

DECÁLOGO

DE CONDICIONES
PARA **TRANSFORMAR**
LA EDUCACIÓN
BAJO EL IMPULSO
DE LOS **EQUIPOS**
DOCENTES



Equipo Especial
Internacional sobre
Docentes para
Educación 2030



fundación sm

El cuidado del profesorado para cuidar la educación

El profesorado desempeña un papel esencial en el ejercicio del derecho a la educación y es el factor intraescolar que más influye en el aprendizaje del alumnado. De ahí la importancia de disponer de estrategias para promover su desarrollo profesional.

En ese sentido, el informe *Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación*, publicado por la UNESCO (2022), señala cuatro cuestiones fundamentales para repensar la enseñanza y la profesión docente: redefinir la docencia como una profesión colaborativa; reconocer que el desarrollo profesional es un camino de aprendizaje permanente a lo largo de la vida; promover la participación del profesorado en la toma de decisiones y el debate público educativo, dotándolo del apoyo y autonomía necesarios, y reconocer al profesorado como productor de conocimiento y como figura clave en la transformación educativa y social, así como en la reconfiguración del contrato social de la educación. Es decir, se necesitan equipos docentes reflexivos, innovadores, creativos, capaces de influir en las políticas educativas y en las estrategias de sus escuelas. Es clave, además, que los centros se diseñen como espacios protegidos y saludables, que favorezcan la inclusión, la equidad y el bienestar individual y colectivo.

En línea con esta propuesta, la *Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas* reconoció que la docencia debe profesionalizarse y recibir apoyo, para que las y los docentes puedan transformarse y convertirse en agentes de cambio (Naciones Unidas, 2022). Como seguimiento a esta cumbre, y con el objetivo de presentar recomendaciones sobre cómo cumplir estos compromisos, el secretario general de las Naciones Unidas creó el *Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente* (UNESCO y OIT, 2024), cuyas recomendaciones, orientadas a transformar la profesión docente y servir como hoja de ruta para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de una educación inclusiva y de calidad para todos y a lo largo de la vida, han inspirado en gran medida algunas de las propuestas de este **Decálogo**.

Estas recomendaciones incluyen, entre otras, medidas urgentes para abordar la escasez mundial de docentes; transformar la profesión mediante el respaldo gubernamental y la inversión adecuada; promover la equidad y la diversidad en la fuerza laboral docente; mejorar la calidad y la innovación en la enseñanza; incorporar contenidos de sostenibilidad, ciudadanía global y cultura de la paz en la formación docente; garantizar condiciones laborales seguras y dignas; promover el liderazgo en la enseñanza; fomentar el uso de la tecnología educativa centrada en las personas, y establecer un nuevo contrato social para la educación. Además, las recomendaciones sugieren actualizar la normativa docente internacional para abordar aspectos como la diversidad, la inclusión y el impacto de la tecnología en la enseñanza.

En concordancia con las citadas recomendaciones, el *Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes*, realizado por la UNESCO y el *Equipo especial internacional sobre docentes para educación 2030*, del que la Fundación SM forma parte, propone abordar los desafíos de la escasez mundial de profesorado y el imperativo de transformar la profesión, para lo que hay que superar muchas dificultades, como impulsar una formación del profesorado que se convierta en un aprendizaje a lo largo de la vida, mejorar su situación profesional y sus condiciones de trabajo, profesionalizar el liderazgo educativo y hacer frente a la escasez de docentes (UNESCO y TTF, 2024). Las recomendaciones del informe apelan al desarrollo de políticas integrales para el profesorado que abarquen todas las dimensiones que afectan a la profesión, utilizando un marco colaborativo de diálogo social, así como recopilar datos rigurosos para informar sobre los indicadores acordados en la agenda *Educación 2030*. El informe también recomienda transformar la educación y el desarrollo profesional docente hacia procesos colaborativos a lo largo de toda la vida, liderados por los propios docentes, mejorar las condiciones laborales, garantizar una financiación adecuada y promover la cooperación internacional para abordar la escasez de docentes, hacer la profesión más atractiva y ampliar el alcance de las políticas.

En este marco, el presente **Decálogo** recoge los principios y recomendaciones de los documentos citados. La síntesis inicial de estos principios y recomendaciones fue realizada por el grupo de educadores y profesionales que integran el Consejo del Observatorio de la Escuela en Iberoamérica (1), coordinados por la Fundación SM, y posteriormente supervisada con el apoyo de la Sección de Desarrollo Docente de

la UNESCO. Pero este **Decálogo** es un documento abierto, que nace con la vocación de enriquecerse con las aportaciones de la comunidad educativa. En una primera fase, a lo largo de 2024, se está promoviendo la implicación de los miembros de dos Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) impulsadas por la Fundación SM, Aula GO y Reimaginar Juntos, la primera destinada a jóvenes educadoras y, la segunda, a profesorado más experimentado (2).

En una segunda fase, a partir de 2025, se extenderá a toda la comunidad educativa, principalmente a través de los medios digitales de la Fundación SM, en especial la revista digital *EDUforics* (ISSN 3020–6405) y sus boletines periódicos. También se llevará a cabo la divulgación del **Decálogo** y la llamada a la participación mediante presentaciones con grupos de interés y en grandes eventos, como el **Seminario Internacional de Educación Integral**, en 2025.

Los objetivos de este **Decálogo** son:

- Promover la revalorización de la profesión docente, siguiendo las orientaciones de la UNESCO en su informe global *Reimaginar juntos nuestros futuros* y, en especial, la sección El trabajo transformador de los docentes (UNESCO, 2022, págs. 29–45); los documentos preparatorios de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, en particular la vía de acción 3 sobre los docentes, la enseñanza y la profesión docente; las *Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente* y las propuestas del *Informe mundial sobre el personal docente*.

- Presentar orientaciones prácticas para hacer más atractiva la profesión, destinadas a atraer y retener a más y mejores profesionales a la escuela: cuidar la contratación, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, la financiación y el marco organizacional.
- Abogar por la construcción de un amplio pacto social que respalde el trabajo docente y apele a su transformación como profesión colaborativa, incluyendo la creación de las condiciones necesarias para lograr una educación inclusiva, de calidad y a lo largo de la vida, involucrando a las administraciones, las instituciones educativas, los equipos directivos, las familias y la sociedad en general.

Los principales destinatarios de este **Decálogo** son los responsables de políticas educativas, que pueden crear las condiciones necesarias para que el profesorado realice mejor su trabajo. Pero también se dirige a las familias, cuya implicación es imprescindible para lograr una educación inclusiva y de calidad, y para los propios equipos docentes, comunidades educativas y encargados de liderazgo escolar, cuya colaboración es esencial para abordar la complejidad y diversidad de los retos educativos.

Decálogo

1. Cuidar el bienestar integral de las y los docentes

- Promover el bienestar de todo el profesorado, atendiendo a sus necesidades emocionales y psicosociales, y mejorando su estatus, con especial cuidado del profesorado que trabaja en contextos de crisis y desplazamiento.
- Cuidar el sistema relacional del centro, especialmente las relaciones entre el alumnado y el equipo docente, pero también las relaciones escuela–familia.
- Garantizar la seguridad de las y los docentes y las escuelas, evitando que sean sujetos de intimidación o violencia.
- Ofrecer espacios de colaboración entre docentes, que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales.
- Establecer espacios de apoyo emocional y redes de soporte entre docentes para fomentar una comunidad de apoyo mutuo.

2. Mejorar las condiciones de trabajo de las y los docentes

- Reducir la burocracia, la ratio docente/alumno y el número de horas lectivas de las y los docentes, así como fomentar la colaboración del personal de apoyo al profesorado, para permitir más tiempo de acompañamiento al alumnado y de mayor calidad.
- Fomentar la participación del profesorado en la discusión y formulación de sus condiciones laborales a través del diálogo social, asegurando que cuenten con modalidades contractuales estables y condiciones de empleo decente y seguro, con periodos de descanso adecuado que les permitan conciliar la vida privada con la profesional y eliminando gradualmente la utilización de docentes temporales y la contratación de personal no cualificado para suplir déficit de personal.
- Proporcionar al profesorado refugiado y desplazado los medios para incorporarse a la fuerza de trabajo de las comunidades receptoras, facilitando el reconocimiento de sus cualificaciones y experiencia, y asegurando condiciones de empleo que garanticen derechos fundamentales en el trabajo.
- Dotar a las y los docentes con los recursos necesarios (pedagógicos, tutoriales, tecnológicos y formativos) necesarios para impartir una educación de calidad centrada en el alumnado, integral, transformadora, inclusiva, efectiva y pertinente.
- Dotar al profesorado de una tecnología “con sentido”, orientada a la educación y centrada en las

personas, para facilitar la conexión humana entre docente y alumnado, para aliviar al profesorado de tareas rutinarias, y para ampliar el alcance de su acción educativa. Para ello, el profesorado necesita formación y autonomía para elegir cómo utilizar la tecnología, de manera que puedan ser tanto creadores como usuarios autónomos.

3. Reforzar la atención tutorial y el acompañamiento psicopedagógico, trabajando en colaboración con la comunidad educativa

- Proporcionar los apoyos necesarios para la labor docente, orientados a reducir los abandonos, superar las situaciones disruptivas y asegurar la colaboración de las familias.
- Trabajar con toda la comunidad en este objetivo, incluyendo al profesorado, personal de apoyo, orientadores, cuidadores, asociaciones de madres y padres, responsables de extraescolares, etcétera.
- Dar protagonismo y dotación presupuestaria y humana a los equipos de atención psicopedagógica, extendiendo su alcance a todas las etapas.
- Desarrollar programas de capacitación continua para el profesorado en técnicas de tutoría y apoyo

psicopedagógico que les permita abordar la diversidad de necesidades del alumnado.

- Crear equipos interdisciplinarios que incluyan psicólogos, trabajadores sociales y orientadores educativos para trabajar junto con las y los docentes, las familias y el alumnado.

4. Crear una cultura colaborativa en las comunidades educativas y, en especial, en los equipos docentes, caracterizada por el apoyo y el desarrollo mutuo

- Pasar de una cultura de trabajo individual a una cultura de equipo y de colaboración.
- Impulsar la codocencia, la coevaluación, la observación entre pares y las mentorías como vías de desarrollo profesional.
- Desarrollar comunidades profesionales de aprendizaje que faciliten que el profesorado pueda trabajar en red y apoyarse entre sí.
- Articular tiempos y espacios (físico y virtuales) dedicados a la colaboración entre el profesorado, con asesoramiento especializado.
- Promover un liderazgo que fomente la colaboración entre docentes, con buenas prácticas que orienten el trabajo conjunto.

5. Apoyar la autonomía y la libertad académica de los equipos docentes, dentro de un marco de corresponsabilidad y de una cultura orientada al desarrollo profesional y a la mejora del aprendizaje

- Fomentar la estabilidad de los equipos docentes para facilitar la consolidación de comunidades profesionales y la continuidad de los procesos de enseñanza.
- Impulsar proyectos de innovación pedagógica liderados por los equipos docentes, con autonomía y libertad para diseñar y aplicar nuevas metodologías, con el fin de promover un aprendizaje inclusivo, efectivo y pertinente.
- Promover una práctica reflexiva sistemática sobre las experiencias de aula y las propuestas innovadoras, incentivando a los equipos que las desarrollen.
- Establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación constructiva que respeten la autonomía docente y promuevan la corresponsabilidad del equipo y la mejora continua.
- Capacitar a los equipos docentes para el trabajo colaborativo sobre el diseño, la adaptación, la implementación y la evaluación de marcos curriculares alineados con el contexto del centro, las necesidades del alumnado, los objetivos escolares y su propia experiencia.

6. Favorecer un clima adecuado para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en entornos educativos inclusivos, equitativos, seguros y saludables, donde se cuide el bienestar docente y del alumnado

- Reforzar el reconocimiento social del profesorado, como profesional experto de su campo de trabajo.
- Fomentar la participación de padres, madres y tutores en actividades escolares, talleres y eventos que fortalezcan el vínculo entre la escuela y la comunidad.
- Integrar programas de aprendizaje socioemocional para ayudar al alumnado a gestionar las emociones, desarrollar su autoestima, resolver conflictos de manera eficaz y valorar las diferencias, promoviendo un ambiente escolar inclusivo y respetuoso.
- Apoyar al profesorado con recursos adecuados, dotarlo de tiempo para la planificación y ofrecerle oportunidades de desarrollo profesional.
- Ofrecer el respaldo necesario a la labor docente por parte del equipo directivo, de la inspección educativa, de la administración y de las familias.

7. Crear un modelo de desarrollo profesional que atraiga, forme y retenga a las y los mejores docentes

- Prestar especial atención a la acogida de docentes noveles, para hacer la profesión más atractiva y asegurar su implicación y retención, mediante procesos de mentoría e inducción adecuados a las necesidades de sus primeros años.
- Reforzar la formación inicial y continua, a lo largo de la vida, fomentando la profesionalización del equipo directivo y del equipo docente.
- Elevar la calificación de la formación inicial docente, al menos, a una licenciatura en educación superior o equivalente.
- Preparar a las y los docentes para una enseñanza relevante y de calidad que aborde los desafíos clave que hoy enfrenta la humanidad, incluyendo la educación para el desarrollo sostenible y para la ciudadanía mundial, los derechos humanos y una cultura de la paz.
- Monitorear los programas de formación para identificar áreas de mejora y garantizar el aprendizaje continuo.

8. Cuidar que los salarios sean acordes con la responsabilidad que exige la labor educativa

- Asegurar que las y los docentes cuenten con salarios competitivos respecto de profesionales con similares cualificaciones, y eliminar las brechas salariales de género, fomentando la equidad proporcional entre los distintos niveles de educación y puestos de liderazgo.
- Incluir aspectos extrasalariales, como recursos educativos de calidad y programas adecuados de capacitación permanente.
- Establecer planes de compensación (con incentivos salariales y profesionales) para asegurar que el profesorado más cualificado atienda a los contextos más complejos, tales como aquellos en regiones afectadas por crisis, con población en situación de vulnerabilidad y en zonas rurales o de difícil acceso.
- Reconocer e incentivar a las personas que asuman tareas de liderazgo y coordinación de equipos, o participen en actividades de innovación educativa.
- Garantizar una financiación pública y nacional consistente con los criterios actuales de un 6 % del PIB y un 20 % del gasto público total, y mejorar el gasto destinado al profesorado, más allá de los salarios.

9. Establecer políticas de equidad de género y de diversidad cultural

- Fomentar la igualdad de género y la participación de grupos marginalizados en determinados niveles, disciplinas y funciones de liderazgo en las que se encuentran subrepresentados, diseñando e implementando medidas para revertir activamente los desbalances en su representación.
- Promover la diversidad y equidad en los lugares de trabajo, garantizando los derechos y la protección de la diversidad cultural en el currículo y la composición del profesorado, con especial atención a la población indígena, afrodescendiente, con discapacidad y migrante.
- Implementar programas de formación y sensibilización para toda la comunidad educativa sobre temas de equidad de género y diversidad cultural.
- Proporcionar apoyo y recursos continuos a todo el personal de la escuela para facilitar la implementación de prácticas inclusivas, como acceso a recursos en línea, redes profesionales y oportunidades de consulta.
- Asegurar que todos los espacios educativos, físicos y virtuales, sean inclusivos y accesibles, para permitir que todas las personas, desde su diversidad, participen y se desarrollen en ellos, realicen sus funciones y se desenvuelvan con autonomía.

10. Propiciar una mayor implicación de los equipos docentes en la estrategia educativa, tanto en las decisiones de centro como en el diseño de políticas educativas de mayor alcance, mediante el diálogo social

- Confiar en el saber experto de los equipos docentes y evitar convertirlos en meros ejecutores de instrucciones decididas por otros.
- Estimular la reflexión educativa, la investigación, la publicación y, en general, la generación de conocimiento por parte de las y los docentes.
- Empoderar a las y los docentes como productores y facilitadores de conocimiento, más allá de un papel meramente transmisor.
- Propiciar una mayor implicación de los equipos docentes en la estrategia educativa y en el diseño de políticas educativas.
- Implicar a los equipos docentes en la creación de un nuevo contrato social para la educación.

NOTAS FINALES

1. El Consejo Asesor del Observatorio de la Escuela en Iberoamérica de la Fundación SM está integrado por los siguientes miembros: Ana Paula Freitas Onety, Annette Santos del Real, Ariana Pérez Coutado, Carles Suero i Marquès, Cecilia Espinosa Bonilla, Augusto Ibáñez Pérez, Erica Gabriela de Carvalho, Francesc Gomila Lluch, Ismael Sanz Labrador, Ingrid Boerr Romero, Jorge Esteban Castillo Peña, Mayte Ortiz Vélez y Rafael Gómez Ponce.
2. En el siguiente documento se recogen algunas aportaciones de los miembros de Aula GO y Reimaginar juntos para el presente Decálogo: “Conversaciones sobre el cuidado del trabajo docente en una escuela que cuida”, EDUforics (ISSN 3020-6405). Disponible en este [enlace](#).

REFERENCIAS

- **UNESCO (2022)**. *Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación*. Informe de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación. Disponible en [este enlace](#).
- **Naciones Unidas (2022)**. Cumbre sobre la Transformación de la Educación de las Naciones Unidas – Vía de acción 3: docentes, enseñanza y profesión docente. Disponible en [este enlace](#).
- **UNESCO y OIT (2024)**. *Transformar la profesión docente. Recomendaciones y resumen de las delibera-*

ciones. Informe del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas. Disponible en [este enlace](#).

- **UNESCO y TTF-International Task Force on Teachers for Education 2030 (2024).** *Global report on teachers: addressing teacher shortages.*

Disponible en [este enlace](#).

