

Documento de apoyo para la reunión de seguimiento de la
Conferencia Regional de Educación Superior (CRES+5)

Eje 7: Trabajo decente y condiciones de vida de los actores principales de la educación superior

Este documento fue encargado por UNESCO IESALC como parte del informe preparatorio para la CRES+5, con un capítulo dedicado a cada uno de sus doce ejes. Este capítulo se proporciona por separado para facilitar su consulta en la web del evento.

Esta versión es un borrador final del documento. La versión final de este capítulo se podrá encontrar en [UNESDOC](#), como parte del informe: Roser-Chinchilla, J. & Galán-Muros, V. (Eds.) *Avances, retos y prioridades para la educación superior en América Latina y el Caribe*. UNESCO IESALC.

Cita sugerida:

Roser-Chinchilla, J., Ricaurte, K. & Galán-Muros, V. (2024). Eje 7: Trabajo decente y condiciones de vida de los actores principales de la educación superior. Roser-Chinchilla, J. & Galán-Muros, V. (Eds.) *Avances, retos y prioridades para la educación superior en América Latina y el Caribe*. UNESCO IESALC.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Índice

Resumen ejecutivo	2
1.Introducción: El eje 7 en la CRES 2018	3
2.Avances y tendencias	4
3.Retos y desafíos pendientes	5
3.1. Precariedad laboral en la ES: contratos temporales y a tiempo parcial	5
3.2. Los trabajadores de empresas subcontratadas	6
3.3. Salarios bajos, retrasos en el pago y trabajo no remunerado	7
3.4. Condiciones de vida de los estudiantes: manutención y servicios de apoyo	7
3.5. Jornada laboral y conciliación de los trabajadores de la ES	8
3.6. Conciliación de estudio, trabajo y vida privada en los estudiantes de la ES	8
3.7. Discriminación, acoso y abuso en el campus	9
3.8. El impacto en la salud mental de trabajadores y estudiantes en la ES	9
3.9. Derechos laborales y negociación colectiva	10
3.10. Trabajadores y estudiantes migrantes y refugiados	10
4. Recomendaciones	11
Bibliografía	16

Resumen ejecutivo

Este documento desarrolla los avances, tendencias retos y prioridades para gobiernos e instituciones de educación superior (IES) de América Latina y el Caribe (ALC) en materia de condiciones de trabajo y de vida decentes para trabajadores y estudiantes de la educación superior (ES).

La ES tiene un papel central en la creación de capital humano e innovación, y por lo tanto en el desarrollo de la región. El mantenimiento de condiciones de trabajo decentes para el personal de las IES es no solo una obligación ética de gobiernos y líderes de las IES, sino también un prerrequisito para la atracción y retención de talento. Sin embargo, en toda ALC se observan situaciones de precariedad laboral en las IES, ligadas al crecimiento de los contratos temporales y a tiempo parcial, el mantenimiento de salarios bajos y la falta de medidas para garantizar la conciliación laboral. En este contexto, la negociación colectiva y tripartita entre gobiernos, IES y sindicatos se revelan como un mecanismo esencial para la actualización y mejora de las condiciones de trabajo en la ES.

Asimismo, las políticas de ES aún no reconocen de manera integral que las condiciones de vida de los estudiantes son un factor clave para posibilitar su éxito académico. Un acceso efectivo a la ES requiere por lo tanto que los estudiantes de bajos ingresos tengan su transporte y manutención garantizada, y que las IES tengan la flexibilidad y los servicios de apoyo suficientes para facilitar la continuidad en los estudios de quienes compaginan estos con responsabilidades familiares o laborales.

Por otro lado, persisten desafíos que afectan tanto a trabajadores como a estudiantes de la ES, tales como la reducción de barreras burocráticas para migrantes y refugiados, la lucha contra la discriminación, el acoso y los abusos, y la atención a la salud mental. Lejos de ser problemas puntuales de instituciones concretas, estos desafíos han de ser considerados de forma integral como parte de las políticas públicas e institucionales de ES.

1. Introducción: El eje 7 en la CRES 2018

Condiciones laborales de los trabajadores de la ES

La calidad de la educación superior (ES) depende en gran medida de su capacidad de atraer talento y de ofrecer unas condiciones de trabajo decentes a quienes la hacen posible. Si bien esta temática no se incluyó de forma separada como uno de los ocho ejes en los que se estructuró el Plan de Acción 2018-2028, algunos de sus elementos esenciales sí estuvieron presentes en este documento, así como en las discusiones de la CRES 2008 y 2018. Por ejemplo, las referencias al respecto a los derechos laborales colectivos e individuales (Plan de Acción - Consideraciones generales: Meta 2.1.7), la lucha contra la discriminación (que también ha de considerar el ámbito laboral), así como la formación inicial y permanente de los trabajadores (Lineamiento 7: Meta 3.1) de las instituciones de educación superior (IES), tanto académicos como no académicos (Lineamiento 8: Metas 1.4 y 1.5). El Plan de Acción también hizo un llamado a la formulación de un Acuerdo Latinoamericano y Caribeño por el trabajo decente en las IES, con el auxilio de la OIT (Consideraciones generales: Meta 2.1.8). Este Acuerdo supondría la adaptación al contexto de la ES regional del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 - trabajo decente – de las Naciones Unidas, así como las diversas Recomendaciones de la UNESCO sobre el personal docente en la ES (1997) y sobre los investigadores científicos (2017).

La defensa de condiciones de trabajo decentes en la ES una obligación ética, como lo es la de todos los trabajadores, una responsabilidad social, en tanto que la ES ha de liderar con su ejemplo, y una necesidad estratégica, pues solo así podrá atraer y retener talento, evitando la fuga de cerebros hacia otros sectores laborales o países.

Condiciones de vida de los estudiantes de ES

Aunque no tuviera un eje específico asignado a esta temática, el Plan de Acción mencionaba elementos clave de la equidad en el acceso a la ES, como son las becas. En este sentido, advocaba por una combinación de ES gratuita con becas adicionales para estudiantes de bajos recursos y provenientes de poblaciones marginadas, aunque sin desarrollar esta idea. No obstante, el coste de la vida supone una barrera económica de facto en el acceso y la permanencia en la ES. Vivienda, alimentación y otros gastos de manutención, quedan a menudo fuera de la cobertura de las becas, lo que aumenta el coste de oportunidad de los estudios superiores, especialmente para los estudiantes de rentas más bajas.

Por otra parte, la salud física y mental de los estudiantes quedó fuera de las consideraciones de la CRES 2018. Estas son un requisito previo indispensable para el éxito en los

estudios cuya importancia de este tema quedó patente durante la pandemia. Aunque desde la pandemia este tema ha sido con más frecuencia objeto de conversación en los campus y los ministerios correspondientes, a menudo queda fuera de las estrategias institucionales y las políticas públicas. Con este documento se invita a los participantes de la CRES+5 a incorporarlo como tema central de sus discusiones.

2. Avances y tendencias

Condiciones laborales de los trabajadores

En el contexto regional, las interrupciones organizativas y financieras asociadas a la pandemia han afectado también a las condiciones laborales de los trabajadores de la ES, por lo que en algunos casos este eje ha sufrido un retroceso en sus principales objetivos. Al mismo tiempo también es posible apreciar algunos avances e iniciativas positivas, por lo que no puede hablarse de tendencias claras a nivel regional.

En materia de negociación colectiva, varios países han establecido o actualizado sus acuerdos entre el gobierno y los sindicatos del sector de la ES pública. Así fue, por ejemplo, en Colombia, donde la negociación del Capítulo Especial de Educación Superior se renueva con acuerdos cada dos años, el último de los cuales fue en 2023 (Ministerio de Educación de Colombia, 2023)¹. El uso de organismos o reuniones tripartitas (gobierno, rectores, representantes de los trabajadores) es también un mecanismo utilizado en varios países para la negociación de los presupuestos y las condiciones laborales en las IES públicas. Por ejemplo, en Chile, donde la mesa tripartita fue convocada en 2023 para negociar la financiación de las IES públicas de cara a la Ley de Presupuestos del año siguiente (Ministerio de Educación de Chile, 2023).

Condiciones de vida de los estudiantes

La mayoría de los países de la región tienen algún tipo de programa de becas para estudiantes de ES. Mayoritariamente, estos se dedican a cubrir los costes de matrícula y materiales de estudio y solo algunos de ellos incluyen estipendios enfocados a ayudar a los

¹ Entre otros muchos puntos, el acuerdo incluye el compromiso del gobierno (punto 1.10) de dar pasos hacia una mejor armonización de las normas nacionales con las recomendaciones de la UNESCO de 1997 sobre el personal docente en la ES.

alumnos de menos recursos a costear su manutención. Aunque el diseño de algunos de estos programas es anterior a 2018, su mantenimiento y, en algunos casos, expansión supone una contribución clave a las condiciones de vida de los estudiantes.

Por ejemplo, las Beca Permanencia del gobierno brasileño proporcionan una pequeña ayuda financiera a estudiantes ya becados en IES federales, cuyo objetivo es cubrir a sus gastos de manutención (Fioreze, 2023). Las también llamadas Becas Permanencia del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) de Perú cubren algunos costos de vida, como alimentación y movilidad. La Beca 18, también del PRONABEC, además también puede cubrir el alojamiento, un ordenador y otros gastos académicos. Ambas están enfocadas a alumnos en situación de pobreza y con buen rendimiento académico (Ministerio de Educación de Perú, s.f.).

De igual modo, el programa de becas Generación E del gobierno colombiano, creado en 2018, también ofrece estipendios a alumnos de bajos ingresos (Ministerio de Educación de Colombia, s.f.). A pesar de la tendencia hacia la expansión de la cobertura de este y otros programas similares, cabe señalar que en la mayoría de estos programas el número de becados apenas supone unos pocos miles, o en el mejor de los casos decenas de miles, de estudiantes al año, lo que queda muy por debajo del total de la población estudiantil de bajos ingresos.

Un desarrollo positivo y relativamente reciente es la incorporación a varios de estos programas de servicios adicionales de apoyo individualizado al estudiante, tales como el “acompañamiento socioemocional y de bienestar a lo largo de su carrera” de las Becas Permanencia (Perú) o las mentorías ofrecidas a los becados por el programa Generación E (Colombia), dirigidas a apoyar la formación académica y acompañar la transición al mercado laboral.

3. Retos y desafíos pendientes

3.1. Precariedad laboral en la ES: contratos temporales y a tiempo parcial

La falta de estabilidad laboral en la ES, derivada en gran medida de la prevalencia de contratos temporales, presenta diversos desafíos. Mientras que las autoridades nacionales suelen regular los contratos indefinidos en las universidades públicas, hay una creciente dependencia de personal temporal, incentivada por la flexibilidad y reducción de costos. Sin embargo, esto ha llevado a salarios más bajos, menos beneficios complementarios y una sensación de desconexión con la institución para este personal temporal, forzándolos a buscar

ingresos adicionales a través de múltiples empleos (incluidos en otras profesiones) y proyectos externos de consultoría (Buendía et al., 2019).

Además, la renovación repetida de contratos temporales sin perspectivas claras de estabilidad laboral refuerza la inseguridad y la insatisfacción laboral. Por ejemplo, en Argentina, solo el 10% de los docentes de educación superior ocupan cargos con dedicación exclusiva (40 horas semanales), mientras que el 86% ocupa cargos de dedicación semi exclusiva o simple (20 y 10 horas semanales, respectivamente). (Ministerio de Educación de Argentina, 2022). Asimismo, se ha observado que en las universidades públicas brasileras ha aumentado el número de contratos temporales, con docentes que trabajan 12 horas semanales y cumplen igualmente responsabilidades de docencia, investigación y extensión (Walker, 2020).

Por otro lado, muchos empleos docentes están diseñados como a tiempo parcial, permitiendo a profesionales externos enseñar mientras trabajan en otros sectores². Aunque esto puede ser beneficioso para los estudiantes, a menudo estos roles se desvían de su propósito original (la colaboración en la docencia de expertos externos) y se convierten en una opción de entrada para académicos en formación, quienes combinan múltiples puestos para subsistir. Este modelo de contratación refuerza la inestabilidad y limita las posibilidades de los académicos junior para mejorar sus condiciones laborales.

La precariedad está también al alza en los puestos de trabajo no académicos, tales como los administrativos o quienes realizan los distintos servicios ofrecidos para operar el campus. Estos últimos, se enfrentan también a un desafío adicional, desarrollado en el siguiente epígrafe.

3.2. Los trabajadores de empresas subcontratadas

Otro factor que incrementa la inseguridad laboral en las IES, especialmente para el personal no académico, es el creciente uso de contratistas externos en lugar de empleados directos para operar distintos servicios dentro del campus (por ejemplo, limpieza, cocina, informática, gestión y mantenimiento de infraestructuras, seguridad, etc.). Esta práctica (también conocida como tercerización), a menudo enfocada a reducir costes bajo la presión de una financiación institucional limitada, no exime a las IES de su responsabilidad a la hora exigir condiciones laborales adecuadas para los trabajadores subcontratados y supervisar su

² En este caso la referencia es a los contratos concebidos como a tiempo parcial desde un inicio, no a los que puedan disfrutar de una reducción de jornada de forma temporal por motivos justificados, como las bajas de maternidad y paternidad.

cumplimiento. Sin embargo, este dista de ser el caso cuando las IES no monitorean suficientemente las condiciones laborales de estos trabajadores. Por otra parte, en algunos casos se ha asociado la tercerización con peor clima laboral y una mayor desmotivación de los trabajadores afectados (Bedoya-Gómez & Botero, 2019).

3.3. Salarios bajos, retrasos en el pago y trabajo no remunerado

La baja cuantía y la incertidumbre en los salarios de la ES, especialmente para el personal temporal y junior, contribuyen a la fuga de cerebros (hacia el extranjero y hacia otros sectores del mercado de trabajo). La incertidumbre en el cobro de los salarios ha llegado en algún caso a retrasos de meses en el pago (Izquierdo Campos, Catalán Montiel & Ponce Crespo, 2023). Con respecto al monto de los salarios, se observa una gran variabilidad entre países. Por ejemplo, en Argentina, Chile, El Salvador y Perú el salario mínimo de un docente universitario ronda los 500 USD y en México 300 USD, aunque con gran diferencia, los salarios más bajos se dan en Venezuela (Bonilla-Molina, 2021).

Asimismo, las limitaciones presupuestarias incentivan a las IES a cubrir crecientes porcentajes de su carga de trabajo con posiciones poco o no remuneradas (como pasantías), creando barreras para aquellos que no cuentan con otras fuentes de ingresos puedan establecerse en la carrera académica. Otro efecto de la falta de fondos es la tendencia a no siempre cubrir (o no cubrir inmediatamente) las posibles vacantes, compensando estas con un aumento (remunerado o no) en la carga de trabajo de quienes permanecen en la institución, lo que a su vez puede motivar más renuncias, reforzando el problema.

3.4. Condiciones de vida de los estudiantes: manutención y servicios de apoyo

Como ilustraban los ejemplos del capítulo anterior, en varios países existen ayudas económicas para estudiantes de colectivos desfavorecidos concretos. Sin embargo, a menudo, los programas de becas tienen una cuantía inferior a los gastos de manutención reales de la mayoría de los estudiantes. Esto supone una barrera de acceso de facto a la ES, especialmente para los estudiantes de bajos ingresos. A pesar de que existen programas de préstamos estudiantiles, estos no siempre cubren a todos los estudiantes que los solicitan, ni cubren la cuantía total de la manutención del estudiante durante la totalidad de sus estudios (UNESCO IESALC, 2024).

Las residencias y comedores universitarios, cuando están disponibles a precios altamente subvencionados, son un elemento clave en la reducción de estas barreras económicas. No obstante, en muchos casos, la demanda de estos servicios supera en gran medida a la oferta, o solo está disponible en las IES de mayor tamaño.

3.5. Jornada laboral y conciliación de los trabajadores de la ES

Las limitaciones presupuestarias y la situación de incertidumbre laboral que viven muchos académicos juniors generan considerables presiones para el alargamiento de las jornadas laborales por encima de lo contratado. Esto se ve reforzado por el uso generalizado por parte de gobiernos e IES de indicadores cuantitativos vinculados a publicaciones académicas como base para asignar oportunidades laborales, financiación institucional y becas de investigación, que en general son muy competitivas. En ocasiones este criterio puede imponerse sobre otras misiones de la ES como la docencia o las actividades de vinculación, más difíciles de medir objetivamente en términos de rendimiento e impacto. El resultado es un dilema para muchos académicos entre reducir su esfuerzo en estas otras actividades o realizar horas extra de forma estructural.

Este énfasis en métricas cuantitativas, especialmente en investigación, ha generado una presión adicional sobre los académicos con severas consecuencias en la salud mental. Esta carga de trabajo intensiva dificulta el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para aquellos con responsabilidades familiares, y puede penalizar a las mujeres académicas o a aquellos que buscan experiencia en otros sectores. Aunque existen políticas institucionales y públicas para abordar estas dificultades, como el cuidado infantil y la licencia de maternidad remunerada, su implementación aún es limitada.

3.6. Conciliación de estudio, trabajo y vida privada en los estudiantes de la ES

Un desafío a menudo olvidado es la conciliación de los propios estudiantes, en particular la de aquellos que han de compaginar trabajo y estudios, o de quienes han de atender también responsabilidades familiares como la crianza de hijos o la atención de otras personas dependientes. Las IES, salvo en programas virtuales o específicamente diseñados a tiempo parcial o de jornada nocturna, a menudo carecen de la flexibilidad necesaria para acomodar las restricciones de horarios de estos estudiantes. En efecto, la proporción de estudiantes que

trabajan mientras estudian es notablemente alta en los países latinoamericanos, aunque no hay estadísticas regionales a nivel agregado (Parra Sandoval, 2021). Por ejemplo, en Argentina, una investigación reveló que aproximadamente el 70% de los estudiantes de tercer, cuarto y quinto año de tres programas universitarios combinaban el trabajo con sus estudios. (Nessier et al., 2017).

3.7. Discriminación, acoso y abuso en el campus

El acoso y la discriminación en el entorno laboral de las IES representan todavía un reto considerable. En particular, el acoso sexual y la violencia de género siguen afectando tanto al personal como a los estudiantes, con cifras que podrían estar infrarrepresentando el problema y falta de recursos para abordar estas situaciones de manera efectiva. Aunque en muchas IES existen protocolos y capacitaciones contra la discriminación, el acoso y la violencia, su implementación y efectividad son difíciles de evaluar. Un factor que refuerza la vulnerabilidad de las víctimas es la desigualdad de poder entre el personal con contratos estables (normalmente en posiciones jerárquicas superiores) y el personal precario.

3.8. El impacto en la salud mental de trabajadores y estudiantes en la ES

Trabajadores

Las condiciones laborales en la investigación han resultado en altas tasas de problemas de salud mental entre los investigadores, como ansiedad, depresión y agotamiento, comparables a los trabajadores de la salud, incluso antes de la pandemia de Covid-19. Las cargas de trabajo elevadas y los entornos competitivos resultan en una proporción significativa de investigadores que reportan estrés por periodos prolongados (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019). Otros factores como la ambigüedad de roles, las jornadas largas, las responsabilidades administrativas crecientes y la adaptación a cambios, como la digitalización, están directamente vinculados a estos problemas de salud mental. La falta de abordaje de estos problemas podría resultar en la pérdida de talento e investigadores jóvenes, con graves implicaciones para el progreso científico futuro.

La transición a la educación virtual o remota a causa del COVID también tuvo un impacto en la salud mental de los académicos especialmente aquellos a quienes este método de enseñanza que les resultaba desconocido. A esto se añadieron otros factores como el incremento en las horas laborales, el trabajo en ambientes inadecuados y/o la falta de las

herramientas adecuadas (Jorquera Gutiérrez & Herrera Gallardo, 2020).

Estudiantes

La salud mental de los estudiantes es un factor esencial, a menudo olvidado, en el éxito académico y en el cuidado integral de los estudiantes, que ha empeorado también desde la pandemia. Por ejemplo, más del 40% de los estudiantes universitarios en Chile presentaban sintomatología depresiva, ansiosa o de estrés. Aproximadamente el 5% ha presentado ideación suicida. Además, casi todos los estudiantes (98%) reportan estrés académico, con un 89% inclinándose por las categorías de mayor intensidad de estrés (Baeza- Correa, 2023).

3.9. Derechos laborales y negociación colectiva

La sindicalización entre investigadores, particularmente en las IES privadas, ha sido tradicionalmente baja en muchos países, lo que dificulta su capacidad para abogar por sus intereses laborales. Esta situación se agrava para los investigadores doctorales y posdoctorales, quienes a menudo carecen de una presencia institucional clara y encuentran dificultades para priorizar sus problemas laborales en las agendas políticas e institucionales. A pesar de esto, la sindicalización sigue siendo un desafío para el personal temporal, dada la disparidad de poder entre ellos y sus empleadores, particularmente en países donde solo los trabajadores sindicados tienen acceso a la negociación colectiva.

3.10. Trabajadores y estudiantes migrantes y refugiados

El personal de IES con estatus legal de migrante o refugiado (o de solicitante de estos) se encuentra a menudo en una situación especialmente vulnerable a abusos, lo que se puede ver agravado por otras formas de discriminación, como la etnia o el género.

Para los trabajadores migrantes, el reconocimiento de sus diplomas y calificaciones sigue siendo una barrera importante para aquellos que buscan iniciar o continuar una carrera académica en el extranjero. Este es un desafío compartido por los estudiantes migrantes, quienes pueden perder semestres o años académicos enteros, o verse desincentivados a continuar sus estudios, por no llegar a tiempo de los plazos ordinarios de matrícula debido a los retrasos en los procesos administrativos de reconocimiento de créditos o diplomas obtenidos en el extranjero.

Por otro lado, los procedimientos administrativos para la contratación de académicos extranjeros suelen ser largos y complejos, lo que dificulta aún más la situación, especialmente para aquellos en situaciones de emergencia, como académicos que buscan refugio o asilo político para ejercer su libertad académica plenamente.

Más allá de los aspectos legales, continuar o asegurar una carrera académica después de la reubicación sigue siendo un desafío. Las redes de apoyo entre pares y los programas de rescate de académicos en peligro pueden proporcionar orientación, vínculos con oportunidades laborales y, en algunos casos, financiamiento (Institute of International Education's Scholar Rescue Fund, 2023). Sin embargo, la precariedad laboral posterior al traslado puede persistir en muchos casos.

4. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones son presentadas para consideración tanto de los líderes de las políticas públicas en ES como de los directivos de IES. Por un lado, se requieren políticas y regulaciones gubernamentales para garantizar que se respeten los derechos laborales individuales y colectivos en los empleos del sector, pero también para proporcionar los recursos e incentivos necesarios para que las IES hagan cumplir eficazmente estas políticas. Por otro lado, las IES deben construir sobre este marco y ofrecer condiciones de trabajo competitivas para atraer y retener talento, al tiempo que garantizan la igualdad de oportunidades. La mayoría de estas recomendaciones pueden ser adoptadas o promovidas independientemente por ambos actores, al menos en parte, aunque una implementación efectiva a gran escala requiere la colaboración de ambos (Roser-Chinchilla y Galán-Muros, 2024).

Aumentar la financiación institucional estructural a las IES como palanca para reducir la precariedad laboral.

Una financiación gubernamental suficiente de las IES públicas es necesaria para que estas puedan establecer salarios competitivos con la capacidad de atraer y retener talento. Una financiación que sea también predecible y estable en el tiempo puede ayudar a reducir el porcentaje de personal contratado de forma temporal o en precarias condiciones. Esto se puede complementar con incentivos económicos o cuotas orientadas a reducir este porcentaje.

La financiación competitiva y la diversificación de fuentes de financiación pueden ser

útiles para generar de incentivos a la innovación y vinculación, siempre y cuando no comprometan la calidad educativa, la libertad académica o las condiciones laborales. No deben ser consideradas como sustitutos de la financiación institucional directa, sino como complementos.

Aumentar la transparencia y limitar el abuso de los contratos temporales.

Las políticas públicas deben poner límites a las prácticas de contratación abusivas, tanto en las IES públicas como privadas, especialmente para proteger a quienes comienzan sus carreras académicas. Esto puede incluir la duración mínima de los contratos, la obligación de contratación permanente después de una sucesión determinada de contratos temporales, la limitación de horas de trabajo docente o investigador de los doctorandos, la creación de procesos de contratación y promoción que minimicen la posibilidad de decisiones arbitrarias, etc.

Las IES han de comprometerse a no utilizar contratos temporales para cubrir necesidades estructurales y a establecer o reforzar los mecanismos de transparencia en la contratación y en la evaluación del rendimiento y los complementos salariales que de esta se pudieran derivar.

Revisar los acuerdos de externalización de servicios para que los trabajadores subcontratados también se beneficien de condiciones laborales decentes, salarios dignos y estabilidad laboral.

Las IES han de asumir su responsabilidad a la hora de contratar proveedores externos de servicios, demandando condiciones de trabajo decentes para los trabajadores subcontratados como parte de las cláusulas de licitación, y monitoreando su cumplimiento efectivo. Por ejemplo, se puede promover que en caso de cambio de contratista el nuevo proveedor mantenga a todos los trabajadores subcontratados del proveedor anterior (subrogación de empleados). Esto puede facilitar la competencia entre proveedores a la vez que mejora la estabilidad laboral de los trabajadores subcontratados.

Mantener ratios equilibradas entre doctorandos con orientación académica, investigadores juniors y posiciones permanentes.

Las IES han de diseñar carreras académicas que eviten cuellos de botella profesionales en los que haya una desproporción entre el personal en diferentes niveles. Esto requiere encontrar un equilibrio entre fomentar la competencia entre candidatos y mantener la carrera académica como una opción realista a largo plazo para la mayoría de quienes la comienzan. Esto supone no solo considerar las ratios entre posiciones junior y senior, sino también entre programas de doctorado enfocados a la academia y aquellos enfoques más prácticos, o con servicios de carrera que faciliten la búsqueda de empleo fuera de la academia a quienes así lo deseen.

Defender el derecho laboral colectivo, e institucionalizar la negociación colectiva o el diálogo social trilateral.

Las IES han de incluir representantes de las organizaciones de trabajadores en sus consejos consultivos o de gobierno. Los gobiernos deben facilitar las negociaciones colectivas entre IES públicas y sindicatos, sistematizándolas como espacio natural de discusión y actualización de las condiciones laborales. Estos acuerdos han de cubrir al total de los trabajadores, incluyendo los trabajadores temporales o a tiempo parcial, y los estudiantes contratados.

Establecer o consolidar los protocolos y recursos contra la discriminación y el acoso dentro de las IES.

Las políticas públicas y las normativas internas de las IES han de prohibir expresamente la discriminación por raza, etnia, género, orientación sexual o pertenencia a poblaciones vulnerables, además de activar mecanismos y recursos suficientes para que la inclusión sea efectiva. Esto puede incluir tanto la sensibilización de estudiantes y capacitación del personal mediante cursos obligatorios, así como el fomento de redes de apoyo.

Asimismo, las IES han de establecer protocolos de atención a víctimas de discriminación, violencia de género o acoso que permitan la denuncia segura y la asistencia por personal capacitado, y que establezcan responsabilidades claras para la investigación de las acusaciones y para la aplicación de sanciones efectivas dentro de las competencias de la institución (complementarias a las establecidas por la normativa vigente).

Reducir barreras burocráticas para la movilidad internacional de académicos y estudiantes, y en particular para la contratación o matrícula de los refugiados.

Como factor crucial en la promoción de oportunidades para académicos y estudiantes migrantes, los gobiernos de la región deben adoptar e implementar de forma efectiva el Convenio Regional de Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe de UNESCO. Asimismo, tanto gobiernos como IES han flexibilizar sus procesos administrativos para atender situaciones excepcionales como las de los refugiados, desplazados, o académicos que están en riesgo en sus ciudades o países de origen debido a su uso de la libertad académica o a su defensa de los derechos humanos.

Considerar la salud mental, el bienestar y la conciliación laboral de empleados y estudiantes en todas las políticas de las IES.

Los incentivos vinculados al rendimiento, ya sea en términos salariales o de oportunidades de promoción, creados por las políticas públicas o las decisiones de las IES, han de buscar un equilibrio entre indicadores de investigación y enseñanza, evitando presiones para realizar horas extra de manera sistemática. También han de asegurar la conciliación entre el trabajo y la vida personal de los académicos. En particular, debe evitar penalizar -directa o indirectamente- las bajas por maternidad o paternidad.

Para mejorar esta conciliación y el bienestar de empleados y estudiantes, estos deben contar con servicios de guardería y educación infantil en el campus (propios o por subvención de proveedores externos), así como de asistencia sanitaria, incluida la salud mental. Aunque en última instancia esta es una responsabilidad de los gobiernos, las IES deberían considerar ofrecer estos servicios en tanto que las políticas públicas no los garanticen de forma efectiva. Con respecto a la salud mental de los estudiantes, las IES deberían promover la coordinación entre profesores de distintas asignaturas para distribuir de forma más uniforme la carga de trabajo de los estudiantes a lo largo del semestre.

En el caso de los estudiantes que deseen poner sus estudios en pausa durante uno o varios semestres por embarazo, maternidad, salud mental o empleo, las IES deberían asegurarse de que pueden retomar sus estudios sin complicaciones burocráticas o sin miedo a perder la plaza en su programa. Del mismo modo, los gobiernos han de asegurarse que quienes decidan interrumpir sus estudios temporalmente por estos motivos no queden penalizados al volver a solicitar becas (especialmente si incorporan criterios como el rendimiento académico del año

anterior). En un sentido más amplio, tanto gobiernos como IES han de replantearse la necesidad de una ES más modular y porosa, con más puntos de entrada y salida.

Expandir la cuantía y cobertura de las becas a estudiantes de bajos ingresos para garantizar que el coste de la vida queda cubierto para todos aquellos que lo necesiten.

Los programas de becas y créditos estudiantiles han de establecer mecanismos automáticos de recálculo periódico de las cuantías necesarias para la que los beneficiarios puedan asumir los incrementos en el coste de la vida (alojamiento, comida, transporte, materiales de estudio, etc.) y poder garantizar así unas condiciones de vida dignas para los estudiantes. Del mismo modo, se debe analizar el porcentaje de estudiantes en necesidad que actualmente cubren los programas de becas y ampliar si es necesario para una mayor cobertura.

Bibliografía

- Baeza-Correa, J. & Albuccó-Henríquez, J. (2023). Jóvenes y educación superior en el Cono Sur de América. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 21(2), 1-26.
<https://dx.doi.org/10.11600/rllcsnj.21.2.5880>
- Bedoya-Gómez, C.R. & Botero, Y. A. (2019). Análisis al Proceso de Tercerización de la Contratación de Servicios en una Institución de Educación Superior Pública del municipio de Palmira en el Valle del Cauca. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 16 (2), e-6401. DOI 10.18041/1794-7200/clj.2019.v16n2.6401
- Bonilla-Molina, L. (2021). Inversión en Educación, salarios y condiciones de trabajo de los y las docentes en América. Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación.
<https://www.clasco.org/en/inversion-en-educacion-salarios-y-condiciones-de-docentes-de-america/>
- Buendía, A., Acosta, A. & Gil, M. (2019). En busca de un rostro (In) visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15-41.
<https://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1236>
- Fioreze, C. (2023). *Brasil : seguimiento de buenas prácticas del derecho a la educación superior alrededor del mundo ; iniciativas de políticas sobre el derecho a la educación superior en Brasil*. UNESCO IESALC.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384290_spa
- Institute of International Education's Scholar Rescue Fund. (2023). *IIE-SRF By the Numbers*.
<https://www.scholarrescuefund.org/about-us/by-the-numbers/>
- Izquierdo Campos, A. I., Catalán Montiel, A. & Ponce Crespo, C. I. (2022). Condiciones de precariedad laboral en una universidad pública mexicana: percepciones, capacidades y recursos de los investigadores. *Revista de la educación superior*, 51(204), 1-21. Epub 29 de mayo de 2023.
<https://doi.org/10.36857/resu.2022.204.2274>
- Jorquera Gutiérrez, R. & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1310. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>
- Ministerio de Educación de Argentina. (2020). *Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2021-2022*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/sintesis_2021-2022_sistema_universitario_argentino_0.pdf
- Ministerio de Educación de Chile. (2023, 22 de mayo). *Gobierno constituye mesa tripartita con rectores y gremios de funcionarios de universidades estatales para enfrentar ley de presupuestos 2024*.
<https://educacionsuperior.mineduc.cl/2023/05/22/gobierno-constituye-mesa-tripartita-con-rectores-y-gremios-de-funcionarios-de-universidades-estatales-para-enfrentar-ley-de-presupuestos-2024/>
- Ministerio de Educación de Colombia. (s.f.). Programa Generación E.
<https://especiales.colombiaaprende.edu.co/generacione/index.html>
- Ministerio de Educación de Colombia. (2023, 19 de julio). *Acuerdos Colectivos Capítulo Especial de Educación Superior*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/407646:Acuerdos-Colectivos-Capitulo-Especial-de-Educacion-Superior>
- Ministerio de Educación de Perú. (s.f.). *Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo*.
<https://www.gob.pe/institucion/pronabec/tema/becas>
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-272. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Nessier, A. F., Pagura, M. F., Pacífico, A. M. & Zandomeni, N. (2018). Estudiantes universitarios que trabajan: desafíos de la simultaneidad. *Escritos Contables Y De Administración*, 8(2), 57-77.
<https://doi.org/10.52292/j.eca.2017.600>
- Parra Sandoval, M. C. (2021). *Perfil del estudiante universitario latinoamericano*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378123>
- Roser-Chinchilla, J. y Galán-Muros, V. (2024). SDG 8: Higher education institutions as employers: ensuring

decent working conditions [Publicación pendiente]. *SDG brief series*. UNESCO IESALC.

UNESCO IESALC. (2024). *Las ayudas financieras a los estudiantes de educación superior: un análisis exploratorio de 10 países en América Latina y el Caribe* [Publicación pendiente].

Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario. *Revista de la educación superior*, 49(193), 107-127.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602020000100107&script=sci_arttext