



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Transformación de la Educación

Vía de acción temática 3: Docentes, enseñanza y profesión docente

Documento de debate (Versión final – 15 de julio de 2022)

I. Contexto, retos y oportunidades

Los profesores, formadores y demás personal educativo se consideran generalmente la variable más influyente de un sistema educativo en lo que respecta a la consecución de resultados de aprendizaje.¹ El logro del ODS 4 y la transformación de la educación dependerán en gran medida de que los profesores y el personal educativo² estén capacitados para tal empresa, se les contrate de forma adecuada, cuenten con buena formación, estén profesionalmente cualificados y tengan motivación y apoyo dentro de unos sistemas dotados de los recursos necesarios, eficientes y gestionados de manera eficaz.³ La vía de acción 3 de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación tiene ante sí el reto de buscar compromisos y acciones para crear un personal de educación de manera sostenible y alcanzable.

En la actualidad, los sistemas educativos se enfrentan a cuatro grandes retos relacionados con el personal: escasez del personal educativo, dificultades para garantizar las cualificaciones, las competencias y las necesidades de desarrollo profesional del personal docente, baja categoría social, malas condiciones de trabajo y falta de oportunidades para desarrollar la autoridad, la autonomía y la innovación de los profesores.

En 2016 se estimó que eran necesarios 69 millones de docentes en todo el mundo para cumplir con el ODS 4⁴. Sin la cantidad adecuada de profesores, existe masificación en las aulas, una sobrecarga de trabajo para los profesores, desmotivación por parte de éstos y una calidad de la enseñanza insuficiente para que todos los alumnos, especialmente los más vulnerables, alcancen los resultados de aprendizaje deseados. Aunque esta cifra va disminuyendo a medida que nos acercamos al año objetivo, se calcula que el África

¹ Banco Mundial, *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2018: Aprender para hacer realidad la promesa de la educación*, 2018, 131.

² El personal educativo se refiere tanto a docentes como a administradores, formadores, personal de apoyo a la educación y otros trabajadores que pueden participar en la educación formal o informal.

³ Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

⁴ Para lograr la educación básica universal en 2030, los sistemas educativos mundiales necesitarán 24,4 y 44,4 millones de profesores más, respectivamente, en primaria y secundaria. África subsahariana y el sur de Asia representan más del 76 % de las necesidades de nuevos profesores en los países en desarrollo. En África subsahariana, el 70 % de los países de la región afronta una escasez de docentes de primaria, cifra que se eleva al 90 % en la educación secundaria, lo que convierte al continente en el que registra la mayor masificación de las aulas y, por tanto, la mayor sobrecarga para los profesores.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

subsahariana seguirá necesitando 15 millones de profesores.⁵ La distribución no equitativa de profesores constituye también un reto importante que repercute en la escasez de personal en las zonas rurales y de difícil acceso.

En los contextos de crisis o de refugiados, los profesores trabajan en contextos difíciles y tienen más probabilidades de contar con una cualificación mínima, pocas oportunidades de desarrollo profesional, baja remuneración y una supervisión o apoyo deficientes. Por otro lado, las oportunidades son aún más reducidas en el caso particular de los profesores que también son refugiados, dada la gran invisibilidad de la que son objeto en la planificación nacional sobre el aumento de las plantillas de profesores, la presupuestación o las reformas en la remuneración, la retención o el desarrollo profesional.

Antes de la pandemia de COVID-19, los profesores de muchos países, especialmente en África subsahariana (1 de cada 3) y el sur de Asia (1 de cada 4), carecían de las cualificaciones y la formación mínimas requeridas.⁶ Asimismo, en la profesión prevalecen los desequilibrios en cuanto a género: a nivel mundial, el porcentaje de profesoras es alto en los niveles de educación infantil y primaria, mientras que los varones dominan la educación secundaria y terciaria, especialmente en las áreas relacionadas con la ciencia y la tecnología.⁷ Los cambios que ha traído consigo la pandemia, como la digitalización generalizada y el aumento de las desigualdades, han puesto de manifiesto aún más la necesidad de transformar la enseñanza y de formar y apoyar mejor al personal educativo. Es necesario llevar a cabo dicha transformación a fin de que, en colaboración con los padres, las comunidades y otros sectores de servicios sociales, el aprendizaje y la enseñanza puedan adaptarse a diversas situaciones y desafíos, en especial, el cambio climático, los desplazamientos y los conflictos. La transformación digital y el uso de las tecnologías tienen un gran potencial para ampliar el acceso a la educación y enriquecer la oferta a un número mayor de alumnos. Sin embargo, la falta de acceso a estas tecnologías y a la infraestructura necesaria, así como la escasez de conocimientos para su uso por parte de los alumnos y los profesores, siguen siendo importantes obstáculos para aprovechar todo su potencial. La función de los profesores también se ha ampliado, pasando de ser meros proveedores de conocimientos a productores de conocimientos y «encontradores» de sentido de realidades complejas. Hoy en día, los profesores están llamados a facilitar el aprendizaje, pero también a ayudar a los alumnos a desarrollar un sentido de pertenencia y responsabilidad por el mundo. Así, el desarrollo profesional de los profesores debe incluir temas como la salud, las pedagogías que induzcan transformaciones en las cuestiones de género, la enseñanza para hacer frente al cambio climático, la sostenibilidad, la ciudadanía mundial y las «capacidades del siglo XXI».⁸

Otro impedimento fundamental para la formación de profesores de calidad son sus condiciones de trabajo y la remuneración, que tienen un efecto disuasorio con respecto al acceso a la profesión por parte de los jóvenes y a la continuación de su ejercicio por parte de los que ya están en activo. Los salarios de los profesores siguen siendo comparativamente bajos en muchos países, y en las zonas afectadas por la crisis,

⁵ Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030. 2021. [Cerrando brechas: Garantizar que haya suficientes docentes cualificados y con apoyo en África Subsahariana](#). París: UNESCO.

⁶ UNESCO, 2021. [Hoja informativa del Día Mundial del Docente 2021](#)

⁷ Datos del UIS/UNESCO.

⁸ ILO, [The future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda](#), 2021.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

suelen cobrar con retraso o no recibir ninguna remuneración. Muchos profesores, especialmente las mujeres, se enfrentan a la violencia y el acoso, así como al agotamiento y el estrés relacionados con las exigencias de una carga de tareas cada vez mayor, que va desde la instrucción hasta la salud y la atención pastoral. La participación activa del personal docente y de sus organizaciones representativas en el desarrollo de estrategias a corto, medio y largo plazo para apoyar la transformación educativa resulta indispensable a fin de garantizar la consideración de sus puntos de vista en calidad de expertos y sus necesidades profesionales, junto con las de los alumnos y la sociedad en general.

Acelerar el avance hacia el ODS 4 y transformar la educación solo es posible si todo el personal educativo está profesionalizado y cuenta con formación, motivación y respaldo, en todos los ámbitos (incluso los de emergencia, crisis, conflicto y contextos de refugiados) y niveles educativos, desde la primera infancia hasta la EFTP, la educación de adultos y la educación superior. Para ello es necesario contar con el reconocimiento y la financiación educación como un destacado bien público, con políticas adecuadas que reconozcan el papel de la enseñanza como labor de colaboración realizada por profesionales que pueden contribuir a la producción de conocimientos en apoyo de futuras transformaciones de la educación. (UNESCO, OIT, UNICEF e Internacional de la Educación, 2021)⁹.

II. ¿En qué consiste la transformación?

Solo podrá tener lugar la transformación educativa si los profesores están profesionalizados, formados, motivados y apoyados para impulsar el proceso y guiar a sus alumnos para que alcancen sus objetivos y su bienestar. No se puede esperar que los 80 millones de profesores de todo el mundo sean superhéroes, es importante reconocerlo: debemos construir un entorno de apoyo a la educación en el que la labor de éstos se extienda más allá de la institución educativa.

a) Cada país dispone en el lugar correcto con un número adecuado de profesores y otros profesionales de la educación, que cuentan con buena formación y cualificación, así como competencias adecuadas

Los sistemas educativos deben contratar un número adecuado de profesores y otro personal pertinente con las cualificaciones mínimas requeridas para satisfacer las necesidades de los alumnos. Ello abarca también la educación de la primera infancia, que se está expandiendo rápidamente como un derecho educativo.

A **corto plazo**, los países necesitan una mayor flexibilidad que permita ampliar el grupo de personas que se incorporan a la profesión docente, lo que implica permitir el regreso, de forma voluntaria, de los profesores jubilados, y convertir a los profesores contratados, al personal voluntario y a los profesores refugiados en profesionales de carrera estable mediante planes de formación y cualificación. Se puede facilitar la migración de profesores desde países que cuenten con una oferta adecuada de profesores, de acuerdo con los principios internacionales sobre migración justa. Y también puede llevarse a cabo la acreditación adecuada de los profesores refugiados, en particular, mediante acuerdos bilaterales y regionales entre los Estados miembros de acogida y los países de origen de los refugiados a fin de permitir el reconocimiento de la equivalencia de cualificaciones. Para atender la necesidad inmediata de un mayor

⁹ UNESCO, OIT, UNICEF e Internacional de la Educación: [Mensaje conjunto con motivo del Día Mundial de los Docentes. Los docentes, esenciales para la recuperación de la educación](#), 5 de octubre de 2021



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

número de profesores cualificados y formados -incluidas más mujeres-, los países pueden contratar a profesores directamente de las zonas desatendidas o proporcionar vías de cualificación a profesores no cualificados y formarlos en las escuelas con el apoyo de la enseñanza a distancia o a través de sistemas de microcredenciales, asegurándose al mismo tiempo de que se mantengan unos niveles profesionales adecuados. La formación debe ser sólida, de calidad y abarcar formación pedagógica.¹⁰

A **medio plazo**, el refuerzo de los sistemas de autorización y acreditación, incluido el reconocimiento del aprendizaje previo y de la experiencia, puede ofrecer nuevas vías para la cualificación del profesorado o para otras funciones educativas. A fin de impulsar en mayor medida la igualdad de género, se puede llevar a cabo una inversión en la formación de mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Deben organizarse sistemas de reconocimiento de aprendizajes previos de manera que se mantenga la credibilidad de la profesión docente y se garantice el mantenimiento de los estándares. Asimismo, la formación continua puede posibilitar el cumplimiento de las cualificaciones mínimas requeridas por parte de los profesores. Dado que el desgaste de los docentes es mayor en los primeros años de ejercicio, se deben reforzar los programas de iniciación. Dichas medidas pueden suponer un incentivo para que los titulados con alto rendimiento académico y los profesionales que ya ejercen la docencia (pero carecen de cualificación) consideren la enseñanza como una opción profesional atractiva. Las medidas de orientación profesional en centros de enseñanza secundaria y superior pueden ayudar a guiar a alumnos destacados hacia carreras docentes, en especial, los procedentes de regiones rurales y remotas. La inclusión en la plantilla de profesores en prácticas como parte de un equipo de aprendizaje proporciona una mejor formación inicial y les permite desempeñar un papel clave en el apoyo al aprendizaje.¹¹ Las oportunidades de progreso para los profesores tienen que estar diversificadas y claras desde el principio de la trayectoria profesional. Deben incluirse oportunidades de promoción vertical y horizontal, transferencias de funciones a otros puestos educativos, aumento de la responsabilidad en lo que respecta a dirección, administración o especialización.

Hay que prestar especial atención a la atracción de profesores, dotados y con experiencia a las escuelas donde resulta difícil adscribir personal (de distritos pobres, zonas rurales desfavorecidas, comunidades de refugiados e inmigrantes, comunidades históricamente marginadas, etc.). Tal medida, materializada a través de una acción afirmativa e incentivos, entre otras formas, constituye una importante prioridad destinada a aumentar la equidad dentro de los sistemas educativos. Es necesario adoptar medidas para garantizar la igualdad de género en la plantilla de la educación, en particular, la promoción de mujeres en los sectores de ciencias, educación y capacitación técnica y profesional y puestos de liderazgo, y de los hombres en áreas como la educación infantil.

A **más largo plazo**, los países deben ofrecer a los docentes con carácter urgente oportunidades de crecimiento y desarrollo, como, por ejemplo, la adopción de trayectorias profesionales flexibles, que incluyan actividades de tutoría de sus compañeros, puestos de liderazgo o de apoyo a políticas. Los

¹⁰ Education Commission (2019) Transforming the Education Workforce: Learning Teams for a Learning Generation; Save our Future White Paper (2020).

¹¹ D. Bramwell, S. Anderson, K. Mundy, "Teachers and Teacher Development: A Rapid Review of the Literature", Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto, 2014.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

sistemas educativos deben recompensar la experimentación, la innovación, la capacidad de acción y la autonomía de los profesores, y documentar y promover los resultados que supongan una transformación. Tales reformas requieren inversiones a largo plazo y una reestructuración de las trayectorias profesionales a fin de armonizarlas con los programas de formación del profesorado. También pueden requerir, en algunos casos, el levantamiento de las restricciones del gasto público en materia salarial para garantizar unos salarios adecuados para los profesores. En los contextos de los países menos desarrollados, se podrían considerar derechos especiales de giro, así como la restricción o la condonación de la deuda a cambio de inversiones en profesores y educación. Además, el uso de mejores datos de forma más inteligente puede impulsar una asignación más equitativa y mejorar la calidad y disponibilidad de profesores en las comunidades más marginadas. Es necesario mejorar la planificación, la distribución y la gestión de los profesionales, lo que significa que hay que disponer y utilizar datos sólidos. El desarrollo de buenos sistemas de información de gestión educativa, a través de un sistema habilitado para la web, puede ayudar a la recogida y análisis de datos a fin de garantizar un uso eficiente de los recursos.¹²

b) Formación inicial de calidad y desarrollo profesional continuo a lo largo de la vida laboral para todos los profesores

A **corto plazo**, el desarrollo profesional continuo de los profesores debe integrar pedagogías y desarrollo de capacidades para la adopción de modos híbridos, la gestión de la pérdida de aprendizaje y la prevención del abandono escolar. Los procesos educativos deben comprender la identificación, el desarrollo, la experimentación, la evaluación, la demostración y la ampliación de las prácticas de enseñanza más eficaces que combinen modalidades presenciales y a distancia en línea y fuera de línea a fin de garantizar que todos los alumnos, independientemente de la edad, el género y la ubicación, puedan aprender mediante pedagogías combinadas. Sin embargo, es importante que la tecnología permita, pero no dirija, el desarrollo profesional de los profesores.¹³ Hay que tener mucho cuidado en invertir en tecnologías relevantes desde un punto de vista pedagógico, fiables y sostenibles, y que apoyen a los profesores en lugar de sustituirlos con la esperanza de reducir el gasto. Deben considerarse estrategias que hagan uso de las tecnologías ya disponibles, como las soluciones de baja tecnología, a fin de garantizar una repercusión rápida y una alta inclusión. La inversión en tecnología requiere inversiones paralelas en la formación de los profesores en cuanto a habilidades y competencias digitales. También puede constituir una medida importante el desarrollo de la capacidad de los educadores para llevar a cabo evaluaciones rápidas de los niveles de aprendizaje de todos los alumnos a su regreso a la escuela y como práctica habitual, a fin de poder aplicar una enseñanza diferenciada que garantice que un aprendizaje básico para la totalidad de alumnos.¹⁴

¹² Namibia, presentación en la Cumbre, 2022.

¹³ Banco Mundial, 2020. Cómo mejorar el desarrollo profesional de los docentes mediante el uso de las tecnologías: Aprendizajes de innovaciones en todo el mundo (<https://blogs.worldbank.org/education/how-enhance-teacher-professional-development-through-technology-takeaways-innovations>)

¹⁴ M. Kaffenberger, "Modeling the Long-Run Learning Impact of the COVID-19 Learning Shock: Actions to (More Than) Mitigate Loss" (2020).



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

A **medio plazo**, el desarrollo del profesorado debe innovar y pasar de la formación basada en cursos a un proceso continuo de colaboración e intercambio entre profesores, centros escolares y sistemas educativos. La formación previa al empleo debe garantizar no sólo el dominio riguroso de las materias, sino también la pedagogía y los aspectos sociales de la enseñanza. El fomento de las comunidades de práctica y los espacios de aprendizaje entre iguales, donde los profesores pueden intercambiar y poner en común el resultado de sus innovaciones, ejercicios de autorreflexión y experimentaciones, así como sus necesidades profesionales, puede realzar el sentido de propósito y de pertenencia a una comunidad profesional. Promover la investigación dirigida por profesores y recompensar la investigación y la innovación por parte de estos puede fomentar una mejor categoría social y motivación. También resulta fundamental el desarrollo de líderes escolares; los programas de aprendizaje entre pares para directores y líderes escolares han demostrado un gran potencial para apoyar a los profesores.¹⁵ Es necesario reforzar los marcos de control y seguimiento de la calidad de los centros de formación del profesorado; asimismo, las inversiones correspondientes en dichos centros deben ser proporcionales a las inversiones generales en el personal docente. Los programas de desarrollo profesional del profesorado deben elaborarse en colaboración con los maestros a fin de dar respuesta a sus necesidades, así como abordar las formas de mejorar la seguridad e inclusividad de las escuelas para todos los grupos, en particular, los afectados por los conflictos y los desplazamientos forzados.

A **más largo plazo**, es necesario ampliar la capacidad de acción y autonomía que tienen los profesores para interpretar y gestionar el plan de estudios, adaptar y priorizar los contenidos y la pedagogía, así como transformar la oferta educativa, tanto pedagógicamente como en cuanto a la organización del aprendizaje y la escolarización, con el fin de atender el perfil individual y el potencial de cada alumno. La mayor función desempeñada por los educadores en relación con la educación para el desarrollo sostenible, las habilidades sociales y emocionales, la igualdad de género, el cambio climático, la ciudadanía mundial, la paz y la no discriminación requiere una formación adecuada y un aprendizaje y un desarrollo profesionales. Asimismo, resulta esencial la participación del profesorado en la identificación de las necesidades de formación y en el diseño de la oferta formativa. El personal educativo también necesita disponer de tiempo suficiente para dedicarse a la formación, y ésta debe ser gratuita para el alumno.

c) Todos los profesores, dirigentes escolares y otros trabajadores de la educación tienen un estatus profesional reconocido, pueden participar en el diálogo social y político y trabajan en condiciones que les permiten ser eficaces y transformar la educación desde dentro

Para garantizar una educación de calidad y hacer que la profesión docente resulte más atractiva para las generaciones más jóvenes, los responsables de la toma de decisiones deben garantizar unas condiciones de trabajo dignas y una mejora de la situación de la profesión, en particular, mediante salarios comparables a los de profesiones que exigen niveles de cualificación similares, a fin de que los profesores puedan asumir un papel activo en la transformación de los procesos educativos. La motivación del

¹⁵ Education Development Trust, British Council, VSO, VVOB, presentación en la Cumbre, 2022.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

profesorado, incluida la motivación intrínseca, también debe tenerse en cuenta de forma más sistemática en los debates relacionados con la profesión docente.

A **corto plazo**, debe garantizarse urgentemente a los profesores un trabajo digno, en particular, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, el bienestar mental de todo el personal educativo, así como la protección contra la violencia y el acoso y las enfermedades contagiosas.¹⁶ También significa garantizar una protección social adecuada, una vivienda o un alojamiento apropiado y subsidios de transporte para quienes trabajan en comunidades rurales remotas, o un permiso remunerado para el desarrollo profesional y la investigación. Es necesario mejorar las condiciones de trabajo de la profesión docente para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como el bienestar de los profesores, especialmente en lo que respecta a la carga de trabajo y la intensidad, el equilibrio del tiempo de trabajo docente y no docente, los mecanismos de responsabilidad adecuados, así como un entorno y una infraestructura de apoyo. Debe garantizarse la equidad en el acceso al desarrollo profesional de calidad y a la tecnología educativa para todos los profesores, junto con escalas salariales establecidas a través del diálogo social que pueden estar vinculadas al progreso de la profesión docente. En los entornos de refugiados, se pueden establecer esquemas armonizados de servicios para los profesores refugiados que tengan en cuenta sus cualificaciones, experiencia y responsabilidades.

A **medio plazo**, los cambios globales y la transformación de la educación deben reflejarse en la situación de los profesores. Por lo tanto, los docentes deben ser percibidos como actores del cambio y formar parte del proceso de toma de decisiones relativas a la educación para proteger su autonomía educativa y garantizar unas condiciones de trabajo propicias. Lo anterior abarca el reforzamiento de la libertad de asociación de los profesores y el diálogo social en la educación.¹⁷ Otra medida importante es la reducción de la carga de trabajo administrativo de los profesores, ya que a menudo les desvía del núcleo de su misión y deja a un lado el proceso de enseñanza. Además, dicha iniciativa podría liberar tiempo para un crecimiento profesional adecuado.

A **largo plazo**, es necesario establecer sistemas y una cultura de colaboración entre los profesionales de la enseñanza, sus organizaciones representativas, los órganos de gobierno y otros agentes sociales a fin de garantizar un amplio apoyo a los profesores, y al sector público en general. La enseñanza no debería ser una profesión solitaria y aislada. Dicha colaboración debe abarcar el diálogo social y la participación del profesorado en los procesos de toma de decisiones que afectan a la educación y a la profesión docente, incluso en los órganos creados a tal efecto (por ejemplo, grupos locales de educación o una estructura equivalente). Hay que esforzarse por reflejar la importancia de los profesores y la complejidad y experiencia de los profesionales de la enseñanza en los medios de comunicación y en la comunicación

¹⁶ OIT, Conclusiones de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de la educación en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente, 17-21 de mayo de 2021.

¹⁷ Desde su creación en 1951, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha examinado más de 300 alegaciones de violaciones de la libertad sindical y la negociación colectiva relativas a los sindicatos de profesores.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

gubernamental para promover la confianza en los docentes, para apelar a las motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas de los educadores. Se puede apoyar a los países para que desarrollen políticas integrales para el profesorado con el fin de desarrollar estrategias destinadas a fortalecer la profesión. Pueden lograrse mejoras mediante actividades de orientación, el desarrollo profesional continuo en la escuela y el apoyo de profesores de alto rendimiento.¹⁸

d) Los profesores y otros profesionales están capacitados para dirigir el aprendizaje, innovar y aprovechar la investigación pertinente

La capacidad de innovación de los profesores es una de las claves para construir sistemas educativos resistentes. Dado que los profesores son los más indicados para evaluar las condiciones de sus propias aulas y comunidades, los gobiernos deben promover su liderazgo para generar transformaciones significativas. La experimentación y la adaptación deben tener lugar dentro de marcos políticos claros. Los gobiernos, las instituciones de formación del profesorado y otros agentes deben equilibrar la estructura y la flexibilidad para fomentar tanto las innovaciones ascendentes (de base) como las descendentes (de todo el sistema).

A **corto plazo**, las innovaciones eficaces de los docentes pueden aplicarse en mayor escala para apoyar los esfuerzos continuos de aprendizaje y recuperación a nivel escolar o de distrito, en particular, mediante el respaldo de la aplicación del Marco de Recuperación del Aprendizaje RAPID (UNICEF, UNESCO, BM, 2022).

A **medio plazo**, se puede apoyar al personal docente, y especialmente a los directores de las escuelas, para que trabajen con los centros a fin de diseñar y aplicar intervenciones que lleguen a todos los niños, evalúen los niveles de aprendizaje, den prioridad a la enseñanza de los aspectos básicos, aumenten el aprendizaje de recuperación y, en definitiva, desarrollen el bienestar de los niños para que estén preparados para aprender. Esto puede incluir programas específicos de formación, tutoría y apoyo para los líderes escolares, como se ha desarrollado en algunos países.

A **largo plazo**, es necesario remodelar la profesión para dar cabida a una trayectoria profesional, comenzando con oportunidades para que los profesores asuman funciones de liderazgo como parte de su desarrollo profesional. Los líderes docentes que cuenten con formación especializada podrían encargarse de dirigir «equipos de aprendizaje» de las escuelas para transformar el personal de educación (Education Commission, 2019). Lo anterior requeriría que los gobiernos invirtieran en nuevas políticas y planes que permitieran una reestructuración organizativa para integrar a los líderes docentes en un modelo escolar transformado. Mapa de las principales inversiones, intervenciones y cambios de juego

¹⁸ U.T. Jensen et al. « Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership” *Administration & Society* 51(1):1-31 (enero de 2019).



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

III. Intervenciones políticas exitosas y buenas prácticas en diferentes regiones

Basándose en el análisis anterior, la vía de acción 3 identificó ocho estrategias para crear una plantilla educativa eficaz:

Estrategia 1: Desarrollar políticas nacionales integrales para el profesorado y el personal docente.

Basándose en la [Guía para el desarrollo de políticas docentes](#) de la UNESCO y el Equipo Especial Internacional, pueden consistir en el apoyo al desarrollo o la aplicación de políticas docentes destinadas a elevar la cantidad, la calidad, la situación y las condiciones de trabajo de los docentes, así como el análisis de los costes de las políticas docentes que sean realistas, exhaustivas, sensibles a las crisis e integradas en los planes del sector educativo. Como prioridad, las políticas nacionales en materia de personal docente deben abordar el empleo y las condiciones de trabajo en la educación, así como la formación, en particular, los salarios, las horas de trabajo, la protección contra la violencia y el acoso, la igualdad de género, la no discriminación y la protección social. Las políticas relativas a los docentes también deben abordar las estrategias adicionales que se enumeran a continuación.

Estrategia 2: Elaborar normas y marcos de competencias para los profesores, incluida las competencias de las de TIC en la formación y la práctica docente.

Lo anterior abarca un acuerdo sobre los conocimientos mínimos, las competencias y las normas éticas a los que deben atenerse todos los profesores, basado en marcos mundiales (por ejemplo, el Marco Mundial de la UNESCO-IE) y regionales. Todos los países deberían definir marcos nacionales para orientar la formación inicial del profesorado, el desarrollo profesional permanente y los programas de formación profesional. Como parte de esto, se necesita una estrategia integrada destinada al desarrollo de habilidades digitales para la enseñanza efectiva con TIC, proporcionando dispositivos y la conectividad necesaria para producir y aprovechar los recursos digitales disponibles, compartir conocimientos con los compañeros, enriquecer y transformar las prácticas de enseñanza. Las estrategias de digitalización de varios países han demostrado que dichas inversiones pueden ampliar el acceso a la educación, si bien deben ir acompañadas de medidas que garanticen un acceso equitativo, sostenible e inclusivo a las tecnologías de la educación y la capacidad de utilizarlas, tanto para los educadores como para los alumnos, una formación adecuada para los educadores, un trabajo digno en relación con el uso de la tecnología, en particular, en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, y la protección de la intimidad y los datos. Asimismo, resulta fundamental la promoción de la tecnología de acceso abierto y público y la regulación efectiva de las asociaciones público-privadas.

Estrategia 3: Diseñar mecanismos de certificación y programas de perfeccionamiento continuo del personal docente en activo.

Puede englobar el reconocimiento, la acreditación y la certificación del aprendizaje previo y la experiencia entre los profesores voluntarios, los profesores refugiados, los profesores de la comunidad, y otro personal educativo, incluidos los auxiliares de enseñanza. Un elemento importante para mejorar la situación social y profesional de los profesores es el reconocimiento oficial y la adquisición de cualificaciones, con vistas a su plena profesionalización.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

Estrategia 4: Promover enfoques más amplios basados en equipos de personal educativo para apoyar la enseñanza y el aprendizaje: Se están recabando nuevos datos que sugieren que el apoyo a profesores y alumnos con un equipo de profesionales de la educación y otros ámbitos puede constituir una forma eficaz de mejorar el aprendizaje y promover una amplia gama de resultados educativos. (D'Amour et al., 2009). Aunque pocos sistemas educativos emplean estructuras de equipo formales, muchos ya incluyen elementos de enfoques de equipo, como el trabajo conjunto de profesores en comunidades de aprendizaje profesional o la colaboración de los directores de escuela con funcionarios del distrito y profesores para involucrar a los cuidadores en el aprendizaje de los alumnos. En el ámbito escolar, los equipos deben abarcar tanto a la dirección como a mentores experimentados, los cuales se espera que apoyen y mejoren la práctica educativa de los profesores mediante la orientación, la realización de sesiones de observación en el aula y la aportación de comentarios de alta calidad.

Estrategia 5: Potenciar el liderazgo, la motivación y la innovación. En este epígrafe se pueden recoger programas de incentivos para las innovaciones de los profesores y el trabajo en colaboración. Fomentar la capacidad de acción y autonomía de los profesores y de los líderes escolares mediante la cocreación de recursos educativos y la aplicación de reformas continuas de los planes de estudio y los marcos de evaluación. Dicho proceso debe ir acompañado del desarrollo de capacidades en materia de diálogo social y transformación del sistema.

Estrategia 6: Promover un diálogo social sólido y la participación del profesorado en la toma de decisiones en materia educativa. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede garantizar un trabajo decente y unas condiciones laborales justas para el personal docente y educativo. Aportar los conocimientos y la experiencia de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas puede prevenir conflictos laborales en el sector educativo. La formación de los interlocutores en materia de diálogo social, en particular sobre técnicas de negociación basadas en los intereses, puede constituir una forma de mejorar las relaciones laborales en la educación y de forjar una colaboración para reforzar los sistemas educativos.¹⁹

Estrategia 7: Dar prioridad a estrategias nacionales integradas de reforma y a una gobernanza funcional eficaz. La educación, la enseñanza y la formación no son competencia exclusiva de los ministerios de educación. La inversión en la educación y la enseñanza requiere un enfoque del conjunto del gobierno para garantizar una financiación adecuada, ingresos nacionales sostenibles a través de una fiscalidad justa y gravámenes apropiados, y políticas sociales que garanticen un entorno propicio para la educación, con un fuerte apoyo a la igualdad y la equidad, un trabajo decente que garantice el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y medidas para reforzar el apoyo público y la autoridad de los profesores y educadores. Deben establecerse objetivos de educación en relación con las necesidades sociales, del mercado laboral y del individuo y, a este respecto, existen posibilidades de éxito a través de una diversidad de vías de aprendizaje. Se necesita un sistema integrado de gestión de la profesión docente para motivar a los

¹⁹ OIT, *Handbook on social dialogue in education*, (próximamente, 2022).



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

profesores que tengan un alto rendimiento y, al mismo tiempo, ayudar al personal que necesita más formación. Hace falta llevar a cabo un seguimiento y una evaluación de la enseñanza para garantizar un uso eficiente de los recursos y unos resultados eficaces. Al mismo tiempo, es necesario evaluar el rendimiento en función de las variaciones en la adquisición de resultados de aprendizaje por parte de los estudiantes, para así recompensar mejor al personal docente que marca la diferencia en las comunidades desfavorecidas.

Estrategia 8: Apoyar la inclusión de los docentes refugiados y otros en situaciones de crisis en los sistemas nacionales de gestión y desarrollo del profesorado. La defensa y el apoyo deben centrarse en el desarrollo profesional de los docentes, el acceso a una remuneración justa, la solución de las desigualdades en la oferta y distribución de los profesionales y el reconocimiento de las cualificaciones. Otros elementos críticos de apoyo deben consistir en la provisión de orientación y apoyo mediante mentorías y el abordamiento de las necesidades de salud mental.

Estrategia 9: Cumplir con los compromisos asumidos en el Llamamiento a la Acción para la Financiación de la Educación (2021) en materia de financiación educativa. Para ello se debe garantizar que el objetivo del 20 % de gasto anual en educación también invierta en el fortalecimiento de las capacidades y la mejora de las condiciones de trabajo de los profesores, reconociendo el papel instrumental que desempeñan en la determinación de los resultados del aprendizaje.

Estrategia 10: Ofrecer apoyo adicional a los docentes de la EFTP y el aprendizaje permanente. El ritmo con el que se han producido cambios tecnológicos en muchos países ha provocado crecientes desajustes en los mercados laborales, con escasez de mano de obra incluso en lugares que están muy por debajo del pleno empleo. Un instrumento importante para cubrir dichas lagunas es un aumento del apoyo a los sectores de la EFTP y del aprendizaje permanente. Dicho apoyo debería abarcar una mayor financiación de la formación continua, la participación del sector en las actividades de mejora de cualificación del personal docente y los esfuerzos por reducir la desigualdad en el trato en comparación con otras vías educativas. Asimismo, debe realizarse un esfuerzo mayor por reducir la desigualdad en el trato entre la EFTP y las vías teóricas que existe en la actualidad en muchos países.

IV. Sinergias y armonización entre las vías de acción y sus subtemas

Vía de acción 1: Escuelas inclusivas, equitativas, seguras y saludables

El personal docente y, en particular, los profesores y los directores de los centros educativos se encuentran en primera línea para garantizar que la educación sea inclusiva en lo que respecta al género, la discapacidad, la etnia, la clase social y otros factores. Actúan como importantes agentes de cambio tanto por su trabajo (lo que enseñan) como por lo que son (modelos de conducta). En los centros educativos, el personal docente puede demostrar actitudes positivas hacia alumnos con capacidades diferentes, los que hablan una lengua minoritaria en casa o los que llegan de una región o país diferente



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

(incluidos los desplazados internos y los refugiados). Pueden reforzar la capacidad de pensamiento científico y crítico, promover la tolerancia, fomentar el diálogo, mejorar la igualdad de género, promover importantes valores culturales y sociales y crear un mundo más sostenible y pacífico.²⁰ (OCDE, 2015; UNESCO, 2020)²¹.

La promoción de la igualdad de género, en particular, las mujeres y el personal procedente de minorías o con discapacidades, y la sensibilidad de género en el personal docente puede constituir una estrategia importante para que tanto los niños como las niñas participen de forma significativa en el aprendizaje.²² Asimismo, es importante promover y apoyar a las mujeres para que asuman funciones de liderazgo, ya que los procesos de selección suelen perjudicarlas a ellas, lo que provoca su escasa representación en las funciones de dirección en todos los niveles del sistema educativo. Los docentes y el personal educativo deben recibir formación y apoyo para prevenir y luchar contra la violencia sexual y de género

Vía de acción 2: Aprendizaje y competencias para la vida, el trabajo y el desarrollo sostenible:

Los profesores, en particular los de EFTP y los formadores, desempeñarán también un papel fundamental en el desarrollo de estrategias de aprendizaje permanente y la garantía de una educación que responda a las necesidades del mercado laboral. Ello requerirá un diálogo social en torno a las necesidades de cualificación, estrategias de evaluación y políticas de desarrollo sectorial coordinadas con los sistemas educativos. Además, los programas de formación y apoyo al profesorado deberían extenderse al aprendizaje permanente, que probablemente desempeñe un papel cada vez más importante para garantizar la empleabilidad a largo plazo.

Vía de acción 4: Aprendizaje y transformación digital:

Desarrollar la capacidad y las habilidades digitales de los profesores constituye un elemento clave para preparar a los estudiantes para las necesidades de las sociedades y economías en transformación. Para ello será necesario mejorar la calidad de la formación y el desarrollo inicial y continuo del profesorado, así como potenciar el apoyo al aprendizaje permanente. Dicha formación debe abarcar el uso de la tecnología, la pedagogía y el conocimiento de los contenidos, así como la ética, la seguridad y el bienestar en relación con las tecnologías digitales. La formación y el desarrollo profesional deben ser asequibles y accesibles para todos los profesores, y deben tener en cuenta el género y la dinámica rural-urbana.²³ El

²⁰ UNESCO, 2013. [Profesores - Notas técnicas del sector educativo](#)

²¹ UNESCO, 2020. [Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción](#)

²² Jyotsna, Jha, Shubhashansa, Bakshi y Ernesto Martins Faria, 2012: [Entender y desafiar la desventaja de los chicos en la educación secundaria en los países en desarrollo](#). Documento encargado para el Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2012, Juventud y competencias: Poner en práctica la educación

²³ OIT, [Digitalización en la enseñanza y la educación en Etiopía, Kenya, Malawi, Rwanda y la República Unida de Tanzania](#), 2021.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

acceso a las tecnologías digitales debe ser abierto y público, con estrategias que garanticen la sostenibilidad y el acceso equitativo y protejan del afán de lucro y de los intereses privados.

Vía de acción 5: Financiación de la educación

Se está planificando una mayor coordinación con la vía de acción 5 para garantizar que los compromisos asumidos en materia de financiación de la educación puedan abordar también las condiciones profesionales y laborales de los docentes.

V. Recomendaciones para una acción mundial

Sobre la base de las consultas mundiales, las aportaciones en línea y los comentarios sobre las versiones preliminares del documento, así como las aportaciones recibidas durante la reunión previa a la Cumbre de París en junio de 2022, la Vía de acción 3 recomienda las tres iniciativas siguientes para la futura acción mundial y los compromisos nacionales:

- 1. Acelerar los esfuerzos para mejorar la situación de los profesores y sus condiciones de trabajo a fin de hacer más atractiva la profesión docente mediante un diálogo social sólido y la participación de los profesores en la toma de decisiones en materia de educación.** Para ello, se debe situar la perspectiva del profesorado en el centro de toda la toma de decisiones en materia de educación y medidas para aumentar su autonomía. Un indicador nacional para ello podría consistir en un índice de profesores cualificados y apoyados y los mecanismos nacionales de diálogo social existentes.
- 2. Acelerar el ritmo y mejorar la calidad del desarrollo profesional del profesorado mediante la adopción de políticas nacionales integrales para el profesorado y el personal docente.** Dichas políticas podrían abordar la formación inicial del profesorado y la formación continuada y en servicio, así como abarcar la actualización, el desarrollo y la aplicación de normas de enseñanza profesional y marcos de competencias para orientar los planes de estudio de la formación del profesorado, los programas de tutoría, los procesos de cualificación y acreditación, y la evaluación formativa del profesorado. Estas medidas deben garantizar que la formación del profesorado tenga una base empírica y sea pertinente, práctica e inclusiva, incluso para los docentes inmigrantes. A este respecto, podría elaborarse un indicador nacional de políticas docentes.
- 3. Mejorar la financiación del profesorado mediante estrategias nacionales de reforma integradas, una gobernanza funcional eficaz y estrategias financieras específicas.** Para aumentar la oferta de profesores cualificados y hacer sostenible una fuerza de trabajo educativa de calidad, puede ser aconsejable un enfoque de la totalidad del gobierno para mejorar las condiciones de los profesores, fomentar la innovación y financiar la educación como un bien público. Se podría desarrollar un punto de referencia nacional de la inversión pública en la enseñanza.



NACIONES UNIDAS
CUMBRE SOBRE LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA
EDUCACIÓN 2022

VI. Iniciativas, coaliciones, redes o plataformas clave que puedan apoyar, junto con el Comité de Dirección de Alto Nivel del ODS 4-Educación 2030, el seguimiento y la supervisión posteriores a la Cumbre: principales acciones y rendición de cuentas

Como parte del seguimiento de la Cumbre para la Transformación de la Educación, pueden aprovecharse y promoverse las coaliciones mundiales, regionales y nacionales de profesores y sus representantes, las autoridades educativas, las organizaciones de la sociedad civil y el personal docente. Un elemento fundamental en este sentido consiste en la idea de que la voz y la experiencia de los profesores deben situarse en el centro de la toma de decisiones en materia de educación, en particular, en relación con las respuestas a las perturbaciones actuales y futuras y la transformación de los sistemas educativos.

- **Iniciativa mundial sobre políticas nacionales relativas al personal docente.** A nivel mundial, las coaliciones internacionales, como el **Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030**, también conocido como Equipo Especial sobre Docentes, la **Education Workforce Initiative**, la **Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas** y el **Grupo de trabajo sobre el personal docente del Foro Mundial de la Educación**, pueden liderar un movimiento para la adopción por parte de todos los países de políticas nacionales relativas a los docentes, desarrolladas a través del diálogo social con dichos profesionales. Estas políticas deben abarcar las estrategias enumeradas anteriormente, haciendo hincapié en la igualdad de género y en la situación de los profesores en contextos de crisis y emergencia.
- **Seguimiento mundial de la situación del profesorado y del personal docente y control periódico del respeto de los derechos del profesorado**, tal como se establece en la **Recomendación de la OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966)** y en la **Recomendación de la UNESCO relativa a la situación del personal docente de enseñanza superior (1997)**. Lo anterior podría llevarse a cabo a través de los organismos adecuados del sistema internacional, como el **Comité mixto OIT-UNESCO de expertos en la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente**. En dichos mecanismos deberían intensificarse las medidas de seguimiento de la situación de los profesores refugiados y en situaciones de crisis y de emergencia.
- **Pacto mundial para garantizar la financiación de la educación.** En colaboración con las instituciones financieras internacionales y otros mecanismos financieros multilaterales, los países pueden tratar de aprovechar y estructurar una financiación sostenible de la educación a fin de garantizar salarios y condiciones de trabajo atractivos para los profesores.