



# Marco de acciones sobre el atractivo de la profesión docente

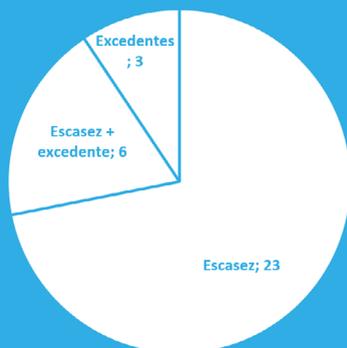
Adoptado por el Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo para la Educación en diciembre de 2023

El CSEE y la EFEE y sus respectivas organizaciones miembros acuerdan las siguientes acciones que han de aplicarse en el ámbito europeo, nacional y local con el objetivo de incrementar el atractivo de la profesión docente en todas las instituciones del sector educativo, y particularmente en la educación de la primera infancia, la EFP, así como la educación superior y la investigación:

## Reconocer el papel de los interlocutores sociales en la educación y comprometerse con el diálogo social

1. Respetar a los interlocutores sociales e implicarlos de manera significativa en las cuestiones relacionadas con la educación y el empleo en el sector educativo a todos los niveles, a fin de reforzar el diálogo social entre los distintos niveles de gobernanza y las organizaciones sindicales y de empleadores;
2. Promover y comprometerse con el diálogo social y la negociación colectiva a nivel europeo, nacional y local para garantizar condiciones de trabajo justas e inclusivas para el profesorado, el personal directivo de centros escolares y el personal de la educación en general;
3. Fomentar la creación a escala nacional de un mecanismo que permita que sean las instituciones responsables de la remuneración del personal docente reconocidas por la legislación nacional las que aborden los conflictos;

### Escasez de profesorado en la enseñanza secundaria inferior en Europa



Por número de países afectados. La escasez y el superávit (exceso de oferta) simultáneos dependen de las áreas temáticas. (Source: Comisión Europea /EACEA/Eurydice, 2021)



## Condiciones de trabajo

4. Fomentar salarios adecuados que sean competitivos tomando como valores de referencia puestos de trabajo que requieran las mismas cualificaciones o cualificaciones comparables (en la respectiva región) y abordar todo tipo de desigualdad salarial a través de la negociación colectiva y mediante convenios colectivos y/o influyendo en la legislación nacional sobre los salarios de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta el aumento del coste de la vida en Europa y la Directiva europea sobre unos salarios mínimos adecuados (UE/2022/2041);
5. Comprometerse a favor de una dirección colaborativa y colegiada en las instituciones y sistemas educativos (a) para establecer las condiciones de un entorno positivo en las instituciones educativas con una cultura democrática de tolerancia, de equidad, con un discurso profesional respetuoso, inclusividad y cooperación y (b) para mejorar la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación;
6. Promover condiciones de empleo seguras, previsibles y atractivas para el profesorado que inicia su carrera profesional, a fin de reducir la tasa de abandono escolar de dicho profesorado, tanto durante el período de formación/práctica inicial del profesorado como en los primeros años de su carrera profesional, en consonancia con la Directiva europea sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea (UE/2019/1152);
7. Permitir una organización del trabajo y del tiempo adaptada a las necesidades del personal docente cualificado, del personal de dirección y de personal educativo en general, garantizando al mismo tiempo al alumnado la continuidad pedagógica;
8. Implementar políticas para apoyar una carga de trabajo equitativa y sostenible, la movilidad, el equilibrio de género, la contratación de personal adicional para la docencia, la dirección y la educación en general;
9. Poner en marcha medidas innovadoras para alentar al profesorado que se encuentra a la mitad o al final de su carrera profesional a permanecer en la profesión, tales como un buen equilibrio entre la docencia y otros compromisos que reflejen y aprovechen la experiencia y las competencias profesionales desarrolladas por dicho profesorado;
10. Reconocer en qué medida las horas de trabajo efectivas del profesorado van más allá del tiempo de contacto en el aula y evaluar adecuadamente su carga de trabajo real, en particular el número de horas extraordinarias no remuneradas;

## Formación inicial del profesorado y desarrollo profesional continuo

11. Reconocer, valorar y apoyar con herramientas adecuadas y el desarrollo profesional continuo (DPC) la dimensión pedagógica fundamental de la profesión docente;
12. Desarrollar nuevas estrategias e introducir programas sectoriales de reforma destinados a aumentar el atractivo de la profesión docente, por ejemplo, la formación inicial del profesorado, la fase de iniciación, el desarrollo profesional continuo, condiciones de trabajo dignas, una carga de trabajo equitativa y sostenible, la movilidad, el equilibrio entre hombres y mujeres, personal docente adicional, competencias para la gestión de conflictos, etc.;
13. Desarrollar estrategias, reformas y programas con vistas a garantizar que la formación inicial del profesorado, la fase de iniciación y el desarrollo profesional continuo tengan un alto nivel y mantengan su pertinencia, y abarquen las transiciones importantes, tales como la digital y la ecológica, etc.;
14. Crear vías de acceso y prácticas de retención favorables mediante el aumento de la calidad de la formación inicial y la tutoría, reconociendo que estos programas desempeñan un papel clave en la integración del profesorado recién titulado en la profesión (proporcionándole una pedagogía y una didáctica de calidad actualizadas, materiales de formación docente, métodos de aprendizaje alternativos, actualizaciones del diseño curricular) e implican contar con mentores y mentoras altamente cualificados y métodos de evaluación del alumnado para ayudar a la socialización profesional del profesorado recién titulado;
15. Reconocer que la disponibilidad de programas de formación inicial y de desarrollo profesional continuo gratuitos, de calidad, inclusivos y accesibles es de crucial importancia para actualizar periódicamente las competencias pedagógicas, emocionales y sociales del personal docente y académico, y fomentar la adopción de dichos programas;

## Plan de estudios y autonomía

16. Remodelación de los sistemas y planes de estudio (cuando proceda, comunes y dotados de recursos adecuados) mediante la introducción de nuevos métodos y formas de trabajar con el alumnado para garantizar un desarrollo óptimo de acuerdo con sus capacidades y preferencias;



Problemas más importantes relacionados con la contratación y la retención en Europa



Por número de países afectados. (Fuente: Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2021)

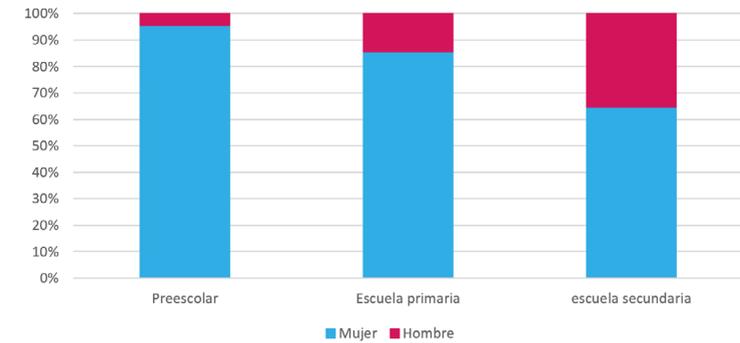
## Inversión para mejorar el atractivo de la enseñanza

17. Promover la inversión en una enseñanza de calidad, inclusiva, atractiva e innovadora, particularmente destinadas a garantizar un entorno de trabajo digno y propicio para el personal docente, el personal de la dirección escolar y el personal educativo en general, y para promover una enseñanza de calidad e inclusiva;
18. Proporcionar incentivos, en particular una estructura de carrera viable y oportunidades de promoción, para alentar al personal de la dirección escolar y al personal docente a contribuir y sostener una cultura de colaboración que aumente el atractivo de la profesión docente y mejore la equidad y los resultados para el alumnado;
19. Fomentar la inversión sostenible y mecanismos de incentivos con el fin de incrementar la participación del profesorado en la formación inicial del personal docente y en los programas de formación permanente;

## Salud y seguridad

20. Garantizar condiciones de trabajo dignas y sostenibles, según se definen en la Agenda de trabajo digno de la OIT (1999), y promover el bienestar y la salud y la seguridad del personal docente, apoyando a las instituciones educativas para que aborden los riesgos y reduzcan los peligros psicosociales, de acuerdo con la legislación nacional correspondiente, tales como el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento-depresión, la sobrecarga de trabajo, la extensificación e intensificación que pueden afectar a la salud del profesorado y llevarlo a abandonar la profesión prematuramente;
21. Mejorar los conocimientos en materia de salud del personal docente, el personal de formación, el personal académico, el personal de dirección de centros escolares, el personal educativo en general, los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y los empleadores del sector de la educación para sensibilizar sobre la importancia de las medidas en el ámbito de la salud y la seguridad y la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo;
22. Garantizar el respeto del derecho a la desconexión para evitar desequilibrios en la vida profesional y privada del personal docente, del personal de dirección escolar y el personal educativo en general;
23. Promover la conciliación entre la vida laboral y la vida personal mediante la prevención y el control de la carga de trabajo excesiva y el estrés laboral;
24. Promover la asimilación y aplicación de las "Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo" (2011) y contribuir a su revisión de común acuerdo con los demás firmantes, propugnando una directiva de la Unión Europea que luche contra el acoso y la violencia sexual, la aplicación de la "Directiva marco" de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT;
25. Promover entre los miembros el uso de herramientas interactivas en línea de evaluación de riesgos (OIRA) para la autoevaluación en el sector de la educación, adaptándolas de acuerdo con las necesidades;
26. Alentar la inversión destinada a garantizar infraestructuras sanas, sostenibles y resilientes en las instituciones educativas;

Porcentaje de mujeres profesoras por sector educativo en la Unión Europea



(Fuente: Comisión Europea, 2019)

## Situación de la profesión docente

27. Promover la autonomía profesional y la libertad académica del profesorado y la autonomía profesional del personal directivo de las instituciones educativas para decidir, a través de un proceso colegiado, el enfoque más adecuado para satisfacer las condiciones locales, los contextos específicos y las necesidades individuales del alumnado dentro de todo marco de plan de estudios con el fin de garantizar una educación de calidad e inclusiva;
28. Abordar los retos de la igualdad y la diversidad entre el cuerpo docente mediante políticas y prácticas de contratación, progresión y retribución que traten de atraer y retener a un profesorado que refleje la diversidad de la sociedad en la que imparte enseñanza;
29. Tomar las medidas adecuadas para lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres y abordar las diferencias salariales entre ambos sexos, y garantizar que las condiciones de trabajo y los salarios se mantengan lo más atractivos y competitivos posible para atraer a los mejores candidatos posibles a la profesión docente;
30. Mejorar el estatus y la percepción pública de la profesión docente mediante campañas públicas con el fin de promover la profesión entre el público en general, especialmente en el grupo de edad preuniversitario y de enseñanza secundaria superior, y mediante la cooperación entre los interlocutores sociales de la educación y las instituciones educativas en su compromiso con el público en general.

## Acciones de seguimiento por parte de los interlocutores sociales

31. El CSEE y la EFEE y sus respectivos miembros se comprometen a llevar a cabo una evaluación de las acciones conjuntas de los interlocutores sociales aquí presentadas tres años después de la adopción del marco.



# *Attractiveness* of the Teaching Profession