

CARTA TEMÁTICA

Labor docente

Introducción

Para la CLADE, la defensa integral de la labor docente como clave de garantía del Derecho Humano a la Educación, es fundamental.

Según la UNESCO, en todo el mundo se necesitan 69 millones de nuevas y nuevos docentes para cumplir los objetivos educativos de 2030, de los cuales casi 25 millones son necesarios para atender a los niños y las niñas de primaria y 44 millones para los de secundaria. Se necesitan otros 28 millones de docentes para sustituir a sus colegas por jubilación de aquí a 2030. Estos datos no incluyen las necesidades de docentes en los sistemas de educación y aprendizaje de personas adultas y de educación de la primera infancia, que históricamente han permanecido en desventaja, dado el elevado número de personas adultas analfabetas y la abrumadora privatización de la educación y el cuidado de niñas y niños pequeños, a menudo a cargo de personal sin formación ni capacitación profesional.

El argumento de falta de maestros es muy fuerte, contundente. Sin embargo, se habla de un creciente aumento de la población adulta y la consecuente disminución de la población joven e infantil, en lo que parece ser una tendencia global. Eso significa que hay, al menos, tres circunstancias para analizar: 1) La necesidad se deriva del déficit existente y lo que se requiere para cubrirlo; 2) La necesidad de ver el asunto en perspectiva, pues la disminución de la población joven hará que se necesiten menos maestros en el mediano y el largo plazos. 3) Lo anterior afecta otros componentes de los sistemas educativos, como la infraestructura subutilizada, los recursos necesarios, etc.

Con la Covid-19, el profesorado y la situación de la enseñanza enfrentan nuevas amenazas, provocadas no sólo por la pandemia en sí, sino también por el apetito comercial de algunas corporaciones de la comunicación y la tecnología, que han aprovechado la crisis sanitaria para hacer negocio. Con ello, han surgido tendencias que



directa o subrepticamente hicieron creer que las escuelas son innecesarias y costosas y que es posible prescindir de la labor docente, sustituyéndola por programas digitales de autoaprendizaje, hechos que contribuyen, aún hoy, a empobrecer el trabajo docente y a degradar la enseñanza.

Las y los docentes son uno de los componentes más importantes de la mano de obra de un país (el 2-3% o más del empleo formal en muchos países); son el principal recurso humano de cualquier sistema educativo o entorno de aprendizaje y el componente financiero más importante del presupuesto de cualquier autoridad educativa, ya que representan entre el 60% y más del 80% de los gastos recurrentes (no de capital) de la educación pública.

Con la pandemia se profundizaron¹ los intentos de imponer medidas de austeridad dictadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial a un sector mayoritario de trabajadores públicos. Con ello, se extendieron prácticas de trasplante a la educación, modelos de explotación como el trabajo a destajo y la contratación por tiempo determinado, en muchos casos sin garantizar el salario mínimo ni el trabajo digno. Estos mecanismos han sido denunciados sistemáticamente por los sindicatos de docentes, por la Education International, por la CME y por la CLADE.

"Las normas internacionales, los organismos de expertos y los exámenes sitúan sistemáticamente a los y las docentes en el centro del acceso universal a una educación equitativa y de alta calidad²". Aunque todos compartimos esta afirmación, tras ella se esconde el abismo entre la retórica y las realidades concretas de los países, especialmente en las comunidades marginadas, donde la escasez de docentes sigue creciendo y quienes permanecen en activo lo hacen con grandes limitaciones y poco reconocimiento.

El marco de los derechos humanos contiene obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados, que incluyen los derechos a la educación, en la educación y a través de ella, en un contexto amplio que se complementa con los derechos laborales, económicos, sociales y culturales, que en conjunto exigen garantizar y proteger la dignidad de la profesión docente.

El cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 4) busca garantizar mejores oportunidades de aprendizaje y una educación más equitativa e inclusiva para todos. En concreto, la meta 4.c del ODS pide un aumento de la oferta de

¹ Education International. Guía del educador para el WDR 2018. Bruselas, 2018.

² UNESCO. Guía para el desarrollo de políticas docentes. París, 2019, p.11



docentes cualificados, especialmente en los países de bajos ingresos. Así que, es necesario llamar la atención sobre la urgencia de invertir y avanzar en todo lo relacionado con el profesorado, en el marco de los derechos humanos y de la Agenda 2030.

El Plan Estratégico vigente de la CLADE plantea claramente como una de sus rutas de cambio la urgencia de que los gobiernos cuenten con políticas públicas y planes de financiamiento público de corto y mediano plazo orientados al cierre de brechas que afectan el ejercicio del Derecho Humano a la Educación. Sin duda alguna, la concreción de esta exigencia impactaría en la realidad docente, en su formación y en el ejercicio pleno del derecho.

Retos críticos

Los más recientes datos y publicaciones, tanto de UNESCO como la Internacional de la Educación, destacan los siguientes retos críticos que, como CLADE, suscribimos:

- Escasez de docentes calificados: como ya se mencionó, en la región falta 1 millón de docentes en primaria y 2,2 millones en secundaria, para un total de 3,2 millones de docentes faltantes. De otro lado, la escasez es mayor en las zonas rurales y en las áreas de conocimiento básicas como matemáticas, ciencias, lenguaje.
- Distribución desigual y brechas de acceso: vinculado con lo anterior, la escasez de docentes también es una cuestión de distribución inequitativa, es decir, concentración de docentes en unas zonas (urbanas) y ausencia en otras zonas (rurales)-
- Condiciones laborales precarias: no solamente en términos de reconocimiento salarial sino también profesional y además, la falta de apoyo institucional y oportunidades de formación. Todo ello impacta en la movilidad profesional y la salida de docentes del sistema educativo.
- Formación inicial y continua con déficit: la preparación docente —tanto al ingresar al sistema como durante su carrera— es insuficiente para responder a las exigencias actuales de aprendizaje y pedagogía.
- Brechas en competencias clave: se requieren mayores capacidades docentes en temas como competencias digitales, inclusión, diversidad cultural y enfoques pedagógicos innovadores que respondan a contextos complejos.



- Limitados espacios de participación docente en las decisiones: existen poco y limitados espacios de diálogo y participación de los y las docentes en decisiones de políticas públicas educativas, lo que significa que los niveles centrales desaprovechan la experiencia y conocimiento docente para diseñar políticas con mayor eficacia y pertinencia.
- Aumento del autoritarismo y las amenazas a la democracia, que incluyen no sólo el cierre de espacios de participación, sino también la represión de la protesta social pacífica y legítima y la criminalización de estudiantes y docentes, muchos de ellos mujeres que defienden el derecho humano a la educación.

El camino a seguir

La Cumbre Internacional de Docentes, realizada en Santiago de Chile en agosto del 2025, configuró un espacio de diálogo y participación en el que CLADE aportó activamente, acordó recomendaciones a los Estados y acciones urgentes en las que también como sociedad civil, somos corresponsables.

El documento Consenso de Santiago, recoge estas prioridades que sintetizamos y compartimos como CLADE:

Políticas y estrategias para fortalecer la profesión docente

- Desarrollar políticas nacionales integrales, basadas en evidencia y en la participación de las y los docentes, que abarquen todo su ciclo profesional, incorporen enfoque de género y promuevan inclusión y equidad. Se debe garantizar especialmente la disponibilidad de docentes cualificados en zonas rurales, remotas y desatendidas.
- Asegurar condiciones laborales dignas, incluyendo estabilidad, salarios competitivos, cargas de trabajo razonables, entornos seguros y adecuados, y respeto por el bienestar y la dignidad profesional. Además, promover el liderazgo docente, la autonomía pedagógica y la colaboración entre pares como factores clave para la satisfacción y permanencia en la profesión.



- Fortalecer la capacidad institucional, reforzando a ministerios y autoridades educativas para implementar eficazmente políticas de gestión docente, junto con el apoyo de directivos, formadores, asistentes educativos y otros actores clave en el entorno escolar.

Formación y desarrollo profesional docente (aprendizaje a lo largo de la vida)

Impulsar una formación docente continua y articulada, desde la formación inicial hasta la inducción, mentoría y desarrollo profesional permanente, bajo un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida.

Fomentar la colaboración docente en la formación y el ejercicio profesional, promoviendo su participación activa en el diseño curricular, materiales, evaluación y procesos de desarrollo profesional.

Reconocer la diversidad de modalidades docentes (primera infancia, educación de adultos, técnico-profesional), validando aprendizajes previos y experienciales, y garantizando derechos laborales y reconocimiento social.

Diálogo social y participación en políticas

Establecer mecanismos permanentes, inclusivos y transparentes de diálogo entre gobiernos y representantes docentes, incluidos sindicatos, para asegurar una participación real en la formulación e implementación de políticas educativas.

Garantizar la participación de toda la diversidad del profesorado —incluyendo quienes trabajan en contextos rurales, privados, preescolares, con discapacidad o pertenecientes a minorías— fortaleciendo sus capacidades para contribuir a sistemas educativos más justos e inclusivos.

Financiamiento sostenible de la profesión docente

Destacar la importancia de invertir en una fuerza docente cualificada y motivada, promoviendo estrategias de financiamiento sostenibles con énfasis en recursos nacionales y apoyo externo complementario.



Garantizar una financiamiento educativa suficiente para atraer, formar y retener docentes, cumpliendo estándares internacionales de inversión en educación.

Diversificar y adaptar mecanismos innovadores de financiamiento, asegurando que respeten la educación como bien público y derecho humano.

Fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la cooperación internacional para movilizar alianzas y fondos que apoyen la profesión docente, incluso en contextos de emergencia.

Futuro de la profesión docente

Impulsar el desarrollo de competencias digitales y en inteligencia artificial en la formación inicial y continua, promoviendo el uso pedagógico de la tecnología como apoyo al aprendizaje sin reemplazar el rol esencial del docente.

Fortalecer el papel del profesorado en la promoción del desarrollo sostenible, la igualdad de género, la ciudadanía mundial y los derechos humanos.

Apoyar iniciativas juveniles que valoren la docencia como una carrera atractiva y fomentar la participación de jóvenes en los procesos de transformación y formulación de políticas educativas.

Inclusión, equidad e igualdad de género

Promover una fuerza docente inclusiva que refleje la diversidad social, cultural y lingüística de las comunidades, eliminando estereotipos y barreras que limitan el acceso de ciertos grupos a la profesión y atendiendo de modo especial, la interseccionalidad en la situación de mujeres docentes o docentes LGBTQIAP+.

Fortalecer e institucionalizar la docencia en educación inicial, técnico-profesional, no formal y de personas adultas, mediante marcos de cualificación, trayectorias profesionales, formación y desarrollo profesional pertinentes. Considerar, en esta ruta, la igualdad y la equidad de género, tomando en cuenta la feminización de la labor docente y las diferencias salariales según trayecto educativo.



Institucionalizar y fortalecer la labor docente en educación inicial, técnico-profesional, no formal y de personas adultas, mediante marcos de cualificaciones claros, trayectorias profesionales definidas y formación pertinente, para elevar el estatus y la calidad de estos subsectores educativos clave.

Referencias

UNESCO. Guía para el desarrollo de políticas docentes. París, 2019, p.11
<https://groundreport.in/world-needs-69-million-new-teachers-to-achieve-education-target-un-report/>

Grupo de trabajo de docentes. Cerrando la brecha. Garantizar que haya suficientes docentes cualificados y cualificadas, amparados en la región de África Subsahariana. París, 2021.

Education International. Guía del educador para el WDR 2018. Bruselas, 2018.
Wulff, Antonia (ed). Calificando el Objetivo Cuatro. Tensiones, amenazas y oportunidades en el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre Educación de Calidad. Brill Sense, Leiden, 2020.

UNESCO. Estrategia Regional Docente para América Latina y el Caribe 2025-2030, Santiago, 2025

Consenso de Santiago.2025

<https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/08/world-summit-teachers-final-santiago-consensus-es.pdf>

