



© UNESCO/Diana Quintela

Los docentes que necesitamos para la educación que queremos

El imperativo mundial de acabar con la escasez de docentes

Nota descriptiva

El Día Mundial de los Docentes 2023 se centra en la necesidad de revertir la escasez mundial de docentes, y en cómo mejorar el atractivo de la profesión. Por lo tanto, el objetivo de esta nota descriptiva es presentar los nuevos datos mundiales y regionales sobre la cantidad de docentes necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También analiza la cuestión de la deserción docente como factor importante a la hora de proyectar la demanda futura y su rol en el agravamiento de la escasez de docentes, y destaca varios factores que promueven el fenómeno. A su vez, este análisis puede ayudar a los países a mejorar sus políticas, para que garanticen la dignidad y el valor de la docencia, y acompañen a un personal docente cualificado.

La UNESCO: líder mundial en educación

La educación es la máxima prioridad de la UNESCO porque es un derecho humano esencial y la base para consolidar la paz y el desarrollo sostenible. La UNESCO es la agencia de las Naciones Unidas especializada en educación. Proporciona un liderazgo a nivel mundial y regional para reforzar el desarrollo, la resiliencia y la capacidad de los sistemas educativos nacionales al servicio de todos los estudiantes. La UNESCO lidera los esfuerzos para responder a los desafíos mundiales actuales mediante un aprendizaje transformador, con un enfoque especial en la igualdad de género y África a través de todas sus acciones.



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

La Agenda Mundial de Educación 2030

En calidad de organización de las Naciones Unidas especializada en educación, la UNESCO ha recibido el encargo de dirigir y coordinar la Agenda de Educación 2030. Este programa forma parte de un movimiento mundial encaminado a erradicar la pobreza mediante la consecución, de aquí a 2030, de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La educación, fundamental para alcanzar todos estos objetivos, cuenta con su propio objetivo específico, el ODS 4, que se ha propuesto *“garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”*. El Marco de Acción de Educación 2030 ofrece orientación para la aplicación de este ambicioso objetivo y sus compromisos.



Publicado en 2023 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2023



Este documento está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO)(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de esta publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto (<https://es.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp>).

Los términos empleados en este documento, y la presentación de los datos que en él figuran, no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones o de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en este documento son las del autor, y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Foto de portada UNESCO/Diana Quintela

Diseñado e impreso por la UNESCO

Mensajes clave

- A escala mundial, es necesario contratar 44 millones de nuevos docentes para alcanzar educación primaria y secundaria universal en 2030. África subsahariana requiere 1 de cada 3 de estos educadores (es decir 15 millones), una cifra que solo ha disminuido en 2 millones desde 2016.
- La enseñanza secundaria necesita más docentes que la primaria: alrededor de 7 de cada 10 contratados a nivel mundial. Esto es particularmente cierto en Asia del Sur y en África subsahariana, donde habrá que cubrir varios nuevos puestos de docentes de secundaria para satisfacer las necesidades de los sistemas educativos en expansión.
- La deserción entre los docentes de primaria casi se duplicó, pasando del 4,62 % global en 2015 al 9,06 % en 2022. Asimismo, en 2021, la tasa mundial de deserción docente masculina para la educación primaria fue del 9,2 %, respecto al 4,2 % de las mujeres.
- Sólo la mitad de los países pagan más a los docentes de primaria que a otras profesiones que requieren cualificaciones similares, y esta cifra se reduce a sólo 3 de cada 10 países de Europa y América del Norte.
- La escasez de docentes es un fenómeno mundial que afecta tanto a los países en desarrollo como a los desarrollados. En Europa y América del Norte, la jubilación de los docentes y la falta de interés por la profesión agravan el desafío de contratar a los 4,8 millones de educadores necesarios para garantizar una educación primaria y secundaria de calidad para todos.

Introducción

Los docentes son el núcleo de todos los sistemas educativos, y son la base indispensable para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que consiste en garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Sin embargo, en muchos países del mundo persiste una grave carencia de docentes, tanto en las distintas regiones como dentro de los propios países. Esto es particularmente cierto en las regiones pobres y remotas. Estas disparidades obstaculizan la consecución de los objetivos educativos mundiales y nacionales.

Exacerbada durante la pandemia de la COVID-19, la escasez de educadores y el desafío de la deserción docente adquirieron una renovada importancia en los debates políticos a nivel mundial. Los debates se centraron en la falta de capacidad de la profesión docente para atraer y retener a docentes cualificados y con talento.

El Día Mundial de los Docentes 2023 se centra en la necesidad de revertir la escasez mundial de docentes,

y en cómo mejorar el atractivo de la profesión. Por lo tanto, el objetivo de esta nota descriptiva es presentar los nuevos datos mundiales y regionales sobre la cantidad de docentes necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Dado que la deserción docente es un factor importante a la hora de calcular la demanda futura, esta nota también aborda este tema y su rol en el agravamiento de la escasez, y destaca los factores que exacerban el fenómeno. Los análisis de datos presentados pueden ayudar a los países a mejorar sus políticas, garantizando la dignidad y el valor de la docencia, y a apoyar y acompañar a un personal docente cualificado.

Esta nota descriptiva complementa un análisis realizado por el Instituto de Estadística de la UNESCO (2023) sobre un nuevo conjunto de datos sobre los requisitos nacionales en materia de docencia, para reforzar la comparabilidad de los datos internacionales sobre la enseñanza (UNESCO-IEU, 2023c).



Proyecciones de docentes

Las nuevas proyecciones sobre los docentes necesarios para alcanzar la educación universal en primaria y secundaria en 2030 revelan un déficit mundial de 44 millones de docentes adicionales (tabla 1), la cual en 2016 era de 69 millones (IEU, 2016). Esto supone una

mejora significativa; sin embargo, el progreso es insuficiente, ya que por cada docente adicional desde 2016, se necesitan otros dos para satisfacer todas las necesidades de los estudiantes en 2030.

Los avances en la contratación y profesionalización de una cantidad suficiente de docentes han variado entre regiones. A medio camino en la era de los ODS, África del Norte,

Asia del Oeste y del Sureste asiático han tenido problemas para alcanzar sus objetivos de contratación de docentes: se requieren entre 4,3 y 4,5 millones de docentes adicionales en esas regiones, y la situación es aún más grave en África subsahariana, en donde se necesitan 15 millones de docentes adicionales. En efecto, los objetivos actuales de contratación de docentes en estas regiones representan el 70 % de los objetivos de 2016, y es poco probable que se alcancen para el 2030. Esto es particularmente cierto en África subsahariana, en donde el objetivo actual solo ha cambiado levemente desde 2016, debido a una población en edad escolar que crece rápidamente, pero que está limitada por la falta de recursos.

Las previsiones actuales para Asia del Este (3,4 millones) y Asia del Sur (7,8 millones), representan aproximadamente la mitad de la proporción que tenían en 2016, lo que sugiere que los objetivos son más alcanzables. Sin embargo, es urgente realizar más

esfuerzos para contratar docentes, especialmente en Asia del Sur, donde la disminución en la necesidad puede atribuirse tanto a un aumento en los esfuerzos de contratación de docentes, como a una disminución en el número de estudiantes esperados debida al descenso de las tasas de natalidad (Arora, 2021; Bora et al., 2021; DESA, 2022; Pearce, 2021).

Por otro lado, Europa y América del Norte, cuyas tasas de fecundidad son bajas, tienen la tercera mayor cantidad de docentes necesarios (4,8 millones). En Francia, los resultados de una reciente encuesta realizada por sindicatos de docentes, calculan que hace falta al menos un docente adicional en la mitad de las escuelas secundarias (Le Monde, 2023), mientras que en Estados Unidos de América (EE.UU.) no se han cubierto adecuadamente las vacantes de empleo para docentes desde 2017 (NEA, 2022). En general, se observa un interés muy bajo por la profesión en toda la región, lo que tiene dificultad para cubrir las vacantes, y en la cual los docentes continúan abandonando la profesión. También es preciso reforzar las acciones en América Latina y el Caribe, en donde se necesitan 3,2 millones de docentes adicionales.

Tabla 1: Número total de docentes adicionales de primaria y secundaria necesarios por región para 2030 (en miles)

Región	Docentes (en miles) 2022	Objetivos de contratación para 2030 (en miles)			Objetivo actual en relación con el objetivo de 2016 (%)
		Sustitución del personal	Nuevos puestos docentes	Total	
Asia central	1 206	404	343	747	dnd
Asia del Este	15 499	2 252	1 028	3 280	50
Europa y América del Norte	12 637	4 519	310	4 829	dnd
América Latina y el Caribe	7 197	2 846	361	3 207	59
África del Norte y Asia del Oeste	6 197	2 506	1 751	4 257	68
Oceanía	dnd	196	79	275	dnd
Asia del Sureste	6 757	4 015	524	4 540	72
Asia del Sur	14 982	3 063	4 714	7 777	52
África subsahariana	8 459	5 638	9 411	15 049	88
Total	73 133	25 439	18 521	43 961	64

Fuente: UNESCO y el Equipo Especial sobre Docentes, 2023.

Nota: dnd = datos no disponibles.

En África subsahariana, la mayoría de los educadores necesarios están destinados a cubrir nuevos puestos, mientras que en Europa y América del Norte la mayoría se requieren para cubrir puestos vacantes debido a la deserción docente

Las carencia de docentes puede atribuirse a la necesidad de cubrir i) nuevos puestos, o ii) a la de cubrir puestos vacantes debido a la deserción. En países con poblaciones en rápido crecimiento, los formuladores de políticas deben equilibrar la inversión en la expansión de puestos disponibles en instituciones de formación docente, con la mejora del atractivo de la profesión, para garantizar la retención de los educadores. Esto es particularmente cierto en África subsahariana, en donde 9,4 millones de nuevos docentes (que representan el 62 % del déficit total de docentes en la región) están destinados a cubrir nuevos puestos (tabla y esquema 1).

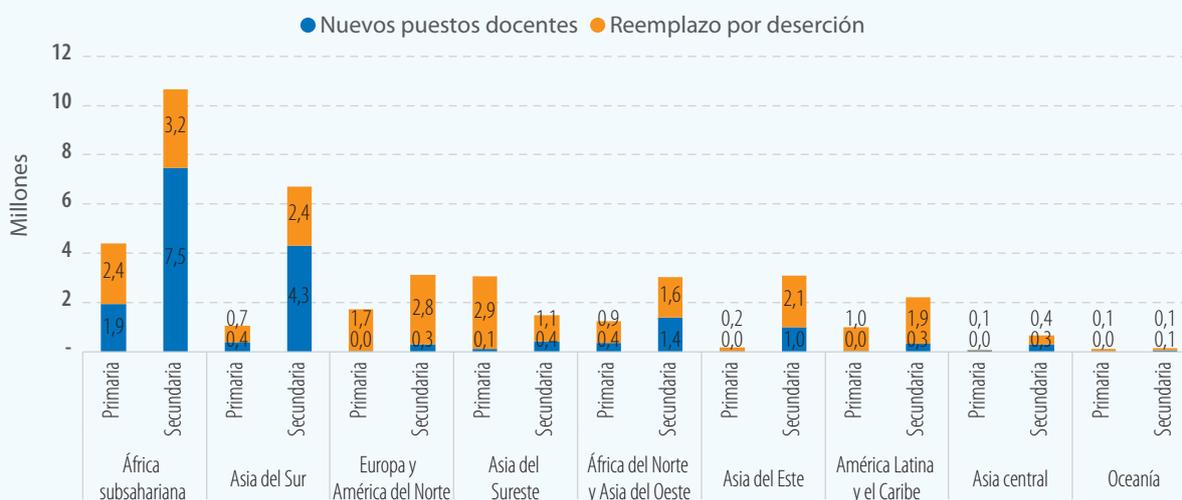
Cuando la carencia se debe principalmente a la deserción (debido a un crecimiento lento o negativo de la población en edad escolar), los países tienen una mayor capacidad para centrar las inversiones en la profesionalización de los educadores, garantizando el ingreso y retención de candidatos adecuados para el trabajo. Por ejemplo, en Europa y América del Norte, y en América Latina y el Caribe, el 94 % y el 89 % de la escasez de docentes, respectivamente, se vinculan con la deserción docente prevista (esquema 1).

La enseñanza secundaria necesita más docentes que la primaria: 7 de cada 10 nuevos contratados a nivel mundial

Globalmente, el mundo requiere 13 millones de docentes de primaria adicionales para 2030, frente a los 31 millones de docentes de secundaria, es decir, 7 de cada 10. En África subsahariana, se necesitan más del doble de docentes para la enseñanza secundaria (10,7

millones), en comparación con la primaria (4,4 millones). La brecha es aún mayor en Asia del Sur, donde se necesitan 6,7 millones de docentes para la enseñanza secundaria, frente a 1,1 millones para primaria (esquema 1).

Esquema 1: Proyecciones de docentes para alcanzar la educación primaria y secundaria universal, por nivel, en 2022



Fuente: UNESCO y el Equipo Especial sobre Docentes, 2023.

Qué es la deserción docente y por qué es importante recopilar más información al respecto?

La deserción docente se refiere al número de personas que dejan la profesión en un año determinado. Las partidas pueden deberse a la jubilación, razones de salud, compromisos familiares, el inicio de otra actividad o el fallecimiento¹ (IEU, 2023b; OCDE, 2021). Un sistema con una tasa de deserción constante del 10 %, equivaldría a una carrera docente media de sólo 10 años. Los sistemas que aspiran a que los docentes trabajen durante 30 o más años, tendrían que mantener tasas de deserción constantes muy por debajo del 5 % (IEU, 2023b).

Los índices de deserción docente son clave para comprender la motivación del personal y prever las necesidades de los recursos humanos, pero también son difíciles de registrar.

El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) posee el conjunto de datos más exhaustivo sobre la deserción

docente, aunque sólo incluye aportes de 79 países en el nivel primario, 44 en el primer ciclo de secundaria y 48 en el segundo ciclo de secundaria entre 2012-2022 (IEU, 2023a).

La interpretación de los datos también puede ser difícil debido a una serie de cuestiones, como la movilidad dentro de los países, la reincorporación de los docentes a la profesión poco después de abandonarla, y los diferentes métodos de contabilización del número de docentes (por ejemplo, utilizando recuentos de plantilla estable, que no tienen en cuenta a los docentes que trabajan a tiempo parcial) (UNESCO, 2018, 2023). Un estudio de 2016 descubrió que la tasa de deserción de docentes primarios, establecida con recuentos de plantilla estable, fue del 12,4 % en Noruega y del 4,4 % en Austria, pero se redujo al 8,1 % y al 2,4 %, respectivamente, cuando se calculó la tasa de deserción utilizando equivalentes a tiempo completo (OCDE, 2021).

La deserción docente es un desafío mundial, pero las tasas varían drásticamente según el nivel y la región

Las tasas globales de deserción entre los docentes de primaria casi se duplicaron, pasando del 4,62 % en 2015 al 9,06 % en 2022. En el primer ciclo de secundaria, aumentaron considerablemente en 2020, pero desde entonces han empezado a disminuir (tabla 2). Aunque

falta información reciente sobre la deserción en el segundo ciclo de secundaria, datos más antiguos del IEU muestran generalmente que la deserción disminuye en los niveles superiores de educación.

Tabla 2: Deserción docente a nivel mundial, ambos sexos, 2015-2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Primaria	4.62	5.36	5.17	5.83	9.06
Primer ciclo de secundaria	...	5.00	4.89	4.14	6.61	7.85	5.75	5.71
Segundo ciclo de secundaria	...	4.14	4.03	4.19

Fuente: IEU, 2023a: Indicador 4.c.6.

Los perfiles de deserción docente variarán inevitablemente según la región y el país. Sin embargo, debido a la falta sistemática de datos en los países, varios promedios regionales no están disponibles. En 2022, las medias regionales disponibles incluyen a Asia del Este, donde la tasa de deserción docente en

la primaria supera a la del primer ciclo de secundaria (8,92 % en comparación con 6,16 %), y Asia central y Asia del Sur, donde la tendencia se invierte (3,65 % en el primer ciclo de secundaria, en comparación con el 2,26 % en la primaria).

¹ La deserción docente no debe confundirse con la rotación de docentes, que también podría incluir a docentes que se trasladan entre escuelas o a otros niveles educativos, además de abandonar la profesión (OCDE, 2021; IEU, 2023b). Las tasas de deserción se pueden estimar directamente (obteniendo el número de docentes individuales que dejan la profesión), o indirectamente, examinando el número de docentes de un sistema en dos años consecutivos, así como el número de nuevos docentes que se incorporan a un sistema.

En **África subsahariana**, Bennell (2023) recopiló datos desde mediados a finales de la década de 2010, en los que se estimaba la tasa media de deserción de docentes

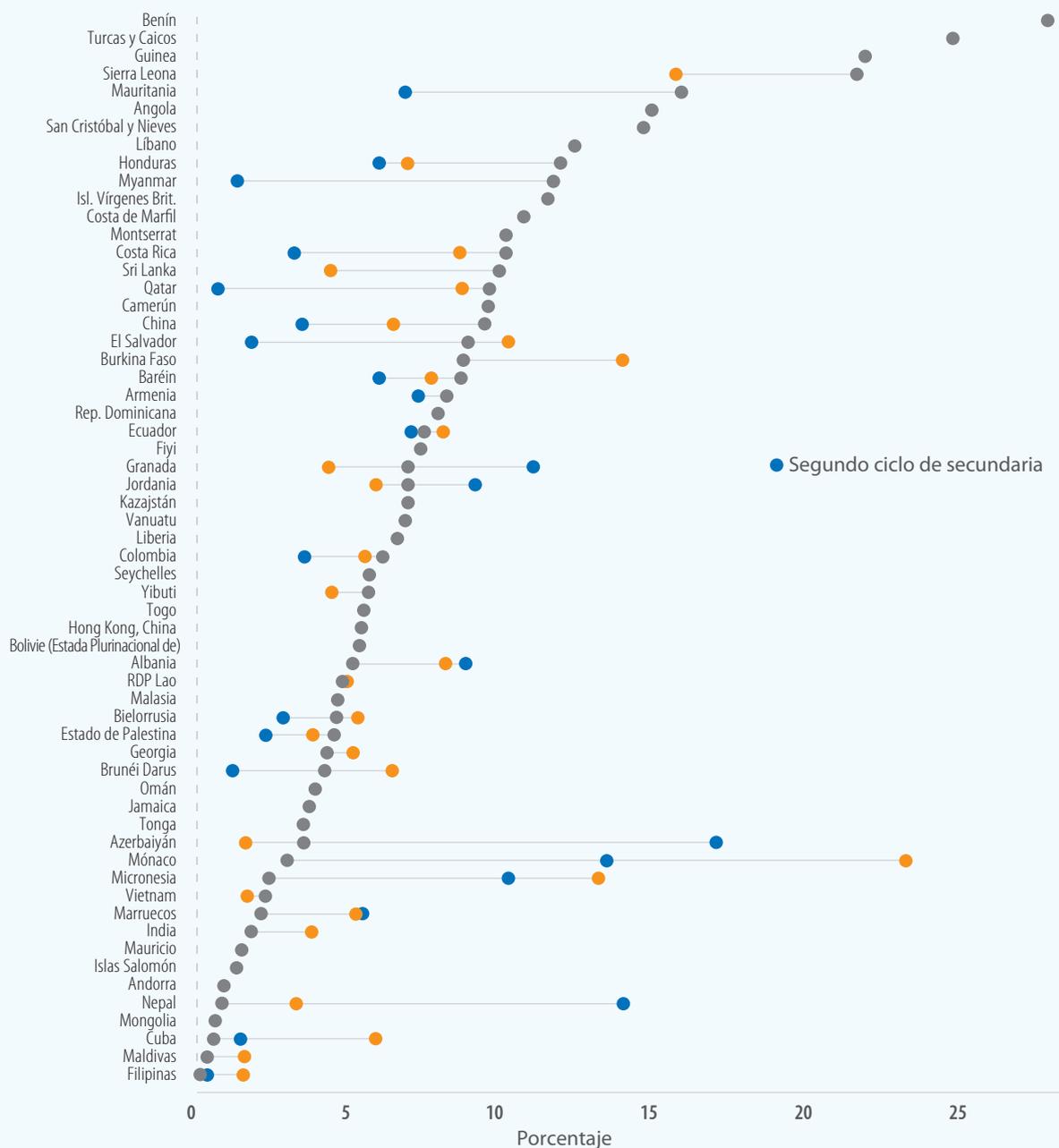
de primaria en un 4,8 %, en comparación con un 7,3 % en el primer ciclo de secundaria, que es aproximadamente un 50 % más alta.

La deserción docente es un grave problema en muchos países, independientemente de su nivel de ingresos

Las tasas de deserción a nivel nacional pueden variar ampliamente en función del nivel educativo, y de un año a otro (véase el esquema 2). Sin embargo, falta

información sobre por qué la deserción docente es muy elevada en un contexto y muy baja en otro.

Esquema 2: Tasas de deserción docente en la escuela primaria, primer ciclo de secundaria y segundo ciclo de secundaria, en 2022 o en el año más reciente disponible



Fuente: IEU, 2023a.

Por ejemplo, Sierra Leona registró altas tasas de deserción del 17%, 5% y 21% para los maestros de primaria entre 2019 y 2021, mientras que Georgia tuvo tasas del 12%, 5% y 4% durante el mismo período (IEU, 2023a). Además, la deserción varía dentro de los países debido a diversos factores, especialmente en escuelas o distritos con altos índices de pobreza, o en centros educativos ubicados en áreas remotas o en aquellos que se encuentran en situaciones de emergencia (véase el recuadro 1) (Elacqua et al., 2022; Falk et al., 2019).

Entre 2020 y 2022, la deserción de docentes de primaria fue muy alta (10% o más) en varios países de diferentes regiones: 10% en Sri Lanka; 11% en las Islas Vírgenes Británicas y Costa de Marfil; 12% en Honduras, Jordania y Líbano; 16% en Mauritania y 19% en Ruanda. Fue alarmantemente alta (20% o más) en Benín (28%), Sierra Leona (21%) y en las Islas Turcas y Caicos (25%). Mientras que la deserción docente es muy elevada en algunos países de África subsahariana, ciertos datos sugieren que está disminuyendo en otros, debido a la falta de alternativas de empleo (Bennell, 2023).

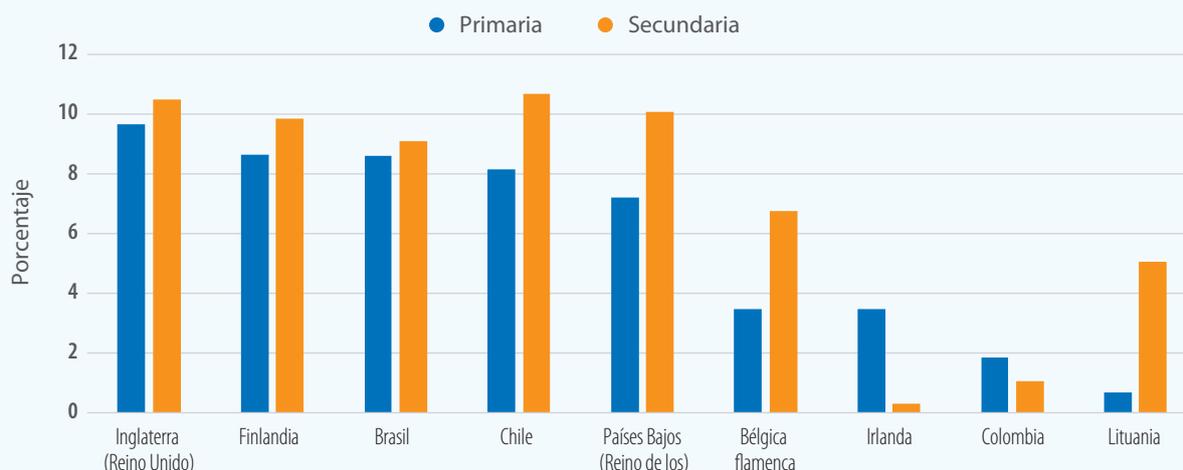
En cambio, la deserción en la escuela primaria fue muy baja (3% o menos) en varios países de distintas regiones. Por ejemplo, fue del 1% en China, en la Región Administrativa Especial de Macao, Egipto, Mauricio, Mongolia, Nepal y las Islas Salomón; del 2% en India, Micronesia, Marruecos, Níger y Vietnam; y del 3% en las Islas Marshall y Tonga.

Los datos del IEU muestran que, en general, la deserción es ligeramente más baja en los niveles educativos inferiores (esquema 2 y tabla 2), pero esta tendencia no es universal, y los datos muestran variaciones significativas entre países. Honduras, Mauritania, Myanmar y Sierra Leona presentan tasas de deserción en la escuela primaria superiores a las de secundaria, mientras que ocurre lo contrario en Burkina Faso, Micronesia y Nepal.

En los país de ingresos medios - altos y altos de Europa y América Latina, los datos demuestran que las tasas de deserción en la escuela secundaria son superiores a las de primaria en siete de cada nueve países (esquema 3) (OCDE, 2021).

Aunque no hay suficiente evidencia para demostrar una tendencia concluyente entre los países, la mayor deserción en la escuela secundaria (tanto en los países de altos ingresos como en los de bajos ingresos), puede deberse a un mayor acceso a otras oportunidades de empleo fuera de la docencia, especialmente para docentes altamente cualificados y de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) (Bennell, 2023; UNESCO, 2018). Por ejemplo, los datos de Ruanda muestran que los docentes de matemáticas abandonan la profesión en mayor proporción que los de otras asignaturas (Zeitlin, 2020).

Esquema 3: Tasas de deserción docente de primaria y secundaria, 2016



Fuente: OCDE, 2021: adaptado del esquema D7.1 y la tabla D7.2.

Nota: Datos de Finlandia de 2017; datos de Colombia de 2018.

Deserción docente y desigualdad de género

En general, los hombres docentes abandonan la profesión en mayor proporción que sus colegas mujeres (esquema 4). Las tasas globales de deserción en 2021 fueron del 9,2% y del 5,9% para los docentes hombres de primaria y primer ciclo de secundaria, en comparación con el 4,2% y el 5,6% para las maestras (IEU, 2023a).

Las causas de los mayores índices de deserción masculina varían según la región o el país. Sin embargo, han surgido algunas tendencias generales, como que los hombres tienen más movilidad laboral que las mujeres, especialmente en ámbitos como la construcción, los negocios, la industria manufacturera y la agricultura (OCDE, 2023). Globalmente, las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de servicios mal remunerados (como la educación y la atención social), y la brecha de género en la participación en la fuerza laboral activa se sitúa en el 25% (OCDE, 2023).

La enseñanza en los niveles educativos inferiores también suele considerarse una profesión femenina, debido a las normas culturales y a los prejuicios de género vinculados con la responsabilidad de la

educación y el cuidado de los niños (UNESCO, 2019; OCDE, 2023). Esta tendencia parece ir en aumento, ya que las maestras de preescolar representaban el 92% del cuerpo docente mundial en 2000 y el 94% en 2022, y las maestras de primaria pasaron del 60% al 68% en el mismo periodo (UNESCO, 2022).

En el 80% de los países, la deserción docente masculina en primaria es mayor que la femenina. Es más de dos veces superior en Argelia, Bielorrusia, Bután, Yibuti, Egipto, Islas Marshall, Marruecos, Mauricio, Mongolia, Níger, Seychelles y Togo. En algunos casos, las mujeres tienen mayores tasas de deserción que los hombres: por ejemplo, en la India, las maestras de primaria tenían una tasa de deserción del 2,04% en 2022, en comparación con una tasa del 1,4% para la deserción docente masculina en primaria (IEU, 2023a). Los factores que hacen que más mujeres que hombres dejen la profesión varían según el contexto, pero algunas razones comunes incluyen la falta de vivienda adecuada, condiciones de trabajo inseguras o insalubres, o la discriminación derivada de opiniones sobre el rol laboral de la mujer (UNESCO, 2022).

Recuadro 1: Deserción en situaciones de crisis y conflictos

Las emergencias y las situaciones de crisis pueden generar condiciones particularmente difíciles para los docentes, y causar suficiente tensión como para aumentar las tasas de deserción. Los docentes pueden enfrentarse a problemas que van desde la violencia y problemas de seguridad hasta la falta de instalaciones o suministros adecuados para la enseñanza. En 2022, la mayor parte de los ataques contra escuelas, personal y alumnos tuvieron lugar en el Estado de Palestina (298), Myanmar (287), República Democrática del Congo (210) y Afganistán (150). Estos son algunos ejemplos concretos de las dificultades a las cuales deben enfrentarse los docentes, y que generan una mayor deserción en situaciones de crisis o conflicto:

- Informes procedentes de Ucrania en 2022 indicaban que 22 000 educadores (5% del personal docente) habían abandonado el país desde el comienzo de la guerra (Osadcha, 2022). Asimismo, desde el 24 de febrero de 2022, más de 3500 centros educativos han sido dañados o destruidos por bombardeos en Ucrania, según el Ministerio de Educación y Ciencia del país (GCPEA, 2023).
- En Burkina Faso, donde las tasas de deserción docente en la primaria y el primer ciclo de secundaria han aumentado hasta el 8,6 % y el 13,8 % en 2022, los grupos paramilitares atacaron específicamente a más de 220 educadores en 2020 (Amnistía Internacional, 2021), mientras que se produjeron 129 agresiones.
- Los grupos paramilitares de Colombia intimidan a ciertos docentes por su afiliación sindical, y 25 docentes de una escuela de la comunidad de El Salado fueron amenazados con violencia cuando se dirigían a la escuela (CGPEA, 2022). En 2022 se registraron 89 agresiones.

Esquema 4. Deserción docente en la educación primaria, en 2021 o en el año más reciente disponible



Fuente: IEU, 2023a; adaptado de la UNESCO y el Equipo Especial sobre Docentes, 2022: 10.

Tasas de deserción por edad del docente

Pocos países poseen datos sobre el momento en que los docentes abandonan la profesión, pero algunos estudios muestran que los docentes que entraron hace poco en la profesión tienen más probabilidades de dejarla que aquellos con más experiencia. Como se destaca en la tabla 3, un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) descubrió que, en todos los sistemas, los índices de deserción eran

mucho más elevados entre los docentes menores de 35 años y mayores de 55 años, debido a la proximidad de la jubilación (OCDE, 2021). Datos recientes del Reino Unido muestran que casi el 24% de los nuevos docentes de Inglaterra dejan la profesión al tercer año, y más del 41% la abandona al décimo (Departamento de Educación del Reino Unido, 2023).

Tabla 3: Tasas de deserción docente, desde el preescolar hasta el segundo ciclo de secundaria, por grupo de edad en equivalentes a tiempo completo, 2016

	24 años o menos	25-34 años	35-44 años	45-56 años	Mayores de 55 años
Austria	3.2	1.6	1.1	1.0	5.9
Chile	8.1	7.2	6.7	5.7	14.8
Finlandia	35.7	12.7	8.0	6.0	16.4
Israel	9.3	4.6	3.1	2.7	10.7
Noruega	23.2	9.1	6.4	5.6	12.0
Suecia	33.8	7.0	4.4	4.1	11.2
Bélgica flamenca	3.3	1.8	1.2	1.2	13.4
Bélgica francófona	5.2	2.9	1.8	1.8	11.9

Fuente: OECD, 2021, tabla D7.4.

Los docentes jóvenes pueden abandonar la profesión por diversas razones, pero muchos citan como motivos el escaso número de horas / empleo a tiempo parcial, o las deficiencias en el liderazgo/orientación (OECD, 2021). Según un estudio realizado en Bélgica, los docentes de primer año del sector francés, que trabajaban el equivalente a cuatro meses o menos, abandonaban la profesión en una proporción mucho mayor que los que trabajaban el equivalente a 10 meses, tanto en los niveles preescolar/primario (59,5% en comparación con 13,7%), como secundario (68,7% en comparación con 22%) (Dupriez et al., 2016).

La pérdida de muchos jóvenes docentes es una carga para los sistemas educativos y tiene un alto costo en términos de capacitación y contratación de reemplazos. En el lado opuesto del rango de edad, los docentes mayores se jubilan inevitablemente, ejerciendo presión sobre los sistemas educativos. Cuando la edad media de los docentes es considerablemente superior, se puede generar una enorme presión en la capacidad de adaptación de los sistemas. Es el caso de Italia o Lituania, donde más de la mitad de los docentes de primaria tienen al menos 50 años (Eurostat, 2022).

Nuevos desafíos y tendencias en materia de deserción desde la COVID-19

Durante la pandemia, los promedios mundiales muestran que las escuelas cerraron completamente durante 20 semanas, y permanecieron parcialmente cerradas durante 21 semanas más, afectando a unos 63 millones de docentes (UNESCO, 2020, 2022). Los datos de las encuestas mostraron que los docentes sufrieron mayores niveles de estrés y agotamiento durante este periodo, y más de la mitad de los 15.00 docentes encuestados en 11 países entre 2020 y 2021 se sentían fatigados la mayor parte del tiempo, y necesitaban apoyo para mantener su bienestar (UNESCO y (UNESCO e IEA, 2022). A pesar de esto, en una encuesta realizada en 93 países de todo el mundo, sólo el 58% tenía previsto ofrecer acompañamiento psicosocial a los docentes para apoyar su bienestar durante el año escolar 2021/2022 (UNESCO et al., 2022).

Desde la reapertura total de las escuelas, incluso las pruebas anecdóticas sugieren que los sistemas se enfrentan a una escasez de docentes y a unas condiciones laborales inusualmente difíciles (Albert et al., 2022; Carroll, 2022). La deserción y el agotamiento de los docentes incluso han sido tendencia en las redes sociales. A septiembre de 2023, el hashtag #teacherquittok ha obtenido más de 330 millones de visitas en TikTok, mientras que #teacherburnout tiene más de 140 millones de visitas (TikTok, 2023a, 2023b).

Aunque existen varias razones por las cuales los docentes deciden dejar la profesión, los datos del IEU muestran que la deserción de la educación primaria ha aumentado desde la COVID-19 en varios contextos. Esto incluye a China, donde pasó del 5% o menos antes de la COVID-19, al 9% en 2022. La tasa de deserción en el primer ciclo de secundaria en China también se ha casi duplicado, pasando de un 3% o menos antes de la COVID-19 a más del 6% en 2022.

Aunque la escasez de docentes se ha convertido en un fenómeno mundial luego de la pandemia, la tendencia había comenzado mucho antes de 2020. Informes de EE.UU. anteriores a la pandemia advertían sobre la creciente escasez de docentes, ya que la oferta de nuevos docentes no podía seguir el ritmo de la deserción (García y Weiss, 2019; Carver-Thomas y Darling-Hammond, 2019; Podolsky et al., 2016). Los datos muestran que la relación entre contrataciones y ofertas de empleo ha estado por debajo del 1,0 desde 2017 en Estados Unidos de América, y en una trayectoria descendente desde el final de la Gran Recesión de 2010 (véase el esquema 5) (NEA, 2022). En América Latina y el Caribe, las tasas de inscripción en los programas de formación inicial para docentes se mantuvieron estables entre 2015 y 2020, a pesar de que durante este periodo persistieron las carencias de docentes en la región (Elacqua et al., 2022).

Esquema 5. Relación entre ofertas de empleo para docentes y contrataciones en EE.UU.



Fuente: adaptado de la NEA, 2022: 3.

Mirando al futuro: deserción docente en un mundo post COVID-19

Aún no han surgido datos comparables a nivel mundial, para determinar los efectos completos de la COVID-19 en las tasas de deserción docente. Sin embargo, algunos datos más localizados muestran que en muchos lugares, las tasas de deserción disminuyeron durante la pandemia, volviendo a niveles cercanos a los previos a la pandemia, o apenas por encima desde la reapertura de las escuelas (Diliberti y Schwartz, 2023). Por ejemplo, los datos de 2020 en Nueva Zelanda mostraban que la tasa de deserción docente era la más baja desde 2012 (7,6%). Ese total pasó al 9% en 2021, ubicándose dentro del 1% de las tasas de los 6 años anteriores a la pandemia (Education Counts, 2023).

Según algunos indicadores, las tasas de deserción docente podrían comenzar a aumentar en varios países de altos ingresos, agravando la escasez de docentes. Los datos de una encuesta realizada en 2023 a más de 8000 docentes en Inglaterra (Reino Unido), revelan que sólo el 59% de ellos espera seguir en la profesión dentro de 3 años, en comparación con aproximadamente el 75%, que creía que seguiría en la profesión antes de la pandemia (Allen et al., 2023).

Los datos de los países de bajos ingresos sobre las tendencias previas y posteriores a la pandemia siguen siendo especialmente escasos, tanto para los índices de deserción como para los indicadores vinculados con la motivación de los docentes, como el absentismo (véase el recuadro 2). Algunas estimaciones realizadas en África subsahariana muestran que hasta la mitad de los docentes de escuelas privadas pueden haber perdido sus ingresos, total o parcialmente, debido a la deserción involuntaria, derivada de los cierres escolares durante la pandemia (Equipo Especial sobre Docentes, 2021). En una encuesta realizada en escuelas privadas de Uganda, los centros encuestados informaron haber perdido casi el 15% de su personal docente después de las reaberturas posteriores a la pandemia (Kahunde et al., 2022). Aunque se dispone de pocos datos sólidos, si las oportunidades laborales siguen siendo escasas debido a la recesión económica generada por la pandemia, es probable que los niveles de deserción voluntaria de los docentes en las escuelas públicas sigan siendo bajo (Bennell, 2023).

Recuadro 2: Absentismo docente

El absentismo docente puede estar vinculado con la deserción, ya que altos índices de absentismo suelen considerarse como un signo de baja motivación (UNESCO et al., 2022).

Sin embargo, las investigaciones también han descubierto que muchas de las causas del absentismo docente están más allá del control del propio educador, lo cual indica condiciones laborales deficientes o estresantes (Bennell, 2022; Játiva et al., 2022). Por ejemplo, según un estudio realizado en Senegal, los docentes de primaria de las zonas rurales faltan, en promedio, 10 días más por año escolar que sus colegas urbanos, debido a problemas como la dificultad para obtener sus salarios mensuales, el aislamiento extremo y viviendas inadecuadas (Niang, 2017).

Históricamente se han registrado altas tasas de absentismo en varias regiones, incluida África subsahariana, Asia del Sur y del Oeste, y América del Sur (UNESCO et al., 2022). Las encuestas realizadas antes de la pandemia, tanto en África del Oeste et África central como en África del Este y del Sur, mostraron que alrededor del 15% de los docentes están ausentes al menos una vez por semana (Karamperidou et al., 2020; Játiva et al., 2022). Los datos durante y después de la pandemia son escasos, pero cerca de la mitad de los países que respondieron a una encuesta mundial sobre las respuestas nacionales a la COVID-19, indicaron un aumento del absentismo docente entre 2020 y 2022 (UNESCO et al., 2022).

Las altas tasas de deserción pueden generar problemas a los estudiantes, a otros docentes y a las escuelas

La deserción docente, especialmente al principio de la carrera profesional, puede impedir que los educadores alcancen su pleno potencial y eficacia. La investigación ha concluido que los docentes mejoran a medida que adquieren más experiencia. Esto es apoyado por un corpus bibliográfico de 18 estudios longitudinales realizados en los Estados Unidos de América, el cual muestra que la experiencia se correlaciona positivamente con la eficacia (véase el esquema 6) (Podolsky et al., 2019; Ladd y Sorensen, 2015). Los docentes logran los mayores avances en eficacia al principio de su carrera, pero siguen mejorando incluso después de su primera década en el aula (Podolsky et al., 2019).

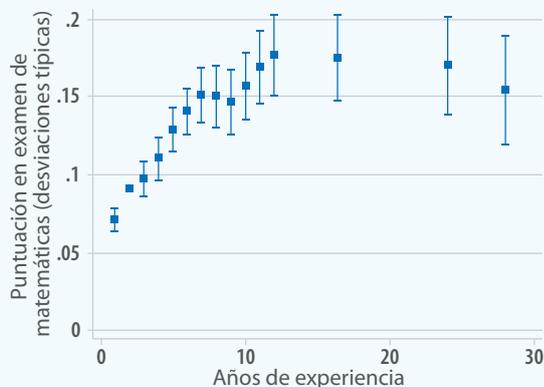
La investigación también ha descubierto que los docentes con más experiencia pueden influenciar positivamente a sus alumnos, al margen de las

puntuaciones de los exámenes (por ejemplo, reduciendo su absentismo y mejorando su comportamiento en clase). Un estudio demostró que los docentes con más de 20 años de experiencia pueden reducir el número de alumnos con altas tasas de absentismo entre un 12% y un 18% (más de 17 días) (Kini y Podolsky, 2016).

Los estudiantes no son los únicos afectados; la deserción docente también puede tener efectos negativos directos en otros docentes a través de los problemas que genera, como la escasez de personal y el aumento del número de alumnos por clase (Equipo Especial sobre Docentes, 2021). Un estudio realizado en Ruanda reveló que los elevados índices de rotación del personal obligaban al 21% de los docentes a enseñar materias para las cuales no estaban formados (Zeitlin, 2020).

Los centros escolares y los sistemas educativos también pueden sentirse presionados por los elevados niveles de deserción docente. Formar y contratar a nuevos docentes es caro y lleva tiempo, agregando aún más carga a sistemas saturados (OCDE, 2020). Una estimación en Estados Unidos de América estableció que el costo de sustituir a un solo docente es 20 000 dólares estadounidenses, e incluso más en los distritos urbanos (Carver-Thomas y Darling-Hammond, 2019). La fuga de cerebros es otro problema que afecta a ciertos sistemas, ya que los docentes abandonan el país o el sistema buscando salarios o condiciones laborales más favorables. Por ejemplo, un informe de 2015 reveló que casi 18 000 docentes sudafricanos se habían ido a trabajar a otros países (Mlambo y Adetiba, 2020). En Líbano, hay casi un 10% menos de docentes de primaria desde la recesión económica y, según los informes, muchos de ellos buscan trabajo en los países vecinos del Golfo (Ramadan, T, 2022). Asimismo, en Guyana, el número de docentes que se jubilan o se trasladan al extranjero se multiplicó por cuatro entre 2011 y 2021 (Bristol et al., 2023).

Esquema 6. Efectos en las puntuaciones de matemáticas según la experiencia de los docentes en el primer ciclo de secundaria en EE.UU., 2006-2011



Fuente: Ladd y Sorensen, 2015: 36.

Varios factores alejan a los docentes de la profesión

Los bajos salarios pueden disminuir el prestigio y el atractivo de la profesión docente, e impedir que los educadores de países de bajos ingresos puedan cubrir sus necesidades básicas. Los salarios más altos, y los beneficios de otras carreras pueden, por lo tanto, alejar a los docentes de la enseñanza (Mulkeen et al., 2017; UNESCO y TTF, 2022). En la provincia del Noroeste

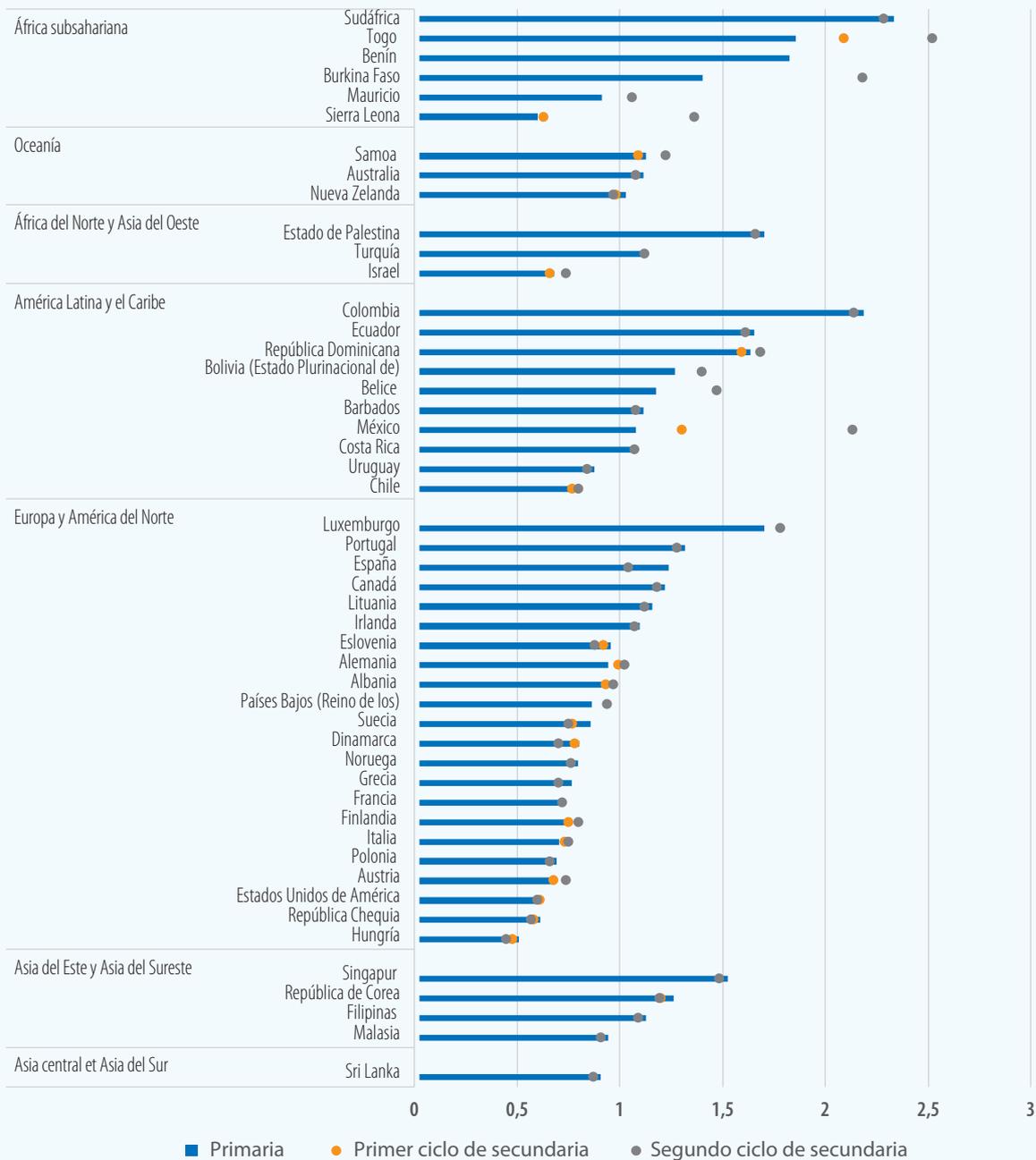
de Sudáfrica, los estudios determinaron que las altas tasas de deserción derivaban de la insatisfacción de los docentes con la gestión gubernamental de un fondo de pensiones, y más del 78% de los docentes que han renunciado recientemente mencionan a los bajos salarios y los escasos beneficios de la profesión como motivo de su partida (Mpundu et al., 2023).

A nivel mundial, los datos reflejan que casi el 50% de los países pagan más a los docentes de primaria que a otras profesiones con niveles de cualificación similares (esquema 7). En Europa y América del Norte, esta cifra es de tan sólo 3 de cada 10 países. Los salarios de docentes son menos competitivos en Estados Unidos de América y República Chequia, en donde los docentes de primaria ganan menos de 0,60 veces que otras profesiones que exigen un nivel similar de cualificaciones. Los salarios

son aún menos competitivos en Hungría, donde los docentes de primaria ganan algo menos de la mitad (0,48 veces) que otras actividades con requisitos profesionales equivalentes.

En comparación, los salarios de los docentes de educación primaria suelen ser más elevados que los de otras profesiones en África subsahariana. En Burkina Faso, Benín y Sudáfrica, los docentes de primaria cobran

Esquema 7: Salario medio de los docentes de educación primaria en relación con otras profesiones que requieren un nivel de cualificación comparable, ambos sexos, 2021



Fuente: IEU, 2023a, Indicador 4.c.5.

218, 2,28 y 2,52 veces más que otros profesionales con niveles de cualificación similares. Sin embargo, la investigación también muestra que esto no se refleja necesariamente en grandes salarios. Por ejemplo, en 20 países de África subsahariana, los docentes ganan en promedio menos de 7500 dólares PPA al año, lo que significa que su salario es insuficiente para cubrir las necesidades familiares básicas (Bennell, 2023).

En los países de altos ingresos, los salarios de los docentes de primer y segundo ciclo de secundaria suelen ser similares a los de los docentes de primaria (véase el esquema 7) (IEU, 2023a). Este mismo fenómeno se observa en varios países de diferentes regiones. En cambio, los salarios de los docentes de secundaria son más competitivos que los de primaria en unos pocos países, incluyendo a Togo, donde los docentes de primaria, y de primer y segundo ciclo de secundaria ganan 1,81, 2,09 y 2,52 veces más que otros profesionales con niveles similares de cualificación. Los salarios en el nivel secundario también son más competitivos en México (América Latina), en donde representan 1,0, 2,3 y 2,13 veces los salarios de otros profesionales con niveles de cualificación similares.

Diversos problemas, desde la falta de material didáctico hasta un liderazgo deficiente y responsabilidades

administrativas abrumadoras, pueden hacer aún más duro el trabajo, promoviendo la deserción docente (Podolsky et al., 2016).

Los datos de Australia indican que un docente muy satisfecho con sus relaciones laborales, tiene casi un 70% menos de probabilidades de dejar su puesto que uno muy insatisfecho (Cui y Richardson, 2016). Altos índices de estrés de cualquier índole, pueden llevar a los docentes a dejar la profesión. El informe TALIS de 2018 mostró que los docentes que experimentan «mucho» estrés en el trabajo tienen más del doble de probabilidades de querer dejar la docencia en los siguientes cinco años (OECD, 2020).

La deserción docente y la consiguiente escasez de personal dependen en gran medida de las condiciones materiales y simbólicas de la docencia, es decir el estatus de su empleo, sus contratos y su remuneración, la confianza, el aprecio y el sentido de realización que reciben, y la autonomía que se les concede, entre otros factores. Si queremos invertir la tendencia de escasez de docentes, tenemos que abordar la multidimensionalidad del asunto utilizando una perspectiva amplia, que incluya estrategias a corto, medio y largo plazo.

Referencias

- Albert, E., T. Weider, A-F. Hivert, O. Bonnel, y V. Morin. 2022. Teacher Shortages: A Common Problem Throughout Europe's Schools. *Le Monde*, 1 de septiembre. https://www.lemonde.fr/en/international/article/2022/09/01/teacher-shortages-a-common-problem-throughout-europe-s-schools_5995460_4.html (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Allen, B., I. Ford, y T. Hannay. 2023. Teacher Recruitment and Retention in 2023: Teacher Views on Coping with Shortages, Job Attachment and Flexible Working. <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/teacher-recruitment-and-retention-in-2023-tt-schooldash-final.pdf> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Arora, A. 2021. In a first, India's fertility rate falls below replacement level. What it means. *India Times*, 26 de noviembre. <https://www.indiatoday.in/india/story/india-fertility-rate-declines-replacement-level-meaning-nfhs-survey-1880894-2021-11-25> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Amnistía Internacional. 2021. Informe 2020/21 de Amnistía Internacional: La situación de los derechos humanos en el mundo. <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/3202/2021/en/> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Bennell, P. Dissatisfied but nowhere to go: teacher attrition in the context of mass unemployment in Sub-Saharan Africa, *Globalisation, Societies and Education*, <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F14767724.2023.2233481> (Consultado el 30 de agosto de 2023).

- Bora, J. K., N. Saikia, E.B. Kebede, y W. Lutz. 2022. Revisiting the causes of fertility decline in Bangladesh: the relative importance of female education and family planning programs. *Asian Population Studies*.
- Bristol, L., C.J. Leacock, A. Veira, V. Knight, P. Alleyne, J. C. Robinson, y S.J. Warrican. 2023. Teacher migration and retention in the Caribbean: Processes and challenges. Documento encargado por Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación 2030.
- Carroll, L. 2022. Crisis Building for Years: Half of Teachers Plan to Leave Profession as Shortages Bite. *The Sydney Morning Herald*, 3 de agosto. <https://www.smh.com.au/national/nsw/crisis-building-for-years-half-of-teachers-plan-to-leave-profession-as-shortages-bite-20220802-p5b6pw.html> (Consultado el 28 de agosto de 2023.)
- Carver-Thomas, D., y L. Darling-Hammond. 2019. The trouble with teacher turnover: how teacher attrition affects students and schools. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol. 27, N.º 36. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3699>
- Chetty, R., J.N. Friedman, y J.E. Rockoff. 2014. Measuring the impacts of teachers II: teacher value-added and student outcomes in adulthood. *American Economic Review*, Vol. 104, n.º 9, pág. 2633–2679.
- Cui, B., y A. Richardson. 2016. Factors influencing Australian teachers' intent to leave the teaching profession. Conferencia: Fourteenth Australasian Data Mining Conference At: Canberra, Australia. https://www.researchgate.net/publication/311735299_Factors_influencing_Australian_teachers%27_intent_to_leave_the_teaching_profession (Consultado el 30 de septiembre de 2023).
- DAES. 2022. *World Population Prospects 2022*. Nueva York: DESA. <https://population.un.org/wpp/>.
- Diliberti, M.K., y H.L. Schwartz. 2023. Portada: educator turnover has markedly increased, but districts have taken actions to boost teacher ranks: selected findings from the sixth american school district panel survey.
- Rand Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA956-14.html (Consultado el 30 de septiembre de 2023).
- Dupriez, V., B. Delvaux y S. Lothaire. 2016. Teacher shortage and attrition: why do they leave? *British Educational Research Journal* Vol. 42, n.º 1, febrero de 2016, pág. 21–39.
- Eurostat. 2022. Primary education statistics. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Primary_education_statistics#Sex_and_age_of_teachers (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Education Counts. 2023. Teacher turnover. [http 2023s://www.educationcounts.govt.nz/statistics/teacher-turnover](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/teacher-turnover) (Consultado el 30 de septiembre de 2023).
- Elacqua, G., A. Jaimovich G. Pérez-Nuñez, D. Hincapié, C. Gómez, M. J. Sánchez, G. Escalona y J. Walker. 2022. ¿Quiénes estudian pedagogía en América Latina y el Caribe? Tendencias y desafíos en el perfil de los futuros docentes. Nota técnica n.º diciembre de 2022. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Falk, D., E. Varni, J. Finder Johna. y P. Frisoli. 2019. Revisión general: el bienestar docente en entornos afectados por escasez de recursos, crisis y conflictos. Washington D.C.: INEE/ USAID/ ECCN.
- GCPEA. 2022. *Education Under Attack*. Nueva York: UNICEF.
- GCPEA. 2023. *Attacks on Education and Military Use of Education Facilities in Ukraine in 2022*. Nueva York: UNICEF.

- Garcia, E. y Weiss, E. 2019. The Teacher Shortage is Real, Growing, and Worse than We Thought. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/the-teacher-shortage-is-real-large-and-growing-and-worse-than-we-thought-the-first-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Hanushek, E.A., y S.G. Rivkin. 2012. The distribution of teacher quality and implications for policy. *Annual Review of Economics*. 4, pág. 131-157.
- Kini, T. y Podolsky, A. 2016. Does Teaching Experience Increase Teacher Effectiveness? Learning Policy Institute. <http://mrbartonmaths.com/resourcesnew/8.%20Research/Improving%20Teaching/Teaching%20Experience.pdf> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Equipo Especial sobre Docentes [TTF]. 2021. Closing the Gap—Ensuring There Are Enough Qualified and Supported Teachers in Sub-Saharan Africa. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing%20the%20gap%20-%20Ensuring%20there%20are%20enough%20qualified%20and%20supported%20teachers_TTF%20advocacy%20brief%20July%202021_v2.pdf (Consultado el 29 de agosto de 2023).
- Játiva, X., D. Karamperidou, M. Mills, S. Vindrola, H. Wedajo, A. Dsouza y J. Bergmann. 2022. Time to Teach: Teacher Attendance and Time on Task in West and Central Africa. Florencia: Centro de Investigaciones Innocenti de UNICEF
- Kahunde, R. A. Ogwang, M. D. Makika, C. P. Lakuma, y B. Sserunjogi. 2022. School reopening in Uganda after the COVID-19 lockdowns: preparedness, attrition, challenges and prospects for recovery. The Uganda Business Climate Index, edición especial 4, 2022. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/17379/School%20reopening%20in%20Uganda%20after%20the%20COVID-19%20lockdowns.%20preparedness%20attrition%20challenges%20and%20prospects%20for%20recovery.pdf?sequence=1> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Karamperidou, D., M. Brossard, S. Peirola y D. Richardson. 2020. Time to teach. Teacher attendance and time on task in Eastern and Southern Africa. Florencia: Centro de Investigaciones Innocenti de UNICEF
- Ladd, H. F., y Sorensen, L. C. 2015. Returns to Teacher Experience: Student Achievement and Motivation in Middle School. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research. https://caldercenter.org/sites/default/files/WP%20112%20Update_0.pdf (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Le Monde. 2023. Enseignants : une enquête du syndicat SNES-FSU confirme la pénurie de professeurs dans le secondaire ; 11 de septiembre de 2023. https://www.lemonde.fr/societe/article/2023/09/11/enseignants-une-enquete-du-syndicat-snes-fsu-confirme-la-penurie-de-professeurs-dans-le-secondaire_6188845_3224.html (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Mlambo, V.H. 2020. The brain drain of teachers in South Africa: identifying the dynamics of its push factors. *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 17, n.º1 (2020), 152-164.
- Mpundu, M., T.E.B. Assan, y M. Mokoena. 2023. An analysis of high teacher turnover and attrition in the north-west province of South Africa. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, edición: Vol. 4, n.º4 abril de 2023, artículo 3 pág.404-414 <https://noyam.org/ehass20234413/> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Mulkeen, A., W. Rateree, y I. Voss-Lengnik. 2017. Teachers and teacher policy in primary and secondary education. Documento de debate sobre educación. Berlín/París: GIZ/ Equipo Especial sobre Docentes.

- Murray, C. 2023. #TeacherQuitTok: the TikTok hashtag teachers use to talk burnout, low pay and why they quit. Forbes, Feb 22, 2023. <https://www.forbes.com/sites/conormurray/2023/02/22/teacherquittok-the-tiktok-hashtag-teachers-use-to-talk-burnout-low-pay-and-why-they-quit/?sh=45e545396c88#:~:text=Teachers%20are%20using%20TikTok%20hashtags,poor%20working%20conditions%20and%20burnout> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Asociación Nacional de Educación (NEA). 2022. Elevating the Education Professions: Solving Educator Shortages by Making Public Education an Attractive and Competitive Career Path. <https://www.nea.org/sites/default/files/2022-10/29302-solving-educator-shortage-report-final-oct-11-2022.pdf> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Niang, F. 2017. Accountability, instructional time loss and the impact on quality education: a Senegalese primary education case study. París: UNESCO:
- Osadcha, P. 2022. 22,000 teachers left Ukraine abroad due to war. Ukrainska Pravda.Zhyttia, 17 de agosto de 2022. <https://www.pravda.com.ua/eng/news/2022/08/17/7363604/> (Consultado el 30 de septiembre).
- OCDE. 2020. TALIS 2018 Results (Volume II). <https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-ii-19cf08df-en.htm> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- ----. 2021. Education at a Glance 2021. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bcc79d57-en/index.html?itemId=/content/component/bcc79d57-en> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- ----. 2023. SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis. https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Pearce, F. 2021. India defuses its population bomb: fertility falls to two children per woman. Science, Vol. 374, n.º 6574. <https://www.science.org/content/article/india-defuses-its-population-bomb-fertility-falls-two-children-woman>.
- Podolsky, A., T. Kini, J. Bishop, y L. Darling-Hammond. 2016. Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Podolsky, A., T. Kini, y L. Darling-Hammond. 2019. Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. Journal of Professional Capital and Community, Vol. 4 n.º 4, pág. 286-308. <https://doi.org/10.1108/JPCC-12-2018-0032> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Ramadan, T. 2022. Demoralised and broke, Lebanon's teachers flee to the Gulf. Context, 19 de julio de 2022. <https://www.context.news/socioeconomic-inclusion/demoralised-and-broke-lebanons-teachers-flee-to-the-gulf>. (Consultado el 30 de septiembre de 2023.)
- The Guardian. 2022. 44 % of teachers in England plan to quit within five years. The Guardian, 11 de abril. <https://www.theguardian.com/education/2022/apr/11/teachers-england-plan-to-quit-workloads-stress-trust> (Consultado el 28 de agosto de 2023).
- Instituto de Estadística de la UNESCO. 2016. El Mundo necesita casi 69 millones de nuevos docentes para cumplir con los objetivos de Educación de 2030. Montreal: UNESCO-IEU:
- ----. 2019. Compendio de datos sobre el ODS 4: cómo producir y utilizar los indicadores globales y temáticos sobre educación. Montreal: IEU. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373246?posInSet=20queryId=N-b52ee9d3-764a-403d-9d70-77d3321d3f7d>.
- ----. 2023a. UIS SDG Database. Montreal: IEU. <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3798> (Consultado el 30 de agosto de 2023).

- ----. 2023b. Teacher Attrition Rate by Education Level. Glosario IEU. Montreal: IEU. <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/teacher-attrition-rate-education-level> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- ----. 2023c. Teaching requirement policies globally and their implications for monitoring SDG4. Factsheet 63, Septiembre de 2023. Montreal: IEU.
- UNESCO y TTF. 2022. Transformar la enseñanza desde dentro: tendencias actuales en la situación y el desarrollo del personal docente, Día Mundial de los Docentes 2022. París: UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383002_spa (Consultado el 28 de agosto de 2023)
- UNESCO, UNICEF, Banco Mundial y OCDE. 2021. What's Next? Lessons on Education Recovery: Findings from a Survey of Ministries of Education Amid the COVID-19 Pandemic. https://read.oecd-ilibrary.org/education/what-s-next-lessons-on-education-recovery_697bc36e-en#page2 (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- UNESCO. 2018. Informe GEM 2019: Migración, desplazamientos y educación: construyendo puentes, no muros París: UNESCO:
- ----. 2019. Informe GEM 2019: Informe sobre género: Construyendo puentes para la igualdad de género. París: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369621> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- ----. 2020. COVID-19. A Global Crisis for Teaching and Learning. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373233> (Consultado el 29 de agosto de 2023).
- ----. 2022. Informe GEM 2022: informe sobre genero, profundizar en el debate sobre quienes todavía están rezagados. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382498>.
- ----. 2023. Informe GEM 2023: Tecnología en la educación: ¿una herramienta en los términos de quién ? París: UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386165_spa
- UNESCO y Asociación Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA). 2022. The impact of the COVID-19 Pandemic on Education: International Evidence from the Responses to Educational Disruption Survey (REDS). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380398>
- UNICEF. 2022. Where are We on Education Recovery? Nueva York: UNICEF. <https://www.unicef.org/media/117626/file/Where%20are%20we%20in%20Education%20Recovery?.pdf> (Consultado el 30 de agosto de 2023).
- Departamento de Educación del Reino Unido (DfE). 2023. School Workforce in England: Reporting Year 2022. Londres: DfE. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england#dataBlock-f47ed575-f6eb-4bd0-926a-02830e272452-charts> (Consultado el 1 de septiembre de 2023).
- Zeitlin, A. 2020. Teacher turnover in Rwanda. Journal of African Economies, Volume 30, edición 1, enero de 2021, páginas 81–102. <https://academic.oup.com/jae/article-abstract/30/1/81/6044445?redirectedFrom=fulltext>.



unesco

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,



Equipo Especial
Internacional sobre
Docentes para
Educación 2030

Los docentes que necesitamos para la educación que queremos:

El imperativo mundial de acabar con la escasez de docentes

Día Mundial de los Docentes 2023

El Día Mundial de los Docentes 2023 se centra en la necesidad de revertir la escasez mundial de docentes, y en cómo mejorar el atractivo de la profesión. Esta nota descriptiva tiene como objetivo destacar los nuevos datos mundiales y regionales sobre el número de docentes necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También analiza la cuestión de la deserción docente como factor importante a la hora de proyectar la demanda futura y su rol en el agravamiento de la escasez de docentes, y destaca los factores que promueven el fenómeno. A su vez, este análisis puede ayudar a los países a mejorar sus políticas, para que garanticen la dignidad y el valor de la docencia, y acompañen a un personal docente cualificado.

Contacto



teacherstaskforce@unesco.org



<https://www.unesco.org/es/teachers>

<https://teachertaskforce.org/es>

Siga a @UNESCO en las redes sociales



Objetivos de
Desarrollo
Sostenible