de elaborar políticas sobre la educación, la enseñanza y la profesión docente. (R48)*

3. Negociación colectiva

- *Las condiciones de empleo deberían determinarse a través del diálogo social, incluida la negociación colectiva. (R35)*

4. Diálogo de políticas

- *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. (R48)*

5. Derecho de huelga

- *Los sindicatos de docentes deben poder emprender acciones colectivas como último recurso para garantizar unas condiciones de trabajo decentes. (R35)*

Tecnología y futuro del trabajo

El Grupo reconoce que la tecnología es *una fuerza transformadora en la educación* (R43) y orienta a los Gobiernos sobre cómo garantizar que la revolución digital y la inteligencia artificial se aprovechen en apoyo de la enseñanza y el aprendizaje de calidad. Subraya que los Gobiernos deberían impulsar una *tecnología*



orientada a la educación centrada en las personas.

Entre las recomendaciones más importantes sobre este tema figuran:

1. Los docentes son insustituibles

- *La tecnología, incluida la inteligencia artificial, no debería sustituir a los docentes, sino empoderarlos. (R43)*
- *En ningún momento la tecnología debería sustituir la relación humana con el docente. (R46)*
- *Las políticas deberían reconocer las relaciones humanas como la base fundamental para la profesión docente, incluida la relación entre los docentes y los estudiantes. (R14)*

2. Capacidad de acción y decisión de los docentes

- *Los docentes necesitan autonomía y poder elegir cómo utilizar la tecnología para sus fines docentes. (R44)*

3. Participación de los docentes

- *Los Gobiernos deberían formular políticas a través del diálogo social sobre el uso de la tecnología de la educación. (R46)*
- *La profesión docente debe participar en el diseño, la puesta a prueba y la evaluación de herramientas de inteligencia artificial consideradas para su uso en la educación. (R46)*
- *El desarrollo de las tecnologías de la educación debería responder a las necesidades de los docentes y los alumnos. (R46)*

4. Seguridad digital

- *Deberían protegerse los datos y la privacidad de los docentes y los estudiantes. (R44)*

5. Aprendizaje integral

- *La revolución digital y la inteligencia artificial deben ser aprovechadas... e integrarlas a través de métodos y prácticas de enseñanza y aprendizaje activos y centrados en el ser humano. (R43)*



Financiación

El Grupo reclama una *financiación adecuada y equitativa para la educación y el aprendizaje permanente*. Asimismo, exhorta a una inversión sostenible en la profesión, reconociendo que dicha inversión resulta eficaz en función de los costos: *la financiación a largo plazo de un profesorado debidamente calificado y firmemente respaldado es una inversión en la calidad y la 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 elevada tasa de rotación y de deserción*.

A este respecto, las principales recomendaciones son:

1. Cumplir los objetivos de financiación

- *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. (R7)*
- *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. (R9)*

2. Poner fin a la austeridad y acabar con las limitaciones de la masa salarial del sector público

- *Spending should be transparent and shielded from austerity measures including in policies promoted by international financial institutions. (R7)*
- *International financial institutions should end all public sector wage bill constraints and austerity measures that impact education spending, in particular teacher recruitment, retention and wages. (R55)*

3. Justicia fiscal y de la deuda

- *Los ingresos fiscales deberían permitir la financiación sostenible de la educación. (R7)*
- *Deben adoptarse medidas de alivio y de condonación de la deuda para garantizar la financiación de la educación. (R55)*



4. Invertir en la profesión

- *Los Gobiernos deberían invertir en los docentes ofreciéndoles:*
 - *salarios competitivos e incentivos;*
 - *oportunidades de formación de calidad, accesible y asequible*
 - *desarrollo profesional continuo (DPC);*
 - *materiales de enseñanza y aprendizaje de calidad, y*
 - *poniendo a disposición personal calificado de apoyo a la educación. (R8)*

5. Garantizar la remuneración de los docentes en situaciones de emergencia

- *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 vulnerabilidad. (R54)*

Garantizar la rendición de cuentas

Para apoyar la aplicación de las recomendaciones, el Grupo recomienda:

1. Comisiones nacionales de enseñanza

- *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. (R5)*

2. Convenio internacional

- *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. (R53)*



Los siguientes capítulos del presente manual amplían algunas de las recomendaciones fundamentales, formuladas en torno a seis temas. Asimismo, resumen las recomendaciones formuladas sobre cada tema. Además:

- ofrecen recursos, herramientas e investigaciones internacionales y regionales útiles que las organizaciones miembros de la IE pueden utilizar a la hora de promover la aplicación de las recomendaciones;
- aporta ejemplos de cómo algunas organizaciones miembros de la IE están haciendo campaña sobre determinados temas.



Remuneración, condiciones y seguridad en el empleo

Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones formuladas por el Grupo para fundamentar sus reivindicaciones relativas a una mejora salarial, así como una mejora del empleo y de las condiciones de trabajo.

¿Qué dice el Grupo sobre los salarios?

El Grupo afirma la necesidad de mejorar la situación y la dignidad de la profesión docente.

Unos salarios competitivos son esenciales para contratar y retener a los docentes en la profesión, y sin embargo la mitad de los países retribuyen a las personas docentes de enseñanza primaria con una remuneración inferior a la de otras profesiones que requieren calificaciones similares (UNESCO 2023 p. 14). Por lo tanto, el Grupo subraya que *Los profesores deberían recibir salarios y prestaciones al mismo nivel que otras profesiones con requisitos educativos similares.* (R36).

Los miembros de la IE en Mongolia y en todo el mundo exigen salarios justos

Ante la elevada inflación y la crisis del costo de la vida, el profesorado de muchas partes del mundo tiene dificultades para llegar a fin de mes, y los bajos salarios disuaden a las personas jóvenes de incorporarse a la profesión. Las organizaciones afiliadas a la IE de todo el mundo están exigiendo para sus miembros aumentos salariales por encima de la inflación, a través de la negociación colectiva, las campañas y la acción colectiva. Por ejemplo, en *Mongolia*, la Federation of Mongolian Education and Science Unions está haciendo campaña a favor de un aumento salarial del 50 por ciento. El sindicato considera que el trabajo del profesorado está muy poco valorado, lo que contribuye al déficit de personal docente.

El Grupo afirma que *debería haber equidad proporcional entre los salarios en los diferentes niveles de educación, incluida la educación de la primera infancia y la EFTP* (R36). El profesorado de estos niveles educativos está muy poco valorado. En la educación de la



primera infancia (EPI), por ejemplo, una *encuesta reciente* realizada entre más de 4.000 docentes de este sector reveló que alrededor de una cuarta parte no estaban satisfechos con su salario.

El Grupo subraya que *debería garantizarse la igualdad salarial entre hombres y mujeres* (R36). Esta igualdad requiere la no discriminación en las condiciones de empleo, así como *garantizar el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de los docentes de sexo femenino* (R4).

El Grupo reconoce que en muchos países afectados por crisis, el personal docente no cobra su salario con puntualidad o no lo cobra en su totalidad, o que puede experimentar dificultades para acceder a su salario. Por lo tanto, hace hincapié en que: *los docentes que trabajan en entornos afectados por crisis deben recibir salarios adecuados, regulares y pagados oportunamente* (R12). El Grupo también hace un llamamiento a la comunidad internacional, la cual *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* (R54). Este fondo ayudaría a garantizar los derechos laborales de los docentes que trabajan en zonas afectadas por crisis y, a su vez, apoyaría la facilitación de una educación de calidad para todos los estudiantes de estas zonas.

Los derechos de los docentes permanecen vigentes en entornos de crisis

En el Líbano, el personal docente ha sufrido retrasos de hasta seis meses en el pago de sus salarios. La lira libanesa se ha depreciado rápidamente y, aún así algunos bancos han bloqueado el acceso de las y los docentes a la totalidad de su salario, desembolsando solo pequeñas cantidades a la vez. Los esfuerzos internacionales coordinados podrían ayudar al Gobierno a garantizar que las y los docentes de las escuelas públicas reciban sus salarios con regularidad y oportunamente.

¿Qué dice el Grupo sobre las condiciones de trabajo?

Reconociendo que un *empleo seguro y unas condiciones de trabajo decentes son fundamentales para la contratación y la retención en la profesión* (R35), el Grupo insta a que los sistemas educativos ofrezcan condiciones de trabajo de calidad en ámbitos muy diversos:



Las condiciones de trabajo [también] deberían prever

- *modalidades contractuales estables;*
- *un lugar de trabajo seguro y saludable;*
- *una proporción manejable de docentes /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;*
- *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 los compromisos con los estudiantes y los padres fuera de las aulas) que permitan tener períodos de descanso adecuados y conciliar la vida privada y la vida profesional. (R37).*

Asimismo, destaca la importancia de promover el bienestar docente:

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. (R38).

Muchas organizaciones afiliadas a la IE han constatado que sus miembros abandonan la profesión debido a la elevada carga de trabajo y al estrés. Los sindicatos señalan que el personal docente se ven afectado, no solo por las largas jornadas de trabajo, la falta de conciliación entre la vida profesional y la vida privada y la elevada carga de trabajo, sino también por la tensión emocional que generan las exigentes responsabilidades de atención a sus estudiantes, así como un sentimiento de culpabilidad al no disponer de tiempo suficiente para atender las necesidades de sus estudiantes tras cumplir con las obligaciones administrativas. Estos problemas tienen una dimensión de género, ya que el trabajo emocional de las mujeres docentes a menudo se ve aumentado por las responsabilidades de cuidado adicionales en casa.

Es importante destacar que, dado que el bienestar de docente es un concepto polifacético y sumamente contextual, las recomendaciones subrayan que la política para promover el



bienestar del personal docente debe desarrollarse en colaboración con los sindicatos de la educación.

Las investigaciones mundiales sobre el bienestar docente muestra la necesidad de un cambio sistémico

Una encuesta realizada en 2023 entre 26.000 educadores y educadoras de 11 países pone de relieve la urgente necesidad de un enfoque sistemático para abordar la salud y el bienestar de las y los docentes. El [*Barómetro Internacional del Personal de la Educación \(I-BEST\)*](#) revela el mal estado de salud psicológica del profesorado en muchos países, la insuficiencia de los sistemas de apoyo y la ausencia de medicina del trabajo.

¿Cuál es la situación en su país? Los sindicatos de la educación pueden arrojar luz sobre el bienestar docente realizando encuestas entre sus miembros y presentando los resultados al Gobierno, junto con propuestas sindicales para solucionar los problemas que se hayan planteado.

¿Qué dice el Grupo sobre la seguridad en el empleo?

El Grupo adopta una postura firme y clara contra el trabajo precario en la profesión y a este respecto recomienda:

Los gobiernos deberían comenzar inmediatamente a eliminar 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. (R19)

La Internacional de la Educación y sus miembros llevan años haciendo campaña contra la utilización de docentes subcontratados porque no es la respuesta a la escasez de docentes: no es eficiente ni sostenible. La contratación de docentes no calificados, o insuficientemente calificados con contratos de corta duración, también contribuye a la desprofesionalización del personal docente y socava la calidad de la enseñanza.



Seguridad del empleo para el personal docente de México y Marruecos

En algunos países, los sindicatos de la educación están haciendo campaña para poner fin a la utilización de docentes subcontratados. Por ejemplo, en México, 800.000 docentes subcontratados fueron “regularizados” para incorporarlos a la fuerza laboral docente, y en Marruecos, 140.000 docentes con contratos precarios obtuvieron la titularidad en 2023.

Los sindicatos de la educación deberían organizar a los docentes subcontratados, apoyarlos y hacer campaña para que se les brinde la posibilidad de mejorar su calificación y se les ofrezcan condiciones de empleo seguras.



Práctica profesional

Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones del Grupo para apoyar sus reivindicaciones relativas a una mayor financiación de la educación como parte de la campaña: [*¡Por la pública! Creamos escuela.*](#)

¿Qué dice el Grupo sobre la calidad de la enseñanza?

Formación inicial de calidad del profesorado

El Grupo formula tres recomendaciones clave sobre la formación inicial del profesorado. En primer lugar, insta a los Gobiernos a invertir más en su formación: 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 (R20). Esta es una medida de crucial importancia para poner fin a la escasez de docentes y garantizar una mayor diversidad de la fuerza de trabajo docente, ya que la prestación de apoyo económico facilita el acceso a la profesión de los estudiantes con bajos ingresos.

En segundo lugar, reconoce que la formación del personal docente debe ser de alta calidad. En respuesta a la fragmentación de la formación inicial del profesorado que existe en algunos países y a la cuestionable calidad de algunos proveedores de formación con ánimo de lucro, el Grupo advierte de que los proveedores privados de educación destinada a los docentes deberían estar debidamente regulados a fin de garantizar la calidad (R21).

En tercer lugar, el Grupo subraya que se debería proporcionar a los nuevos docentes orientación inicial y asesoramiento adecuados (R26). De esta manera, señala la importancia de prestar apoyo a las personas docentes en las primeras etapas de su trayectoria profesional, lo que aumenta su sentido de pertinencia y ayuda a abordar la cuestión de la deserción.



Una nueva herramienta internacional para comparar los programas de formación de docentes y garantizar su calidad: CINE-T

Como parte de su compromiso con el seguimiento del ODS 4, el IEU ha desarrollado un marco para clasificar los programas de formación inicial de docentes en función del nivel de certificación obtenido al completar el programa de formación, el nivel de enseñanza objetivo del programa de formación, el nivel educativo mínimo exigido para el ingreso en el programa, la duración teórica del programa de formación y la proporción de práctica docente (el porcentaje del programa de formación que incluye un componente de trabajo en institución escolar). La [*Clasificación Internacional Normalizada de Programas de Formación de Docentes \(CINE-T\)*](#) tiene como finalidad alentar a los países a profesionalizar aún más a su personal docente, elevando el nivel y la calidad de la formación exigida para el acceso a la profesión.

Desarrollo profesional continuo de calidad

En cuanto al desarrollo profesional continuo (DPC), el Grupo afirma que las y los docentes aprenden a lo largo de toda la vida, y que *las oportunidades para el desarrollo profesional continuo deberían ser equitativas, gratuitas, y formar parte de las funciones oficiales* (R25). Se trata de un claro llamamiento al cambio de políticas y a la inversión en DPC en los países en los que se impide al personal docente el acceso al desarrollo profesional continuo. Frecuentemente, son los docentes quienes tienen que asumir el costo del DPC o seguir una formación fuera de sus horas remuneradas.

El Grupo también hace hincapié en la necesidad de que el DPC sea pertinente, y se base en las necesidades de docentes, a través de la participación de sus representantes: *el desarrollo profesional continuo se debería diseñar y determinar entablando un diálogo con la profesión docente* (R25).

El DPC no debe consistir en oportunidades de aprendizaje puntuales, sino que deben formar parte integrante de la trayectoria profesional de docente y ayudarles a seguir calificándose a lo largo del ejercicio de su profesión. El Grupo recomienda: *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* (R29).



Desarrollo profesional continuo a lo largo de la trayectoria profesional: el caso de Singapur

En Singapur, el profesorado tiene derecho a 100 horas anuales de formación permanente. Se hace hincapié en un desarrollo profesional escolar y trayectorias profesionales motivadoras y potenciadoras. Los docentes pueden elegir entre tres “trayectorias profesionales” y reciben apoyo para desarrollarse y progresar en distintos ámbitos de excelencia (pedagogía, liderazgo o una especialidad). Inste a su Gobierno a que financie un DPC de calidad y colabore con los representantes del personal docente para garantizar que el DPC propuesto satisface las necesidades del personal docente.

Normas profesionales

El Grupo subraya la necesidad de contar con un personal docente profesional. En una medida histórica, el Grupo especifica un nivel mínimo de formación recomendado para el profesorado: *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* (R21). En algunos países, esta recomendación representa la necesidad de una acción audaz para elevar los niveles de calificación para el acceso a la profesión.

El Grupo exhorta a la elaboración de normas profesionales, definidas por la profesión, en todos los países:

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. (R49)

Una herramienta para ayudarle en la elaboración de normas profesionales: el Marco Mundial de Normas Profesionales de la Enseñanza de la IE/UNESCO

¿Existen normas profesionales para el personal docente en su país? De no ser así, los sindicatos de la educación deberían tomar la iniciativa para definir los derechos y responsabilidades de la profesión. El [*Marco Global de Normas Profesionales de Enseñanza de la IE/UNESCO*](#) puede ayudarle en la elaboración de normas profesionales pertinentes a su contexto y definidas por las y los docentes de su país.



¿Qué dice el Grupo sobre la autonomía profesional?

El Grupo requiere una serie de políticas que promuevan la capacidad de acción y decisión del profesorado. Recomienda políticas que fomenten el profesionalismo colaborativo y el liderazgo profesional:

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, y por y entre los docentes, dentro de su institución educativa y más allá de la misma. (R27)

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. (R41)

Asimismo, especifica la necesidad de que los Gobiernos inviertan en proteger activamente contra todo atentado a la autonomía profesional, señalando que: *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* (R18). La intimidación y la injerencia es un problema que debe abordarse con toda urgencia: solamente en 2023, se produjeron más de 400 ataques contra la comunidad de la enseñanza superior en 66 países (*Scholars at Risk*; 2023). Los y las docentes cuya autonomía profesional se ve socavada por las personas responsables de las instituciones educativas, funcionariado, familias o estudiantes tienen menos probabilidades de seguir ejerciendo la docencia.

El Grupo también advierte contra las políticas que coartan la autonomía profesional, tales como los exámenes estandarizados estrictos, y aconseja que el personal docente no debería *ceñirse de una manera rígida a evaluaciones y pedagogías que cumplen criterios estrictos, a fin de garantizar el éxito del aprendizaje* (R3). Las personas docentes necesitan las herramientas, la confianza y el tiempo necesarios para impartir programas de estudios amplios e integrales *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... el 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.* (R33)



La resolución de la IE reafirma la importancia de la autonomía profesional

En 2020, tras el atroz asesinato del profesor de francés e historia Samuel Paty, el Consejo Ejecutivo de la IE adoptó [una resolución](#) que reafirmaba el derecho de las y los docentes a elegir los métodos de enseñanza y aprendizaje que utilizan, y pedía a los Ministros de Educación de todo el mundo que tomaran medidas concretas para proteger y apoyar al personal docente.

La resolución pide a las organizaciones miembro de la IE que “integren aún más en sus actividades y reivindicaciones nacionales y regionales las cuestiones de la libertad pedagógica del personal docente y el fomento del pensamiento crítico como objetivo fundamental del plan de estudios”.



Género, equidad y diversidad

En muchas de las recomendaciones, el Grupo hace hincapié en la necesidad de dar prioridad a la equidad. Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones del Grupo para apoyar sus actividades de promoción en este ámbito.

La profesión docente es un elemento clave para que las estructuras y los sistemas sociales actuales sean más justos e igualitarios. Aun cuando el Grupo insta a contar con políticas que promuevan una profesión y un sistema educativo inclusivos, diversos y equitativos, no va lo suficientemente lejos en la lucha contra el racismo, el patriarcado y otros sistemas de opresión.

¿Qué dice el Grupo sobre género, equidad y diversidad?

El Grupo hace un llamamiento para que la inclusión y la diversidad ocupen un lugar central en la política global de cada Gobierno en lo que se refiere al profesorado. Subraya que la elaboración de políticas relativas a los y las docentes debe basarse en el análisis de *datos desglosados sobre el personal docente* (R4) y que la planificación de la fuerza de trabajo debe abordar las cuestiones de equidad (R5).

Se reconoce la necesidad de *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* (R6). Se recomienda una serie de políticas específicas para atraer a los grupos marginados a la profesión docente y garantizar que reciban apoyo para permanecer en la docencia (R10). Entre ellas figuran las siguientes:

Un entorno de trabajo integrador, seguro y no discriminatorio

El Grupo subraya la importancia de un entorno de trabajo inclusivo, seguro y no discriminatorio para todo el personal docente, y pide a los Gobiernos que garanticen *un entorno inclusivo para los docentes en toda su diversidad, incluidos aquellos que tienen discapacidades* (R10) y que protejan *a los docentes frente a todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia de género*. (R10)



Campaña por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

[El Convenio 190 de la OIT \(C190\)](#) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género.

Los Gobiernos que ratifiquen el C190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La [Internacional de la Educación](#) y [los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo](#) hacen un llamamiento a todos los Gobiernos para que ratifiquen el convenio y adopten medidas políticas concretas para eliminar la violencia y el acoso de todos los lugares de trabajo, incluidas las instituciones educativas.

Únase a la campaña y pida a su Gobierno que ratifique ya el C190. Puede utilizar [este conjunto de herramientas](#) para proporcionar información a sus miembros sobre el Convenio y desarrollar su capacidad para que también se unan a la campaña.

Apoyo y políticas específicas

Cada docente, independientemente de su procedencia, tiene derecho a unas condiciones de trabajo decentes. Las políticas específicas también son importantes para atraer a los grupos marginados a la profesión y garantizar su permanencia en ella. El Grupo hace un llamamiento a los Gobiernos para (entre otros aspectos):

- *garantizar una protección social adecuada;*
- *proporcionar una vivienda segura, asequible y adecuada;*
- *garantizar vías de libre acceso a una formación de calidad, una remuneración y unas condiciones de trabajo adecuadas;*
- *atender la necesidad de servicios de cuidado infantil y de la familia* (extractos de R10).

Muchos de estos mecanismos de apoyo son esenciales para permitir una fuerza de trabajo docente diversa. Por ejemplo, una vivienda de calidad cerca de la escuela es esencial para las mujeres docentes, que corren más riesgo de sufrir acoso sexual si se desplazan lejos de la escuela.

La oferta de servicios de cuidado infantil y de modalidades de trabajo que permitan conciliar la vida privada y la vida profesional puede contribuir al bienestar de las mujeres docentes, ya que



suelen tener una gran carga mental y soportar el peso de las responsabilidades de cuidado además de sus obligaciones profesionales, lo que puede repercutir negativamente en su bienestar. Garantizar que las mujeres docentes tengan acceso a oportunidades gratuitas de desarrollo profesional puede permitirles avanzar en su trayectoria profesional y apoyar el liderazgo femenino.

Los estudios de la IE en América Latina ilustran la presión que soportan las docentes debido a sus múltiples responsabilidades en materia de cuidado de personas

Las profesoras suelen tener múltiples responsabilidades de cuidado no remuneradas. Durante la pandemia del COVID-19, los Gobiernos de la región latinoamericana tomaron decisiones que afectaron repentina, y profundamente, a la vida cotidiana y a las relaciones humanas. Las actividades laborales de la enseñanza y el cuidado fueron las más afectadas por la pandemia. Ambas son áreas altamente feminizadas, lo que de hecho facilita su desvalorización en su situación y en la sociedad. Un estudio reciente de la IE América Latina se pregunta *¿Quién paga los platos rotos?*

Remuneración equitativa

El Grupo hace un llamamiento en favor de *la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y debería haber una equidad proporcional entre los salarios en los diferentes niveles de educación* (R36). En muchos países, el personal docente de la primera infancia está especialmente infravalorado y mal remunerado, lo que afecta sobre todo a las mujeres, que constituyen la mayoría trabajadora del sector.

A fin de garantizar una distribución equitativa de los y las docentes, el Grupo también exhorta a los Gobiernos a conceder incentivos al personal docente que trabaja en contextos marginados: *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.* (R11)

Este es un componente vital de una política global del profesorado que aspire a lograr una educación de calidad para todos y todas. Sin incentivos, es muy frecuente que la grave escasez de docentes se acentúe en las zonas donde más se necesitan docentes experimentados.

Promover el liderazgo y la participación de las mujeres

A pesar de que la mayoría de los docentes de todo el mundo son mujeres, estas no están representadas por igual en la dirección de las instituciones educativas.

El Grupo insta a los Gobiernos a *promover que las mujeres y los grupos marginados ocupen puestos de liderazgo* (R10) y a *garantizar el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de los docentes de sexo femenino*. (R4)

Promover el liderazgo femenino en los sindicatos de África

Los sindicatos de la educación se proponen fomentar el liderazgo de las mujeres en el movimiento sindical. Una investigación reciente de la IE África sobre los obstáculos y las oportunidades para el liderazgo de las mujeres en la región formula una serie de recomendaciones para que los sindicatos mejoren la accesibilidad para las mujeres en la dirección de los sindicatos. Entre ellas figuran la reforma política y constitucional, la financiación de las estructuras femeninas y la formación en relación con las cuestiones de género para hombres y mujeres.

Docentes en contextos de emergencia

El Grupo reconoce que los derechos de las personas docentes también deberían respetarse en tiempos de crisis. Subraya la necesidad de apoyar al profesorado que trabaja en contextos de emergencia. En primer lugar, recomienda políticas que *tengan por objeto prestar apoyo adecuado y facilitar el acceso al desarrollo profesional, promover el bienestar de los docentes atendiendo a sus necesidades físicas, emocionales y psicosociales, y mejorar el estatus de todos los docentes que trabajan en contextos de crisis y de desplazamiento* (R12). En segundo lugar, subraya que *los docentes que trabajan en entornos afectados por crisis deben recibir salarios adecuados, regulares y pagados oportunamente*. (R12)

El Grupo insta además a los Gobiernos a facilitar la contratación de docentes refugiados: *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*. (R13)



Además, subraya que los y las docentes de alumnado refugiado y desplazado deberían disfrutar de derechos laborales fundamentales: *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.* (R13)



Tecnología y futuro del trabajo

Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones del Grupo para respaldar su labor en el ámbito de la tecnología y el futuro del trabajo, como parte de la campaña [*¡Por la pública! Creamos escuela.*](#)

¿Qué dice el Grupo sobre tecnología?

Centrarse en las personas

El Grupo subraya la importancia de avanzar en el ámbito de la tecnología de la educación *centrada en las personas*.

La tecnología es una fuerza transformadora en la educación. Los docentes deben aprovechar 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. (R43)

En respuesta al riesgo de que la tecnología en la educación desplace a otras importantes áreas de aprendizaje y fines de la educación, las recomendaciones especifican que: *Las prácticas de aprendizaje tecnológico deberían complementarse prestando particular atención al desarrollo de las competencias sociales y emocionales de los alumnos* (R47). Esto concuerda con una noción más amplia de educación de calidad y su facilitación equitativa que la IE reivindica desde hace mucho tiempo.

El Grupo subraya la autonomía profesional del profesorado y su capacidad de acción y decisión en todas las decisiones relacionadas con la tecnología: *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* (R44).

El Grupo también subraya la necesidad de la seguridad digital indicando que: *deberían protegerse los datos y la privacidad de los docentes y los estudiantes* (R44).



La tecnología al servicio del profesorado: un informe para respaldar sus reivindicaciones

El informe de incidencia política sobre docentes y tecnología de la IE y del Seguimiento de la Educación en el Mundo puede ser un apoyo para su sindicato a la hora de promover la aplicación de las recomendaciones del Grupo en materia de tecnología. El informe sostiene que la tecnología puede facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, pero requiere más investigación, contextualización, consulta con los docentes y apoyo integrado.

Ofrece recomendaciones al profesorado para garantizar que el uso de la tecnología en la educación se centre en los estudiantes y en los docentes.

Contar con la participación del profesorado

Es importante destacar que el Grupo insta a los Gobiernos a garantizar la participación de los sindicatos de la educación en la toma de decisiones sobre el uso de la tecnología en la educación, a través del diálogo social.

Los Gobiernos deberían desarrollar 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 equitativos 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. (R46)

La participación de los profesionales de la enseñanza es fundamental para garantizar que la tecnología de la educación se desarrolle y utilice para apoyar la facilitación de una enseñanza de calidad y no para servir a intereses comerciales.

¿Qué dice el Grupo sobre la inteligencia artificial?

Muchas de las recomendaciones más generales del Grupo sobre la tecnología son pertinentes en relación con la inteligencia artificial. Las recomendaciones también piden específicamente: *Los docentes deben aprovechar pedagógicamente... la inteligencia artificial* (R43, citada anteriormente) y que la profesión participe *en el diseño, la puesta a prueba y la evaluación de herramientas de inteligencia artificial consideradas para su uso en la educación* (R46).



Garantizar la participación significativa de los sindicatos en la toma de decisiones sobre tecnología de la educación

[El informe Enseñanza y tecnología](#) de la IE insta a los sindicatos de la educación a que refuercen su capacidad para participar en la toma de decisiones en materia de política en relación con el uso de las tecnologías y la gobernanza de los datos.

El curso en línea de la IE sobre educación y tecnología en la plataforma ALMA puede ayudarle a comprender mejor los problemas, la situación actual y qué pueden hacer los sindicatos de la educación para proteger la educación pública de los intereses corporativos y salvaguardar la autonomía profesional del personal docente. Para seguir el curso o solicitar que se ponga a disposición de sus miembros, envíe un correo electrónico a alma@ei-ie.org.

Convenios colectivos para garantizar la tecnología en las condiciones del personal docente

La organización miembro de la IE, CTERA, firmó un [convenio colectivo histórico](#) con el Gobierno argentino en 2020, que luchaba contra la sobrecarga de trabajo del profesorado mientras teletrabajaban durante el cierre de las escuelas debido al COVID-19. El convenio estableció el primer concepto definido del derecho a la desconexión y exigió al Ministerio de Educación que invirtiera en la facilitación de recursos tecnológicos para la educación a distancia.

El convenio muestra la importancia del diálogo social con los sindicatos de la educación en asuntos relacionados con la tecnología. El derecho a la desconexión reconoce la necesidad de descanso, privacidad y conciliación de la vida privada y la vida profesional del personal docente, y contribuye a evitar el agotamiento y la deserción de la fuerza de trabajo docente.

La investigación de la IE sobre inteligencia artificial y educación destaca el papel de los sindicatos para garantizar una inteligencia artificial ética

El reciente informe de la IE, [Consecuencias imprevistas de la inteligencia artificial y educación](#) analiza los beneficios y riesgos potenciales de la inteligencia artificial para la calidad y la equidad en la educación, así como para la profesión docente. Subraya la importancia fundamental de la transparencia, la privacidad, la equidad y la capacidad humana de acción y



decisión cuando se utiliza la inteligencia artificial en la educación.

El informe promueve la “ética desde el diseño” a la hora de desarrollar la inteligencia artificial en la educación, lo que significa que las consideraciones éticas deberían integrarse en los diseños de la inteligencia artificial desde el principio. Además, ofrece a los sindicalistas de la educación orientaciones sobre cómo garantizar que la enseñanza con la inteligencia artificial, y sobre ella, se ajuste a los principios de la justicia social y los derechos humanos.

Utilice el informe para fundamentar el trabajo de su sindicato encaminado a promover unas herramientas de inteligencia artificial éticas que ayuden al personal docente a impartir una educación de calidad para todos.

¿Qué dice el Grupo sobre el futuro del trabajo?

Las recomendaciones hacen hincapié en que *la tecnología*, incluida la inteligencia artificial, *no deberían sustituir a los docentes, sino empoderarlos para orientar la búsqueda por sus alumnos de aprendizaje inquisitivo, crítico, creativo y permanente* (R43).

El Grupo afirma además la importancia de la relación docente-alumno, haciendo hincapié en que: *En ningún momento la tecnología debería sustituir la relación humana con el docente* (R46) y a hacerlo realidad 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* (R14).

Reconocer la relación profesor-alumno como patrimonio inmaterial de la humanidad

El sindicato miembro de la IE, FENPROF, Portugal, está encabezando los esfuerzos mundiales de promoción para persuadir a la UNESCO de que reconozca la relación docente-alumno como parte integrante del patrimonio inmaterial de la humanidad.

Dicho reconocimiento significaría admitir la importancia de la relación docente-alumno para una educación de calidad y la continua pertinencia de la profesión docente. La solicitud de considerarla patrimonio inmaterial pretende fomentar una mayor estima social para los educadores y educadoras, mejorar su situación y alentar a los Gobiernos a dignificarlos con condiciones de trabajo de calidad.



Diálogo social y negociación colectiva

Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones del Grupo para apoyar sus reivindicaciones destinadas a fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva.

¿Qué dice el Grupo sobre el diálogo social y la negociación colectiva?

Hacer efectivos los derechos sindicales

El Grupo reafirma la necesidad de respetar el ejercicio de los derechos existentes que sientan las bases de una educación y una enseñanza de calidad:

Los Gobiernos deberían hacer plenamente efectivos los derechos a la educación y el 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. (R2)

Las normas y derechos internacionales a los que se hace referencia incluyen:

- *La Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente* (1966), la *Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior* (1997) y las *Directrices de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia* (2013).
- *Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*
- *Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*
- *Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo*
- *Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva*
- *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*
- *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), entre otros, los artículos 18, 19, 20, 23 y 24.



Diálogo social y diálogo de política

El Grupo subraya la importancia de un diálogo social y de un diálogo de política coordinados e institucionalizados.

Las principales recomendaciones en este ámbito son las siguientes:

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 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. (R4)

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. (R15)

Las condiciones de empleo deberían determinarse a través del diálogo social, incluida la negociación colectiva. (R35)

Los Gobiernos deberían formular políticas a través del diálogo social sobre el uso de la tecnología de la educación. (R46)

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 la 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. (R48)

Es importante destacar que el Grupo pide la participación de los sindicatos de la educación en una amplia diversidad de cuestiones de política en el ámbito de la educación (más allá de las políticas que afectan directamente a la profesión). Entre ellas se incluyen nuevas áreas como garantizar una transición justa hacia un sector educativo sin emisiones de carbono, sostenible y adaptado al clima, y garantizar la integración ética de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje.



Negociación colectiva

La negociación colectiva es la forma más contundente de diálogo social y, gracias a la firme defensa de la presidenta de la Internacional de la Educación y miembro del Grupo, Susan Hopgood, se hace referencia a ella tres veces en las recomendaciones (en R2, R15 y R35, véase más arriba). Respetar el derecho del personal docente a la negociación colectiva ayuda a garantizarle unas condiciones de trabajo decentes, lo que a su vez contribuye a paliar la escasez de docentes.

Defender los derechos sindicales con el manual de derechos sindicales de la IE

Cuando se violan los derechos sindicales, y entre ellos el derecho a la negociación colectiva, la IE puede ayudar a su sindicato a defender los derechos de sus miembros. El [*Manual de la IE de Derechos Sindicales*](#) ofrece orientación práctica sobre cómo presentar denuncias ante los organismos internacionales y regionales y así ejercer presión sobre su Gobierno para que garantice sus derechos. Las normas internacionales pueden ser elementos fundamentales de las estrategias para proteger los derechos y crear un entorno propicio para la organización y la negociación; el manual le proporcionará información sobre cómo utilizar estos mecanismos de supervisión.

Un nuevo contrato social

El Grupo insta a un nuevo contrato social para la educación. Las recomendaciones del Grupo coinciden con los llamamientos de la OIT en favor de un [*nuevo contrato social en el mundo del trabajo*](#) y de la Comisión del Futuro de la Educación de la UNESCO en favor de la [*renovación del contrato social para la educación*](#).

En el marco de un nuevo contrato social, el Grupo destaca las responsabilidades de los Gobiernos, de los empleadores y de los sindicatos de la educación en el diálogo social. También pone de relieve el papel de los estudiantes y otras partes interesadas en la educación para el diálogo de política. Se exhorta a los sindicatos de la educación a elaborar normas profesionales (R49) y a ejercer el liderazgo de la profesión participando en la investigación y en el diálogo con los sistemas educativos y las instituciones de formación del profesorado (R50).



El Manual de la IE para respaldar la renovación sindical

¿Le gustaría que su sindicato participara más en el diálogo social, representara mejor a sus miembros y respondiera más fácilmente a los múltiples desafíos a los que se enfrentan las personas docentes hoy en día? El [*Manual de la IE para el desarrollo de la fuerza sindical – Por unos sindicatos de la educación más eficaces*](#) puede ayudar a su sindicato a garantizar su continua pertinencia y a tomar la iniciativa en todos los asuntos relacionados con la profesión mediante la participación en un proceso de renovación sindical. Teniendo en cuenta la Resolución de la IE sobre la [*Renovación de los sindicatos de la educación - el nuevo imperativo*](#), adoptada en el Congreso Mundial de Bangkok en 2019, el manual proporciona una guía paso a paso para que los miembros de la IE reflexionen sobre las experiencias de hoy en día y lleven a cabo un cambio organizacional estratégico.

Derecho de huelga

Por último, el Grupo hace hincapié en el derecho de huelga: [*Los sindicatos de docentes deben poder emprender acciones colectivas como último recurso para garantizar unas condiciones de trabajo decentes*](#) (R35). La reafirmación de este derecho por parte del Grupo es significativa, ya que el hecho de considerar la enseñanza como un servicio esencial por parte de algunos países durante la pandemia de COVID-19 puso en peligro este derecho. Cuando el diálogo social no es posible, o las negociaciones fracasan, muchas organizaciones miembros de la IE han recurrido a la huelga para hacer que el Ministerio de Educación se sienta a la mesa o para permitir una negociación colectiva efectiva.

La movilización sindical da resultados en Quebec

Las organizaciones afiliadas a la IE de todo el mundo ejercen su derecho a la huelga y a la negociación colectiva para garantizar la tan necesaria inversión en la profesión. Por ejemplo, en Quebec, Canadá, la organización miembro de la IE, la CSQ, se unió a los sindicatos del sector público para reclamar un aumento salarial y mejores condiciones de trabajo. [*Nueve días de huelga, a la par de una fuerte movilización sindical y muchas semanas de intensas negociaciones colectivas*](#) condujeron a un acuerdo con el Gobierno provincial, que ahora está en manos de los miembros sindicales. La alianza sindical, el Front Commun, negoció aumentos salariales superiores al 17% en 5 años, lo que supone el mayor incremento durante la vigencia de un convenio colectivo en décadas. Conseguir el apoyo de la opinión pública fue esencial para el éxito de las negociaciones, al igual que la estrategia de trabajar en solidaridad con otros sindicatos como frente unido en todos los sectores.



Financiación

La urgente necesidad de garantizar la financiación pública necesaria para crear un entorno propicio a la mejora de la profesión ocupa un sitio central en las recomendaciones. Los sindicatos de la educación pueden utilizar las recomendaciones del Grupo para apoyar sus reivindicaciones relativas a una mayor financiación de la educación como parte de la campaña [*¡Por la pública! Creamos escuela.*](#)

Transformar la financiación de la educación a través de las 4 eSes

Quienes promueven la financiación de la educación instan a que se aumente la financiación teniendo presentes las denominadas “4 eSes” relativas a los presupuestos y el gasto educativo:

- Partida** (**Share**) Aumentar la asignación presupuestaria para educación en comparación con otros gastos públicos
- Tamaño** (**Size**) Incrementar el gasto global en educación
- Escrutinio** (**Scrutiny**) Mejorar la transparencia de los presupuestos educativos para garantizar la rendición de cuentas
- Sensibilidad** (**Sensitivity**) Garantizar que la financiación de la educación se utilice de forma eficaz y equitativa.

¿Qué dice el Grupo sobre la financiación de la educación?

Partida (Share)

Las recomendaciones hacen un llamamiento para una financiación adecuada y sostenible de la educación, reafirmando los puntos de referencia internacionales existentes sobre el porcentaje del gasto público que debe destinarse a la educación, y señalan la necesidad de aumentar el gasto por alumno:



Una educación de calidad no es posible sin financiación adecuada. Debería asignarse al menos un 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. (R7)

La necesidad de reafirmar estos puntos de referencia es evidente: los datos de 178 países para 2017-2022 mostraron que más de un tercio de los países no cumplía ninguno de los puntos de referencia ([Informe GEM: 2023](#)).

Guiar la política de financiación de la educación con la hoja de ruta de orientación política de la IE

La [Hoja de ruta para la financiación de la educación de la IE](#) ofrece orientación política a los Gobiernos sobre cómo garantizar una financiación de la educación adecuada, sostenible, previsible y basada en principios. Utilice la hoja de ruta para exigir a su Gobierno que adopte un enfoque de la financiación de la educación basado en los derechos.

Tamaño (Size)

Fiscalidad

Puede invertirse más dinero en educación cuando se aumenta el tamaño global de los presupuestos públicos ampliando la base impositiva. Aunque las recomendaciones no llegan a reclamar reformas fiscales progresivas para apoyar la financiación de la educación, sí subrayan que los *ingresos fiscales deberían permitir la financiación sostenible de la educación* (R7).

La justicia fiscal es un componente clave de la solución para colmar el déficit de financiación necesario para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4). El déficit anual de financiación de la educación para alcanzar el ODS 4 en los países de renta baja y media-baja es de 97.000 millones de USD, y las estimaciones sugieren que cada año se pierden 483.000 millones de USD por fraude fiscal en todo el mundo ([Tax Justice Network: 2021](#)).



Los sindicatos de la educación se unen a los activistas fiscales para exigir justicia fiscal y mayores ingresos fiscales para la educación

La Internacional de la Educación es miembro de la [Alianza TaxEd](#), una asociación de agentes mundiales de la justicia fiscal y la educación que hacen campaña a favor de reformas fiscales progresivas y sostenibles para incrementar la financiación de la educación. La Alianza TaxEd se propone mejorar los mecanismos de diálogo intersectorial entre la sociedad civil que trabaja en el ámbito de la fiscalidad y la educación y desarrollar la capacidad de incidencia de sus miembros. La alianza ha llevado a cabo investigaciones y campañas en más de 10 países. Los sindicatos de la educación pueden colaborar con los defensores de la justicia fiscal en sus respectivos países para luchar por unas reformas fiscales justas y una educación sostenible.

Austeridad

Las recomendaciones también responden a la crisis de los servicios públicos de calidad provocada por las políticas de austeridad, que en 2023 se calcula que afectarán a más del 85% de la población mundial ([Eurodad: 2023](#)). El Grupo recomienda que: *el gasto debería ser transparente y protegerse de las medidas de austeridad, incluidas en las políticas promovidas por las instituciones financieras internacionales* (R7). Esta recomendación insta a los Gobiernos a oponerse a las políticas perjudiciales del Fondo Monetario Internacional (FMI), que sigue orientando a los países hacia las restricciones fiscales en lugar de promover la inversión en servicios públicos de calidad.

Deuda

El alivio de la deuda es un factor clave para que los países de renta baja rechacen las directrices políticas de instituciones financieras internacionales como el FMI. El Grupo reconoce que: *deben adoptarse medidas de alivio y de condonación de la deuda para garantizar la financiación de la educación* (R55). En marzo de 2022, el 58% de los países de renta baja se encontraba en dificultades de endeudamiento o en alto riesgo de experimentarlas ([Informe GEM: 2023](#)). Los sindicatos de todo el mundo pueden mostrar su solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras de los países de renta baja haciendo campaña por la condonación de la deuda desde ahora.



Escrutinio (Scrutiny)

El Grupo subraya la necesidad de transparencia y responsabilidad en la financiación de la educación: *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* (R9).

Los sindicatos y otras partes interesadas en la educación desempeñan un papel crucial en la rendición de cuentas en lo que respecta a la financiación de la educación, a nivel local, regional y nacional.

Transformar la financiación de la educación: un manual para activistas

Actúe para transformar la financiación de la educación Este conjunto de herramientas *Transforming Education Financing: A toolkit for activists* puede ayudarle a acceder, entender, analizar y controlar los presupuestos destinados a la educación para garantizar la asignación de los fondos y que realmente lleguen allí donde más se necesitan.

Sensibilidad (Sensitivity)

Aumentar la sensibilidad de los presupuestos educativos exige gastar los fondos de forma eficaz, en partidas que mejoren una educación de calidad equitativa e integradora. El profesorado son una partida presupuestaria clave.

¿Qué dice el Grupo sobre la inversión en el personal docente?

Las recomendaciones instan a que se invierta en la profesión, subrayando que las medidas de recorte de gastos (tales como gastar menos en el desarrollo profesional del personal docente o contratar docentes poco calificados con contratos precarios) son un falso ahorro. Tales medidas representan una solución insostenible a la escasez de docentes y ponen en peligro la calidad de la enseñanza. Invertir en la profesión es esencial para hacer atractiva la docencia y acabar con el déficit de docentes a largo plazo:

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 (DPC) y materiales de enseñanza y aprendizaje de calidad, y poniendo a disposición asimismo personal calificado de apoyo a la educación. (R8)

Además, el Grupo deja claro que las instituciones financieras internacionales no deberían disuadir a los Gobiernos de gastar en los salarios del personal docente:

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. (R55).

Es muy frecuente que los países de renta baja estén sometidos a condiciones o directrices políticas del Fondo Monetario Internacional para recortar o congelar la masa salarial del sector público. Según un análisis reciente entre 15 países de renta baja, el FMI instó a los 15 a recortar o congelar la masa salarial durante tres o más años (*Internacional de la Educación y Action Aid: 2022*).

El FMI se empeña en limitar la masa salarial del sector público agravando el déficit de docentes

Las limitaciones de la masa salarial del sector público socavan la calidad de la educación al reducir los salarios del profesorado o el número de docentes que pueden ser contratados. Este enfoque agrava el déficit de docentes y crea malas condiciones de enseñanza y aprendizaje. *En Nepal, Malawi y Zambia, los docentes afectados* señalan que sus salarios son demasiado bajos como para permitirles alquilar una vivienda decente y que se ve obligados a aceptar un segundo empleo. Exija a su Gobierno establecer activamente objetivos ambiciosos para aumentar la masa salarial del sector público y garantizar que el personal docente recibe un salario justo.



Promover la aplicación

A fin de suscitar un cambio para docentes y estudiantes, es preciso que las recomendaciones sean adoptadas y aplicadas. Los sindicatos de la educación han de desempeñar un papel importante al respecto..

Difundir y dar a conocer las recomendaciones

Como primer paso, la IE invita a todas sus organizaciones miembros a difundir las recomendaciones del Grupo en sus respectivos contextos nacionales. Su sindicato puede asegurarse de que los miembros del sindicato, los Gobiernos y otras partes interesadas conozcan y comprendan la orientación en materia de políticas del Grupo. Algunas formas de hacerlo son las siguientes:

- **Informar a sus miembros** sobre el Grupo y sus recomendaciones. Puede adaptar y compartir los recursos explicativos de la IE con sus miembros.
- **Organizar un acto público** para presentar las recomendaciones del Grupo y ofrecer la oportunidad de discutirlos. Puede invitar a participar a un representante de la IE o a un miembro del Grupo.
- Plantee las recomendaciones del Grupo cuando participe en el **diálogo social** con su Gobierno.
- **Colaborar con aliados/crear alianzas**: compartir información sobre el Grupo con organizaciones de padres y estudiantes, ONG y otras partes interesadas en la educación.
- **Utilizar los medios de comunicación**: escriba un artículo de opinión o haga una entrevista sobre las recomendaciones del Grupo. La IE dispone de modelos y declaraciones que puede utilizar.

Los sindicatos y sus aliados deberían exigir la creación de estructuras y herramientas de rendición de cuentas para apoyar la aplicación.



Instar a la creación de estructuras y herramientas de rendición de cuentas para apoyar la aplicación

Los sindicatos deberían exigir la aplicación de las recomendaciones en su país.

- ***Pida a su Gobierno la elaboración de un plan de aplicación presupuestado y con plazos concretos*** para poner en práctica las reformas recomendadas en materia de políticas. Ofrezca su apoyo para elaborar el plan.
- ***Inste a su Gobierno a establecer una comisión nacional sobre la profesión docente.*** A este respecto, el Grupo señala:

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. (R5)

Dicha comisión garantizaría que los Gobiernos se ocuparan seriamente de la escasez de docentes y se comprometieran a planificar y actuar con conocimiento de causa para abordar de forma sostenible el déficit actual y futuro. Y lo que es más importante, la comisión debería incluir a las organizaciones de docentes, garantizando que los sindicatos de la educación participen en el análisis y la formulación de soluciones al déficit de docentes. Manifieste su voluntad de ayudar a su Gobierno a establecer una comisión nacional y su deseo de contribuir a su establecimiento.

- ***Llamamiento a la elaboración de un Convenio Internacional sobre la Profesión Docente.*** La recomendación figura en los siguientes términos:

..., 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. (R53)

La Internacional de la Educación apoya la elaboración de un instrumento internacional más reforzado y vinculante sobre la profesión docente. La IE insta a la ONU y a la OIT a que avancen en esta labor de manera decisiva. Usted puede apoyar la incidencia de la IE a nivel internacional pidiendo a su Gobierno que solicite a los organismos internacionales actuar en este sentido.

Exija responsabilidades a su Gobierno

Su Gobierno tiene la responsabilidad de poner en práctica las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente. Aunque no se cuente con mecanismos formales de rendición de cuentas y supervisión, existen muchas maneras de exigirles responsabilidades. Por ejemplo:

- ***Solicitar una reunión bianual con su Gobierno*** para revisar los avances en la aplicación de las recomendaciones.
- ***Encargar una investigación*** para estudiar el grado de avance de determinadas recomendaciones desde la perspectiva de sus miembros y presentar las conclusiones al Gobierno.
- ***Preparar material de campaña*** para compartir con sus miembros, pidiendo una reforma inmediata de las políticas en línea con las recomendaciones del Grupo.



Conclusión

Las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente representa una oportunidad histórica para los sindicatos de la educación. Por primera vez desde la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo- UNESCO sobre la situación de los docentes de 1966, las Naciones Unidas han priorizado la creación de medidas de alto nivel para transformar la profesión docente.

Las recomendaciones del Grupo llegan en un momento clave. La escasez mundial de docentes es una crisis que, a menos que se aborde con urgencia, pondrá en riesgo cualquier esperanza de hacer realidad el derecho de todos y todas a una educación relevante, inclusiva y de calidad.

Las 59 recomendaciones cubren una amplia gama y reiteran demandas que han sido fundamentales para nuestro movimiento durante años en cada una de las seis áreas temáticas identificadas en este conjunto de herramientas. Si bien algunas recomendaciones podrían haber sido más ambiciosas, muchas reflejan propuestas y valores sindicales fundamentales.

Pero recomendar políticas es sólo un comienzo.

El éxito se logrará cuando las recomendaciones se implementan a nivel mundial. Es cuando cada docente en cada aula en cada región de cada país tenga el apoyo, el respeto, las condiciones de trabajo y el salario digno que su profesión merece. Es cuando los y las docentes tengan voz en la toma de decisiones sobre políticas educativas. Es cuando la profesión docente sea inclusiva, diversa y equitativa. Es cuando cada estudiante, sin importar dónde crezca, recibe enseñanza de un profesorado calificado, capacitado y profesional.

Estas recomendaciones son una herramienta para apoyar el trabajo continuo de nuestro movimiento para lograrlo. Utilícelos cuando haga campaña por reformas políticas en sus contextos nacionales y cuando haga campaña por un mayor financiamiento de la educación. Unase a la campaña de la IE Por la pública creamos escuela y exija inversiones en la profesión, que es fundamental para una educación de calidad.

El próximo capítulo será escrito con nuestras acciones como movimiento comprometido con el derecho a la educación.



Las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel y su relevancia en la vida laboral, sindical y familiar de las trabajadoras de la educación

Por: Observatorio Sumemos Igualdad

Con el fin de diseñar estrategias que permitan “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos” (ODS 4), en el año 2022 se llevó a cabo la Cumbre para la Transformación de la Educación, donde jefas y jefes de Estado se enfocaron en analizar los principales desafíos globales de la educación: “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” (OIT, 2024, p. XII)¹.

En seguimiento a los acuerdos de esta Cumbre, durante el año 2023 el Secretario General de Naciones Unidas, creó el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente² con el propósito de construir una hoja de ruta para lograr el ODS 4 y sus metas, garantizando que cada estudiante tenga acceso a una persona docente cualificada, formada profesionalmente y debidamente apoyada (OIT, 2024, p. VIII). El trabajo realizado por este Grupo de Alto Nivel se concretó en 59 Recomendaciones, organizadas en 11 ejes de trabajo³.

Este breve encuadre permite ubicar la siguiente reflexión en torno a la relevancia de las Recomendaciones planteadas y su pertinencia para impulsar transformaciones en el ámbito laboral, sindical y familiar de las mujeres trabajadoras de la educación.

En el ámbito laboral. De acuerdo con datos de OIT, la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados representa el 11,5% del empleo mundial total y está compuesta por 249

¹ OIT. 2024. *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.*

² En este grupo participaron 18 personas representantes políticas, de organismos internacionales, de ministerios de educación y trabajo, de organizaciones de empleadores, de sindicatos de docentes, docentes, estudiantes, sociedad civil y académicos, originarias de todos los continentes (p. XI).

³ 1) Permitir la transformación de la profesión docente, 2) Invertir en el personal docente, 3) Promover la equidad, la diversidad y la inclusión, 4) Aumentar el reconocimiento y la dignidad de la profesión docente, 5) Mejorar la calidad y fomentar la innovación en la enseñanza a través de la formación y el aprendizaje permanente, 6) Garantizar la sostenibilidad, la paz y la democracia, 7) Fomentar la humanidad en la enseñanza a través del trabajo docente, 8) Potenciar el liderazgo en la enseñanza, 9) Promover la tecnología orientada a la educación y centrada en las personas, 10) Transformar la enseñanza a través de un nuevo contrato social para la educación y el diálogo social, 11) Próximos pasos para la acción internacional.



millones de mujeres y 132 millones de hombres, siendo el sector educativo el que concentra a más personas trabajadoras (123 millones) (OIT, 2019)⁴.

A pesar de la trascendencia de los trabajos de cuidados para la sostenibilidad de la vida y el funcionamiento del sistema económico en su conjunto, estas ocupaciones son minimizadas socialmente por varias razones, están altamente feminizadas⁵, tienen bajos salarios -en comparación con otras profesiones de igual calificación- y sus condiciones laborales se han precarizado; haciendo que, en el caso concreto de la educación, se considere una “profesión de último recurso” (OIT, 2024, p. 15). Esta realidad, sumada al avance de los autoritarismos y las políticas de austeridad fiscal en la región, debilita los mecanismos organizativos y políticos que permiten defender y proteger los derechos laborales, la libertad sindical y la libertad académica, minando así; las oportunidades para que nuevas generaciones de jóvenes vean atractivas estas ocupaciones y busquen desempeñarse en ellas laboralmente.

Ante este escenario, las Recomendaciones planteadas por el Grupo de Alto Nivel hacen necesario problematizar los estereotipos de género como estrategia para revalorizar el trabajo educativo y transformar las áreas segregadas entre hombres y mujeres.

En este sentido, la celeridad en las transformaciones del mundo laboral y social actual, requieren que los procesos educativos fortalezcan capacidades de adaptación, creatividad y disciplina para la resolución de problemas, tanto en el personal docente, como en el estudiantado. Así entonces, se hace necesario pensar el espacio educativo como una oportunidad para desafiar los estereotipos de género que reproducen estructuras de desigualdad y jerarquización entre hombres y mujeres, tomando en cuenta que este es el primer aprendizaje de dominación social (Segato, 2003)⁶.

Al respecto, las Recomendaciones 4, 10 y 42 apuntan a impulsar políticas públicas que fomenten la equidad, la inclusión y la diversidad; promoviendo que docentes hombres se acerquen a la educación de la primera infancia y primaria; a la vez que se promueva la movilidad ascendente de docentes mujeres y se las atraiga a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, con el fin de romper con la segregación sexista que encasilla a unos y otras en determinadas profesiones. Destaca además, que la Recomendación 10 hace énfasis en la importancia de proteger

⁴ OIT. 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.

⁵ En el sector de cuidados se emplea el 19,3% de las mujeres trabajadoras y el 6,6% de los hombres (OIT, 2019).

⁶ Segato, R. 2003. *Las estructuras elementales de la violencia*. Buenos Aires: Prometeo y Universidad Nacional de Quilmes.



a las mujeres y otras poblaciones vulnerabilizadas de la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, y la Recomendación 42 destaca la relevancia de generar oportunidades de desarrollo profesional gratuitas y accesibles y establecer procedimientos de promoción justos y transparentes que lo hagan posible.

Esta apuesta por desafiar los estereotipos de género para contribuir con la inclusión de hombres en áreas tradicionalmente feminizadas como la educación de la primera infancia, o mujeres en áreas del conocimiento que han sido socialmente masculinizadas, contribuyen también con el propósito de las Recomendaciones 14 y 36 que buscan dignificar el valor social de la profesión educativa y con ello las condiciones de remuneración, no solo entre hombres y mujeres docentes y entre los diferentes niveles educativos; sino también, entre la docencia y otras profesiones que tienen requisitos académicos similares.

En el ámbito sindical. Como se indicó anteriormente, el sector educativo es un importante empleador de las mujeres, por lo tanto, su presencia en las organizaciones sindicales también es significativa. A pesar de las variaciones entre país y país, OIT estima que las tasas de afiliación promedio de las mujeres alcanzan el 42% (OIT, 2019, CEPAL, 2013 citados en OEA-CIM, 2020)⁷.

Esta realidad hace necesario reflexionar sobre las mujeres y los sindicatos, en al menos tres ejes: el reconocimiento de su aporte político a estas organizaciones, la participación de las mujeres en puestos de mayor representación y la incorporación de una agenda que apunte a reducir las brechas de género y el sexismo en el trabajo educativo.

En este sentido, la Recomendación 48 refuerza la importancia del diálogo social no solo en relación con las condiciones de trabajo y empleo, sino también en temas más amplios vinculados con la política educativa. Ahora bien, para que estas Recomendaciones sean coherentes con las planteadas en el ámbito laboral, es necesario, no solo que las mujeres tengan mayor representación, sino que las agendas que se posicionan en los espacios de diálogo social apuesten por el cuestionamiento de los estereotipos de género, contribuyendo con la inclusión política de las mujeres y las reivindicaciones vinculadas con el cierre de brechas en el sector educativo y a lo interno de las organizaciones sindicales.

Por otro lado, la Recomendación 49 apela a la responsabilidad de las organizaciones de docentes para que elaboren, apliquen y supervisen criterios que generen un sentido de profesión

⁷ EOEACIM. 2020. *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.*



en torno a valores, conocimientos y un saber hacer común. Aquí nuevamente se hace necesario posicionar valores que problematicen los estereotipos de género y permitan reconocer los condicionantes sociales que atraviesan las oportunidades laborales y educativas de las personas.

En línea con lo anterior, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de interseccionalidad son herramientas fundamentales para pensar espacios laborales y educativos que reconozcan la heterogeneidad de jerarquías sociales que atraviesan las cotidianidades, tales como, la clase, la raza, la discapacidad, la orientación sexual, el credo religioso, el lugar de proveniencia (sea urbano o rural, migrante o refugiado); y apuesten, por lo tanto; a una educación vinculada profundamente con valores de equidad e inclusión social.

En el ámbito familiar. Las trabajadoras de la educación enfrentan la crisis de los cuidados en sus propios hogares, tensando su vida laboral, sindical y familiar. De acuerdo con datos de CEFEMINA-IEAL para una investigación realizada en ocho países de América Latina, la mayoría de las educadoras viven con sus familias nucleares o ampliadas y en esta región del mundo la división sexual del trabajo continua profundamente arraigada, con lo cual, atender los cuidados de esos grupos familiares depende fundamentalmente de las mujeres (2021)⁸.

Frente a este contexto destaca la relevancia de la Recomendación 1 donde se plantea que el proceso educativo no depende solamente de las personas docentes, por lo que hace un llamado a visibilizar la importancia de los condicionantes sociales que inciden en los procesos educativos (calidad de la alimentación, de la infraestructura, acceso a la conectividad, entre otros) (OIT, 2024, p. 3). Sin embargo, de los diferentes elementos expuestos en la Recomendación destaca la importancia de que las familias cuenten con las condiciones materiales que les permita ser un actor activo en el proceso educativo.

La relevancia de este planteamiento aplica en dos vías, ya que apunta a las familias de las y los estudiantes, pero también a las familias de las trabajadoras de la educación, en su rol de madres que también requieren condiciones de calidad de tiempo y disposición para acompañar los procesos educativos de sus hijas e hijos.

⁸ CEFEMINA. 2021. *Sostener el futuro: educar y cuidar sin recursos ni apoyo. El impacto de las medidas adoptadas frente a la pandemia de COVID-19 en las educadoras de ocho países de América Latina.*



En síntesis, para responder a los complejos desafíos que enfrenta la educación a nivel global y regional, es urgente problematizar el rol que juegan los estereotipos de género en la jerarquización de las ocupaciones que devalúan las profesiones vinculadas a los cuidados, precarizan las condiciones laborales, encasillan a las personas en ocupaciones específicas de acuerdo con su condición de género (mujeres en la educación de la primera infancia y hombres en la educación superior, por ejemplo); pero también que reproducen modelajes en el estudiantado limitando su creatividad para pensar y actuar en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.



Anexo: Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la profesión docente del Secretario General de la ONU



TRANSFORMAR LA PROFESIÓN DOCENTE: RECOMENDACIONES 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 docente, 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 enfrenta el personal docente que trabaja en contextos de crisis. Todos estos factores alejan a las personas jóvenes y con talento de la profesión docente, lo que pone en peligro el progreso a nivel mundial hacia la consecución de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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 y trabajadoras públicos, como el personal docente, y crear condiciones en las que la enseñanza y el aprendizaje sean apoyados por las comunidades, las familias y el alumnado. Las personas 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 al alumnado 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 el alumnado 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 al alumnado 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 las personas docentes el 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 y las 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 y todas. 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 Grupo 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 por transformar los sistemas educativos, podemos transformar las condiciones de trabajo en las escuelas, transformar la práctica de la enseñanza, transformar el aprendizaje y transformar vidas.

Permitir la transformación de la profesión docente

1. Las personas docentes son el elemento central de la transformación de los sistemas educativos. Sin embargo, 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 una financiación adecuada y equitativa para la educación y el aprendizaje permanente. Dichas políticas deberían garantizar que las familias tengan tiempo y capacidad para apoyar al alumnado, que éste tenga 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. El profesorado debería 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 y las 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 al personal docente 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 hombres docentes a la educación de la primera infancia y primaria, garantizar el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de las mujeres docentes, 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 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 el Personal Docente 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 (DPC), 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 y las 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 y las 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 y las docentes que trabajan en entornos afectados por crisis deben recibir salarios adecuados, regulares y pagados oportunamente.
- 13.** Al personal docente refugiado y desplazado se le debería 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 cada docente más allá 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 personas refugiadas 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 docentes y estudiantes.
- 15.** El estatus y la dignidad de las personas docentes también están directamente relacionados con su capacidad 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, el alumnado y el personal docente. Los Gobiernos también deberían garantizar que las y los docentes con sus sindicatos 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 cada docente. No son solamente proveedores de conocimientos, sino que desempeñan el papel esencial de guiar al alumnado 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 las personas 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 docentes, así como el reconocimiento de los y las docentes destacados.
- 18.** La violencia, el acoso y la intimidación, o las amenazas provenientes de cualquier fuente, menoscaban el estatus y la dignidad docentes y de sus funciones educativas. Deben proporcionarse recursos adecuados para garantizar la seguridad de los y las 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 el 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 y las 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 y las docentes y fomentar la colaboración en materia de investigación, y crear y mantener plataformas digitales que conecten docentes, personal de investigación, dirigentes políticos y organizaciones.
- 29.** Los Gobiernos deberían formular políticas que establezcan trayectorias profesionales claras e incluyan recursos y personal dedicado al desarrollo profesional de los y las 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 del personal docente que consideren el complejo papel que desempeña 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 el alumnado formule comentarios constructivos dirigidos a los y las docentes.
- 31.** La enseñanza prepara asimismo al alumnado 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 y las estudiantes, y ofreciendo intercambios de experiencia laboral para las personas 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 y las docentes y el desarrollo profesional deberían potenciarse en consecuencia, y los y las 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 y las docentes para que preparen a sus estudiantes para ser ciudadanos y ciudadanas globales responsables en sus propias comunidades, en sus países y en el mundo, a fin de promover los derechos humanos. Los y las docentes deberían orientar a su alumnado en su entendimiento de la justicia social, el respeto de la diversidad y la solidaridad global. De esta manera, los y las 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 en 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 la educación deben poder emprender acciones colectivas como último recurso para garantizar unas condiciones de trabajo decentes.
- 36.** Los y las 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 y las docentes. Las jurisdicciones educativas deberían, en colaboración con los y las docentes y sus organizaciones, elaborar políticas sistémicas para el bienestar de docente que se reflejen en sus condiciones de servicio.
- 39.** El personal de apoyo a la educación son trabajadores y trabajadoras clave en el ámbito de la educación que deberían colaborar de manera interdependiente con el personal docente y gozar de condiciones de trabajo acordes. Debería prestarse apoyo adecuado a los y las 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 y las docentes, el personal directivo escolar debería 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 y las 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 y las 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 y las 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 las y 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 y las 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 el personal docente, 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 y las 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.



Anexo: El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente

El Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente fue establecido por el Secretario General de las Naciones Unidas como seguimiento de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, 2022, con el fin de elaborar una serie de recomendaciones basadas en datos empíricos sobre cómo cumplir el compromiso de que cada alumno cuente con un docente profesionalmente formado, calificado y firmemente respaldado que pueda prosperar en un sistema educativo transformado.

El informe del Grupo, que se entregará a principios de 2024, servirá como contribución a los esfuerzos más amplios para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, como aportación a los preparativos en curso para la Cumbre del Futuro de 2024 y ayudará a avanzar en el seguimiento de la Cumbre para la Transformación de la Educación.

Copresidentes

- Excm. Sra. Kersti Kaljulaid, antigua Presidenta de la República de Estonia
Excm. Sra. Paula-Mae Weekes, antigua Presidenta de la República de Trinidad y Tobago

Miembros

- Sra. Ligia Deca, Ministra de Educación, República de Rumanía
Sra. Ida Fauziyah, Ministra de Trabajo, República de Indonesia
Sra. Matsie Angelina Motshekga, Ministra de Educación Básica, República de Sudáfrica
Sr. Jaime Perczyk, Ministro de Educación, República Argentina
Sra. Jutta Urpilainen, Comisaria de Asociaciones Internacionales, Comisión Europea
Sr. Sebastien Berger, Director Ejecutivo, Foro Mundial de Estudiantes
Sr. Gerhard F. Braun, Presidente del Comité de Educación de la Asociación de Empleadores Alemanes
Sr. Mamadou Cellou Souare, Confederación General de Empresas Guineanas
Sra. Linda Darling-Hammond, Presidenta y Directora General del Learning Policy Institute y Profesora Emérita de Educación Charles E. en la Universidad de Stanford
Sra. Susan Hopgood, Presidenta de la Internacional de la Educación
Sr. Gorgui Sow, Especialista independiente en política educativa y promoción de la educación
Sra. Manal Hdaife, Directora de Escuela Primaria, Líbano, y Presidenta del Comité de la Estructura Interregional de los Países Árabes (ACCRS) de la Internacional de la Educación.
Sr. Mike Thiurman, Secretario General del Sindicato de Docentes de Singapur
Sra. Denise Vaillant, Directora Académica, Instituto de Educación, Universidad ORT (Uruguay) y Presidenta del Comité Mixto OIT-UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente
Sra. Andria Zafirakou, Ganadora del Premio Mundial a la Enseñanza 2018, Reino Unido Sr. Tiago Pitta e Cunha, Director Ejecutivo, Fundación Oceano Azul

Miembros ex officio

- Sra. Audrey Azoulay, Directora General de la UNESCO
Sr. Gilbert Houngbo, Director General de la OIT
Sr. Leonardo Garnier, Asesor Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para el seguimiento de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Esta obra está sujeta a una Licencia Internacional Creative Commons Attribution-NonCommercial- ShareAlike 4.0.

(CC BY-NC-SA 4.0)

Puede hacerse lo siguiente:

Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

Adaptar: mezclar, transformar y desarrollar el contenido del material.

En los siguientes términos:

Atribución - Debe dar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han introducido cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciante le respalda a usted o a su uso.

No comercial - El material no puede utilizarse para fines comerciales.

ShareAlike - Si se mezcla, transforma o desarrolla tomando como base el material, sus contribuciones deben distribuirse bajo la misma licencia que el original.

Guía de la
Internacional
de la Educación

Implementando las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente

*Guía para los sindicatos
de la educación
de América Latina*



**iPOR LA PÚBLICA!
CREAMOS
ESCUELA**



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Sede

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruselas, Bélgica
Tél. +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas 383 organizaciones en 178 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



UTDANNINGS
FORBUNDET

**Sveriges
Lärare**



*Esta obra tiene licencia Creative Commons:
Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual
4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)*