



Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente

17-21 de mayo de 2021

Conclusiones

La Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente,

Habiéndose reunido del 17 al 21 de mayo de 2021,

Adopta las siguientes conclusiones:

Retos y oportunidades de trabajo decente en el sector educativo

1. Un enfoque sostenible y resiliente del futuro del trabajo centrado en las personas y la recuperación de la pandemia de COVID-19 dependen del aprendizaje permanente y de una educación de calidad para todos, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 sobre la educación de calidad y con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). El aprendizaje de calidad se basa en un personal de la enseñanza técnico, pedagógico y administrativo calificado que esté motivado y debidamente apoyado, y que trabaje en un entorno de aprendizaje y enseñanza propicio. También requiere instituciones educativas fuertes y que dispongan de los recursos suficientes.
2. La educación mediante el uso de la tecnología puede promover el aprendizaje y el acceso a la educación. El creciente uso de la tecnología educativa puede plantear retos para las condiciones de trabajo y la autonomía profesional de los educadores, la protección de datos y la privacidad, la calidad de la educación y la evaluación de los resultados del aprendizaje, la gobernanza de la educación y los trabajadores de la enseñanza. Esto requerirá formación y competencias pertinentes, el acceso a la infraestructura digital, en particular la tecnología e Internet, y la capacidad para hacer frente al impacto social de la tecnología en el entorno de aprendizaje. Por consiguiente, deben estudiarse las oportunidades a fin de aprovechar plenamente el potencial del aprendizaje en línea.
3. La autonomía profesional está cuestionándose debido a factores políticos y económicos, incluido el uso problemático de la normalización en la educación. Si bien la educación requiere altos niveles de coordinación, su establecimiento para adaptarse a las necesidades de los distintos alumnos en diferentes contextos requiere una fuerza de trabajo de la enseñanza debidamente formada y reactiva.

4. Las condiciones de trabajo de los educadores, incluida la carga de trabajo, se han visto impactadas por modelos de aprendizaje híbridos y mixtos. Se espera en particular que los docentes y los formadores trabajen tanto en línea como fuera de línea, lo que entraña el riesgo de que aumenten las horas de trabajo y las responsabilidades.
5. Los ingresos¹ en los países siguen siendo bajos e inestables para los educadores, en particular para quienes se encuentran en entornos rurales. El trabajo decente es esencial para garantizar una fuerza de trabajo de calidad en el sector educativo.
6. El papel ampliado de los educadores en relación con la ciudadanía mundial y cuestiones sociales como la salud, la educación empresarial, la construcción de comunidades, el cambio climático, el bienestar, la justicia social y la paz requiere formación adecuada para la adquisición de competencias, aprendizaje profesional, y desarrollo y apoyo para desempeñar estas funciones.
7. Como trabajadores en primera línea, el personal de la enseñanza está expuesto a riesgos para la salud en el trabajo. La violencia y el acoso ocurren en la educación, en particular a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y pueden aumentar durante crisis como la pandemia de COVID-19 y los conflictos.

Garantizar un aprendizaje permanente efectivo y una educación de calidad para todos: invertir en las capacidades y en el trabajo decente de los educadores

8. La Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) siguen siendo sumamente pertinentes en el trabajo de la enseñanza, al igual que las recomendaciones del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).
9. La educación no es una mercancía; es un derecho humano fundamental, un bien público y una responsabilidad pública. La educación de calidad, incluido el aprendizaje permanente, debería ser equitativa y accesible para todos, en particular a través de la tecnología. El sector privado tiene un papel que desempeñar en la facilitación de una educación de calidad.
10. A través de competencias específicas, la educación prepara a los alumnos para la ciudadanía, para la vida y el mundo del trabajo, y para el desarrollo cultural, físico, espiritual, moral, psicosocial e intelectual más amplio, a fin de que puedan contribuir a la adopción de un enfoque sostenible y resiliente centrado en las personas del futuro del trabajo, y a un mundo mejor.
11. Los objetivos educativos, los planes de estudio y los métodos de aprendizaje tendrán que evolucionar en respuesta a las transformaciones en el mundo del trabajo. Existe una gran diversidad en los diferentes países en cuanto a la organización de la educación.

¹ Los ingresos pueden definirse como los ingresos procedentes del empleo (empleo asalariado y empleo independiente); los ingresos de propiedad; los ingresos derivados de la producción de servicios del hogar para uso propio; y las transferencias actuales recibidas.

12. El diálogo social basado en el respeto de la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva desempeña un papel primordial en el establecimiento de políticas de educación y en relación con las condiciones de trabajo del personal de la enseñanza. También son importantes las consultas, los intercambios de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con el gobierno y otros actores pertinentes.
13. Las políticas y prácticas deberían cerrar las brechas en materia de competencias y garantizar que los sistemas de educación y formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, en particular la investigación y la innovación conexas, y de la sociedad en general. Esto puede incluir la colaboración entre las autoridades educativas y de competencias y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sistemas de aprendizaje en el trabajo, el reconocimiento del aprendizaje previo a través de una evaluación adecuada por docentes y formadores calificados, consejos de competencias, alianzas entre las instituciones educativas y las empresas, y el diálogo social en torno a las políticas de educación y de formación.
14. La formación de los educadores no solo debería incluir conocimientos sobre los ámbitos necesarios de aprendizaje y conocimientos sobre las asignaturas, sino también sobre el uso adecuado de las tecnologías educativas; las culturas de pueblos indígenas y tribales; las competencias básicas y para el futuro del trabajo; conocimientos sobre el cambio climático y el desarrollo sostenible, la tecnología y otros motores mundiales del cambio; las funciones sociales de los educadores; el trabajo con las comunidades desfavorecidas, y la colaboración con otros educadores.
15. Es preciso realizar inversiones para garantizar el acceso equitativo e inclusivo de los educadores y formadores a las tecnologías de la educación y su capacidad para utilizar estas últimas, teniendo en cuenta la igualdad de género y la no discriminación. Deberían concebirse políticas y prácticas para garantizar la calidad de la tecnología educativa, la formación adecuada de los educadores, el trabajo decente en relación con el uso de la tecnología, en particular con respecto a la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la contratación y la gobernanza de la tecnología, y el contenido de la educación.
16. La tecnología puede apoyar a los educadores, si bien no puede sustituirlos. La educación presencial, que conlleva la interacción entre los alumnos, los docentes y los formadores y las relaciones sociales, sigue siendo la base del aprendizaje, que es un proceso colectivo.
17. Se deberían contemplar modalidades de aprendizaje adecuadas para satisfacer las necesidades de los alumnos, incluidos los métodos de aprendizaje presencial, semipresencial y a distancia. Es esencial aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para respaldar a los educadores.
18. Las políticas y prácticas deberían apoyar la contratación, la retención, la motivación y el desarrollo profesional del personal docente, y promover el estatus de los profesionales de la educación. Ello incluye el ofrecimiento de unos salarios adecuados.
19. Las políticas y prácticas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, incluida la salud mental y el apoyo psicosocial, la protección contra la violencia y el acoso, y los efectos de la COVID-19, son importantes para proteger al personal docente y formativo. Es necesaria una

acción urgente y concertada para asegurar que el personal del sector de la educación y otros trabajadores en primera línea tengan un acceso rápido, equitativo y asequible a vacunas contra la COVID-19 seguras y eficaces. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en la concienciación sobre el control de la infección y las posibilidades de vacunación.

20. Las políticas y prácticas para abordar la intensificación de la carga de trabajo del personal docente y las cuestiones relativas al bienestar podrían incluir la contratación de un número suficiente de docentes, formadores y personal de apoyo a la enseñanza. Los sistemas educativos deberían estar dotados de recursos suficientes para asegurar una educación de alta calidad, teniendo en cuenta la evolución del papel y las tareas de los docentes y los formadores, así como para garantizar la conciliación de la vida laboral y la vida privada.
21. Es necesario que las políticas y prácticas promuevan eficazmente la igualdad de género y la inclusión de todos en todos los niveles de enseñanza y en la gobernanza, así como la participación de las mujeres en las ramas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y en los sectores emergentes.
22. Deberían brindarse oportunidades de aprendizaje permanente a los docentes de educación y formación técnica y profesional (EFTP) a fin de asegurar que los sistemas educativos puedan dar respuesta a las necesidades de la industria y de la sociedad en el futuro del trabajo. Debería existir una sólida coordinación entre las autoridades responsables de la educación, la formación y el trabajo, así como con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes. Aumentar la cantidad y la calidad de los educadores también puede contribuir a mejorar la imagen de la EFTP, lo que sigue siendo un reto.
23. Las instituciones educativas privadas y las asociaciones público-privadas desempeñan un papel en la prestación de servicios educativos. Los gobiernos deberían reforzar la gobernanza y la regulación de los proveedores de enseñanza privados con el fin de que asuman su responsabilidad pública de asegurar la calidad, y también el trabajo decente del personal del sector de la educación.

Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

24. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social. Constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social. El diálogo social y el tripartismo son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.
25. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían:
 - a. elaborar políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales que respondan a las necesidades de la sociedad y del mercado de trabajo, y que aseguren el trabajo decente en el sector de la educación, también en relación con el uso de la tecnología educativa;

- b. concebir y llevar a cabo conjuntamente políticas y acciones coherentes e integrales para promover el desarrollo de la capacidad del personal docente en relación con las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado de trabajo;
 - c. supervisar la equidad y la igualdad en el acceso a una educación de calidad y a la tecnología educativa.
 - d. formular políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo en el mundo del trabajo;
 - e. desarrollar o reforzar las estrategias nacionales sobre el aprendizaje permanente y la EFTP a fin de promover el trabajo decente para el personal del sector de la educación;
 - f. proporcionar unas condiciones de trabajo adecuadas y seguridad y salud en el trabajo, incluido el bienestar mental, a todo el personal del sector de la educación, así como protección contra la violencia y el acoso, y contra las enfermedades transmisibles;
 - g. proporcionar acceso universal a una protección social completa y sostenible a todos los trabajadores del sector de la educación;
 - h. estudiar políticas y estrategias para promover la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los educadores en el contexto de un mundo del trabajo digital, y
 - i. estudiar políticas y estrategias para la adopción de tecnología, en particular la inteligencia artificial y el aprendizaje automático.
- 26.** Los gobiernos tienen el deber de aprobar, aplicar y hacer cumplir efectivamente la legislación nacional con el fin de asegurar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo pertinentes ratificados se apliquen en el sector de la educación, así como el deber de promover una educación y un aprendizaje permanente de calidad.
- 27.** La Oficina, en su labor de seguimiento de las obligaciones dimanantes de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), debería:
- a. promover la ratificación y la aplicación efectiva de normas internacionales del trabajo sólidas y actualizadas pertinentes para el sector de la educación;
 - b. reforzar la capacidad de los mandantes de respetar, promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el sector de la educación;
 - c. promover estas Conclusiones, la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, las Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, y otros instrumentos pertinentes relacionados con el sector de la educación, entre otras cosas mediante actividades regionales;
 - d. desarrollar la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo social efectivo en el sector de la educación, en particular mediante la asistencia técnica, las reuniones

regionales y la elaboración de herramientas pertinentes, en consulta con los gobiernos y los interlocutores sociales;

- e. proseguir y difundir las actividades de investigación y gestión del conocimiento sobre las tendencias, la evolución y los desafíos y oportunidades en materia de trabajo decente y sostenible en el sector de la educación pública y privada, en particular sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 y de las tecnologías en el personal docente, la utilización de tecnologías verdes en la infraestructura educativa, la protección de la vida privada y los datos personales, y las asociaciones público-privadas;
- f. efectuar un análisis del mercado de trabajo para comprender mejor las necesidades en materia de competencias, actuales y futuras, requeridas por un mundo del trabajo que evoluciona con rapidez, en particular las competencias y los conocimientos de los que precisan los docentes y los formadores;
- g. participar en la cooperación para el desarrollo con el fin de promover el trabajo decente y el fortalecimiento de la capacidad en el sector de la educación, teniendo en cuenta las diversas circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo de sus Estados Miembros;
- h. reforzar su cooperación con otras organizaciones y mecanismos de financiación de la educación a fin de promover la coherencia de las políticas y el trabajo decente en pos de su enfoque sostenible y resiliente para el futuro del trabajo centrado en las personas con respecto a quienes trabajan en el sector de la educación, así como a las instituciones educativas, y
- i. colaborar con otras partes interesadas pertinentes, como los ministerios de educación y las instituciones responsables de la formación, así como con las instituciones de educación superior, a fin de promover el trabajo decente en el sector de la educación.

Anexo

Lista de instrumentos mencionados en la Reunión

Declaraciones:

- Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019)
- Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):

- Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, 2008

Normas internacionales del trabajo:

Convenios fundamentales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenios y recomendaciones técnicos:

- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (y su Protocolo de 2002).
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Otros instrumentos de la OIT:

- Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966)
- Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, 2014

Instrumentos de otras organizaciones internacionales:

- Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997)