

DOCENTES

APRENDIZAJE QUE TRANSFORMA

ROADMAP



Save the Children

INTRODUCCIÓN

Los docentes son el corazón del aprendizaje y el bienestar de la niñez en todos los contextos, pero especialmente en emergencias, contextos frágiles y entornos de bajos recursos. Asimismo, son el factor escolar más importante que influye en los resultados de aprendizaje y desarrollo. Sin embargo, con demasiada frecuencia enfrentan desafíos abrumadores: formación limitada, apoyo insuficiente, remuneración inadecuada, malas condiciones laborales y amenazas para su seguridad y bienestar.

La estrategia mundial de educación de Save the Children reconoce la centralidad de los docentes, pero para llevarla a la práctica necesitamos un enfoque claro y compartido. Esta Hoja de ruta para docentes define quiénes son los docentes, nuestros valores y actitudes hacia ellos y las prioridades institucionales para apoyarlos. Se basa en evidencia mundial, en las voces de los propios docentes y en las lecciones de nuestros programas, reconociendo las capacidades y los recursos disponibles. Su objetivo es establecer principios y prioridades que guíen nuestro trabajo, fortalezcan la coherencia entre programas y maximicen el impacto.

DEFINICIÓN DE DOCENTE

Es importante explicar qué entendemos por docente. Save the Children reconoce que los docentes son héroes cotidianos que desempeñan un papel fundamental en la seguridad, el cuidado y el desarrollo de la niñez. La docencia es uno de los trabajos más desafiantes del mundo y, con el apoyo adecuado y en las circunstancias apropiadas, puede ser muy gratificante.

En todos los contextos, definimos «docente» de manera amplia. Incluye a quienes han recibido formación formal, así como a voluntarios y docentes no registrados, personas con poca o ninguna experiencia y profesionales reconocidos que han tenido acceso limitado al desarrollo profesional.

En contextos humanitarios y de desarrollo casi siempre hay docentes con experiencia dentro de las comunidades donde trabajamos. Reconocerlos, partir de sus fortalezas y apoyarlos es una parte fundamental del mandato de Save the Children en su trabajo con docentes.



HOJA DE RUTA
PARA DOCENTES
2025-2027

VALORES Y ACTITUDES HACIA LOS DOCENTES

Esta sección presenta los valores y actitudes fundamentales de Save the Children hacia los docentes. Estos principios sustentan el propósito de la Hoja de ruta para docentes, dan forma a su contenido y orientan nuestro trabajo. Los valores se desarrollaron mediante una reflexión y un diálogo estructurados entre el personal de Save the Children, a partir de una comprensión compartida del papel central que desempeñan los docentes en el aprendizaje, el bienestar y el desarrollo de la niñez. El personal consideró cómo deben ser vistos y valorados los docentes en la sociedad, cómo deben reconocerse sus contribuciones y qué condiciones deben existir para que desempeñen bien su labor y se desarrollen en sus funciones.

En conjunto, estos valores proporcionan una base clara para el enfoque de Save the Children sobre el apoyo a docentes. Sirven como referencia constante para el trabajo educativo que realizamos, recordándonos colocar a los docentes en el centro de nuestro pensamiento siempre que debemos diseñar, implementar o adaptar programas que les afecten.

LOS DOCENTES SON
ESENCIALES PARA NUESTROS
ESTUDIANTES Y PARA EL
SISTEMA EDUCATIVO.

LOS DOCENTES SON
PROFESIONALES DE LA
PROTECCIÓN INFANTIL.

LOS DOCENTES DEBEN
RECIBIR APOYO INTEGRAL
DE PROFESIONALES Y
MIEMBROS DE LA
COMUNIDAD.

LOS DOCENTES DEBEN ESTAR
EMPODERADOS PARA
DESEMPEÑAR SU ROL CON
CONFIANZA, CONFIANZA EN
SÍ MISMOS Y CAPACIDAD
DE INNOVACIÓN.

ENSEÑAR A OTROS ES
UN TRABAJO MUY NOBLE
Y GRATIFICANTE.

EL BIENESTAR Y LA
MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES
SON FUNDAMENTALES PARA
QUE PUEDAN BRINDAR
UNA EDUCACIÓN
DE CALIDAD.

LOS DOCENTES MERECEN
APRECIO, RECONOCIMIENTO
Y ESTÍMULO.

TODOS LOS DOCENTES,
EN TODA SU DIVERSIDAD,
DEBEN SER RESPETADOS.

LOS DOCENTES TIENEN
UNA VOZ CON INFLUENCIA.

LOS DOCENTES TIENEN
DERECHO A RECIBIR PAGOS,
FACILIDADES Y SISTEMAS
EDUCATIVOS INCLUSIVOS.

LA DOCENCIA ES UNA DE
LAS PROFESIONES MÁS
DESAFIANTES DEL MUNDO.
LOS DOCENTES MERECEN
RECIBIR APOYO INTEGRAL
PARA PODER DESEMPEÑAR
BIEN SU TRABAJO.

LOS DOCENTES SON EL
ACTIVO MÁS FUNDAMENTAL
QUE TENEMOS PARA APOYAR
A LA NIÑEZ A ALCANZAR
SU DESARROLLO
INTEGRAL.

TEORÍA DEL CAMBIO PARA DOCENTES

A continuación, se presenta la Teoría del Cambio (TdC) de Save the Children sobre docentes. La TdC identifica los distintos componentes del sistema educativo relacionados con los docentes que son necesarios para que puedan brindar una enseñanza de calidad y crear entornos de aprendizaje seguros y de calidad para las niñas y los niños.

TEORÍA DEL CAMBIO PARA DOCENTES

SI...

Los docentes tienen voz y participan de manera significativa en la toma de decisiones a nivel de la escuela y en los niveles local y nacional, mediante mecanismos que permiten que su experiencia profesional contribuya a las políticas y las prácticas.



Los docentes cuentan con apoyo mediante Desarrollo Profesional Docente **claro, basado en necesidades, útil, efectivo y continuo**, tanto previo al servicio como en servicio.

Los líderes educativos, incluidos los **líderes escolares, las comunidades y el gobierno**, trabajan juntos para formar sistemas y culturas de trabajo que sean propicios para los docentes.

Las **políticas y prácticas internacionales**, nacionales, subnacionales y escolares crean un **entorno propicio** que prioriza las inversiones a largo plazo en los docentes.

ENTONCES...



DOCENTES

Los docentes mejoran continuamente sus competencias de enseñanza y se convierten en aprendices de por vida.

Los docentes **confían en su capacidad y práctica**.

Los docentes están **felices, se sienten seguros y motivados** para mejorar.



ESPACIOS DE APRENDIZAJE

Los docentes tienen acceso a recursos **relevantes, eficaces y utilizables dentro de su espacio de aprendizaje**, incluido el currículo para brindar una enseñanza de calidad.

Los docentes están facultados con la **agencia y la autonomía apropiadas** para tomar decisiones dentro de su espacio de aprendizaje.

Los docentes tienen la cultura de trabajo y el entorno para desempeñar bien su labor.



SISTEMAS

Los docentes son **reconocidos** por su papel esencial en las comunidades, sociedades y sistemas gubernamentales.

Los docentes trabajan en sistemas educativos con un **número óptimo de docentes distribuidos adecuadamente** en todos los espacios de aprendizaje.

DE MODO QUE...



Los docentes brindan enseñanza de calidad y crean entornos de aprendizaje seguros para los niños.



Todos los niños prosperan en el aula, disfrutan del aprendizaje y alcanzan su máximo potencial*

*Para asegurar que todos los niños alcancen su máximo potencial, la enseñanza de calidad debe ser complementada por una serie de otros factores. Un Marco Integralizar á que impulsa el Aprendizaje y el Desarrollo Estudiantil está que puede encontrar en de Marco de Aprendizaje de Calidad para Niños (QLF) Save the Children.

CAMBIO EN LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

CAMBIO EN LOS DOCENTES

CAMBIO EN LA NIÑEZ

ÁREAS PRIORITARIAS DE ATENCIÓN

La Teoría del Cambio (ToC) anterior reconoce que existe una variedad de factores que contribuyen a una enseñanza de calidad. Las siguientes son las prioridades en las que Save the Children se centrará dentro de esta hoja de ruta. Esto se debe a que Save the Children considera que estas prioridades tienen un impacto significativo en la enseñanza y que son áreas en las que podemos aportar valor añadido al sector educativo junto con los docentes y para ellos. Esto no significa que las demás áreas no mencionadas aquí no sean importantes, ni que Save the Children no vaya a trabajar en otras áreas relacionadas con los docentes.

TRES ÁREAS PRIORITARIAS DE LA HOJA DE RUTA PARA DOCENTES



DESARROLLO
PROFESIONAL Y
COMPETENCIAS
DOCENTES



BIENESTAR Y
MOTIVACIÓN
DOCENTE



POLÍTICAS,
LIDERAZGO Y
CULTURA ESCOLAR



DESARROLLO PROFESIONAL Y COMPETENCIAS DOCENTES



DEFINICIÓN: Se refiere a la manera en que Save the Children apoya a los docentes en su práctica pedagógica y evalúa la enseñanza. También comprende cómo se brinda a los docentes un desarrollo profesional continuo y de largo plazo, a través de diversos mecanismos de Desarrollo Profesional Docente (DPD).

Un aspecto fundamental de esta prioridad es la manera en que se evalúan la enseñanza, las prácticas pedagógicas y las competencias docentes. Evaluar las competencias docentes mediante una Encuesta de Competencias Docentes, tomando como referencia un Marco de Competencias Docentes, así como mediante observaciones de aula u otros mecanismos, es clave para comprender el impacto de nuestras intervenciones de DPD. Esta información también nos permite adaptar y planificar nuestras intervenciones de desarrollo profesional para brindar a los docentes el apoyo más pertinente.

Asimismo, es esencial que los docentes autoevalúen su práctica y ejerzan liderazgo entre pares, garantizando así que su voz y liderazgo formen parte de nuestro enfoque. También es fundamental escuchar a los docentes, comprender cómo se sienten y qué necesitan para mantenerse motivados, avanzar en su desarrollo profesional y mejorar su enseñanza.

JUSTIFICACIÓN: En los últimos años, hemos logrado avances importantes en esta área; sin embargo, aún queda mucho por hacer para asegurar que la mayoría de nuestras Oficinas de País (OP) implementen prácticas óptimas y basadas en evidencia, y para influir en los donantes y los sistemas educativos a fin de que hagan lo mismo.

Fortalecer esta área no solo permitirá mejorar la pertinencia y la calidad del apoyo que brindamos a los docentes, sino también posicionar a Save the Children como un referente técnico confiable. Esto nos permitirá influir en las prioridades de los donantes, contribuir a orientar las decisiones de financiamiento y promover una inversión sostenida en apoyo docente de alta calidad.

Nuestra siguiente etapa se centrará en fortalecer la consistencia, la calidad y la fidelidad de la implementación del Enfoque Común Enabling Teachers (ETCA) en los diferentes contextos.

Asimismo, incorporaremos un claro enfoque de equidad, asegurando que el Desarrollo Profesional Docente (DPD) fortalezca pedagogías inclusivas y con enfoque de género y que, al mismo tiempo, su diseño e implementación sean equitativos y accesibles para todos los docentes, especialmente para quienes trabajan en contextos de marginación y afectados por crisis.

Queremos asegurar que el Desarrollo Profesional Docente (DPD) sea:

- Continuo: buscamos que el DPD sea un proceso sostenido e integrado a lo largo del tiempo, en lugar de capacitaciones breves e intensivas que exigen una alta carga cognitiva para los docentes y tienen un impacto limitado a largo plazo.
- Focalizado y específico: el DPD debe estar orientado por evidencia y centrarse en las competencias pedagógicas en las que los docentes necesitan mayor apoyo.
- Combinado: el DPD debe desarrollarse mediante diversos mecanismos, y no únicamente a través de talleres de capacitación. Por ejemplo, la formación puede complementarse con Círculos de Aprendizaje Docente, observaciones de aula y conversaciones de acompañamiento (coaching).
- Medido y evaluado: nuestras intervenciones deben medirse mediante métodos rigurosos. Buscamos dejar de medir los avances en la enseñanza únicamente mediante pruebas aplicadas antes y después de las capacitaciones y, en su lugar, utilizar datos provenientes de encuestas de competencias docentes. Estos datos también nos ayudarán a evaluar la calidad de nuestras intervenciones.



BIENESTAR Y MOTIVACIÓN DOCENTE

DEFINICIÓN: Se refiere a garantizar que los docentes se sientan bien, disfruten de su trabajo y estén motivados para mejorar su práctica. Esto implica medir su bienestar y motivación, analizar los datos y la evidencia disponibles y, a partir de ellos, tomar medidas que prioricen el bienestar docente.

El bienestar docente debe evaluarse y promoverse de manera integral. Esto significa considerar cómo los propios docentes pueden contribuir a su bienestar; cómo los equipos directivos y las comunidades, junto con los docentes, pueden crear entornos laborales positivos y una cultura escolar que favorezca el bienestar; cómo las políticas y prácticas a nivel escolar, subnacional, nacional e internacional pueden contribuir a mejorarlo; y cómo garantizar la seguridad de los docentes tanto en la escuela como en sus comunidades.

Es fundamental escuchar a los docentes para comprender su bienestar y motivación. Los docentes deben tener voz para identificar qué puede contribuir a mejorar ambos aspectos y contar con la posibilidad de tomar medidas que favorezcan su bienestar y, en consecuencia, la calidad con la que desempeñan su labor.

JUSTIFICACIÓN: Sabemos que el bienestar y la motivación de los docentes son fundamentales para lograr mejoras sostenidas en la calidad de la enseñanza y en los resultados de aprendizaje de las niñas y los niños. Save the Children ha avanzado en la recopilación y análisis de datos sobre el bienestar y la motivación docente. Sin embargo, aún es necesario fortalecer el uso de esta información para que oriente de manera significativa y efectiva tanto los programas como las políticas.

Si bien cada vez más actores del sector educativo prestan atención al bienestar docente, Save the Children considera necesario adoptar un enfoque más integral, que vaya más allá de centrarse únicamente en cómo los propios docentes pueden cuidar su bienestar.

Este enfoque implica integrar el bienestar en el desarrollo profesional docente, el liderazgo escolar y las reformas de política educativa, así como identificar y abordar los factores estructurales que influyen en el estrés, la motivación y la permanencia de los docentes.

Por esta razón, Save the Children considera que puede aportar un valor diferencial al priorizar el bienestar y la motivación docente en esta Hoja de Ruta para Docentes.



POLÍTICAS, LIDERAZGO Y CULTURA ESCOLAR

DEFINICIÓN: Se refiere a la manera en que se gestionan y apoyan las escuelas y otros espacios de aprendizaje. Incluye cómo los equipos directivos, incluidas las direcciones escolares y los órganos de gestión, trabajan con los docentes para establecer e implementar políticas que involucren a toda la escuela, gestionar y apoyar al personal y fortalecer la cultura escolar. Sabemos que una de las funciones del liderazgo es garantizar que el entorno escolar y de aprendizaje cuente con las condiciones necesarias para que los docentes puedan desempeñar adecuadamente su labor.

El liderazgo debe garantizar que los docentes participen directamente en la toma de decisiones y que su voz sea tomada en cuenta en la gestión de la escuela.

Las intervenciones deben incluir la formación de los equipos directivos, la evaluación de la cultura escolar y el análisis y desarrollo de políticas efectivas que contribuyan positivamente a que los docentes puedan desempeñar adecuadamente su labor.

Algunos espacios de aprendizaje pueden no contar con una persona dedicada exclusivamente a la dirección. Por ejemplo, los Espacios Temporales de Aprendizaje en contextos humanitarios pueden contar únicamente con un grupo reducido de docentes. En estos casos, estos docentes asumen funciones de liderazgo para establecer por sí mismos las políticas y la cultura, sin la participación de líderes formales. En estos casos, se aplican los mismos principios para garantizar que los docentes cuenten con un entorno seguro que les permita desempeñar su trabajo de la mejor manera posible.

JUSTIFICACIÓN: Los datos iniciales de la investigación sobre bienestar y motivación realizada por Save the Children han destacado la importancia de la cultura escolar. Save the Children también considera que el liderazgo escolar, la cultura y las políticas son un área poco atendida dentro del sector educativo, con excepción de algunas organizaciones que trabajan en liderazgo escolar. Esto ocurre a pesar de que esta prioridad tiene el potencial de generar un impacto muy positivo en la calidad de la enseñanza.





Save the Children

