

**DOCUMENTO BASE (BORRADOR)**

**EJE 7 - TRABAJO DECENTE Y CONDICIONES DE VIDA  
 DE LOS ACTORES DE LA EDUCACION SUPERIOR**

**Consultores Grupo de Trabajo Eje 7 – Trabajo decente y condiciones de vida de los actores de la Educación Superior**

- Paola Rebeca Arteaga López
- Luis Bonilla Molina
- Marcelo Carlos Di Stefano
- Fábio José García dos Reis

**Índice**

1. Antecedentes.....	2
1.1. Los primeros debates en las CRES .....	2
1.2. Los acuerdos de la CRES 2018 en materia de Trabajo Decente .....	3
1.3. El trabajo decente ausente en los debates de la Conferencia Mundial de Educación Superior .....	4
2. Trabajo decente y condiciones de vida de los actores de la Educación Superior .....	5
2.1. El concepto de trabajo decente.....	5
2.2. La conexión entre la educación y el trabajo decente en el marco de los ODS.....	6
2.3. Las normas conjuntas de la OIT y las UNESCO en materia de trabajo decente. ....	6
2.4. Una mirada integral de las condiciones de vida de las personas que interactúan en las IES. ....	6
3. La pandemia del COVID-19 y sus efectos en las condiciones de trabajo decente .....	7
4. Condiciones de Trabajo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe: Un Análisis Contextual .....	8
5. La aceleración tecnológica, estabilidad laboral y mayor inversión para la innovación.....	16
6. Construyendo una hoja de ruta rumbo a la CRES 2028 .....	20

## **1. Antecedentes**

### **1.1. Los primeros debates en las CRES**

En la primera Conferencia Regional de Educación Superior (CRES) celebrada en La Habana, Cuba, en 1996, se establecieron los fundamentos para la colaboración regional en el ámbito de la educación superior, abordando cuestiones clave como la internacionalización y la calidad educativa. A partir de los acuerdos de La Habana se abrieron múltiples conversaciones, y con el tiempo, las políticas derivadas de estas dos premisas han generado un campo de controversia significativo, dando lugar a enfoques opuestos.

Por un lado, se ha promovido una perspectiva de internacionalización y calidad educativa centrada en la estandarización, rankings, bibliometría y la desenfrenada competencia por publicaciones en sistemas indexados. Estos aspectos deben interpretarse con espíritu crítico, ya que pueden limitar la comprensión del significado de la enseñanza superior y la diversidad de las instituciones educativas.

Por otro lado, se vislumbra una perspectiva de internacionalización solidaria y calidad con pertinencia social, que busca identificar problemas comunes y encontrar soluciones colaborativas desde una perspectiva democrática y popular. En este enfoque, la producción intelectual se entiende como contextual, diversa, plural y estrechamente vinculada a la transformación con justicia social y equidad.

Las diferencias metodológicas e ideológicas profundas entre las distintas concepciones reflejan las contradicciones que se presentan entre modelos que reproducen el esquema social dominante y sistemas comprometidos con romper la dependencia neocolonial del conocimiento en las naciones del sur global.

Durante la segunda CRES realizada en Cartagena de Indias en 2008, Colombia, el trabajo se enfocó en los avances del neoliberalismo y la globalización comercial de la educación superior. En este contexto, se definió una postura regional que conceptualiza la educación superior como un bien público y social, un derecho humano fundamental que debe ser asegurado por los Estados. Sin embargo, con el tiempo hemos observado cómo el término "bien público" es objeto de interpretaciones de los actores económicos externos al sistema educativo que pretenden influenciar el rumbo del futuro de la educación.

En las dos primeras CRES, el enfoque en las condiciones de trabajo del personal de la educación superior se limitó principalmente a la necesidad de implementar una política sólida de formación docente. Estos debates, aunque importantes, fueron mayormente institucionales y no abordaron los problemas y desafíos del trabajo decente y las condiciones de vida de los actores de la educación superior.

El cambio de perspectiva hacia una atención más integral a las condiciones de trabajo decente se produjo en la preparación de la Conferencia Regional de Córdoba en 2018, influenciado por la consolidación de una mirada regional más humanista, la institucionalización del Espacio Latinoamericano y Caribeño de Educación Superior (ENLACES), el papel activo de las organizaciones sindicales regionales, y el aporte de numerosas organizaciones sociales vinculadas a la educación superior. A pesar de que la temática laboral no estaba desarrollada en una unidad autónoma dentro de los doce temas principales del programa de la CRES 2018, se establecieron mesas de debate específicas, y sus debates fueron, como veremos a continuación, incorporados en la Declaración y el Plan de Acción.

## **1.2. Los acuerdos de la CRES 2018 en materia de Trabajo Decente**

La Declaración de la CRES 2018 y el Plan de Acción aprobado en Lima 2019 representaron un avance conceptual significativo al incorporar objetivos y metas específicas relacionadas con los derechos laborales en las IES. Entre los acuerdos destacados se encuentran la garantía de la libertad sindical; la promoción de los convenios colectivos de trabajo; implementación de políticas de capacitación, seguridad y salud laboral; desarrollo de carreras profesionales; y la necesidad de impulsar políticas de erradicación de la precarización laboral.

Podemos resaltar los siguientes puntos contemplados en la **Declaración y el Plan de Acción de la CRES 2018**:

- Fortalecer el compromiso de las instituciones con la transformación democrática, incluyendo condiciones de trabajo decente.
- -Dar cumplimiento a los principios de libertad sindical, contratación colectiva, y respeto pleno de los derechos laborales de los trabajadores.
- Implementar convenios colectivos de trabajo que garanticen a los trabajadores de las IES salarios dignos, erradicando todas las formas de precarización laboral, y se establezcan políticas de estabilidad laboral en las plantas docentes y de personal técnico y administrativo
- Garantizar ambientes de trabajo en entornos seguros y saludables, basados en relaciones laborales libres de violencia.
- Formular un Acuerdo Latinoamericano por el trabajo decente en las IES, con la asistencia técnica de la OIT y la UNESCO.
- Alentar la participación en el gobierno y gestión institucional de los trabajadores docentes, estudiantes, personal administrativo y graduados de las IES, promoviendo modelos de organización democrática.

- Fortalecer las políticas de capacitación y formación continua del personal, estableciendo presupuestos adecuados y reconocimiento salarial.
- Crear una red de instituciones que desarrollen programas de formación continua destinadas a los trabajadores de las IES.
- Abordar la internacionalización, incluyendo políticas de movilidad académica para todos los trabajadores de las IES.

En conclusión, la CRES 2018 representa un avance sustancial al incorporar los principales temas relacionados con la protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores de la educación superior.

### **1.3. El trabajo decente ausente en los debates de la Conferencia Mundial de Educación Superior**

La pandemia del COVID-19 en 2020 postergó la implementación de políticas y acuerdos estructurales a nivel regional y global. Por su parte, la Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES), que estaba inicialmente programada para 2019, tuvo lugar en Barcelona en mayo de 2022, centrando sus debates en los desafíos de la educación superior, pero sin abordar los temas referidos a las condiciones laborales del personal.

En la convocatoria a la CMES se omitió la inclusión del trabajo decente en la agenda, ante ello, los sindicatos y redes latinoamericanas reclamaron a la UNESCO su inclusión. Pese a los múltiples debates, requerimientos, y posicionamientos presentados la oficina de la UNESCO no fue receptiva a incorporar un "eje 11 sobre condiciones de trabajo decente" -así se lo denominó desde América Latina- como un punto adicional a los 10 ya establecidos.

Durante la celebración de la Conferencia Mundial de Educación Superior se impuso la rigidez de la UNESCO que no dio espacio a debates y nuevas propuestas, sin embargo se mantuvieron reuniones para abordar la obligación de los gobiernos de garantizar el trabajo decente en las IES, pero los resultados fueron muy limitados. La falta de apertura y receptividad a las opiniones de los actores de la sociedad civil y las organizaciones sindicales generó un profundo descontento con la hoja de ruta que se presentó al finalizar la Conferencia, la cual no contó con el consentimiento de los participantes.

A pesar de la falta de inclusión en la agenda global de la temática del trabajo decente en las IES, el consenso obtenido en los espacios de gobernanza regional promovió la necesidad de abordar este eje de debate, por ello, cuando el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) comenzó las conversaciones con el gobierno de Brasil, para impulsar la realización de una reunión de seguimiento de la CRES, que luego se conocería como CRES+5, no hubieron dudas sobre la necesidad de formalizar la creación

de un eje temático sobre las condiciones de trabajo en las IES , y así se resolvió unánimemente en la reunión realizada en marzo de 2022 en la Universidad Nacional de Córdoba.

## **2. Trabajo decente y condiciones de vida de los actores de la Educación Superior**

### **2.1. El concepto de trabajo decente.**

Abordar la temática del trabajo decente en las Instituciones de Educación Superior requiere de una precisa comprensión conceptual que permita definir variables y dimensiones. Esta tarea es esencial para orientar los aportes propositivos que enriquecerán la hoja de ruta que surja de la CRES+5.

La noción de trabajo decente, concebida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resulta de un acuerdo tripartito entre gobiernos y representantes de trabajadores y empleadores. La OIT lo define como un enfoque integral que busca asegurar la productividad del trabajo, un ingreso justo para los trabajadores y condiciones que respeten la libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente se considera un requisito indispensable para avanzar en unas relaciones laborales no alienadas, creativas, críticas y constructivas.

Este enfoque doctrinario sostiene que el trabajo decente implica la garantía de cinco dimensiones de derechos respaldadas por las Normas Internacionales del Trabajo. La primera se centra en "oportunidades de empleo productivo", exigiendo políticas públicas activas para promover empleo sostenible y contribuir al desarrollo económico.

La segunda dimensión aborda los derechos humanos laborales, tanto colectivos como individuales, incluyendo la libertad sindical, negociación colectiva, el libre ejercicio del derecho a la huelga, y la erradicación de prácticas como el trabajo forzoso y la discriminación en el empleo.

La tercera dimensión se enfoca en la protección social, garantizando cobertura de seguridad social, atención médica, seguros de desempleo y sistemas justos de jubilaciones y pensiones.

La cuarta dimensión destaca la importancia de establecer sistemas de gobernanza de relaciones laborales, fundamentados en el diálogo social en todos los niveles.

La quinta dimensión, ganando relevancia desde la crisis sanitaria, se enfoca en un entorno laboral seguro y saludable como parte integral del trabajo decente.

Esta conceptualización, que es dinámica y en permanente ampliación conforme al principio de progresividad de los derechos humanos y laborales, no solo es una construcción doctrinaria, sino una realidad tutelada por Normas Internacionales del Trabajo y Tratados Internacionales de Derechos Humanos. La garantía de trabajo decente no es solo una cuestión moral, sino una obligación legal de los Estados.

## **2.2. La conexión entre la educación y el trabajo decente en el marco de los ODS.**

El enfoque del trabajo decente también se vincula estrechamente con los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) que ha definido la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en particular con el objetivo 8, "trabajo decente y crecimiento económico", que se entrelaza de manera intrínseca con el objetivo 4, "educación de calidad". La interconexión entre estos objetivos refleja una comprensión integral de los desafíos globales y la interdependencia entre diversas dimensiones del desarrollo sostenible.

## **2.3. Las normas conjuntas de la OIT y las UNESCO en materia de trabajo decente.**

El sistema de educación superior no siempre cumple con disposiciones importantes, como las normas conjuntas de la OIT y la UNESCO, establecidas en 1966 y 1997 para el personal docente. Estas normas buscan garantizar condiciones laborales dignas y promover la calidad educativa a nivel mundial. Aunque inicialmente protegen al personal docente, hay una investigación regional en desarrollo de la OIT para extender esta protección a todo el personal de educación superior a través de un protocolo adicional.

El marco normativo aborda temas cruciales como libertad sindical, igualdad de oportunidades, seguridad y salud en el trabajo docente, y destaca la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional de los educadores.

## **2.4. Una mirada integral de las condiciones de vida de las personas que interactúan en las IES.**

El eje 7 propuesto para la CRES+5 va más allá de examinar solo las condiciones laborales en las Instituciones de Educación Superior, abordando aspectos vitales del desarrollo de los trabajadores y la comunidad educativa en general. Se reconoce la existencia de desafíos compartidos, como problemas de transporte, acceso a atención médica, dificultades de vivienda, impactos del cambio climático, desigualdades sociales y discriminación.

Las IES pueden desempeñar un papel fundamental en generar soluciones colaborativas mediante un diálogo inclusivo. La calidad de la educación superior no solo depende de currículos y metodologías, sino también de garantizar condiciones de vida y trabajo dignas para estudiantes y trabajadores.

Las políticas de educación superior deben considerar las dificultades de estudiantes de bajos ingresos, zonas rurales, población indígena y con discapacidades para acceder y adaptarse al entorno universitario. La empleabilidad de los jóvenes, especialmente de primera generación, enfrenta desafíos en la inserción laboral posgraduación. La salud mental es esencial, con altas tasas de síntomas depresivos y de estrés entre los estudiantes. Las IES pueden contribuir con servicios de salud mental y estrategias como la coordinación entre profesores.

### **3. La pandemia del COVID-19 y sus efectos en las condiciones de trabajo decente**

Si bien en la época de realización de la CRES 2018 ya existían suficientes indicadores económicos, tecnológicos y políticos institucionales, que permitían prever un impacto a corto y mediano plazo de la aceleración tecnológica en las dinámicas estructurales de las IES, lamentablemente no se generó una dinámica institucional lo suficientemente robusta que nos permitiera enfrentar la pandemia en condiciones significativamente diferentes.

Durante la pandemia del COVID-19 se impusieron cuatro dinámicas que aún hoy afectan a la educación superior, y especialmente a sus trabajadores. La primera se expresa en un proceso acelerado de neo privatización, o privatización por vía indirecta, de carácter masivo y simultáneo a escala internacional, en donde los docentes, personal no docente, estudiantes y las familias absorbieron gran parte de los costos de la transición de los modelos presenciales de enseñanza y aprendizaje a los virtuales (compra o repotenciación de equipos de conexión remota, pago de acceso a internet y planes de datos, desembolso para acceso a plataformas, elaboración de materiales didácticos digitales). Los Estados no han cumplido su obligación de financiar las condiciones mínimas de enseñanza y aprendizaje en la enseñanza superior durante la pandemia.

La segunda dinámica está determinada por el proceso de “estratificación escolar”, que se consolida en la brecha de oportunidades y posibilidades que se produce entre quienes pudieron acceder y dominar las tecnologías de la educación virtual, en contraste con aquellos que enfrentaron dificultades de acceso teniendo lastimosamente que salir provisoria o definitivamente del sistema de educación superior. Esta situación revela las carencias de políticas que garanticen la inclusión en materia de adquisición y actualización de equipamiento tecnológico universal para trabajadores de la educación y estudiantes, hecho agravado por la creciente desinversión pública en la educación superior.

La tercera dinámica generó un modelo de flexibilización y recarga laboral sin precedentes. Los modelos virtuales e híbridos de enseñanza demandaron una infraestructura tecnológica prácticamente inexistente en la mayoría de las IES, obligando al personal docente y no docente a resolverla por cuenta propia, con una sobrecarga laboral que

aún no ha sido reconocida salarialmente. La multiplicación exponencial del número de estudiantes asignados por docente en las modalidades virtual e híbrida, con fines de economía en contrataciones, se ha convertido en un problema persistente. La implementación de pedagogías activas para entornos virtuales, que bien empleadas pueden fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, y mejorar el rendimiento del alumnado, precisan ser realizadas con un apoyo remunerado y sin generar sobrecargas.

En cuarto término, se ha fortalecido un nuevo modelo en el que la tecnología puede tener un papel más protagónico, siempre y cuando respeten la pluralidad de enfoques pedagógicos. El pensamiento crítico, creativo y autónomo debe prevalecer en el ámbito de la educación superior. Por su parte, la instrumentalización del teletrabajo en plataformas privativas para el personal tiende a estandarizar procesos, situación contingente que, de sostenerse en el tiempo, amenaza la capacidad innovadora de las IES en este campo.

En síntesis, los trabajadores de la educación enfrentaron situaciones muy complejas durante la pandemia, especialmente por la diversificación de roles, cargas administrativas crecientes y prolongación de la jornada laboral, muchas veces más allá el límite legal diario. La suspensión de concursos y contrataciones incrementó sin ningún fundamento pedagógico, el número de estudiantes por docente, recarga que se extendió al personal no docente.

La vinculación de sistemas de evaluación con incidencia salarial, a los regímenes de puntuación por publicaciones en sistemas indexados que inciden en la clasificación y rankings universitarios, significó durante la pandemia (y también en la post pandemia) una recarga enorme para los trabajadores de la educación. Esta cultura evaluativa incesante, cuando se disocia de la misión de la educación superior, implica una precarización y pérdida de autonomía de los trabajadores de la educación.

Asimismo, resulta necesario reafirmar la importancia de los sistemas de evaluación para organizar las carreras y el trabajo docente y no docente, los sistemas de promoción, las evaluaciones de rendimiento y los ascensos.

#### **4. Condiciones de Trabajo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe: Un Análisis Contextual**

En el intrincado entramado educativo de América Latina y el Caribe, las Instituciones de Educación Superior se ven confrontadas con desafíos sustanciales en lo que respecta a las condiciones laborales de sus trabajadores. El propósito de esta reflexión es examinar las complejidades y tendencias que configuran el panorama actual,



trazando un recorrido desde la década de los noventa hasta la actualidad, para posteriormente establecer una hoja de ruta que permita dar respuesta a los problemas sobre la base de un diagnóstico certero.

- **Garantía de trabajo estable y bien remunerado**

En las últimas décadas, las condiciones laborales de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior han experimentado un notorio deterioro. Esto se manifiesta a través de la precarización laboral, la falta de estabilidad, la devaluación salarial, y la merma en las condiciones y prestaciones de la seguridad social. Estos problemas están exacerbados por un contexto regional marcado por un aumento significativo de la pobreza y la desigualdad.

La precarización laboral ha alcanzado dimensiones considerables, afectando a todos los sectores de la educación superior, desde el personal docente hasta el no docente, incluyendo a los investigadores. La proliferación de contratos precarios, no laborales y regímenes ultra flexibles ha erosionado el derecho a la estabilidad y ha desconectado a muchos trabajadores de los beneficios logrados mediante la negociación colectiva.

En las IES, se observa una dualidad laboral: por un lado, trabajadores respaldados por contratos colectivos que aseguran estabilidad y progreso en la carrera; por otro, trabajadores que, a pesar de realizar funciones equivalentes, carecen de estos derechos, enfrentándose a salarios inferiores y condiciones laborales más precarias.

La captura política de cargos universitarios es otro problema crítico en la región, con interferencias partidarias y disputas internas amenazando la autonomía institucional. La eliminación de concursos públicos para cargos vacantes socava la meritocracia en las IES.

En el ámbito de gestión privada, en América Latina, la falta de carreras profesionales establecidas mediante contratación colectiva, que se condicen con la existencia de una representación sindical más débil en comparación con el sector público, resulta en el registro de altos porcentajes de contrataciones precarias.

El derecho a la carrera profesional en la educación superior es esencial para el desarrollo individual y la calidad general de la educación. Implica garantías y oportunidades para el crecimiento de los trabajadores, asegurando estabilidad laboral y progresión en sus roles a lo largo del tiempo. La precarización y desigualdad laboral señalan un déficit social, evidenciado en la carencia de derechos laborales establecidos por la legislación.

Diferentes trabajos académicos identifican la existencia de mecanismos de reproducción de la desigualdad en la academia, como la insuficiencia presupuestal y la falta de apertura de plazas de tiempo completo, resultando en contrataciones por asignatura o por horas. Señalan que las diferencias salariales entre docentes están vinculadas a la distribución de recursos como estímulos y becas.

La estratificación social académica, basada en el prestigio diferenciado entre docentes de tiempo completo y por asignatura, contribuye a la desigualdad. Este problema, conocido como "Efecto Mateo", favorece a unos pocos profesionales, controlando recursos y beneficios, excluyendo a otros.

La replicación de grupos de poder establecidos genera irregularidades en la selección de nuevos docentes de tiempo completo, debilitando la calidad académica e investigativa en las IES.

La imposición de límites de edad para concursar como docente de tiempo completo es otra forma de desigualdad, discriminando a candidatos mayores a pesar de su experiencia y cumplimiento de requisitos.

- **Trabajo en un entorno seguro**

Garantizar un entorno laboral seguro en las Instituciones de Educación Superior es esencial para el bienestar y rendimiento óptimo de la comunidad educativa. Más allá de la seguridad física, esto implica infraestructuras adecuadas, protocolos de emergencia y mantenimiento constante. Lamentablemente, en la región, muchas IES no cumplen con estándares de seguridad laboral debido a edificaciones antiguas, falta de inversión y carencia de políticas preventivas.

El bienestar psicosocial también es crucial. Las IES deben promover un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de acoso o discriminación, alineándose con el Convenio 190 de la OIT. Pocas instituciones tienen políticas permanentes para garantizar el acceso a recursos y capacitación en seguridad.

También es importante evitar actos discriminatorios y violentos motivados en cuestiones de género para garantizar espacios seguros en las IES ya que las condiciones hostiles contribuyen notablemente a la deserción laboral.

- **Derecho al desarrollo laboral y a la formación continua en el marco del respeto a la carrera profesional**

Las Instituciones de Educación Superior deben proporcionar oportunidades integrales para la formación continua y el desarrollo profesional del personal no docente, docente y los investigadores. Esta iniciativa abarca una amplia gama de actividades, como programas de capacitación especializada, cursos de actualización, participación en

conferencias de vanguardia, programas de internacionalización, y otras instancias que permitan a los trabajadores mantenerse al día con las tendencias y avances en constante evolución en sus respectivos campos.

Es fundamental reconocer que la promoción de la formación continua no solo beneficia a los trabajadores involucrados, sino que también contribuye directamente a la mejora constante de la calidad educativa y al fortalecimiento de las instituciones. Al mantener al personal actualizado con las últimas innovaciones y enfoques pedagógicos, se fomenta un entorno de aprendizaje dinámico y relevante para los estudiantes.

A pesar de la importancia de estas iniciativas, es evidente que existen notables disparidades en la implementación de prácticas efectivas dentro del sistema educativo a nivel regional. Si bien se pueden señalar experiencias ejemplares en lugares como Argentina, donde se han establecido carreras de grado y posgrado específicas para la formación de trabajadores docentes y no docentes, con desarrolladas en forma colaborativa entre las IES y las organizaciones sindicales, la realidad es que la mayoría de los países aún no han adoptado enfoques sistémicos.

Existen algunas experiencias destacadas en Brasil en materia de innovación, en las que la flexibilización del currículo, en el marco de modelos de enseñanza híbrida y a distancia, exploran la aplicación de diseños pedagógicos consistentes. Asimismo, existen experiencias en las cuales se han implementado currículos inter y transdisciplinarios que utilizan la tecnología de manera consciente, fomentando el trabajo colectivo de los docentes, y centrándose en el aprendizaje de los estudiantes.

Las IES están repensando su infraestructura para que las aulas permitan una mayor interacción y trabajo conjunto. Estos cambios deben ir acompañados de una política de formación continua del profesorado, mediante programas de actualización que estén en sintonía con las demandas recientes, y que faciliten la consolidación de las innovaciones pedagógicas.

En muchos casos, las acciones relacionadas con la formación continua se limitan a iniciativas aisladas y esporádicas, lo que impide el desarrollo de un enfoque coherente y amplio. La falta de coordinación y financiamiento adecuado puede obstaculizar la implementación generalizada de programas de formación continua, dejando a muchos trabajadores sin acceso equitativo a estas oportunidades vitales para su crecimiento y actualización profesional. Es importante garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a programas de formación continua y movilidad a personas que ejercen la maternidad, ya que es indispensable para el desarrollo de la carrera académica y de investigación. También, las IES deben documentar las desigualdades motivadas en razones de género durante las evaluaciones y promociones de las mujeres académicas lo cual repercute en su ingreso salarial.

Para lograr una implementación más efectiva a nivel regional, es imperativo que las IES y las organizaciones sindicales trabajen de la mano, estableciendo políticas y estrategias que fomenten la formación continua de manera sistemática. La promoción de la colaboración entre los distintos actores puede contribuir significativamente a superar las disparidades y garantizar que la formación continua sea una realidad accesible y equitativa para todos los trabajadores de la educación superior.

- **Derecho a la participación en decisiones institucionales**

Los trabajadores de la educación superior, ya sea en el ámbito público o privado, poseen el derecho a participar activamente en la toma de decisiones que impactan directamente en sus roles y responsabilidades. Esta participación no solo es esencial para salvaguardar sus intereses profesionales, sino que también contribuye de manera significativa al fortalecimiento y la vitalidad de las instituciones educativas.

En el caso específico de las universidades públicas, donde la autonomía y el cogobierno son principios fundamentales, se debería otorgar a los trabajadores el derecho a una ciudadanía universitaria plena. Esto implica que no solo tienen la oportunidad, sino también la responsabilidad, de participar de manera activa en los procesos electorales que determinan la composición de los órganos de gobierno. Este derecho no solo es un reconocimiento de su papel en la comunidad universitaria, sino que también refleja la importancia de su contribución en la toma de decisiones estratégicas. Existe un gran déficit en la región en esta materia.

Asimismo, se debe promover la inclusión e igualdad de género en posiciones directivas y de mando superior, ya que se ha diagnosticado que las mujeres chocan profesionalmente con techos de cristal cuando buscan avanzar en su acceso a puestos de liderazgo en las IES. Según UNESCO IESALC, en 2020 solamente un 18% de las universidades públicas de América Latina tienen mujeres rectoras.

- **Igualdad, equidad e inclusión de género para un trabajo decente**

El respeto a la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior es fundamental para construir entornos laborales equitativos y enriquecedores. Se promueve un compromiso inquebrantable con la igualdad, reconocimiento y valoración de las capacidades de cada persona, fortaleciendo el diálogo institucional con la participación de todos los sectores.

Garantizar la igualdad de oportunidades implica eliminar barreras que limiten el acceso, desarrollo y avance laboral en la educación superior. El respeto a la igualdad de género va más allá de la ausencia de discriminación; implica crear un ambiente inclusivo que respete la diversidad.

Los programas de formación y desarrollo profesional deben ser inclusivos, abordando las necesidades de las personas trabajadoras de la educación y promoviendo la conciencia sobre cuestiones de género para crear un ambiente de trabajo respetuoso.

El respeto a la igualdad de oportunidades y género fortalece la integridad de los entornos laborales en las instituciones de educación superior, potenciando la calidad y diversidad de pensamiento en el ámbito académico. Al adoptar estos principios, las instituciones lideran el camino hacia sociedades más justas e inclusivas.

En cuanto a la desigualdad de género en las IES, se evidencia en brechas salariales, siendo un problema común en América Latina. Factores como la maternidad penalizan a las mujeres, generando desafíos adicionales para aquellas que buscan desarrollar carreras académicas.

La discriminación y violencia hacia las mujeres en la academia, como la objetivación de sus cuerpos, son problemas arraigados en las sociedades latinoamericanas. Estas condiciones hostiles contribuyen a que muchas mujeres abandonen la academia.

No se cuenta en las IES con la información necesaria para documentar las desigualdades motivadas en razones de género durante las evaluaciones y promociones de las mujeres académicas lo cual repercute en su ingreso salarial, tampoco se registran en la mayoría de las IES políticas institucionales proactivas de prevención y resolución de casos de violencia y acoso.

Las IES, en articulación con las organizaciones sindicales, deben poner especial atención a la nueva organización social de los cuidados, de modo tal, que se formulen respuestas acordes a los cambios necesarios que deben producirse en las políticas de distribución de las cargas familiares.

- **Diversidades sexogenéricas y trabajo decente**

Otro punto, que no ha sido abordado con la importancia que requiere, es el de la inclusión de las diversidades en las IES y su vinculación con la garantía de condiciones de trabajo decente. Según datos arrojados en diversas consultas en IES, los porcentajes respecto al 100% de poblaciones diversas relacionada a las IES es menor al 5%.

También es necesario abordar la problemática de la situación de la población trabajadora y docente considerando las condiciones de acceso y promoción, la segregación de género, las formas de reconocimiento del trabajo, la formación y los saberes y tener en cuenta las violencias presentes en la cotidianidad. Según diversas estadísticas

e investigaciones subsisten en las IES conductas de exclusión y discriminación hacia la población LGBTI+, y asimismo se reportan ideas y estereotipos de género discriminatorios.

Podemos registrar avances en materia de programas, protocolos y políticas activas en diferentes IES de la región, no obstante, señalamos que también existe en este punto un claro déficit.

- **La urgencia de una agenda para el protagonismo de las negritudes y pueblos originarios.**

A pesar de los significativos avances en algunos países de la región, expresados en la determinación de cuotas para puestos docentes y no docentes para la población negra, aún quedan muchas tareas por emprender en esta materia. La evidencia empírica muestra que, en las IES a nivel regional, especialmente entre los trabajadores de docencia e investigación, y con mayor incidencia en los cargos de jerarquía, la representación predominante es mayoritariamente blanca.

Este hecho no es casual, sino que evidencia un lamentable rezago colonial, la permanencia de mecanismos de exclusión de sectores sociales que son subalternos para el modelo de reproducción cultural dominante.

Una situación similar ocurre con los pueblos originarios, que son minoritarios en la vida académica y deberían tener un mayor protagonismo cualitativo y cuantitativo.

- **Incorporar una mirada transeccional en las políticas laborales de las IES.**

La transeccionalidad en las IES aborda de manera integral las complejas intersecciones de identidades y condiciones laborales, destacando la importancia de considerar aspectos como género, raza, clase social, orientación sexual y discapacidad. En el ámbito universitario, esto implica examinar las condiciones laborales desde una perspectiva que reconozca las múltiples dimensiones de la identidad de los trabajadores, abordando desafíos específicos relacionados con discriminación, inequidad y falta de representación.

- **Respeto al derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.**

El respeto a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva, que incluye el del libre ejercicio del derecho a la huelga, de los trabajadores de la educación superior constituye un cimiento fundamental para la construcción de entornos laborales justos, equitativos y participativos. Estos derechos son esenciales para garantizar que los trabajadores tengan la autonomía necesaria para organizarse, expresar sus opiniones y participar en actividades sindicales sin temor a represalias.

La libertad sindical no solo implica el derecho a formar y unirse a sindicatos, sino también el derecho a participar activamente en la negociación colectiva. Este proceso permite que los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, se involucren directamente con la administración para discutir y acordar condiciones laborales justas y adecuadas. La negociación colectiva es un mecanismo valioso para resolver disputas laborales, mejorar las condiciones de trabajo y promover la colaboración constructiva entre empleadores y empleados.

El derecho a la negociación colectiva fortalece la capacidad de los trabajadores de la educación superior para influir en las decisiones que afectan su entorno laboral. A través de este proceso, se pueden abordar temas diversos, como salarios, beneficios, horarios laborales, políticas de contratación y promoción, entre otros.

Reconociendo excepciones dignas, el cumplimiento del respeto a la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior en América Latina y el Caribe es muy bajo. La realidad muestra que algunos países de la región vulneran sistemáticamente los derechos laborales, como Guatemala y Ecuador, por mencionar solo dos ejemplos. Otros, a pesar de ciertos avances, lideran encuestas globales de homicidios y acciones violentas contra sindicalistas, como es el caso de Colombia. Hay países donde no se avanza en la formalización del derecho a la negociación colectiva en el sector público, como en Brasil, Chile y Uruguay, y otros en los que los gobiernos han aumentado las restricciones al ejercicio de la protesta, como en Costa Rica.

Más allá de los problemas a nivel nacional que impactan en el escenario regional, surgen problemas específicos en las relaciones laborales dentro de las IES. En el último año, sindicatos representativos de los trabajadores de las IES en la región han enfrentado ataques, incluyendo la detención injusta y el apresamiento persecutorio de dirigentes gremiales, el despido antisindical de máximos directivos, la aplicación de sanciones intimidatorias, el financiamiento patronal de sindicatos amarillos paralelos, la dilación negatoria de procesos de negociación colectiva, el intento de cercenamiento de derechos consagrados en pactos colectivos, y la persecución de la protesta bajo la amenaza de despidos.

También es importante destacar que la situación en las IES de gestión privada es aún más crítica que en las de gestión pública. Pocas organizaciones sindicales pueden formarse antes de que sus promotores sean despedidos o intimidados para que desistan de formalizar un sindicato. Los pactos colectivos suscritos son excepcionales, y prácticamente no existen carreras profesionales debido a las múltiples formas precarias de contratación, predominando la inestabilidad.

Indudablemente, en cuanto a la garantía de derechos colectivos del trabajo, debemos avanzar significativamente en los próximos años en las IES de América Latina y el Caribe para alcanzar los estándares de trabajo decente regulados en las Normas Internacionales del Trabajo, y convertidos por el concierto de naciones del mundo en un objetivo para el desarrollo sustentable.

##### **5. La aceleración tecnológica, estabilidad laboral y mayor inversión para la innovación**

La universidad, a lo largo de la historia, ha desempeñado un papel crucial en la democratización de la ciencia y el conocimiento en cada época. No obstante, la desinversión presupuestaria ocurrida durante la era neoliberal ha generado limitaciones financieras significativas que han dificultado su capacidad para acompañar la innovación, especialmente en las universidades públicas. Este problema pretende ser presentado como obsolescencia institucional y aprovechado por el capital tecnológico internacional, para proponer una visión de la educación superior cada vez más digital, con menos presencialidad y encuadrada dentro de cánones de eficacia propios de la inteligencia artificial, lo cual termina siendo un camino para desplazar tanto a docentes como al personal no docente, de muchas de sus tareas y empleos. La educación digital y la tecnología son bienvenidas, sus recursos como la inteligencia artificial, entre otros, pueden aportar mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la gestión de las IES, pero no pueden ser la vía que sustituya la labor docente.

La educación superior, cada vez más digital, ha ampliado la oferta de cursos a distancia y de formatos híbridos, que no sustituyen la centralidad de la docencia presencial. Estamos ante un reto que obligará al conjunto de la comunidad de las IES a estudiar y planificar nuevos modelos académicos.

Desde el paradigma de la singularidad tecnológica, se proyectan escenarios metaversianos donde avatares, alimentados con conocimientos y datos generados por docentes, se convierten en los protagonistas de la educación en el futuro. Ciertamente el metaverso, la IA y las novedades tecnológicas de última generación deben ser usadas en las aulas, pero como complemento a la labor de los trabajadores de la educación, nunca como su sustituto.

Por lo tanto, es esencial asegurar recursos extraordinarios para la actualización tecnológica de las Instituciones de Educación Superior, y garantizar la formación del personal para emplearlos en la apropiación crítica y creativa de la tecnología de punta, con el propósito de mejorar el proceso educativo desde una perspectiva humanista. Esto no solo demostrará que, con una inversión adecuada, la universidad puede mantenerse a la vanguardia del conocimiento, sino que también contrarrestará la minería de datos que socava los derechos de autor, la seguridad de la información de los investigadores, y la integridad de los contenidos en las redes académicas.



- **La necesidad de una mirada crítica sobre la IA y sus efectos sobre el trabajo del personal de la educación superior**

La Inteligencia Artificial (IA), como parte esencial de la Transformación Digital Educativa (TDE), se presenta como una innovación clave con un impacto significativo en las Instituciones de Educación Superior y, por ende, en las dimensiones del trabajo decente. Por ello, es imperativo abordar este avance desde una perspectiva crítica y respetuosa del trabajo, considerando los siguientes puntos:

a. La educación futura está intrínsecamente vinculada al uso de desarrollos de IA. Sin embargo, es esencial reconocer que la IA y la TDE son complementos, no sustitutos, del papel fundamental de docentes y no docentes en la educación integral.

b. La IA debe ser una herramienta de apoyo pedagógico y no un régimen de verdad educativa. Advertimos sobre intentos de cambiar la naturaleza de la IA, especialmente en aspectos como la determinación de matrículas, evaluaciones y asignación de presupuestos.

c. En la actual fase de cambio climático y emergencia ecológica, resulta fundamental examinar y evaluar el impacto ambiental global derivado del uso de materiales y minerales esenciales para la construcción de la Inteligencia Artificial y la transformación digital en su conjunto. Queremos destacar que este tema no es ajeno al ámbito del trabajo decente, las IES, como entes comprometidos con la sostenibilidad y la ética laboral, no pueden permanecer indiferente ante estos debates y alertas, sino que debe participar activamente en su abordaje y encontrar soluciones que mitiguen los impactos ambientales y protejan los derechos laborales.

d. Las innovaciones tecnológicas, en particular la Inteligencia Artificial y los modelos de Transformación Digital Educativa, sin una intervención pedagógica liderada por las IES, puede imponer una epistemología orientada a resultados. Por ello, es necesario equilibrar y reflexionar sobre sus beneficios y problemas, ya que por un lado aportan mejoras en el ámbito académico y administrativo, y por otro pueden generar movimientos hacia la mecanización y estandarización errónea de la educación superior.

e. El avance de la despedagogización ataca sutilmente la estabilidad laboral al debilitar las premisas fundamentales del conocimiento que guían la labor docente. La imposición de la curricularización, mediante taxonomías psicologistas, intenta transformar la labor pedagógica en una mera gestión curricular.

Los avances tecnológicos deben ir acompañados de reflexiones pedagógicas y no deben limitar la labor docente; al contrario, deben servir de apoyo para que los profesores desarrollen sus competencias profesionales. Los planes

de estudio deben reflejar siempre propuestas pedagógicas coherentes que involucren a los alumnos y les ayuden a aprender.

f. Necesitamos generar acuerdos y herramientas en el plano regional para formar a los trabajadores en conocimientos vinculados a los algoritmos y construcción de IA, no solo enseñar a usarla, para evitar que el control y los abusos del poder se multipliquen. Los trabajadores de las IES a partir del involucramiento de los sindicatos, con el apoyo de las redes académicas, y organizaciones de la sociedad civil, y otros actores de la educación superior, pueden ser piezas claves de este proceso innovador. Al mismo tiempo, debemos prestar especial atención a la apropiación masiva de datos personales, y de la producción intelectual resguardando los derechos de las IES y de sus trabajadores en tanto productores de conocimiento.

- **Condiciones de trabajo decente para garantizar la permanencia y el avance de las labores de investigación en las IES**

La docencia, investigación y extensión son pilares fundamentales en el ámbito universitario, no solo como prácticas institucionales, sino también como perspectivas esenciales para la creación y difusión del conocimiento en la sociedad.

En Latinoamérica, las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la investigación han sido objeto de discusión a nivel regional. En el primer foro latinoamericano de trabajadores científicos en México, se destacó la necesidad de incorporar la ciencia como un derecho humano en el ámbito de la educación. Se discutió la precarización laboral del investigador y su impacto en el progreso de los países latinoamericanos, en línea con la agenda de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible.

Se sabe también que el apoyo para el desarrollo de las labores científicas en el ámbito público y especialmente en las IES, se basa en becas y está supeditado a los fondos otorgados a través de convocatorias. Lo anterior sirve para considerar como precario el trabajo de investigación científica ya que no se cuentan con fondos directos y los salarios de los docentes dedicados a este rubro muchas veces dependen de la productividad científica que a su vez depende del financiamiento otorgado por el Estado y las IES. Aunado a esto, el porcentaje del PIB regional destinado a la investigación es de los más bajos.

Esto se refleja en desigualdades dentro de las IES. Ejemplos como el caso de universidades peruanas, que limitan el número de investigadores por facultad, ilustran la falta de alineación entre las líneas de investigación y las necesidades sociales. Por otro lado, es importante señalar las diferencias entre los trabajadores científicos de

centros de investigación y aquellos adscritos a IES, que además ejercen la docencia; teniendo los primeros, mayores recursos y sueldos respecto a los segundos, sin embargo, la mayoría de la investigación científica se ejerce en IES públicas. También debemos de considerar como trabajo precario las actividades de revisión en revistas indexadas ya que se ejecutan de forma gratuita, esta forma moderna de explotación laboral de personal altamente capacitado solo beneficia a las grandes editoriales que mercantilizan la ciencia y la tecnología.

Es así como la precarización del trabajo científico en IES se manifiesta en la disminución de puestos a tiempo completo, aumento de contratos temporales y la falta de reconocimiento remunerado para actividades de revisión, edición y publicación.

- **La inclusión no puede significar flexibilización laboral**

Las políticas neoliberales han dejado como principal consecuencia la exclusión, implementada mediante diversos mecanismos sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos, así como en la creación y apropiación del conocimiento científico y los saberes populares.

En algunos contextos nacionales, la promoción de políticas alternativas y masivas de inclusión educativa, que plantean “misiones educativas” y el “bienestar social”, paradójicamente, han tenido como contrapartida la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de la educación, sacrificando el principio del trabajo decente. Lo alternativo tiene que ser un binomio de garantías de inclusión para los estudiantes, con mejores condiciones salariales y de trabajo para el personal docente y no docente de estas nuevas instituciones de educación superior.

- **Multiplicar las voces representativas**

Uno de los desafíos que enfrenta la gobernanza de la educación superior en la etapa post CRES+5 y rumbo a las próximas conferencias regionales y globales radica en garantizar que todas las voces estén representadas no solo en los procesos de consulta, sino también en la toma de decisiones y en la implementación de políticas. Es esencial fomentar la creatividad para construir mecanismos ágiles que faciliten el encuentro y el diálogo con las voces críticas, elementos fundamentales en la dinámica universitaria. En muchas ocasiones, las voces disonantes revelan realidades que no pueden ser pasadas por alto.

Todos coincidimos en que quienes poseen un conocimiento más profundo sobre educación son los más indicados para abordar este tema. Por ende, las voces más capacitadas para discutir la transformación universitaria y el futuro de la educación son las del personal docente, técnico-administrativo, científicos, estudiantes y todos

aquellos que contribuyen de manera cotidiana al proceso educativo. Nos preocupa la tendencia a conformar grupos de expertos, quienes, en algunos casos, guiados por diversos intereses que no siempre son pedagógicos, proponen cambios que no responden a las prioridades definidas por las comunidades de la educación superior. Las CRES regionales y las Conferencias Mundiales son los escenarios naturales y privilegiados para reflexionar colectivamente, sin exclusiones de ningún tipo, sobre el futuro de la educación superior.

## **6. Construyendo una hoja de ruta rumbo a la CRES 2028**

Como hemos observado, los avances logrados en materia de trabajo decente no se distribuyen de manera uniforme en toda la región, y algunos países enfrentan desafíos significativos en cuanto a garantizar condiciones de trabajo en las Instituciones de Educación Superior. Incluso en aquellos países que han experimentado mejoras, la falta de políticas de Estado sostenibles y la inestabilidad en la esfera política nos exponen a cambios abruptos en un corto periodo. Estos cambios, a menudo, resultan en la rápida desarticulación de políticas valiosas y acuerdos institucionales que se habían alcanzado con dedicación a lo largo de los años.

Consideramos que las IES, tienen la capacidad de contribuir de manera significativa a establecer acuerdos regionales que marquen la diferencia y demuestren un compromiso decidido con la mejora y el progreso en las condiciones de trabajo decente para su personal docente, no docente e investigadores, así como en las condiciones de vida de los estudiantes y la comunidad en general.

La hoja de ruta inicial se encuentra delineada en el Plan de Acción de la CRES 2018. Ahora, nos corresponde avanzar en la creación de una alianza comprometida con asegurar condiciones laborales dignas en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe. En este esfuerzo, necesitamos integrar las capacidades y voluntades de la Organización Internacional del Trabajo, el IESALC-UNESCO, ENLACES, las Redes Universitarias, Consejos de Rectores, y las organizaciones sindicales y estudiantiles con representación regional.

A continuación, destacamos algunos aspectos que consideramos esenciales para establecer una hoja de ruta transformadora, factible y sostenible.

- **Institucionalizar el diálogo social para el trabajo decente**

Dentro del marco del diálogo social regional, respaldados técnicamente por la OIT, en colaboración con los equipos del IESALC-UNESCO, y con la participación activa de los actores sociales vinculados a la educación superior, se proyecta la concreción de compromisos tangibles en relación con el trabajo decente. En este contexto, se propone impulsar la creación de la Alianza para el Trabajo Decente en las Instituciones de Educación Superior (ATDIES).

La Alianza elaborará un documento que contendrá los principios fundamentales que las Instituciones de Educación Superior deberán adoptar y comprometerse a respetar como parte de su política sociolaboral.

- **Aportar a la revisión de las normas conjuntas OIT-UNESCO**

Reconocemos la urgencia de revisar y revitalizar las normativas conjuntas de la OIT y la UNESCO sobre trabajo decente, especialmente las recomendaciones de 1966 y 1997 para el personal docente. En esta línea, nuestra región llevará a cabo un estudio detallado a partir de una amplia consulta y presentará propuestas para su análisis a nivel global.

- **Trabajar en la articulación de las metas y políticas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 8**

Los diversos actores de la educación superior debemos promover en el orden global, regional, y nacional, la alineación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 8, lo que implica integrar estrategias que fomenten una educación inclusiva y de calidad (ODS 4) con el objetivo de promover el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8).

- **Establecer un Plan de Trabajo Decente en las IES de ALC y un Comité de Seguimiento**

La Alianza desarrollará un "Plan de Trabajo Decente en las IES de América Latina y el Caribe" que, con la mira puesta en el horizonte del año 2028, propondrá cursos de acción basados en indicadores precisos y diagnósticos actuales. Estos permitirán diseñar planes de trabajo realistas, considerando una perspectiva de cumplimiento progresivo de metas, teniendo en cuenta los diversos puntos de partida que existen en la región debido a sus realidades diversas.

Con el propósito de dar un seguimiento efectivo al Plan, se establecerá una Comisión de Seguimiento Permanente para el Trabajo Decente (CSPTD), caracterizada por su naturaleza ejecutiva e integración plural. Esta comisión estará encargada de supervisar y evaluar el progreso de la implementación del plan.

- **Trabajar activamente para la garantía efectiva de la libertad sindical, el diálogo social y la negociación colectiva en las IES**

Las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe reafirman su compromiso de respetar el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos libres, democráticos e independientes. Este compromiso se basa en la importancia reconocida de la libertad sindical como un derecho humano consagrado en Tratados Internacionales de Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del

Trabajo. La Comisión de Seguimiento Permanente, encargada de supervisar el Plan de Trabajo Decente en estas instituciones, estará autorizada para mediar, emitir opiniones o proporcionar asistencia técnica en la resolución de conflictos relacionados con presuntas violaciones al derecho a la libertad sindical, según lo solicite un actor relevante. La CSPTD desarrollará un protocolo de actuación con este propósito.

- **Crear el "Observatorio Permanente de la Negociación Colectiva en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe"**

Con el objeto de promover la negociación colectiva, se creará un "Observatorio Permanente de la Negociación Colectiva en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe". Este observatorio tiene como misión llevar a cabo estudios que posibiliten la creación de un panorama comparativo sobre las condiciones laborales, los esquemas salariales y la dinámica de la negociación en la región. Además, se incentivará la realización de investigaciones, conferencias y otras actividades destinadas a impulsar el diálogo social y la negociación colectiva en las IES. Una alternativa de implementación del Observatorio es su radicación institucional en el marco de la creación de la "Cátedra UNESCO para el Trabajo Decente en las IES" con arraigo en una Universidad de comprobada trayectoria en la materia.

- **Erradicar la precarización laboral garantizando ofertas laborales, carreras profesionales estables y transparentes**

Las IES y los actores sociales deben trabajar comprometidamente para eliminar las condiciones laborales inestables y precarias que afectan a los trabajadores docentes, no docentes y científicos centrándose en la promoción de condiciones laborales que proporcionen estabilidad y transparencia, al tiempo que reconozcan y valoren el mérito individual.

En el contexto de las negociaciones colectivas, es fundamental llegar a acuerdos y diseñar políticas destinadas a superar las condiciones laborales inseguras, temporales o insatisfactorias.

Este proceso debe abarcar la implementación de contratos estables, evaluaciones periódicas de desempeño y la creación de oportunidades de crecimiento profesional. Es esencial que estos mecanismos sean transparentes tanto en el proceso de ingreso como en el de promoción. En el caso de las instituciones públicas, esto deberá llevarse a cabo a través de concursos, asegurando así una selección equitativa y basada en el mérito.

- **Garantizar salarios dignos para los trabajadores de la educación superior.**

La aseguración de salarios dignos para los trabajadores de la educación superior no solo constituye un acto de justicia laboral, desempeña un papel fundamental en la garantía de una educación de calidad.

Los Estados, en el caso de las instituciones públicas, tiene la obligación de proveer los recursos necesarios para financiar salarios justos y dignos acordados en el marco de la negociación colectiva. Asimismo, los Estados deben velar por la verificación del pago de salarios justos y dignos en el sector privado.

- **Establecer políticas que garanticen los beneficios de la seguridad social a los trabajadores de la educación superior**

Garantizar los beneficios de la seguridad social a los trabajadores de la educación superior es imperativo para asegurar un entorno laboral saludable y sostenible. Los trabajadores de la educación superior desempeñan un papel sustancial en la formación de las futuras generaciones y, por ende, su bienestar debe ser una prioridad.

- **Garantizar condiciones de trabajo decente para la ejecución de la investigación científica en las IES**

Como se describió en el apartado sobre trabajo decente e investigación científica en IES, las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la investigación en Latinoamérica son precarias y, por ende, de la investigación científica que significa a su vez un obstáculo para el progreso de la región. Por otro lado, las condiciones en las que operan las y los investigadores y científicos en todo el mundo están definidas por la UNESCO en conjunto con la Federación Mundial de Trabajadores Científicos (FMTC), a través de la recomendación de 1974, renovadas en 2017 en donde se establecen las pautas y valores con respecto a las condiciones de trabajo de los investigadores, así como el entorno requerido para que la ciencia se lleve a cabo de manera positiva y ética. Estas recomendaciones tienen un papel muy importante, por su posición política y el poder de influir en los códigos de conducta y directrices nacionales relacionados con la ciencia y la ética. Lo anterior, requiere que los gobiernos, instituciones responsables de la política científica y las IES informen periódicamente sobre el progreso que realicen en la materia.

- **Brindar un entorno de trabajo saludable a los trabajadores de la educación superior**

Las Instituciones de Educación Superior deben priorizar la seguridad y salud laboral, así como cultivar un entorno seguro y saludable fundamentales para el bienestar de sus trabajadores. Para alcanzar estos objetivos, es esencial incorporar en los procesos de diálogo social y negociación colectiva medidas como programas de prevención y

seguridad ocupacional, garantía de espacios de trabajo seguros, apoyo emocional y asesoramiento psicológico, y la promoción de iniciativas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

- **Articular políticas que mejoren las condiciones de vida de los actores de la educación superior.**

Garantizar el acceso a políticas de inclusión estudiantil, inserción laboral, salud mental y bienestar es fundamental para estudiantes y trabajadores de la educación superior. Estas medidas no solo fomentan la igualdad de oportunidades, sino que también abordan desafíos esenciales como el control del estrés académico, la baja en el consumo de sustancias, y la mejora de la salud en general. Además, es necesario implementar políticas que consideren el transporte público, la vivienda, el impacto climático y la desigualdad social de modo en que podamos asegurar un entorno propicio para el desarrollo integral de la comunidad educativa, promoviendo un camino hacia un futuro más equitativo y sostenible.

- **Erradicar la violencia y el acoso en las IES**

Las IES deben implementar políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el acoso y la discriminación en todas sus formas, pero especialmente deben cumplir con las pautas establecidas por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

- **Asegurar la igualdad, inclusión y equidad para mujeres y diversidades sexogenéricas. No discriminación de grupos y comunidades minoritarias**

Las IES deben garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales, erradicando la violencia y discriminación laboral, y promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y trabajadores de la comunidad LGBTIQ+ a través de un ambiente inclusivo y respetuoso. Para ello, a través del diálogo social y la negociación colectiva se promoverán acciones afirmativas que promuevan el respeto a la diversidad y políticas de no discriminación, de modo tal que todos los miembros de la comunidad puedan prosperar sin importar su orientación sexual, identidad de género o expresión.

Una alternativa para darles seguimiento es la creación de Centros de Investigación y Estudios de Género, incorporar el tema a la normatividad y estructura de las IES a través de lineamientos generales para la igualdad de género, comisiones especiales de equidad de género, acuerdos para establecer políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género, protocolos para la atención de casos de violencia de género, en general fortalecer la política institucional de género en cada IES.



Asimismo, se debe de garantizar la participación de trabajadores interculturales, personas de negritudes y miembros de pueblos originarios con el objeto de enriquecer el ambiente académico con diversidad cultural, promoviendo equidad y perspectivas múltiples. Para avanzar en materia de inclusión debemos asegurar la formación de docentes interculturales bilingües para todos los niveles de los sistemas educativos como deber prioritario de la ES. Todos los actores principales en la ES tienen la obligación de educar y ser educados bajo el respecto de la aplicación de derechos contra el racismo y todas las formas de discriminación y de intolerancia.

- **Promover la participación de los trabajadores en los espacios de toma de decisión de las IES**

Las IES deben favorecer la participación activa de los trabajadores en sus instancias de gobierno para promover un entorno democrático, inclusivo, y colaborativo. Al involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones, se fomenta la diversidad de perspectivas y se fortalece la conexión entre la dirección y el cuerpo docente y técnico-administrativo. La participación puede materializarse, según corresponda al ámbito privado o público, a través de la creación de comités consultivos, la representación en órganos de gobierno, y la inclusión en procesos de planificación estratégica.

- **Multiplicar las voces en la toma de decisión de las políticas de educación superior.**

Multiplicar las voces representativas en las decisiones de políticas de educación superior es esencial para garantizar equidad y relevancia. La diversidad de perspectivas, ya sean de docentes, estudiantes o personal técnico-administrativo, enriquece la toma de decisiones, abordando de manera efectiva desafíos y promoviendo soluciones innovadoras. Esta inclusividad no solo beneficia a la comunidad educativa directamente, sino que también fortalece las instituciones para adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad. Una mayor representación conduce a una educación superior más justa, dinámica y preparada para el futuro.

- **Potenciar las políticas de internacionalización y movilidad de los trabajadores de las IES**

Las IES, a través de las redes y programas, deben dar mayor impulso a las políticas de internacionalización y movilidad para el personal docente, no docente, y los investigadores en la educación superior, esto resulta fundamental para enriquecer la experiencia y fomentar el intercambio de conocimientos a nivel global y regional.

La pandemia ha provocado cambios en la enseñanza superior, hay nuevas formas de organizar los modelos académicos y los planes de estudio, y el uso de la tecnología se ha vuelto recurrente. Necesitamos fomentar eventos, visitas presenciales o virtuales, movilidad para directivos y profesorado, para intercambiar experiencias,

compartir proyectos y prácticas exitosas. Proponemos un avance en el movimiento en el que instituciones y personas salgan de todo aislamiento para conocer nuevas experiencias.

- **Fomentar la creación de redes de cooperación para la formación continua de los trabajadores de la educación superior**

Los Estados, asociaciones, redes, y sindicatos, con el apoyo del IESALC-UNESCO, deben fortalecer el movimiento de colaboración para cualificar y hacer recurrente la formación continua de los trabajadores docentes y no docentes. Se espera que la formación se realice de manera planificada y colectiva, y que proporcione a los trabajadores un aprendizaje pedagógico y tecnológico. Las redes representan la posibilidad de crear sinergias para la formación continua entre IES públicas y privadas, o entre IES con un perfil y una identidad similares. Las redes son espacios para compartir buenas prácticas pedagógicas, reflexionar sobre el diseño curricular, debatir sobre el uso de la tecnología y, sobre todo, invertir en la formación de los trabajadores.

- **Implementar políticas de capacitación y formación continua de los trabajadores de la educación superior**

La implementación de políticas de Capacitación y Formación Continua con reconocimiento salarial es esencial para impulsar la excelencia en las carreras técnico-profesionales de los trabajadores de la educación superior. Estas políticas no solo actualizan conocimientos, habilidades y competencias, sino que también incentivan la búsqueda constante de la excelencia. Los trabajadores de la educación superior deben mostrar una voluntad de aprender siempre, para poder desarrollar su potencial profesional, ya que los cambios culturales y tecnológicos exigen una actualización permanente. La formación continua debe ser humanista y emancipadora, para que el trabajador pueda ejercer plenamente sus actividades.

- **Garantizar la soberanía tecnológica y el acceso universal a la conectividad frente a los desafíos de la TDE**

Se propone la creación de estudios y grupos de trabajos de TDE coordinados por IESALC-UNESCO, para reunir y generar conocimiento sobre los significados e impacto que tendrá esta innovación en la gestión de la IES y en los cambios pedagógicos institucionales. La TDE es un movimiento que puede traer beneficios para la enseñanza superior, siempre y cuando su implementación se haga de manera participativa garantizando la incorporación de los puntos de vista de todos los sectores de las IES. En la actualidad, existen carencias de recursos financieros para el acceso a la tecnología en América Latina y Caribe y estos debe implicar una ampliación de las inversiones públicas y privadas, sin que ello signifique desinversión para el trabajo decente.

Necesitamos una perspectiva latinoamericana de la TDE, que tenga una visión universal enunciada desde nuestra especificidad cultural, económica y social. Los debates y propuestas deben fortalecer la perspectiva pedagógica, de garantía Estatal del derecho a la educación y de inclusión respecto: a) financiamiento, b) análisis críticos de las taxonomías de programación, c) sinergia y potenciación de software e interfases colaborativas, d) programas de actualización centrados en nuestra realidad. Es muy importante que este esfuerzo de pensar la TDE contribuya a evitar la migración de fondos de la educación pública hacia las mega corporaciones tecnológicas.

- **Compensar los costos de la digitalización y los datos**

Compensar los costos en la implementación de la formación digital es esencial para asegurar una transición equitativa y sostenible en la educación superior. La rápida aceleración tecnológica exige una inversión significativa en infraestructura, capacitación y recursos digitales. Además, se debe garantizar la protección de los datos y los derechos intelectuales de los trabajadores educativos en este entorno digital.

Los educadores necesitan acceso a herramientas y formación digital de calidad para ofrecer una enseñanza efectiva en el entorno en constante evolución. La compensación de estos costos no solo reconoce el esfuerzo y la adaptabilidad de los profesionales de la educación superior, sino que también promueve la equidad y la accesibilidad en la era digital.

- **Grupo de Trabajo sobre trabajo decente, cambio climático y TDE**

En la ruta hacia la CRES+5 emergió la preocupación sobre el impacto de la Transformación Digital de la Educación (TDE) en el trabajo decente y seguro en las IES, especialmente por las consecuencias de la explotación a gran escala de minerales y materiales necesarios para la implementación de lo virtual-digital en la salud ocupacional de los trabajadores de la educación. En medio de la actual crisis ecológica esta debe ser una preocupación central, por lo cual proponemos la creación de grupos de trabajo (GTs) que hagan seguimiento a este tema, generando estudios y documentos que ayuden a vincular TDE con ecología, la vida sana y el trabajo amigable con el ambiente.

Estos GTs, auspiciados por el IESALC UNESCO de manera colaborativa, propiciarían un encuentro anual latinoamericano y caribeño sobre el tema, con publicaciones, seminarios y eventos regionales preparatorios.

## 7. Referencias

- Álvarez G., Bernal M. Di Stefano M., Falcón P.** (2022) *Miradas sobre la autonomía universitaria*, EUDEBA, Buenos Aires, 2022.
- Berardi, Franco** (2019) *Futurabilia: la era de la impotencia y el horizonte e posibilidad*. Ediciones Caja Negra. Argentina
- Bernal, X., Rojas, B., & et al.,** (2019). Empowering Latina scientists. *Science*, 363: 825-826.
- Bonilla-Molina, Luis** (2023) *Inteligencia Artificial, transformación digital de la educación y mercado de inversiones*. Papel de trabajo preparado para la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE). Brasil.
- Byun-Chul Han** (2022) *Infocracia: la digitalización y la crisis e la democracia*. Editorial Taurus. España
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M.** (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *PNAS*, 10(116): 4182-4187.
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2019)** El derecho a la ciencia permite el disfrute de otros derechos. Dirección de Promoción e Información. Boletín de prensa 156/2019
- Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario.** (2013). Lineamientos Generales para la Igualdad de Género de la UNAM. Obtenido de Oficina de la Abogacía General UNAM: <https://www.defensoria.unam.mx/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf>
- Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario.** (2018). *Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM*. Obtenido de Consejo universitario: <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/493-dbfpig?fbclid=IwAR1CNxUEU5B3DZmDmyLUQHEgDpsKmkNbj5V4DWI7hVViutF82yto3DGzIE>
- Congreso de la Ciudad de México. I Legislatura.** (2019). *Congreso de la Ciudad de México. I Legislatura*. Exige parlamento de mujeres garantizar paridad de género en la ciencia. Obtenido de <https://www.congresocdmx.gob.mx/exige-el-parlamento-de-mujeres-cdmx-garantizar-paridad-de-genero-en-la-ciencia-las-mujeres-ocupan-solo-33-de-los-espacios-en-ese-ambito/>

- Dharam, Ghai** (2003) Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2.
- Di Stefano, M. (2022)** La negociación colectiva en el sector público. El convenio colectivo de trabajo del sector no docente universitario, EUDEBA, Buenos Aires.
- Di Stefano, M.** La CONTUA rumbo a la CRES 2018, autor Marcelo Di Stefano, Revista Educación Superior y Sociedad del Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC UNESCO N° 28, Caracas, Venezuela.
- Di Stefano, M.** (2007) Aportes para la construcción de una estrategia en materia de formación sociolaboral destinada a los trabajadores de las universidades nacionales, FACULTAR, Buenos Aires.
- Else, H. (2019).** Female scientists get less money and staff for their first labs. Nature Journal.
- FedLaTCi. Encuentro Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Científicos.** Buenos Aires, 2023. Resúmenes Ejecutivos/ Compilador Gonzalez Magnasco M. Argentina. FESIDUAS - OEI - Publicaciones. DAAV (UNA).
- Fersini, E., Rosso, P., & Anzovino, M.** (2018b). Overview of the Task on Automatic Misogyny Identification at IberEval 2018. Proceedings of the Third Workshop on Evaluation of Human Language Technologies for Iberian Languages (IberEval 2018). CEUR-WS.org.
- Gallegos Ruiz Conejo, A. L. y Asencios Trujillo, L.** (2022) Balance sobre la III Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, *Universidades*, 73(94): 43-54.
- Gascón Muro, Patricia., & Cepeda Dovala, José Luis.** (2004), "De la mercantilización a la transnacionalización de la educación superior." Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, Vol., núm.40:1-15. ISSN: 0188-168X.
- Gazzola, Ana Lucia et al;** Educación superior y sociedad: Transformaciones sociales y desafíos universitarios en América Latina, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe; Educación Superior y Sociedad; 33; 1; 6-2021: 57-84
- Gutiérrez, I.; Pérez, R.** (2020). Top neuroscientist leaves Mexican university as former trainees allege sexual harassment. Science Magazine.
- Guzmán, I.** (2016) "Mercantilización en la educación superior." Revista OIKONOMOS, Año 6, Vol. 2:150-168

**H. Cámara de Diputados del Congreso de la Nación.** Relatoría del Primer Foro Latinoamericano de Trabajadores Científicos; Ciudad de México; 2019. Responsable: Daniel Ibarra Cruz. Ciudad de México: Palacio Legislativo de la H. Cámara de Diputados, Federación Latinoamericana de Trabajadores Científicos, 2019- 40 p.

**IESALC-UNESCO.** Conferencia regional de educación superior de América Latina y El Caribe: Córdoba, 2018. Resúmenes ejecutivos / Coordinador Pedro Henríquez Guajardo. - Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, IESALC, 2018. - 158 p. ISBN:978-980-7175-36-4

**Levi E., Morandi G.** Formación docente universitaria. Un desafío postergado, CLACSO <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/171387/1/Formacion-docente-universitaria.pdf>

**López-Bassols, V., Grazi, M., Ch., G., & M., S.** (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe.* BID (Banco Interamericano de Desarrollo, División de Competitividad, Tecnología e Innovación.

**Mato, D.** Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes, UNTREF, <https://untref.edu.ar/uploads/Documentos/2-pdf.pdf>

**Miranda de Fassi, Estela María; Tamarit, Francisco;** Calidad, internacionalización y reconocimiento de derechos en la agenda de la investigación sobre educación superior: Una mirada desde las conferencias regionales, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe; Educación Superior y Sociedad; 33; 1; 6-2021:57-84

**Montalvo Romero, María Teresa y Valdez Villafuerte, Luis Fernando.** La mercantilización de la educación superior. XIV Colóquio Internacional de Gestao Universitária-CIGU, Brasil.2014. ISBN: 978-65-68618-00-4.

**OIT** (2013) El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina. Serie Notas OIT. Trabajo Decente en Argentina, Buenos Aires OIT. 65 p.

**OIT.** Informe final, 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), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2021. ISBN: 978-92-2-035492-6.

**ONU.** Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.* Obtenido de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

**Parika, Justo** (2021), La geología de los medios, Caja Negra Editora. Argentina.

**Rama, Claudio** (2018) La Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2018). Debates y conclusiones sobre las NTIC y la educación a distancia. Universidades, núm. 78:29-45.

**Sain, Eric** (2020). La Inteligencia Artificial o el desafío del siglo: Anatomía de un antihumanismo radical Caja Negra Editores. Argentina

**Solares, I. y Vera H.** (2023) Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. Perfiles Educativos IISUE-UNAM. Vol. XLV, núm. 182:45-68.

**Somavía, Juan** (2014) El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo, 2014 ISBN 978-92-2-326590-8

**Tunnermann Bernheim, Carlos.** (2010) Las conferencias regionales y mundiales sobre educación superior de la UNESCO y su impacto en la educación superior de América Latina Universidades UDUAL, México, n. 47:31 - 46.

**UNESCO** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). Anexo II Recomendaciones sobre la ciencia y los científicos. Actas de la Conferencia General, 39a reunión. 30 de octubre-14 de noviembre de 2017. Vol. 1. París: UNESCO.

**Vessuri H.** Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos, OEI Revista Iberoamericana de Educación, <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a06.htm>