**UNESCO Y EQUIPO ESPECIAL INTERNACIONAL SOBRE
DOCENTES PARA LA EDUCACIÓN 2030. INFORME MUNDIAL
SOBRE EL PERSONAL DOCENTE. AFRONTAR LA ESCASEZ DE
DOCENTES Y TRANSFORMAR LA PROFESIÓN. UNESCO Y
FUNDACIÓN SM, 2025**

Pablo Rubio Navarro

Este informe trata sobre el personal docente, poniendo de manifiesto los principales factores que pueden condicionar su ejercicio profesional y, por lo tanto, condicionar la consecución de sus objetivos dentro del aula.

El presente estudio surge como respuesta ante una doble crisis de equidad y pertinencia que se puede ver reflejada en dos aspectos: la realidad cambiante donde se encuentran los alumnos y la insuficiencia de ingresos públicos en el ámbito educativo. Entendiendo esto, se busca fomentar una sociedad humana, justa y socialmente cohesionada mediante el sistema educativo, empleando la diversidad, equidad y desarrollo sostenible como vías principales para ello. En este marco, el documento tiene como objetivo ayudar a la comunidad internacional en el cumplimiento del ODS 4 a través de políticas y práctica eficaces, tomando al docente como elemento principal, que al mismo tiempo se encuentra bajo limitaciones como la pérdida de estatus, la masificación de las aulas o la propia escasez del profesorado; lo que determina en gran medida la calidad de su desempeño.

En los capítulos 2 y 3 se presenta la escasez docente desde dos posibles dimensiones. En el plano cuantitativo, la falta numérica provoca una mayor ratio profesor / alumno y, por ende, un mayor riesgo de abandono escolar ante las masificaciones escolares. De igual manera, se aborda el aspecto cualitativo en lo relativo a la contratación de docentes poco cualificados, mostrándose como datos más comunes en países de renta baja en comparación con aquellos más desarrollados. Como se ha citado anteriormente, este incremento de la ratio no solo provoca una pérdida de rendimiento académico, sino también un menor atractivo de la profesión docente, a lo que se suma el salario, los contratos temporales o las altas cargas de trabajo.

La carencia de docentes se debe principalmente al abandono, en especial en los nóveles, lo que afecta de manera indirecta a la calidad de la profesión, siendo la experiencia el componente principal para la eficacia dentro del aula. Esta falta de personal educativo se traduce en necesidades de contratación para la que se estiman unos 44 millones de docentes adicionales en 2030; no obstante, la falta de estatus de la profesión y el discurso social en torno al mismo hace que potenciales docentes opten por opciones diferentes.

En el capítulo 4 se abordan instrumentos y medidas para afrontar el problema de escasez docente planteado anteriormente. Es interesante cómo los salarios se postulan como la piedra angular para aumentar el atractivo de la profesión mediante aumentos generales, específicos o progresivos; asimismo, las condiciones laborales presentan un gran peso, en especial en temas de seguridad, flexibilidad, horarios, recursos, oportunidades de crecimiento o cargas de trabajo más livianas. Los

grupos de docentes jóvenes son uno de los colectivos más vulnerables al abandono; así, ante la falta de experiencia, medidas como el apoyo de compañeros o las mentorías, son interesantes para llegar a resultados más positivos. En cierto modo, la tecnología se presenta como una alternativa adicional, como es el caso de los sistemas de información y gestión del personal docente (TMIS), lo cual puede contribuir a proyectar de una mejor manera las necesidades docentes y, por ende, hacer un uso efectivo de los datos educativos.

Sin embargo, a nivel genérico, hay factores personales que escapan del alcance de la política, tales como la familia (hijos), enfermedad, jubilación y otros dentro de esta línea.

En el capítulo 5 se presenta cómo un nuevo contrato social ante esta profesión puede suponer un aumento del prestigio y una posible solución al déficit docente. La base de este cambio consiste en contratar aspirantes atraídos por vocación, alimentada principalmente con base en factores altruistas e intrínsecos, junto con una conciliación de otros de carácter extrínsecos. De igual importancia es el papel de la motivación y su implicación con la vocación; asimismo, avanzar en este sentido implica mirar más de cerca la Formación Inicial Docente (FID). Sería útil, en ese sentido, ofrecer una FID más eficaz seguida de un aprendizaje continuo en todas las etapas de la carrera docente. Cierta nivel de profesionalización pedagógica ofrece una visión innovadora del profesorado. Para ello, estándares mínimos pueden elevar el número de personal docente cualificado; y, al mismo tiempo, se presenta dicha cualificación como un hipotético requisito a largo plazo para ingresar en los cuerpos docentes permanentes, de manera que poco a poco se reduzca la contratación temporal. Si bien esta medida es más útil para países de renta baja primordialmente. Luego, si se toma una perspectiva más global, una mejoría en la cualificación y certificación docente eleva el nivel de profesionalización dentro de un marco internacional independientemente de la renta nacional.

El nuevo contrato social docente deberá reforzar la compleja labor profesional, lo que requiere de la colaboración de todo el profesorado en su conjunto; tanto dentro de su propio colectivo, con el fin de brindarse apoyo mutuo y encontrar soluciones conjuntas, como con agentes externos, colaborando a la toma de decisiones educativas. De lo contrario, se estaría dejando a un lado ciertas realidades de suma importancia. Así, también se menciona la formación del profesorado para su preparación en dicha toma de decisiones, haciendo, de nuevo, una especial referencia al aprendizaje continuo docente y al empleo eficaz de la tecnología para ello.

Las reformas mencionadas anteriormente requieren de gastos considerables y de financiación, que es en esencia, lo que se aborda en el capítulo 6. En primera instancia, los factores macroeconómicos como la pandemia o conflictos bélicos activos pueden provocar fluctuaciones en la economía nacional y, por lo tanto, entorpecer la financiación educativa. Este capítulo se conforma en torno a la relación positiva entre gasto económico en educación y beneficio de este sector, además de beneficios sociales y económicos. Las tres principales fuentes de financiación son: gobierno, donantes y hogares; estos últimos son los principales financiadores en los países de renta baja, siendo una referencia que nos demuestra su baja financiación pública. No obstante, el nivel de gasto público es un buen indicador de la inversión educativa, por lo que en el informe se atiende al porcentaje del PIB, partidas presupuestarias o nivel de gasto público total; con un resultado en muchos casos, por debajo de los objetivos establecidos.

Dentro de este contexto, la ineficacia en el gasto público surge como la principal amenaza ante los beneficios. En este capítulo se señala que los destinos finales de la financiación docente son,

principalmente, los salarios y la formación docente; aun así, la pérdida de docentes provoca un aumento innecesario de los costos y, por consiguiente, la bajada de la calidad del aprendizaje. Por eso es fundamental dedicar dichos fondos a la enseñanza de calidad y al atractivo de los salarios; de manera que dichos gastos se podrían considerar una inversión a largo plazo, por lo que, al elevar el estatus de la profesión, se reduzcan costos de abandono. Para finalizar el capítulo, se menciona que para conseguir los 13 millones de docentes que serían necesarios para el 2030 solamente en Primaria, el costo oscila alrededor de 12.800 millones dólares americanos considerando una gran disparidad entre regiones.

El capítulo 7 hace una mención a la cooperación y solidaridad internacional como medio para la mejora educativa y docente a nivel mundial. De esta manera, el diálogo internacional se presenta como una solución para abordar desafíos estructurales. Para ello se citan estrategias como la cooperación triangular, donde trabajan conjuntamente dos países en vía de desarrollo con uno desarrollado. Esta medida es fundamental para incluir a los países del sur global en las actividades económicas internacionales ante las situaciones de baja renta en la que se encuentran. Por ello, la ayuda de socios en la financiación es primaria para subsanar carencias, invertir en docentes y provocar un efecto significativo dentro de este marco.

Por último, las conclusiones y recomendaciones se abordan en el capítulo 8 a modo de síntesis del informe. Se resalta la importancia de este trabajo en cuanto al alcance del ODS 4 ante la escasez docente a nivel global, ocasionada principalmente por el abandono del profesorado, contratación de docentes no cualificados, falta de desarrollo profesional, malas condiciones laborales, insuficiente financiación y crisis humanitarias. Al final, todo esto acaba perjudicando a la salud del sistema educativo y la calidad del aprendizaje del alumnado. Por consiguiente, algunas de las recomendaciones finales se ciñen a grandes rasgos en crear un nuevo contrato social docente como medio para elevar el atractivo de la profesión y, por lo tanto, su valor social. Con esto al mismo tiempo se llega a una financiación adecuada y sostenida, sin descuidar los marcos internacionales y la cooperación entre naciones.

A lo largo del informe se ha pretendido dar una imagen transparente sobre el sistema educativo y sus maestros ante determinados inconvenientes que dificultan el cumplimiento del ODS 4. Ello supone una representación útil para conocer la situación del mundo docente y las posibles medidas para solventarlos de manera efectiva y estratégica. No obstante, es importante comprender que nos encontramos en un mundo cambiante y es necesario ajustarse a las nuevas necesidades que surgen día a día; asimismo estos cambios no deben ser vistos como contratiempos, sino como oportunidades para crear un sistema que prepare para el mundo de mañana.