



NOTA DE ORIENTACIÓN

para el bienestar docente en situaciones de emergencia



Red Interagency para la Educación en Situaciones de Emergencia

La Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE, por sus siglas en inglés) es una red mundial y abierta de miembros que trabajan conjuntamente dentro de un marco humanitario y de desarrollo para asegurar que todas las personas tengan derecho a una educación de calidad, segura y adecuada. Para obtener más información y unirse a la INEE, visite inee.org.

Publicado por:

La Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE)
c/o Comité Internacional de Rescate
122 East 42nd Street, piso 14
New York, NY 10168
Estados Unidos de América

INEE © 2022

Cita sugerida:

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE). (2022) Nota de orientación para el bienestar docente en situaciones de emergencia. New York, NY. <https://inee.org/es/recursos/nota-de-orientacion-para-el-bienestar-del-docente-en-situaciones-de-emergencia>

Licencia:

Este documento posee una licencia Attribution-ShareAlike 4.0 de Creative Commons. Se le atribuye a la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE)



Imagen de portada:

Siria. 2021 © Takaful Al Sham

Cualquier comentario o pregunta sobre esta Nota de orientación puede enviarse a teacher-wellbeing@inee.org.

Bienvenidos

Nunca antes en los últimos años los docentes han tenido un rol tan crucial en la paz, la salud y la prosperidad de nuestro presente y nuestro futuro. Los titulares de prensa reafirman la influencia y el trabajo vital de los docentes, en especial cuando las escuelas estuvieron cerradas debido al COVID-19 y las comunidades y las familias se convirtieron en actores esenciales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

A nivel global, también estamos experimentando desplazamientos de personas nunca antes visto (desde Afganistán, Myanmar, Siria, Sudán del Sur, Yemen y en otros lugares), como consecuencia del conflicto, la desigualdad económica, el cambio climático y los desastres asociados. Al frente de estas crisis se encuentran los docentes ayudando a que los niños, niñas y adolescentes desplazados por la fuerza encuentren un sentido de pertenencia, se recuperen del trauma y desarrollen el conocimiento y las habilidades necesarias para la construcción de la paz, la conservación medioambiental, el empleo y un futuro saludable.

Y aún así, muchas veces sucede que los docentes vienen de los mismos contextos habiendo experimentado una serie de dificultades similares a aquellas de los niños, niñas y adolescentes a los que enseñan, con muy poco o nada de apoyo profesional para su propio desarrollo, salud mental y bienestar. Y donde se provee dicho apoyo, por lo general no se logra tomar en cuenta las particularidades socioculturales de los contextos de donde estos docentes vienen o en donde trabajan, mucho menos, las fortalezas o las estrategias existentes que los mismos comparten a nivel local y global. Además, a los docentes no se los remunera de manera satisfactoria y no reciben el reconocimiento correspondiente por el rol crucial que cumplen, lo que agrava aún más las dificultades con las que se encuentran. El trabajo de los docentes en contextos de crisis, si bien es vital y gratificante, pasa a ser insostenible y un genuino peligro para su bienestar.

Esta Nota de orientación alineada con las Normas Mínimas de la INEE constituye una oportunidad para poner el foco del bienestar docente en el centro de nuestra respuesta y nuestros esfuerzos para la recuperación en contextos afectados por crisis y conflictos. No solo porque invertir en los docentes es invertir en los niños, niñas y adolescentes, sino porque en este momento histórico los docentes merecen nuestra plena atención como un fin en sí mismo. Nuestra visión es que las recomendaciones presentadas en este documento expongan y definan una referencia para el bienestar docente, un estándar de cuidado y reconocimiento que cada docente, sin importar dónde viva y trabaje, los cuales deberían ser respaldados por los gobierno y la arquitectura humanitaria. Asimismo, elevar la importancia del bienestar docente resalta su rol crítico en fortalecer la coherencia entre acción humanitaria y desarrollo y mejorar la resiliencia de los sistemas educativos.

Para que un docente pueda prosperar en el aula, son necesarias las condiciones, las oportunidades y el apoyo para prosperar también fuera de ella. Es por eso que esperamos que con esta Nota de orientación y su continuo trabajo y coordinación podamos hacer un gran avance hacia nuestra meta común para y con los docentes, juntos.

Julia Finder Johna, Co-presidenta, Grupo Colaborativo de la INEE sobre el apoyo psico-social (PSS) y el aprendizaje socio-emocional (SEL),

Chris Henderson and Amy Parker, Co-presidentes, Grupo Colaborativo de la INEE sobre docentes en contextos de crisis (TiCC)

Reconocimientos

La INEE reconoce con agradecimiento el apoyo económico provisto para esta Nota de orientación por parte del fondo “La educación no puede esperar” (Education Can Not Wait). Escrito por Sophia D’Angelo (PhD), Raksha Sule, Samaya Mansour, y Jwalin Patel (PhD), el contenido y la estructura surgieron a partir de reuniones, consultas y revisiones con personas que trabajan con docentes en situaciones humanitarias en distintos lugares y temas (educación, salud mental y apoyo psicosocial o SMAPS, salud, protección).

Un equipo central de la INEE, compuesto por los co-directivos y representantes del Grupo Colaborativo sobre apoyo psicosocial y aprendizaje socio-emocional (PSS y SEL) y el Grupo Colaborativo de docentes en contextos de crisis (TiCC) de la INEE, incluyendo a Rachel Smith, Charlotte Bergin, Chris Henderson, Julia Finder Johna, y Amy Parker coordinaron y co-editaron este documento. El Grupo de referencia de la INEE sobre el bienestar docente proporcionó orientación y supervisión técnica. El marco organizativo para la Nota de orientación sobre el bienestar docente sigue las Normas Mínimas de la INEE (2010).

La Nota de orientación está construida en torno a tres principios del bienestar docente que surgieron a partir de talleres en línea durante agosto de 2021 con docentes, líderes escolares, miembros de organizaciones no gubernamentales, dirigentes, responsables de planificaciones e investigadores de todo el mundo. Comenzamos consultando por ejemplos representativos, estudios de caso y recursos relacionados con el bienestar docente. Recibimos propuestas de ejemplos destacados de *Food for the Hungry*, el IRC, el Programa de educación de Siria-Manahel, el Consejo Noruego para Refugiados, *Plan International Tanzania*, *Right to Play Ghana*, la Universidad Simón Bolívar y la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela, y *War Child Holanda*.

Agradecemos al Grupo de referencia de la INEE sobre el bienestar docente por sus valiosas contribuciones, en especial a Carmen América Affigne, Zouheir Bitar, Hilal Döner, Lisa Walker, y Wisam Zeidan. Agradecemos especialmente al Grupo Colaborativo de sobre PSS-SEL, Caroline Keenan, Barbara Moser-Mercer, y Clare Sadd, por su revisión. También estamos sinceramente agradecidos a nuestros colegas editores por compartir sus conocimientos y orientación, especialmente Vania Alves (UNICEF), Danni Falk (escuela de docentes de la Universidad de Columbia), David Frost (Universidad de Cambridge), Stephanie Bengtsson (UNESCO), Ashley Nemiro (*MHPSS Collaborative*), Lauren Gerken (INEE), Bente Sandal-Aasen (INEE), y Louise Shah (*Right to Play*).

Revisión y traducción en lenguaje sencillo por Traductores sin Fronteras (CLEAR Global).

Diseño facilitado por 2D Studio.

Tabla de contenidos

Bienvenidos	4
Introducción	12
¿Por qué esta Nota de Orientación?	12
¿A quién está dirigida?	12
¿Cómo está organizada esta Nota de Orientación?	14
Cómo usar esta Nota de Orientación	17
Principios del bienestar docente en emergencias	18
Principio 1- Promover el acceso de los docentes a la SMAPS	18
Principio 2. Crear un entorno laboral habilitante para los docentes	21
Principio 3. Potenciar la voz, la actuación y el liderazgo del docente	22
Promoción del bienestar docente por medio de las Normas Mínimas de la INEE	24
Resumen de las Normas Mínimas y tres principios rectores	24
1. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 1	28
Ámbito 1: Normas Fundamentales	28
Normas 1 y 2: Participación de la comunidad	28
Participación (A1N1)	28
Norma 3: Coordinación (A1N3)	34
Normas 4-7: Análisis	38
Planificación de la respuesta (A1N5)	38
Monitoreo (A1N6)	38
2. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 2	45
Ámbito 2: Acceso y ambiente de aprendizaje	45
Norma 1: Igualdad de acceso (A2N1)	45
Norma 2: Protección y bienestar (A2N2)	48
Norma 3: Instalaciones y servicios (A2N3)	51

3. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 3	55
Ámbito 3: Enseñanza y aprendizaje	55
Norma 1: Planes de estudios (A3N1)	55
Norma 2: Capacitación, desarrollo y apoyo profesional (A3N2)	59
Norma 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje (A3N3)	62
Norma 4: Análisis de los resultados de aprendizaje (A3N4)	65
4. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 4	68
Ámbito 4: Docentes y otro personal educativo	68
Norma 1: Contratación y selección (A4N1)	68
Norma 2: Condiciones de trabajo (A4N2)	71
Norma 3: Apoyo y supervisión (A4N3)	74
5. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 5	78
Ámbito 5: Política educativa	78
Norma 1: Formulación de leyes y políticas (A5N1)	78
Norma 2: Planificación e implementación (A5N2)	82
Bibliografía	86
Anexo I. Recursos clave	88
Apéndice II. Metodología	90
Apéndice III. Glosario	91

Lista de acrónimos

CASEL	<i>Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning</i> (grupo de colaboradores para el aprendizaje académico, socio-emocional)
CdP	Comunidad de Práctica
ECW	<i>Education Cannot Wait</i> (La educación no puede esperar)
EFTP	Educación y formación técnica y profesional
EeE	Educación en emergencias
IASC	Comité Permanente entre Organismos
IIFE-UNESCO	Instituto Internacional de Planificación de la Educación - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
INEE	Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
ONGI	Organización no gubernamental internacional
PSS	Apoyo psicosocial
PSS-SEL	Apoyo psicosocial y aprendizaje social y emocional
SEL	Aprendizaje socio-emocional
SM	Salud mental
SMAPS	Salud mental y apoyo psicosocial
TTC	Escuela de formación docente
TICC	Docentes en contextos de crisis
UNESCO-OIE	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - Oficina Internacional de Educación
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNRWA	Agencia de Naciones Unidas para la población refugiada de Palestina en Oriente Próximo
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

Lista de gráficos

Gráfico 1	Marco organizativo de la Nota de orientación para el bienestar docente	15
Gráfico 2	Pirámide de SMAPS para el bienestar docente	19

Lista de tablas

Tabla 1	Resumen de los ámbitos y las Normas Mínimas de la INEE	24
----------------	--	----

Lista de cuadros

Cuadro 1	No hacer daño	17
Cuadro 2	Prácticas docentes holísticas	18
Cuadro 3	Abordando la estigmatización	21
Cuadro 4	La voz de los docentes	23
Cuadro 5	Intercambio de tareas	29

Lista de ejemplos representativos

Caso 1	Trabajando con las madres, padres y apoderados para comprender las necesidades de estudiantes vulnerables en Nepal	33
Caso 2	Donando recursos y becas a través de la Universidad Simón Bolívar en Venezuela	33
Caso 3	Coordinación con los curanderos tradicionales y los servicios de salud primaria para apoyar a los refugiados en el este de Chad	37
Caso 4	Utilizando la Guía de intervención mhGAP (GI-mhGAP) para los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias en el nivel de atención de salud no especializada	43
Caso 5	Monitoreando las necesidades docentes para apoyar a los niños y niñas en el aprendizaje a distancia durante el COVID-19	44
Caso 6	Mapeo geoespacial del conflicto armado y los desastres naturales para el acceso igualitario a las escuelas y a las rutas hacia ellas	48
Caso 7	T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtaguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Filipinas	51
Caso 8	Entregando kits escolares a docentes y estudiantes en Venezuela	54
Caso 9	La <i>African School Mental Health Curriculum Guide</i> (Guía de contenidos sobre salud mental para escuelas africanas) en Malawi y Tanzania	58
Caso 10	<i>Sammarth, Indian Institute of Management Ahmedabad and EmpowerEd, Together In Development & Education Foundation</i>	62
Caso 11	Docentes dándose apoyo mutuo por medio de la mentoría en el campo de refugiados de Kakuma, Kenya	64
Caso 12	Posponiendo exámenes o adaptando los sistemas de evaluación como respuesta al COVID 19 en América Latina	67
Caso 13	Declaración de Yibuti-IGAD sobre la Educación Regional para Refugiados	71

Caso 14	Programa de educación de Siria-Manahel	74
Caso 15	CORE para los docentes	76
Caso 16	Contactando a los docentes y desarrollando estrategias para el cuidado propio en La Vega-Caracas	77
Caso 17	La educación no puede esperar (ECW por sus siglas en inglés) toma una postura decidida frente al bienestar docente en la planificación de su <i>Multi-Year Resilience Program (MYRP)</i> (Programa multi-anual de resiliencia)	82
Caso 18	Plan de acción de la Declaración de Yibuti sobre la Educación de Refugiados	85

Introducción

“El docente tiene el poder de hacer más fácil la vida de un estudiante... Pero es necesario que se sienta lo suficientemente bien para poder venir a clases y transmitir positividad entre sus estudiantes cuando interactúa con ellos. Incluso sólo para hacer que los estudiantes se sientan seguros... si como docente te sientes seguro, y tienes a alguien que te apoya y te capacita en tus habilidades, por supuesto todo esto se refleja en los estudiantes en el aula”.

- Amena, Docente, Jordania

“Debido a la situación [del COVID-19] tuve que trabajar más y más desde casa y esto afectó mis tareas del hogar como esposa y como madre. Mis relaciones sociales se habían reducido al máximo y todo eso me generaba estrés y ansiedad, y vivía cansada mental y físicamente la mayor parte del tiempo”.

- Rokkya, Docente, Palestina

Las emergencias humanitarias hacen que ir a la escuela sea imposible para millones de niños, niñas y adolescentes y amenaza el bienestar de estudiantes y docentes. Por lo general, apoyamos a los docentes para que potencien el bienestar y el aprendizaje de los estudiantes, pero rara vez nos enfocamos en el bienestar del docente por sí mismo. Muchos docentes en situaciones de emergencia son extremadamente resilientes, pero algunos necesitan ayuda para sostener su propio bienestar. Sin ella, puede que se sientan aislados, enojados, perdidos y estresados, tal como la pandemia del COVID-19 ha dejado bien en claro.

Esta Nota de orientación ofrece recomendaciones sobre cómo apoyar el bienestar docente en las cinco ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE (2010). Explica cómo:

- promover la salud mental y el apoyo psicosocial (**SMAPS**) para docentes,
- crear entornos de trabajo más propicios para los docentes; y
- reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes en las crisis. También ofrecemos recursos, herramientas y ejemplos de estas normas en acción.

¿Por qué esta Nota de Orientación?

Esta Nota de Orientación expande las Normas Mínimas de la INEE. Si usted trabaja en Educación en situaciones de emergencia (EeE) y otros sectores (como protección, finanzas, agua y saneamiento) puede utilizarla para apoyar el bienestar docente.

La Nota de orientación sobre el bienestar docente expande el trabajo de la INEE por medio del trabajo realizado por el Grupo Colaborativo sobre apoyo psicosocial y aprendizaje socio-emocional (PSS-SEL) y el Grupo Colaborativo sobre docentes en contextos de crisis (TiCC). Esto incluye las Normas Mínimas para la Educación de la INEE: Preparación, respuesta, recuperación (2010), El bienestar docente en entornos afectados por escasez de recursos, crisis y conflictos: revisión general (Falk et al., 2019) y el Mapeo e Informe de Análisis sobre el Bienestar Docente (2021).¹ Asesores y miembros del Grupo de referencia sobre el bienestar docente ofrecieron talleres en inglés y en español con miembros de la INEE en distintos países para reunir sus contribuciones. Los Grupos Colaborativos sobre PSS-SEL y sobre TiCC también reunieron estudios de caso en sus informes, Práctica prometedora en gestión docente, desarrollo profesional y bienestar docente (INEE, 2019), y está actualmente trabajando en un mapa interactivo en tiempo real en línea. La INEE también estableció una Comunidad de Práctica (CdP) en línea para ayudara a compartir el conocimiento respecto de la EeE, amplificar las voces, desarrollar recursos, informar sobre las políticas, construir capacidad, llevar a cabo una abogacía conjunta e identificar contenidos valiosos para una mayor divulgación.²

Las citas que incluimos son únicamente a modo de citación directa. Para ver recursos y lecturas relacionadas por favor vea la bibliografía en la página 86.

¿A quién está dirigida?

Esta orientación es para las personas que trabajan en los sectores humanitario y de desarrollo. El bienestar docente depende de muchas cosas, por lo que es mejor incluir muchos sectores. Por ejemplo, necesitamos trabajar con el sector de la salud para proveer la SMAPS, y el sector de protección para que mantenga a los docentes (y a los estudiantes) seguros en la escuela. Ofrecemos asesoramiento a **actores clave de distintos sectores** para que los docentes puedan recibir apoyo de todas las direcciones.

¹ Para obtener más información sobre estos recursos clave, vea el Apéndice 1.

² Esta CdP trabaja por medio del servicio de mensajería de Slack. Tiene distintos canales de comunicación basados en temas o intereses y hay un canal para docentes. Para unirse, haga clic en este link y regístrese: shorturl.at/chnBR

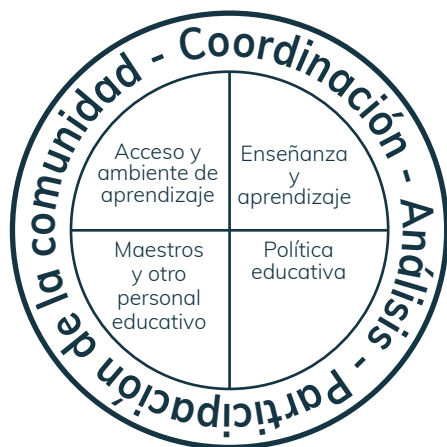
¿Cómo está organizada esta Nota de Orientación?

El marco para esta Nota de Orientación se deriva de las Normas Mínimas de la INEE (2010). Las Normas Mínimas incluyen 19 normas dentro de cinco ambitos (ver imagen). Se utilizan en situaciones de conflicto y crisis y tratan sobre:

- la preservación y la protección
- la educación y capacitación docente
- los planes de estudio y la remuneración

Todos estos factores afectan el bienestar docente porque fueron escritos antes de que el mismo se convirtiera en una alta prioridad. Las Normas Mínimas de 2010 presentan algunos vacíos. Aquí se atienden esos vacíos y explicaremos cómo las 19 Normas Mínimas se relacionan con el bienestar docente y cómo puedes promoverlo.³

El Gráfico 1, que encontrará a continuación, muestra cómo está organizada esta Nota de orientación. Explica cómo interactúan las Normas Mínimas, los tres Principios del bienestar docente (explicados más abajo) y el modelo socio-económico del bienestar docente. También muestra cómo el bienestar docente depende del contexto y está conectado con el trabajo que llevan a cabo las organizaciones humanitarias y de desarrollo.⁴



³ Escribimos esta Nota de Orientación sobre el bienestar docente por medio de un proceso de consultas (ver el Apéndice II sobre el enfoque y el método). Al mismo tiempo que nos encontrábamos escribiendo esta Nota, las Normas Mínimas también estaban siendo actualizadas.

⁴ Los Grupos Colaborativos sobre PSS-SEL y sobre TICC abogan por enfoques orgánicos, basados en la comunidad y dirigidos de manera local para apoyar a los docentes. Es por este motivo que la Nota de orientación está organizada para promover el conocimiento local al centrarse en él.

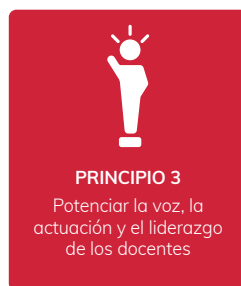
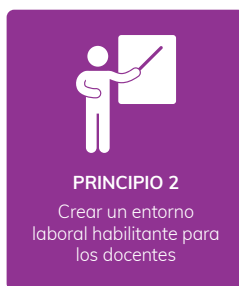
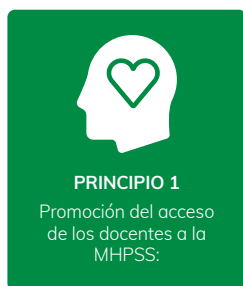
Gráfico 1. Marco organizativo de la Nota de orientación para el bienestar docente



Basamos nuestras recomendaciones en los tres Principios del bienestar docente:

1. Promover la salud mental y el apoyo psicosocial de los docentes. (SMAPS)
2. Crear un entorno laboral habilitante para los docentes
3. Potenciar la voz, la actuación y el liderazgo del docente

Elegimos estos Principios luego de consultar a muchas personas, incluidos los docentes. Los docentes en situaciones de emergencia son resolutivos y resilientes y por lo general pueden sostener su propio bienestar. El Principio número 3 trata de promover el bienestar docente utilizando recursos que ellos ya poseen. También se les debe consultar directamente a los docentes qué es lo que necesitan e intentar entender de qué manera se ven afectados por sus sentimientos respecto de su trabajo.



Los tres principios están relacionados entre sí. Por ejemplo, los docentes necesitan entornos laborales seguros y protegidos (**Principio 2**) que puedan garantizar su salud mental y su bienestar (**Principio 1**). Los docentes deben decidir (**Principio 3**) cuál es la mejor manera para apoyarlos. Lo opuesto también es verdad: los docentes solo pueden tomar el control (**Principio 3**) si se les paga de forma justa por su trabajo (**Principio 2**), y ellos deben encontrarse bien para poder contribuir (**Principio 1**).⁵

Discutimos cada Norma Mínima y Principio por medio de la evidencia, la acción, los instrumentos y los ejemplos:

1. **Evidencia:** ¿Por qué es importante esta Norma Mínima y por qué a veces es difícil de alcanzar?
2. **Acción:** ¿Qué es lo que funciona?
3. **Instrumentos:** Recursos, bases de datos y plataformas que ayuden a encontrar más ideas y herramientas.
4. **Ejemplos:** Hemos intentado encontrar recursos y ejemplos representativos para cada norma, pero existen algunos vacíos. Por favor, envíenos un correo electrónico con sus sugerencias a: teacher-wellbeing@inee.org.

⁵ Los tres Principios se relacionan entre sí y son interdependientes, pero la Nota de orientación da recomendaciones y sugiere acciones donde cada uno puede lograr la mayor diferencia o para los problemas con mayor probabilidad de surgir.

Cómo usar esta Nota de Orientación

Utilizamos el trabajo de la INEE sobre el bienestar docente para escribir esta Nota de orientación. En el Apéndice I se encuentran más recursos a los que se puede acceder fácilmente al hacer clic en los hipervínculos de esta Nota de orientación. También:

- Utilizamos acrónimos para las Normas Mínimas. Por ejemplo, [A3N1](#) significa “Ámbito 3 Norma 1” (Planes de estudio). Haga clic en los hipervínculos para leerlas.
- Explicamos ideas y palabras clave (en **negrita**) en el **Glosario**. Haga clic en los hipervínculos para leerlas.

Es importante que adapte las recomendaciones de esta Nota de Orientación a las circunstancias de cada docente. Al igual que en otras Notas de Orientación de la INEE, “Las estrategias mencionadas están más destinadas a provocar la reflexión que a indicar medidas prescriptivas donde es necesario adaptar cada contexto específico” ([INEE, 2013, p.9](#)). Por favor, pregúntese a usted mismo/a lo siguiente:

1. **¿Quiénes son los docentes en esta emergencia?** ¿A qué comunidad(es) pertenecen? ¿De qué recursos disponen? ¿Qué necesitan? ¿A qué factores de riesgo se enfrentan? ¿Forman parte de grupos vulnerables (condición de desplazados/refugiados, género, etnia, religión o posibles discapacidades)?
2. **¿Qué tipo de emergencia es esta?** El conflicto armado difiere de un desastre por fenómenos ambientales o una emergencia sanitaria.
3. **¿Qué fase de la emergencia es esta?** El bienestar docente es distinto en las fases de preparación, de respuesta y de recuperación.
4. **¿Qué recursos se encuentran disponibles?** Es posible que sea necesario hacer una lista de los recursos humanos, materiales y económicos a nivel local, nacional e internacional.
5. **¿Qué riesgos debo considerar?** Lo más importante es “no hacer daño” (explicamos esto en el Cuadro 1)

Cuadro 1: No hacer daño

“No hacer daño” significado que los abordajes, los procesos y las intervenciones no deben jamás dañar a los docentes o a los proveedores, o empeorar el efecto de la emergencia. Aquí puede encontrar estrategias para reducir el riesgo de daño a la SMAPS: [Guía del Comité Permanente entre Organismos \(IASC\) sobre SMAPS en Situaciones de Emergencia](#) (2007, p. 10); y el [Manual Esfera](#) (2018, p.61-62).

Principios del bienestar docente en emergencias

“Lo que me gustaría que el resto del mundo sepa es que nosotros, los docentes, trabajamos en condiciones que suelen ser difíciles, dado el contexto de la región de Sahel, que es el terrorismo. Primero que todo, hay que saber que estamos trabajando en un contexto de seguridad para nada favorable, pero también saber que estamos haciendo esfuerzos encomiables para transmitir conocimientos a los estudiantes que se nos ha puesto a nuestro cargo”.

- Ouoba Leopold, Docente, Burkina Faso

PRINCIPIO 1 - Promover el acceso de los docentes a la SMAPS



La salud mental y el apoyo psicosocial (SMAPS) es “todo tipo de apoyo local o externo cuyo propósito sea proteger o promover el bienestar psicosocial y/o prevenir u ofrecer tratamiento a trastornos mentales” (IASC, 2007, p. 1). En situaciones de EeE, la SMAPS incluye todo lo que pueda promover y proteger la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes, así como prácticas docentes holísticas (ver Cuadro 2)

Los docentes con condiciones mentales y desafíos psicosociales necesitan servicios de SMAPS que se adapten a sus circunstancias y que les ayuden a entenderse a sí mismos. Cuando son más capaces de cuidarse a sí mismos, serán capaces de crear entornos de aprendizaje positivos, manejar el estrés y prevenir el agotamiento.

Cuadro 2: Prácticas docentes holísticas

Las “prácticas docentes holísticas” son aquellas en las que los docentes pueden utilizar sus plenas capacidades (su intelecto, sus emociones, su imaginación y su cuerpo) para enseñar de una manera más efectiva e integral (adaptado de la UNESCO-OIE, 2021). Para hacer esto, los docentes deben aprender y apoyar sus propias competencias psicosociales y de salud mental. Puede apoyar a los:

- organizando sesiones informativas sobre la salud mental y el bienestar psicosocial
- organizando sesiones de capacitación sobre competencias socio-emocionales
- abogando por la inclusión de las competencias socio-emocionales en los planes de estudio nacionales (A3N1), la pedagogía (A3N3), los sistemas de evaluación (A3N4), y en las políticas educativas y las capacitaciones docentes (A3N2).

La Pirámide de intervenciones del IASC (2007) puede ser útil para entender cómo atender las necesidades de los docentes (gráfico 2). Existen cuatro niveles de ayuda. Idealmente, a medida que se sube por la pirámide, habrá menos docentes que requieran ayuda. Describimos los cuatro niveles debajo, con ejemplos de intervenciones y actividades⁶.

Gráfico 2. SMAPS para el bienestar docente



⁶ Algunas actividades pueden darse en más de un nivel, dependiendo de cuán técnica (clínica) sea la ayuda y quién la provee (por lo que un líder comunitario enseña ejercicios de «mindfulness» en el nivel de ayuda comunitaria y familiar, pero un psicólogo provee «mindfulness» basado en la terapia cognitiva en el nivel de ayuda especializada).

Adaptado de: [IASC \(2007\)](#), [ECW \(2021\)](#), y [Paquete de servicios mínimos de salud mental y apoyo psicosocial \(2021\)](#)

- **Nivel 1: Intervenciones preventivas universales y consideraciones sociales en seguridad y servicios básicos.** Abogar por las condiciones y normas mínimas de salud, seguridad y dignidad de los docentes (para ver ejemplos, vaya a [A2N1](#), [A4N3](#)).⁷ Los ejemplos incluyen planes escolares de seguridad y protección, entornos de aprendizajes seguros, educación inclusiva, además de un clima escolar positivo que promueva las interacciones para garantizar la dignidad y el bienestar de todos los docentes
- **Nivel 2: Apoyo familiar y comunitario (prevención selectiva)** Fortalecer y utilizar las habilidades y los recursos de las familias y las comunidades para atender la recuperación, la resiliencia y el bienestar mental y psicosocial de los docentes (para ver más ejemplos vaya a [A1N1](#), [A2N2](#)). Los ejemplos incluyen competencias de aprendizaje socio-emocional, intervenciones basadas en la actuación teatral, iniciativas en torno al bienestar docente, capacitaciones y supervisión continua, contenidos sobre la paz en los planes de estudio, el fortalecimiento de la resiliencia y el respaldo de la salud mental y el apoyo psicosocial de los docentes.
- **Nivel 3: Atención focalizada (prevención indicada)** Fortalecer los mecanismos de adaptación de los docentes y las capacidades de auto-ayuda (ver [A2N2](#)). Proveedores no especializados entrenados y supervisados (como trabajadores comunitarios de la salud) pueden proveer la programación. También debe enfocarse en las necesidades de docentes vulnerables, como docentes con discapacidades o que son sobrevivientes de violencia sexual y basada en género. Algunos ejemplos son las intervenciones psicológicas llevadas a cabo por paraprofesionales formados y supervisados por los docentes, incluidos los servicios sociales y de salud primaria y las sesiones de grupo estructuradas y las intervenciones clínicas basadas en la escuela.
- **Nivel 4: Servicios especializados (gestión)** Identificar las estructuras de apoyo especializadas en salud mental existentes y colaborar con el sector sanitario para establecer mecanismos de derivación en la escuela/comunidad (por ejemplo, enfermeras psiquiátricas, psicólogos, psiquiatras) (para ejemplos, véase [A2N2](#)).

Existen otras dos cuestiones a considerar en todos los niveles (también reflejadas en el Gráfico 2 arriba):

- **Apoyo psicosocial básico:** Esta es “una respuesta de apoyo básica y humana al sufrimiento y un punto de partida para un apoyo y una remisión posteriores” (SMAPS, 2021). Esto incluye el uso de habilidades básicas de ayuda para comprender las necesidades y preocupaciones de los docentes; escuchar y reconfortar a los docentes y ayudarles a sentirse tranquilos; poner en contacto a los docentes con la información y el apoyo y protegiéndolos de más peligros. Aquí se pueden utilizar enfoques como los [Psychological First Aid \(Primeros auxilios psicológicos\)](#) (FICR 2018)
- **Sistemas de remisión:** Establecer sistemas de remisión para distintas necesidades a través de los distintos niveles, trabajando con otros sectores (como la salud, la protección, el género, la religión).

⁷ En este nivel no se suele ofrecer servicios y seguridad básica de forma directa, pero sí se intenta fomentar su discusión en los distintos sectores (UNICEF, 2018). Por eso en el Principio 1 encontrará recomendaciones sobre cómo fomentar esto. Los Principios 2 y 3 hablan sobre cómo diseñarlos y llevarlos a cabo.

Cuadro 3. Cómo hacer frente al estigma

En algunas culturas, existe un estigma en torno a la salud mental y el bienestar psicosocial, por lo que puede suceder que los docentes tengan miedo de pedir apoyo. Puede ayudarlos:

- utilizando un lenguaje con el que ellos se sientan cómodos y adaptándose a la cultura local (ver [A1N3](#))
- integrando servicios para la [SMAPS](#) a sistemas y sectores sobre los que no haya estigmatización (como mecanismos ya existentes de apoyo comunitario/ escolar)
- trabajando con curanderos tradicionales locales para combinar prácticas de sanación tradicionales con prácticas clínicas
- hablando con la comunidad para comprender y transformar los sesgos y las inquietudes en torno a la salud mental y el bienestar psicosocial
- trabajando para normalizar la [SMAPS](#).
- considerando de qué manera la estigmatización es distinta para los hombres que para las mujeres. En algunas culturas, puede que los docentes masculinos no pidan ayuda porque se cree que los hombres no deben expresar sus sentimientos o pedir ayuda. Para ponerle fin al estigma, necesita comprender de dónde proviene.

Capacitar a todos los voluntarios o empleados que recogen información sobre SMAPS o participan en actividades sobre la SMAPS para que comprendan cuestiones éticas y de seguridad, así como para desarrollar habilidades de apoyo psicosocial (ver [A1N3](#) para obtener recursos del [Paquete de servicios mínimos de SMAPS](#))

PRINCIPIO 2. Crear un entorno laboral habilitante para los docentes



Los docentes experimentan un sentido de autoeficacia y satisfacción laboral cuando son capaces de llevar a cabo su trabajo de una manera correcta y con confianza.

Encuestamos a más de mil docentes en contextos de emergencia para este proyecto. Las cosas que les resultaron más estresantes fueron la baja remuneración, los recursos para la enseñanza limitados y el difícil comportamiento de los estudiantes.

Nos dijeron que el **desarrollo profesional docente** (DPD) y las redes sociales profesionales son importantes para su bienestar. Sin un buen **desarrollo profesional docente** (DPD), los docentes se sienten más estresados y es menos probable que utilicen recursos y ayuda para resolver sus problemas en el trabajo. La formación docente impuesta desde arriba y que no tiene relevancia, o que es una carga, también afecta negativamente su bienestar.

El Principio 2 se centra en entornos laborales para los docentes, que incluyen los recursos materiales ([A3N3](#)) y los recursos humanos que se necesitan para enseñar.⁸ Los docentes pueden estar bien y enseñar bien cuando cuentan con lo siguiente:

- escuelas seguras y transporte seguro desde éstas y hacia éstas, especialmente para las mujeres
- códigos de conducta ([A4N2](#)) y mecanismos de denuncia claros para la violencia sexual y basada en género (VSBG)
- servicios de agua, saneamiento e higiene (WASH por sus siglas en inglés), nutrición y medicina y servicio de salud (incluidos productos de higiene menstrual para las docentes y apoyo para los docentes con discapacidades o condiciones de salud crónicas, por ejemplo)
- servicios especializados de salud mental
- materiales necesarios para la enseñanza, incluidos los **libros de texto y materiales complementarios**, equipos de laboratorio para enseñanza de ciencias, o máquinas para los institutos de educación y formación técnica y profesional (EFTP); y
- apoyo y desarrollo profesional ([A4N2](#)) que sea relevante para ellos

El Principio 2 también trata sobre enseñar a los docentes a aprovechar su entorno al máximo. El "entorno laboral" también engloba las políticas, las estructuras y a otras personas:

- En el nivel escolar se incluyen las relaciones estudiante-docente ([A3N3](#)), las relaciones con otros docentes, el liderazgo escolar y la enseñanza de supervisión/apoyo docente ([A5N3](#))
- En el nivel normativo se incluyen los planes de estudio ([A3N1](#)) y los marcos de evaluación ([A3N4](#)), las políticas de gestión de docentes, la certificación y el derecho a trabajar ([A5N1](#)), [la educación y capacitación para docentes](#), y la remuneración ([A4N2](#))

PRINCIPIO 3. Potenciar la voz, la actuación y el liderazgo del docente



El Principio 3 se centra en tres áreas clave: la voz de los docentes, su agencia y su liderazgo. Este principio le anima a mirar la política y la programación docente de una manera que se base en las fortalezas de los docentes y los vea como profesionales capacitados, que pueden administrarse a sí mismos y trabajar de manera independiente. La [Revisión General](#) describe lo que se entiende por [agencia docente](#) en relación a la autoeficacia. Cuando los docentes desarrollan habilidades y confianza aprenden que poseen la capacidad de ser actores para efectuar el cambio. Esto es importante en las escuelas, en las comunidades y en el plano normativo, "en donde la participación en la toma de decisiones, en el empleo formal y la compensación son palancas potenciales para apoyar la autoeficacia y el bienestar docente" (Falk et al., 2019, pág.13).

⁸ Los entornos laborales de los docentes influyen en sus necesidades y oportunidades relacionadas a su [Salud Mental y apoyo psicosocial \(MHPSS, por sus siglas en inglés\)](#). El Principio 2 explora sugerencias para crear entornos laborales propicios para los docentes, pero todo lo relacionado con [SMAPS](#) se puede encontrar en el Principio 1.

El Principio 3 trata de lo importante que es para los docentes el compartir sus ideas sobre las políticas y los programas que los afectan, por lo siguiente:

- los docentes son los expertos en enseñar, en aprender y en su propio bienestar
- los docentes son quienes conocen mejor a sus estudiantes
- los docentes se sienten más comprometidos con las políticas cuando las planifican y toman decisiones con respecto a ellas
- los aportes de los docentes respecto a las decisiones son importantes; y
- el liderazgo docente mejora el bienestar docente y refuerza los sistemas educativos.

Es posible fortalecer la voz de los docentes de maneras formales e informales, mediante el uso de evaluaciones rápidas de necesidades (especialmente durante la fase de respuesta inmediata), mediante grupos focales y consultas, o involucrándolos en la creación de políticas y programas (ver el Cuadro 4). La investigación participativa, como lo es la investigación-acción o la investigación basada en diseño, permite que los docentes reflexionen sobre su manera de enseñar y que mejoren su enseñanza.⁹

Cuadro 4: la voz de los docentes

Fortalecer la voz de los docentes no debe de ser meramente simbólico.

La participación debe ser opcional, de modo que no se convierta en una carga o algo dañino para los docentes. Establezca mecanismos de protección para ayudar a los docentes que se vean afectados por recuerdos difíciles que puedan surgir durante el proceso.

La equidad también es importante.

Asegúrese de que los docentes vulnerables tengan un acceso equitativo (especialmente las docentes mujeres, los desplazados y los refugiados, los de una minoría étnica o los que tienen alguna discapacidad). Es posible que usted deba proporcionar más servicios (de guardería, o de transporte gratis o seguro) de modo que puedan participar.

La función o capacidad de agencia docente involucra a docentes que desarrollan un sentido del propósito, que establecen objetivos y que tienen autonomía profesional. Cuando los docentes tienen autonomía profesional, tienen la autoridad para tomar decisiones con respecto a su trabajo. Esto incluye la autonomía curricular y pedagógica, así como contar con los recursos y la capacitación necesarios para desarrollar sus habilidades de adaptar o especificar el plan de estudios (A3N1), su manera de enseñar (A3N1), y herramientas de evaluación (A3N4). La autonomía profesional puede mejorar la satisfacción laboral de los docentes, lo que respalda su bienestar (Falk et al., 2019).

Los docentes también pueden desarrollar habilidades de liderazgo informal para reforzar su función o capacidad de agente. El liderazgo formal puede incluir su trabajo como instructores, mentores o líderes dentro de asociaciones de padres y docentes o en consejos de administración escolar. El liderazgo informal incluye el liderar cambios y proyectos. Usted puede mostrar el trabajo de [otros] docentes (A2N2) o puede ayudarlos a diseñar o a liderar proyectos escolares y comunitarios que aborden sus necesidades docentes (A1N1).¹⁰ Todas las oportunidades de liderazgo deben ser voluntarias y remuneradas.

9 Definimos y exploramos estos enfoques a lo largo de la Nota de Orientación.

10 Existe poca investigación sobre el liderazgo docente en situaciones de emergencia.

Promoción del bienestar docente por medio de las Normas Mínimas de la INEE

“Un día que jamás olvidaré es el 10 de agosto de 2016, cuando volvía a casa con mi uniforme de graduación y mi diploma [de docente] en la mano. Notaba en mis vecinos los sentimientos encontrados de conmoción y sorpresa... Fue un sentimiento de logro gratificante luego de años de desconfianza y esfuerzo”

- Lidia Napaua, Docente, Mozambique

Resumen de las Normas Mínimas y tres principios rectores

Este resumen de las Normas Mínimas muestra cómo se relacionan con los tres principios rectores. Ofrece una visión general de lo que encontrará en la Nota de Orientación y también funciona como tabla de contenidos, por lo que puede dar clic en los códigos de cada norma para ir a las secciones que desee leer.

Tabla 1: Resumen de los ámbitos y las normas de las Normas Mínimas de la INEE (2010)

ÁMBITO 1. NORMAS FUNDAMENTALES A1N1 Participación de la comunidad A1N2 Recursos Comunitarios A1N3 Coordinación A1N4 Análisis: Evaluación A1N5 Análisis: Estrategia de respuesta A1N6 Análisis: Monitoreo A1N7 Análisis: Evaluación	ÁMBITO 3. ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE A3N1 Planes de estudios A3N2 Capacitación, desarrollo y apoyo profesional (DP) A3N3 Procesos de enseñanza y aprendizaje A3N4 Evaluación y resultados del aprendizaje
ÁMBITO 2. ACCESO Y AMBIENTE DE APRENDIZAJE A2N1 Igualdad de acceso A2N2 Protección y bienestar A2N3 Instalaciones y servicios	ÁMBITO 4. DOCENTES Y OTRO PERSONAL EDUCATIVO A4N1 Contratación y selección A4N2 Condiciones de trabajo A4N3 Apoyo y supervisión
	ÁMBITO 5. POLÍTICA EDUCATIVA A5N1 Formulación de leyes y políticas (ley nacional y subnacional) A5N2 Planificación e implementación (conexiones entre lo nacional/subnacional y lo global o regional)

Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de las INEE (2010)	Acceso a la Salud Mental y apoyo psicosocial (SMAPS): procesos, enfoques e intervenciones que promueven y protegen el bienestar docente y las prácticas docentes holísticas	Un entorno laboral propicio: proveer los recursos, instalaciones, estructuras y políticas que apoyen a los docentes	Voz y agencia: ofrecer a los docentes oportunidades de participar en los procesos que los afectan, de tener autonomía profesional y de liderar
Ámbito 1. Normas fundamentales 1. Participación de la Comunidad a. Participación [A1N1] b. Recursos [A1N2] 2. Coordinación [A1N3] 3. Análisis a. Análisis [A1N4] b. Estrategias de respuesta [A1N5] c. Monitoreo [A1N6] d. Evaluación [A1N7]	1. Reforzar la participación comunitaria y apoyar la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes usando recursos comunitarios 2. Ayudar a que distintos sectores y actores trabajen conjuntamente para apoyar la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes 3. Evaluar las necesidades de salud mental y bienestar psicosocial de los docentes, dar respuesta a las mismas y evaluar si las respuestas funcionan	1. Ofrecer a los docentes recursos comunitarios donde se les apoye en tareas docentes y en tareas no docentes 2. Apoyar la enseñanza y el aprendizaje de una manera coordinada 3. Comprender y dar respuesta a las necesidades de los docentes; evaluar si esas respuestas funcionan	1. Dar a los docentes las habilidades y los conocimientos que necesiten para trabajar con las comunidades y los recursos locales 2. Tratar a los docentes como socios en estrategias y esfuerzos de coordinación con las distintas partes interesadas 3. Involucrar a los docentes en la creación de herramientas para analizar, controlar y evaluar las respuestas que les afectan
Ámbito 2. Acceso y ambiente de aprendizaje 1. Igualdad de acceso [A2N1] 2. Protección y bienestar [A2N2] 3. Instalaciones y servicios [A2N3]	1. Asegurar que los docentes tengan acceso igualitario a servicios de SMAPS de calidad y que tengan claro cómo acceder a ellos 2. Hacer que las actividades de SMAPS sean parte de iniciativas de protección y bienestar en los lugares de aprendizaje 3. Trabajar con otros sectores para mantener la seguridad de las rutas escolares y apoyar la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes	1. Dar a los docentes un acceso igualitario a la educación y a la formación, especialmente a los docentes desplazados/refugiados (y a sus familias) 2. Proporcionar seguridad, nutrición y salud física en el trabajo 3. Dar a los docentes los recursos y las estructuras físicas básicas que necesitan para enseñar	1. Incluir la voz de los docentes en la elección y el diseño de los espacios para el aprendizaje 2. Involucrar a los docentes en el diseño de proyectos de protección y bienestar 3. Involucrar a los docentes en el diseño de instalaciones seguras y en la creación de servicios escolares

Ámbito 3. Enseñanza y aprendizaje

1. Planes de estudio [A3N1]
2. Capacitación, desarrollo y apoyo profesional [A3N2]
3. Proceso de enseñanza y aprendizaje [A3N3]
4. Análisis de los resultados de aprendizaje [A3N4]

1. Hacer que los temas relacionados con la SMAPS [incluido el aprendizaje socio-emocional (SEL, por sus siglas en inglés)] sean parte de los planes de estudio de los estudiantes y asegúrese de que el estigma y la discriminación se discutan
2. Incluir temas relacionados con la SMAPS (incluido el SEL) en los planes de estudio de la educación docente y capacitar a los docentes en estos temas de forma regular. Discutir sobre la estigmatización y la discriminación
3. Usar el apoyo entre colegas y los espacios comunitarios; considere el intercambio de tareas o funciones para los puestos de carácter no docente
4. Hacer que las competencias emocionales, psicosociales y sociales, y las relacionadas con la salud mental, sean parte de las evaluaciones

1. Crear planes de estudio que respeten la cultura local y que traten a los niños y a las niñas de manera equitativa. Incluya temas relevantes relacionados con la respuesta ante emergencias
2. Ofrecer una educación docente que responda a las necesidades de los recursos y de los planes de estudio, según el contexto
3. Dotar a los docentes de herramientas y habilidades en pedagogía adaptativas y receptivas
4. Asegurarse de que los líderes y los entornos escolares provean apoyo y creen una formación constructiva y justa, así como procedimientos de inspección

1. Crear los planes de estudios [en colaboración] con los docentes. Promover la autonomía profesional para que haya innovación curricular
2. Involucrar a los docentes en la formación docente y en el DPT
3. Ayudar en la mejora de los docentes, incluida la mejora a través de la investigación-acción. Fomentar la innovación pedagógica
4. Diseñar sistemas de evaluación [en colaboración] con los docentes. Apoyar la autonomía profesional de los docentes cuando estos realicen ajustes o adaptaciones razonables a las herramientas de evaluación

<p>Ámbito 4. Docentes y otro personal educativo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación y selección [A4N1] 2. Condiciones de trabajo [A4N2] 3. Apoyo y supervisión [A4N3] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear procesos de contratación y selección que reconozcan las necesidades de <u>SMAPS</u> de los docentes, de manera no discriminatoria y que sea sensible ante las crisis 2. Incluir el acceso a servicios de <u>SMAPS</u> en los contratos de los docentes, también en las medidas o sistemas de compensación. Acléreles a los docentes cómo pueden presentar quejas formales. Cree sistemas para que todos rindan cuentas 3. Contratar y capacitar a personas capaces de ofrecer servicios de <u>SMAPS</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar la selección y la contratación de acuerdo con las calificaciones y los intereses de los docentes 2. Hacer que los contratos, los códigos de conducta, los sistemas de compensación y las categorías salariales estandarizadas sean equiparables a las calificaciones de los docentes 3. Apoyar y supervisar la enseñanza y el aprendizaje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear procesos transparentes de contratación y de evaluación que traten a los docentes como profesionales autónomos y capacitados 2. Consultar con los docentes las cuestiones sobre los contratos docentes y las medidas de compensación 3. Consultar a los docentes sobre las estructuras de apoyo a docentes, incluidos los mecanismos de evaluación. Ofrecer a los docentes puestos de liderazgo formales o informales para que se ayuden mutuamente (planes de mentoría)
<p>Ámbito 5. Política educativa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de leyes y políticas (nacionales, subnacionales y locales) [A5N1] 2. Planificación e implementación (conexiones entre lo global y lo nacional/subnacional/local) [A5N2] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar políticas integrales y equitativas que apoyen la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes 2. Reforzar los marcos globales, la investigación y la financiación para apoyara a los docentes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usar políticas integrales que apoyen a los docentes en el trabajo. 2. Reforzar la investigación de los marcos globales, y la financiación para apoyar a los docentes en el trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asociarse con los docentes para trabajar en la política educativa 2. Incluir oportunidades de <u>agencia docente</u>, autonomía y liderazgo en los marcos/estándares internacionales (A5N2)

1. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 1

“Recibimos una remuneración muy baja... Sin el apoyo generoso de la comunidad, en particular de las madres y padres, la simple alimentación diaria no está garantizada... Para mi, como docente, los apoyos de las madres y padres, de los directivos y de los estudiantes son absolutamente cruciales cada día.”

- Ja Aung, Docente, Myanmar

Ámbito 1: Normas Fundamentales

Normas 1 y 2: Participación de la comunidad

Participación (A1N1)

Los miembros de la comunidad participan de manera activa y transparente y sin discriminación en el análisis, la planificación, el diseño, la aplicación, el monitoreo y la evaluación de las respuestas educativas

Recursos (A1N2)

Se reconocen, movilizan y emplean los recursos de la comunidad para implementar oportunidades de aprendizaje adecuadas a cada edad.

¿Qué es la participación comunitaria en la Educación en Emergencia (EeE) y cómo puede la participación comunitaria fomentar el bienestar docente?

La participación comunitaria invita a la comunidad¹¹ a usar sus fortalezas, su habilidades, sus recursos y sus conocimientos para apoyar los lugares de aprendizaje y al personal docente en su ayuda al sistema educativo, para que este alcance sus metas y objetivos.

Para ayudar a los docentes, las comunidades pueden hacer lo siguiente:

- Constituir, organizar o establecer comités de educación comunitaria (CEC), asociaciones de madres, padres y docentes, o consejos de administración escolar)
- Asumir tareas no docentes (intercambio de tareas o funciones, véase el Cuadro 5)
- Apoyar actividades que promuevan el bienestar de los docentes
- Concientizar sobre la importancia de que las comunidades contribuyan al bienestar de los docentes
- Abogar por que los responsables de la toma de decisiones (incluidas las autoridades locales, nacionales e internacionales) den respuesta a las necesidades de los docentes.

Los recursos comunitarios, incluidos los recursos humanos, intelectuales, lingüísticos, económicos y materiales, también pueden apoyar y contribuir al bienestar docente, mediante la mejora de la seguridad, el acceso y la calidad de los servicios.

Cuadro 5: Intercambio de tareas

El intercambio de tareas o funciones es “un proceso mediante el cual ciertas responsabilidades del docente pueden delegarse a otros miembros de la comunidad (o de la escuela), con lo que se reduce el riesgo de estrés o fatiga laboral”. (INEE, 2021: pág. 32). Esto puede incluir lo siguiente:

- registrar la asistencia,
- tomar notas,
- repartir materiales,
- preparar recursos, o
- enseñar a los miembros de la comunidad a utilizar la Pirámide de SMAPS del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) en las escuelas y en las comunidades escolares.

¿Cuáles son los obstáculos para la participación en los esfuerzos por el bienestar de los docentes?

- Falta de comités de educación comunitarios (CEC), relaciones de poder desiguales, o poca confianza en esos comités (o en general). Como consecuencia de lo anterior, los docentes tienen que esforzarse más para encontrar apoyo en otras partes.

¹¹ La participación comunitaria incluye a todos los siguientes participantes: i) madres, padres o cuidadores/as de niños/as y jóvenes, ii) organizaciones de la sociedad civil, iii) ONG locales y organizaciones religiosas/confesionales, iv) sindicatos de docentes, y v) líderes o dirigentes tradicionales o de pueblos originarios. La participación comunitaria implica impulsar y luchar por la representación de hombres y mujeres en equidad. También implica impulsar y luchar por la representación justa de las minorías de género y otros grupos marginados, incluidas las personas con discapacidad o las minorías étnicas, las minorías raciales o las minorías lingüísticas.

- Falta de disposición por parte de la comunidad para apoyar el bienestar docente. Es posible que las personas no comprendan la importancia del bienestar docente o que no confíen en los docentes. También es posible que los docentes no confíen en la comunidad para recibir ayuda o apoyo comunitario.
- Falta de recursos suficientes. Si las contribuciones de las partes interesadas locales y de los docentes no son reconocidas no existe un sentido de pertenencia local, por lo que dichas contribuciones no son sostenibles o continuas.

Recomendaciones para una participación efectiva para el bienestar docente:

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Recuerde a la comunidad lo importantes que son los docentes y que estos tienen derecho a la salud mental y al bienestar psicosocial
- Dirija actividades de sensibilización en materia de salud mental (como trabajos de concienciación y campañas de promoción) para las comunidades y los responsables de la toma de decisiones. Enseñe acerca de la importancia de la SMAPS para los docentes y reduzca la estigmatización. Promueva el cuidado y la protección de los docentes.
- Encuentre y refuerce iniciativas y estructuras dirigidas por la comunidad (p. ej., grupos de apoyo) que puedan apoyar la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes. Céntrese en los grupos vulnerables, incluidos los supervivientes de la violencia de género y sexual, los docentes desplazados y los docentes con discapacidad
- Mantenga una lista de todos los servicios locales de salud mental y apoyo psicosocial en la comunidad, y comparta esta lista con los docentes. Actualice periódicamente dicha lista
- Enseñe y anime a las familias y a las comunidades a apoyar la salud mental y el bienestar psicosocial de los docentes (mediante el uso de programas de apoyo psicosocial o de programas no especializados, individuales o grupales; consulte [A2N2](#))
- Pregúnteles a los docentes y directores/as escolares acerca de las áreas seguras donde las comunidades puedan reunirse. Ayude a reconstruir y a restaurar estas áreas (p. ej., parques, centros comunitarios y espacios de reunión para mujeres)
- Trabaje con los curanderos tradicionales y los líderes religiosos para promover eventos comunitarios para restablecer eventos de celebración, rituales o eventos culturales. Incluya el rezo y la espiritualidad en los servicios de apoyo
- Para obtener más financiación, promueva que los recursos de la salud mental y apoyo psicosocial sean altamente prioritarios en las agendas humanitarias y de desarrollo



- Establezca y refuerce los comités de educación ciudadana (CEC), los sindicatos de docentes y otras organizaciones que fortalezcan las voces de los docentes y mejoren la colaboración y la confianza
- Ayude, y contrate a otras personas para que ayuden, con el objetivo de que los docentes puedan delegar (**intercambio de tareas o funciones**) y logren reducir su carga de trabajo
- Pida que los miembros de confianza de la comunidad brinden su apoyo como asistentes de clase o coordinadores escolares. Estas personas pueden ayudar a lidiar con el acoso o el abuso escolar y en el trayecto a la escuela
- Utilice los recursos locales en las escuelas, incluidos los botiquines de primeros auxilios, los EPI o los suministros de agua, saneamientos e higiene (WASH por sus siglas en inglés)
- Utilice los Sistema de Información de Gestión Educativa (EMIS, por sus siglas en inglés) para hacer un seguimiento de los recursos, especialmente en las zonas rurales y remotas
- Apoye las relaciones positivas y promueva negociaciones para gestionar los conflictos (incluso entre las comunidades de acogida y entre los refugiados, o entre las minorías étnicas). Puede lograr esto mediante la creación de códigos de conducta que hagan que las escuelas y los sitios de aprendizaje sean seguros
- Comparta información sobre emergencias y recursos con escuelas y comunidades. Asegúrese de que dichas informaciones estén en los idiomas locales y que sean accesibles para los docentes con discapacidades (use intérpretes de lenguaje de señas, historias sociales/locales y guías visuales)
- Abogar por los responsables políticos de los gobiernos y otros para satisfacer las necesidades de los docentes



- Asegúrese de que todos los docentes puedan unirse a los comités de gestión escolar o trabajar con asociaciones de padres y docentes si así lo desean
- Ayude a los docentes a establecer relaciones con las familias y con la comunidad
- Ayude a los docentes a reflexionar sobre las necesidades específicas de sus escuelas y comunidades, y también sobre la creación de proyectos o planes para discutir dichas necesidades. Utilice la [investigación-acción](#) basada en la escuela o en la comunidad y el **trabajo de desarrollo dirigido por los docentes**.
- Invite a los docentes a crear y a compartir recursos. Asegúrese de que los docentes representen una diversidad de identidades, para no reforzar las dinámicas de poder y los estereotipos existentes (como tener hombres como líderes y mujeres con roles de apoyo)
- Capacite a los docentes para que accedan y adapten recursos locales o internacionales, como pueden ser los recursos educativos abiertos (REA) en línea
- Capacite a los docentes para que ellos mismos se organicen y defiendan sus derechos

Recursos de apoyo para la participación

- [Directrices del IASC sobre SMAPS en situaciones de emergencia \(2007\)](#):
 - Lista de acciones 5.1: Facilite las condiciones para la movilización comunitaria, la apropiación y el control de la respuesta de emergencia en todos los sectores (págs. 93-99)
 - Lista de acciones 5.2: Facilite la autoayuda comunitaria y el apoyo social (pág. 100-105)
 - Lista de acciones 5.3: Facilite las Condiciones para Prácticas Comunitarias Culturales, Espirituales y Religiosas de Sanación Apropriadas (págs. 106-109)
 - Lista de acciones 6.4: Aprenda sobre cómo, y cuándo es conveniente, colaborar con los sistemas de sanación locales, indígenas y tradicionales (págs. 136-141).
- [Paquete de servicios mínimos de SMAPS \(2021\)](#): 3.4 Apoye las actividades de MHPSS dirigidas por la comunidad.
- Red CDAC (2021). [Enfoque para actuar con las comunidades, y para las comunidades](#), en situaciones de emergencia y crisis

Ejemplo 1 (iniciativa): Trabajando con las madres, padres y apoderados para comprender las necesidades de estudiantes vulnerables en Nepal

Las comunidades, las madres y los padres ayudan a los estudiantes vulnerables a apoyar a los docentes en Nepal.

Caritas organizó un curso de capacitación de un mes para madres y padres de niños y niñas con discapacidades (mentales, auditivas, visuales y físicas) en los campamentos de refugiados de Bután. El objetivo fue mejorar el bienestar psicosocial de las madres y padres, y desarrollar sus habilidades en primeros auxilios, manejo del estrés y planificación familiar. Las madres, los padres y las personas con discapacidad establecieron grupos de apoyo de autoayuda (10 a 15 adultos) en cada campamento y se reunieron cada semana para apoyarse mutuamente. También examinaron las necesidades de las personas con discapacidad en los campamentos. Las listas de necesidades que crearon ayudaron a Caritas a entender cómo se puede apoyar a estos niños y niñas de manera efectiva.

Fuente: "Comisión de la Mujer, 2008" citada en INEE, 2018, pág. 29

Ejemplo 2 (iniciativa): Donando recursos y becas a través de la Universidad Simón Bolívar en Venezuela

AlumnUSB es una plataforma para que los graduados de la Universidad Simón Bolívar (USB) de Venezuela se conecten y apoyen a su universidad. AlumnUSB ha donado equipos, herramientas de TIC, dispositivos electrónicos y piezas de recambio para ayudar al personal administrativo de la universidad, al personal de servicios y al personal docente. Cuenta con un programa de becas para estudiantes de bajos recursos y con alto desempeño escolar, y otorga premios de enseñanza a los docentes. Utilizan donaciones de graduados y amigos de la universidad para enviarles a los docentes ganadores entre 50 y 100 USD, mensualmente, durante un máximo de un año. Un docente de la USB declaró: "este premio es una ayuda de emergencia que ha rescatado a los docentes de la USB del hambre extrema"

Fuente: Encuesta de ejemplo destacado, docente, Universidad de Simón Bolívar

Norma 3: Coordinación (A1N3)

Existen mecanismos de coordinación que sirven de apoyo a aquellos interesados que tratan de garantizar el acceso a la educación de calidad y la continuidad de ésta

¿En qué consiste la coordinación en la EeE y cómo puede fomentar el bienestar docente?

Si usted desea apoyar una educación de calidad, justa e inclusiva en situaciones de emergencia y fortalecer la cohesión entre la acción humanitaria y desarrollo, es necesario que se coordine con diferentes organizaciones para utilizar los recursos de manera efectiva. Los grupos de coordinación, como lo son los Cluster de educación, los Grupos de Trabajo sobre educación en situaciones de emergencia y los grupos locales de educación (LEG, por sus siglas en inglés) pueden trabajar juntos para que más niños y niñas necesitadas reciban una mejor educación.

¿Cuáles son los obstáculos de los planes de estudio en los esfuerzos por el bienestar docente?

- La falta de acceso directo de los docentes a los grupos de coordinación, por lo que sus voces no se escuchan
- Los grupos de coordinación tienen prioridades que compiten (como la lucha contra «incendios» en caso de emergencia, el acceso de los estudiantes y el desarrollo profesional)
- La falta de coordinación entre grupos o entre grupos de trabajo (p. ej., entre el Cluster de educación y entre los Cluster de salud y protección, por ejemplo)
- La falta de enfoques armonizados para las políticas de gestión docente, educación y formación de docentes, marcos de cualificación de docentes o estándares de remuneración
- El apoyo limitado a los docentes de educación no formal para que accedan a los programas de certificación (véase [A4N2](#)), lo que debilita la cohesión entre la ayuda humanitaria y el desarrollo
- Los trabajadores humanitarios y de desarrollo tienen presupuestos, fuentes de financiación, objetivos, inclinaciones al riesgo y plazos, que compiten entre sí. Esto hace difícil salvar la brecha entre la ayuda humanitaria y el desarrollo

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Anime a las personas que trabajan en el sector de la educación a que se unan a las reuniones del grupo de trabajo técnico de SMAPS.
- Desarrolle y actualice vías de referencia conjuntas para que los docentes puedan acceder a los servicios de SMAPS y a otros apoyos (como de protección, de salud, de medios de vida, de nutrición, religioso)
- Trabaje con líderes religiosos, curanderos tradicionales y otros líderes comunitarios en los esfuerzos de coordinación
- Incluya actividades de salud mental y de apoyo psicosocial a otros sistemas cuando sea posible (como mecanismos de apoyo comunitario, sistemas escolares formales o no formales, servicios generales de salud, servicios sociales). Cuando estos sistemas llegan a más personas, a menudo son más sostenibles y conllevan menos estigma

Crear un entorno de trabajo propicio



- Apoye a los docentes que trabajan juntos para impulsar mejores políticas docentes y mejores salarios (ver [A5N2](#))
- Colabore con grupos de trabajo o agrupaciones del sector educativo, ministerios e institutos de capacitación de docentes para armonizar la formación de docentes y la DPT (p. ej., con marcos de competencias compartidas, enfoques de formación, modelos de certificación y acreditación) así como las políticas de gestión docente (enfoques acordados para el pago y la compensación)
- Anime a los docentes a trabajar juntos y a crear agrupaciones escolares regionales y redes profesionales que se centren en el bienestar
- Cree mecanismos (como foros, grupos de trabajo o comunidades de práctica) para que los actores humanitarios y de desarrollo puedan trabajar juntos para apoyar a los docentes. Esto crea soluciones humanitarias y de desarrollo a corto y a largo plazo



- Asociarse con los docentes para trabajar en estrategias de coordinación entre diferentes actores y partes interesadas.
- Involucre a los docentes como tomadores de decisiones en los grupos y comités de coordinación educativa. Asegúrese de que los docentes más marginados y menos accesibles tengan acceso (como los docentes con acceso limitado a Internet)
- Céntrese en la voz y en las necesidades de los docentes en cuanto a las estrategias de coordinación y a los planes de respuesta a la educación, particularmente en los docentes más marginados o menos accesibles.

Recursos de apoyo para la coordinación

- UNICEF, ACNUR, UNFPA y OMS (2021). Paquete mínimo de servicios de SMAPS
- Caja de Herramientas del Clúster de Educación: <https://www.educationcluster.net/Toolkit> para identificar las formas en que se puede prestar un mejor apoyo a las poblaciones afectadas (p. ej., docentes)
- INEE (2016) Marco de Competencias dentro del Paquete de Capacitación TiCC
- Directrices del IASC sobre SMAPS en situaciones de emergencia (2007):
 - Lista de acciones 1.1: Establezca la coordinación de Salud Mental y Apoyo Psicosocial Intersectoral (pág. 33-37)
 - Lista de acciones 6.4: Aprenda sobre cómo, y cuándo es conveniente, colaborar con los sistemas de sanación locales, indígenas y tradicionales (págs. 136-141)

Ejemplo destacado

Ejemplo 3 (iniciativa): Coordinación con los sanadores tradicionales y servicios primarios de la salud para ayudar a los refugiados en Chad oriental.

Muchos docentes pueden preferir el cuidado de la salud mental y psicosocial por parte de los sanadores tradicionales y líderes religiosos, por eso es importante trabajar con ellos de manera eficaz.

Entre 2005 y 2006, una ONG internacional que ofrecía el cuidado de la salud mental en los campos de refugiados en Chad oriental trabajó con sanadores tradicionales de la población de Darfur. El personal de la ONG se presentó con los sanadores para que pudieran evaluar la ONG. Posteriormente, los sanadores compartieron su conocimiento y sus métodos de trabajo con el personal de la ONG. Ellos hicieron lo siguiente:

- Explicaron sus dificultades para trabajar sin libros de oraciones ni hierbas
- Describieron cómo clasificaban y ayudaban a las personas con problemas emocionales o con enfermedades mentales
- Explicaron que la mayoría de los refugiados querían el cuidado de la salud tradicional y el oriental

La ONG y los sanadores tradicionales compartieron sus conocimientos y habilidades. Se reunieron de manera regular durante seis meses para discutir el estrés emocional, las reacciones al trauma y las reacciones postraumáticas, los desórdenes mentales severos, las dificultades de aprendizaje, la epilepsia y otros temas (p. ej., la mutilación o cortes de genitales femeninos, ayuno, nutrición y lactancia).

Fuente: IASC, 2007, pág. 141

Normas 4-7: Análisis

Evaluación (A1N4)

Se realiza un análisis educativo oportuno de la situación de emergencia, en una forma holística, transparente y participativa.

Planificación de la respuesta (A1N5)

Las estrategias de respuesta inclusivas en materia de educación contienen una descripción clara del contexto, de los obstáculos al derecho a la educación y de las estrategias para superar esos obstáculos.

Monitoreo (A1N6)

Se realiza un monitoreo regular de las actividades de respuesta educativa y las cambiantes necesidades de aprendizaje de la población afectada

Evaluación (A1N7)

Las evaluaciones sistemáticas e imparciales mejoran las actividades de respuesta educativa y la rendición de cuentas.

¿Qué es el análisis en la EeE y cómo puede fomentar el bienestar docente?

Usted debe basar las estrategias de respuesta en la evidencia y en los datos de las evaluaciones, del monitoreo y de los procesos de evaluación. En situaciones de emergencia, solo puede ayudar a los docentes si comprende sus necesidades y si encuentra la manera de resolverlas a pesar de los desafíos.

La evaluación del bienestar docente puede enfocarse en la situación (como el análisis de conflicto o el análisis de riesgo) o apuntar a un desafío específico. Los datos de evaluación pueden darle información sobre las percepciones locales, las capacidades, los recursos, las vulnerabilidades, las diferencias y las oportunidades de promover el bienestar docente. También pueden mostrar la mejor manera de encontrar recursos para las iniciativas del mismo. Para monitorear el bienestar docente, se debe controlar con regularidad si los proyectos satisfacen las necesidades de los docentes y cómo es la respuesta, en especial en ambientes que cambian de manera rápida. Las evaluaciones del bienestar docente pueden entregar datos transparentes y verosímiles, mejorar la rendición de cuentas y ayudar a planificar el futuro. Los docentes que se enfrentan a una marginación añadida (basada en el género o la etnia) pueden decirle si la intervención y las políticas les ayudan.

¿Cuáles son los obstáculos para el análisis de los esfuerzos por el bienestar docente?

- Los docentes y sus necesidades, por lo general, no están incluidas en las evaluaciones, de modo que no se sabe cómo ayudarlos y no se pueden incluir actividades enfocadas en el personal docente en las estrategias de respuesta
- El análisis no es inclusivo, transparente y participativo, así que el miedo a la estigmatización y la discriminación frena la participación de docentes y no se incluyen a los docentes de comunidades de difícil acceso o desplazados.
- No hay suficiente financiamiento. Si los donantes tienen prioridades contrapuestas y no comprenden la importancia de los docentes y de su bienestar, pueden producir datos y estrategias insuficientes para apoyar las necesidades de bienestar docentes
- Los docentes no participan en los procesos de evaluación, diseño de respuesta, seguimiento y evaluación, por lo que tienen menos autonomía

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Recolectar datos desglosados sobre las necesidades y recursos de la salud mental y apoyo psicosocial SMAPS de docentes y considerar la SMAPS cuando planifique, diseñe, use y analice las evaluaciones de grupos múltiples o sector (como la protección y la salud, por ejemplo)
- Adaptar las herramientas para las evaluaciones estandarizadas de SMAPS y MEAL (monitoreo, evaluación, responsabilidad y aprendizaje, por sus siglas en inglés) al contexto sociocultural (incluir expresiones locales e idiomáticas, por ejemplo)
- Recolectar y analizar información sobre:
 - necesidades SMAPS percibidas y mecanismos de adaptación
 - factores de protección y riesgo
 - grupos vulnerables
 - el significado de bienestar en diferentes culturas
 - términos que se utilizan para hablar de la salud mental y el bienestar
 - formas en que las personas buscan ayuda
 - obstáculos para recibir cuidado
 - actividades de SMAPS dirigidas por la comunidad
 - el tipo de apoyo que necesitan las comunidades
- Crear estrategias de respuesta de SMAPS con los sectores de protección y salud, líderes tradicionales que se basan en la fe y sanadores tradicionales y otros miembros de la comunidad (ver A1N2 sobre la coordinación) y hablar de la estigmatización, discriminación y violencia sexual y de género (VSG, por sus siglas en inglés)
- Elegir indicadores y herramientas de medición según los objetivos de las actividades de SMAPS y compartir los datos con partes interesadas relevantes, incluidos los sectores de protección y salud y en especial docentes
- Respetar la confidencialidad y el anonimato durante la recopilación y el análisis de los datos. Esto puede disminuir el miedo a la estigmatización y discriminación y fomentar la participación de docentes. Las conversaciones informales con docentes pueden ser de ayuda para reunir datos sobre información sensible
- Compartir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en SMAPS en situaciones de emergencia para mejorar la incidencia política, los programas y las políticas
- Hacer campaña para todas las formas de SMAPS para seguir las normas internacionales de derechos humanos



- Desarrollar o recuperar un SIGED nacional para los datos de docentes. Debe incluir información sobre la ubicación, el salario, la formación y las cualificaciones de los docentes, y hacer un seguimiento de características importantes como el género, la ubicación, la condición de refugiado, el origen étnico y la discapacidad.
- Utilizar análisis cualitativo y cuantitativo para comprender las necesidades de los y las docentes relacionadas con:
 - contratación
 - inserción laboral
 - pago y remuneración
 - educación y capacitación durante las diferentes fases de las emergencias
 - seguridad y riesgos en escuelas, comunidades y zonas de juegos en especial para los grupos vulnerables (basado en género, lejanía, estado de refugiado)
 - datos sobre el suministro de agua y sobre las instalaciones para agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés) que son específicas del género (ver [A2N2](#), [A2N3](#))
 - pasos para la compra y recepción de libros y otros suministros, en especial en escuelas en lugares remotos y de difícil acceso o en comunidades afectadas por conflictos o desastres
 - datos sobre cómo los docentes responden al apoyo (satisfacción, participación) y los resultados (conocimiento, habilidades)
- Poner el bienestar docente en un nivel más alto. Armonizar la contratación de docentes, inserción laboral, paga y educación y capacitación con las políticas nacionales y locales y entre los diferentes actores
- Dar a docentes entrenamiento en la respuesta a la emergencia (ver [A3N1](#)) e incluir estrategias de respuesta a la emergencia en los códigos de conducta de los docentes, de modo que sepan qué hacer frente a emergencias (ver [A4N2](#))
- Entrenar a las autoridades nacionales y locales y a los líderes escolares para recolectar, gestionar, interpretar, utilizar y compartir la información
- Fomentar o ayudar de manera informal al monitoreo de docentes. El registro de los líderes escolares puede ser de ayuda para crear y permitir un entorno de trabajo propicio (ver [A4N3](#)) y fomentar que los docentes tengan «autorregistros» de manera regular, lo que contribuye a que puedan autocontrolarse mejor
- Ayudar a docentes a monitorear los resultados de aprendizaje de los estudiantes por medio de prácticas de evaluación mejoradas y de los datos de aprendizaje de los estudiantes ([A3N4](#))
- Utilizar los resultados de la evaluación para crear sistemas de rendición de cuentas, para la educación y capacitación docente, para dividir los recursos de educación y aprendizaje, crear escuelas y entornos de aprendizaje seguros y para las políticas de gestión docente
- Reflexionar sobre las lecciones aprendidas y las buenas prácticas en la capacitación docente y la educación en situaciones de emergencia y compartirlo de manera amplia para programaciones y políticas futuras



- Centrarse en el bienestar docente en las estrategias de respuesta
- Pedir a docentes que ayuden en el diseño y puesta en práctica de estrategias de respuesta para satisfacer las necesidades locales
- Crear un registro de liderazgo docente y de toma de decisiones
- Compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas que ayudan a docentes a aumentar su representación en las situaciones de emergencia
- Considerar la comprensión de los docentes de su entorno cuando se analizan los datos de docentes, de modo de tener en cuenta las características lingüísticas y socioculturales y utilizar enfoques localizados o indígenas para la recopilación de datos cuando sea posible
- Trabajar con docentes para desarrollar, realizar, evaluar y compartir evaluaciones y enfoques y datos de MEAL. Capacitarlos y apoyarlos y recordar que tienen muchas responsabilidades
- Compartir datos y resultados con docentes y explicar qué significan. El personal docente debe ayudar a analizar datos y crear estrategias de respuesta basadas en pruebas y el contexto local. Ayudar a docentes a utilizar los hallazgos

Recursos de apoyo para análisis

- [Guía del IASC sobre la SMAPS en Emergencias Humanitarias y Catástrofes \(2007\)](#)
 - Lista de Acciones 2.1: Realizar diagnósticos de la situación en materia de salud mental y apoyo psicosocial (pág. 38-45)
 - Lista de Acciones 2.2: Iniciar sistemas y procesos participativos de seguimiento y evaluación (pág. 46-49).
 - Lista de Acciones 3.1: Aplicación de un marco de derechos humanos mediante servicios de salud mental y apoyo psicosocial (pág. 50-55);
 - Lista de Acciones 3.2: Detectar, vigilar, prevenir y responder a las amenazas a la protección y las deficiencias en los sistemas de resguardo, y responder a dichas amenazas, mediante medidas de protección social (pág. 56-63)
- Paquete de servicios mínimo del SMAPS (2021): [1.2. Evaluar las necesidades y recursos de SMAPS para guiar la programación](#)
- IASC. (2021). [Marco común de seguimiento y evaluación para la salud mental y el apoyo psicosocial en situaciones de emergencia: con medios de verificación \(Versión 2.0\)](#)
- USAID (2020). [Pautas para los socios en la ejecución de proyectos del sector educativo: Monitoreo, evaluación y aprendizaje \(MEA\) durante la pandemia de el COVID-19](#)
- PNUD (2009). [Manual sobre monitoreo y evaluación de los resultados de desarrollo](#)

Ejemplo 4 (herramienta): Utilizar la Guía de intervención mhGAP (mhGAP-IG) para trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias en entornos sanitarios no especializados.

Las personas que no son especialistas en cuidados de salud mental, incluyendo a personal de salud, trabajadores de la salud, y planificadores y directores sanitarios, pueden utilizar [mhGAP-IG Versión 2.0](#) para ayudar con los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias.

Alentamos a adaptar el mhGAP-IG a su contexto sociocultural, incluyendo el uso de términos locales para comunicarse mejor. Encontrará las consideraciones de adaptación en la página 154 del mhGAP-IG.

La herramienta describe en primer lugar las buenas prácticas clínicas y las pautas sobre cómo los proveedores deben tratar a las personas en «Prácticas y cuidados esenciales.» También, puede encontrar información sobre síntomas comunes de enfermedades que necesitan ser tratadas de forma urgente en un «Cuadro general.» El cuadro enfatiza que las enfermedades más graves deben tratarse primero. Luego, la herramienta se divide en dos módulos. Se trata cada enfermedad prioritaria en uno de los siete módulos (depresión, psicosis, epilepsia, demencia, trastornos causados por consumo de sustancias y autolesiones/suicidio). También, existe un módulo sobre «otras quejas significativas sobre salud mental.» Cada módulo tiene tres secciones:

- evaluación (síntomas comunes y preguntas de evaluación)
- tratamiento (cómo tratar la enfermedad, los tratamientos)
- seguimiento (cómo continuar la relación clínica y las instrucciones para la gestión de seguimiento)

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2016)

Ejemplo 5 (iniciativa): Monitoreando las necesidades docentes para apoyar a los niños y niñas en el aprendizaje a distancia durante el COVID-19

Durante la pandemia de COVID-19, el *Ghana Education Service* utilizó la enseñanza a través de la radio y televisión para que los niños y niñas pudieran seguir aprendiendo. También tuvieron en cuenta el bienestar del personal docente durante las clases de radio y televisión. Algunos docentes que fueron capacitados en pedagogía por *Right to Play* también utilizaron plataformas presenciales y WhatsApp para enseñar.

En una encuesta por internet, *Ghana Education Service* y *Right to Play* les preguntaron al personal docente:

- cómo el COVID-19 afectó su bienestar
- cuán preparados/as están para continuar utilizando el enfoque de aprendizaje basado en el juego durante la pandemia de COVID-19
- cómo se sienten apoyando a los estudiantes
- cómo se sienten a la hora de brindar información precisa a las madres, padres y apoderados sobre el COVID-19 y cómo cuidarse
- cómo se sienten al enseñar lectura, escritura y aritmética

Esta encuesta se diseñó como un recurso para el personal docente y para las personas proveedoras de servicios incluso después de el COVID-19.

Fuente: Ejemplo de encuesta Spotlight-Kwabena Gao-Right to Play Ghana



© UNICEF, ECU, 2020, Carrera

2. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 2

«Hoy en día, trabajar como docente en Palabek es un desafío, sin ninguna duda. Debido al gran número de refugiados, hay muchos niños y niñas por clase. Necesitamos recursos y libros de enseñanza. Necesitamos alojamiento para docentes como yo que venimos desde muy lejos.»

- Alice Abdul, docente, Uganda

Ámbito 2: Acceso y ambiente de aprendizaje

Todos los individuos tienen acceso a oportunidades educativas adecuadas y de calidad.

Norma 1: Igualdad de acceso (A2N1)

¿Qué es la igualdad de acceso en la EeE y cómo puede fomentar el bienestar docente?

Igualdad de acceso significa que todo el personal docente puede tener una educación y capacitación inclusiva y no discriminatoria antes de y durante el servicio ([A3N2](#)). Los servicios de capacitación y educación deben ser flexibles y adaptarse a las necesidades y desafíos, incluyendo programas de formación docente que tengan en cuenta las diferencias culturales y de género ([A3N1](#)). Cada docente debe poder unirse a talleres y capacitaciones para apoyar su bienestar psicosocial, desarrollar sus competencias socio-emocionales y mejorar sus habilidades. Cada docente debe también tener acceso a servicios de salud física y mental en las escuelas y, si lo necesitan, ser derivados a servicios especializados. Su ambiente físico también necesita ser seguro y accesible ([A2N2](#), [A2N3](#)).

¿Cuáles son los obstáculos que impiden el acceso igualitario en los esfuerzos de bienestar del personal docente?

- Las políticas discriminatorias excluyen al personal docente de grupos minoritarios. Eso incluye a refugiados, minorías étnicas o religiosas, mujeres y docentes con discapacidades.
- El personal docente debe tener certificados profesionales o ciudadanías para poder trabajar
- Las escuelas son utilizadas como albergues o bases militares durante emergencias
- Hay barreras físicas o no hay mecanismos de salvaguardia para afrontar los riesgos en camino a las escuelas.
- No hay políticas de traslado y despliegue familiar para los hijos o las hijas del personal docente

Recomendaciones para un acceso igualitario efectivo para el bienestar docente

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Asegúrese de que el personal docente tenga un acceso igualitario a una programación SMAPS de calidad (como transporte asequible y seguro, cuidado de niños/as, instalaciones y comunicación accesibles para minorías étnicas y lingüísticas o docentes con discapacidades).
- Cuidar al personal docente cuando participa de proyectos de SMAPS. Mantener la confidencialidad de la información personal y lidiar con la estigmatización y la discriminación
- Pedir a los actores de protección y seguridad que establezcan protocolos de seguridad e infraestructura apropiados para cuidar al personal docente, en especial a aquellos con discapacidades y otras vulnerabilidades
- Crear rutas de referencia y derivación para que los docentes puedan acceder a la SMAPS y explicarlas a todo el personal docente

Crear un entorno de trabajo propicio



- Revisar las políticas de respuesta de emergencia para que las escuelas no sean utilizadas como albergues o bases militares. Buscar ubicaciones alternativas
- Remover barreras físicas en el camino a las escuelas y ofrecer transporte seguro al personal docente y a sus familiares
- Incluir apoyo para las familias, en especial para niños, niñas y adolescentes, en las políticas de reubicación y despliegue de los docentes (por ejemplo, ayudar a inscribir al alumnado en las escuelas nuevas y proporcionar servicios de guardería para el personal docente)
- Asegúrese de que las políticas de contratación, educación y capacitación del personal docente sean inclusivas y no discriminatorias e incluyan diferentes necesidades (mujeres, docentes con discapacidades)
- Crear procedimientos para reconocer los certificados del personal docente desplazado o refugiado (ver [A4N1](#), [A4N2](#), [A5N2](#))
- Supervisar y entrenar al personal docente, en especial cuando se interrumpe el aprendizaje como en la pandemia del COVID-19. Capacitarlos para que enseñen a distancia utilizando herramientas digitales o no digitales (ver [A3N1](#)).

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Ayudar a que informen de los problemas de acceso de forma segura y confidencial
- Brindarles habilidades y oportunidades para hacer las escuelas más accesibles para toda la comunidad
- Fomentar la flexibilidad curricular ([A3N1](#)) y pedagógica ([A3N3](#)) para que los y las docentes puedan dar una educación de calidad que satisfaga las necesidades de todo el alumnado
- Brindarles al personal docente oportunidades justas de promoción y reconocimiento formal e informal, especialmente a aquellos que suelen estar excluidos, como mujeres, minorías étnicas, docentes desplazados y docentes con discapacidades
- Incluir regularmente a docentes, especialmente a las mujeres, a docentes con discapacidades y a otros grupos vulnerables en la elección de la ubicación y el diseño de las infraestructuras escolares

Recursos de apoyo para la igualdad de acceso

- [ECHO \(2019\) Pautas operacionales: La inclusión de las personas con discapacidad en las operaciones de ayuda humanitaria financiadas por la UE](#)
- [Red de educación habilitadora \(EENET\)](#)

Ejemplo 6 (herramienta): Mapeo Geoespacial de los conflictos armados y desastres naturales para igualdad de acceso a las rutas escolares y escuelas.

La Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA, por sus siglas en inglés) cuenta con dos sitios web de código abierto que trazan los conflictos y desastres naturales. Estas herramientas pueden ayudarle a:

- mejorar la igualdad de acceso a la enseñanza, el aprendizaje y el apoyo del SMAPS
- encontrar riesgos alrededor de las escuelas
- planificar el transporte escolar para docentes
- encontrar rutas seguras y eficientes para transportar EPP, equipos de WASH, medicamentos, alimentos o recursos docentes

(1) Humanitarian Data Exchange (humdata.org) y (2) Humanitarian OpenStreetMap Team (hotosm.org) ayudan a los educadores a «generar políticas altamente contextualizadas que aseguren que el sistema educativo responda» a las necesidades locales (IIPE-UNESCO, sf.). Utilizan herramientas como el IIPE y la GISPO para conocer [el grado de accesibilidad y seguridad de las escuelas](#). La herramienta Conflict Pulse de ACLED puede utilizarse para [seguir las tendencias previstas en el comportamiento de los actores del conflicto](#). Esto puede ayudarle a proporcionar servicios básicos y apoyar los procesos de seguridad para proteger y apoyar a docentes.

Norma 2: Protección y bienestar (A2N2)

Los ambientes de aprendizaje son seguros y promueven la protección y el bienestar psicosocial de los educandos, maestros y otro personal educativo.

¿Qué son la protección y el bienestar en la EeE y cómo pueden promover el bienestar docente?

Los entornos de aprendizaje que promueven el bienestar de docentes deben contar con planes de reducción y gestión del riesgo de desastres. Deben proporcionar servicios de apoyo psicosocial y considerar la forma de mantener la seguridad en el acceso a las escuelas. Los entornos de aprendizaje deben seguir el [Marco de Dakar](#), para que el per-

sonal docente trabaje en un ambiente que «promueva el entendimiento mutuo, la paz y la tolerancia, y que ayude a prevenir la violencia y los conflictos». También es importante hablar de las necesidades del personal docente vulnerable, como quienes son supervivientes de la violencia de género y sexual o quienes tienen una discapacidad.

¿Cuáles son los obstáculos a la participación en los esfuerzos por la protección y el bienestar docente?

- La falta de coordinación ([A1N2](#)) con los sectores de protección y seguridad, así como con actores del conflicto, dificulta alcanzar resultados en materia de seguridad para docentes.
- Los sistemas de referencia y los servicios especializados en salud mental pueden no estar disponibles, no ser accesibles o no ser factibles de establecer, lo que limita la capacidad del personal docente para buscar el apoyo adecuado para las condiciones y la angustia graves.
- El personal docente duda en denunciar la violencia porque no pueden hacerlo de forma segura y confidencial
- El apoyo psicosocial, de protección y judicial es inadecuado y podría volver a traumatizar o perjudicar a docentes
- La capacitación y supervisión en la programación de [SMAPS](#) es inadecuada y podría volver a traumatizar o perjudicar a docentes

Recomendaciones para la protección y el bienestar docente

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Promover el acceso a los servicios y las actividades de [SMAPS](#) a todos los niveles (incluyendo las necesidades básicas y la seguridad, la familia y la comunidad, el [apoyo centrado y no especializado](#) y el [apoyo especializado](#))
- Promover la ayuda para la salud mental de docentes con el apoyo de los miembros de la comunidad, las familias, líderes religiosos y las OSC (ver [A1N1](#))
- Usar habilidades de apoyo psicosocial básicas
- Ayudar a docentes a apoyarse mutuamente mediante el apoyo formal entre pares
- Ayudar a crear proyectos generales de apoyo individual o de grupo y supervisarlos para asegurarse de que los proyectos se llevan a cabo correctamente
- Encontrar proveedores de servicios especializados y establecer o reforzar las vías de derivación
- Asegurarse de que los recursos y servicios de SMAPS se adaptan al contexto, son asequibles, inclusivos y tienen en cuenta las cuestiones de género ([A2N1](#))

Crear un entorno de trabajo propicio



- Si las escuelas están demasiado lejos para que docentes y estudiantes lleguen con seguridad, animarlos a reunirse en escuelas subsidiarias (o “satélites” o “alimentadoras”) que estén más cerca de su casa
- Reforzar los edificios o muros perimetrales y utilizar guardias de seguridad
- Dar a docentes un alojamiento en el lugar, especialmente a aquellos vulnerables.
- Crear códigos de conducta que sigan el Marco de Dakar y asegurarse de que líderes escolares y autoridades locales y nacionales lo discutan en las actividades de capacitación y supervisión
- Establecer un Comité de Bienestar Mental formal en las escuelas para ayudar a docentes a completar los Planes de Bienestar Mental y a cuidarse a sí mismos
- Organizar la capacitación básica periódica de apoyo psicosocial y los proyectos individuales o de grupo en torno a los horarios del personal docente
- Contratar consejeros escolares y coordinadores de SMAPS
- Ayudar a docentes a recaudar fondos para recursos, meriendas y bebidas, y materiales como papel y bolígrafos.
- Incluir las normas de protección y bienestar en las políticas y los marcos jurídicos del sistema educativo (para más información, ver A5N1)

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Invitar a docentes a realizar evaluaciones de riesgo para que comprendan las necesidades y prioridades de protección. Involucrarlos en las actividades de prevención y gestión de desastres, donde pueden crear planes de preparación para emergencias y decidir las medidas de seguridad.
- Preguntar al personal docente cómo puede reducir el estigma, qué servicios se necesitan y desean, y cómo puede ayudarles a crear vías de derivación accesibles.
- Capacitar a docentes en apoyo psicosocial básico (como primeros auxilios psicológicos) y ofrecer proyectos de apoyo individuales o en grupo.
- Animar a docentes a aprender a mejorar su bienestar y a protegerse. Proporcionarles recursos de aprendizaje que puedan utilizar de forma independiente (para el desarrollo de habilidades socio-emocionales, por ejemplo).

Recursos de apoyo para la protección y el bienestar

- UNESCO (2000) Marco de Dakar para la Acción
- FICR (2018) Ejemplo de apoyo psicosocial básico: Primeros auxilios psicológicos
- Ejemplo de apoyo focalizado y no especializado (programación individual): Gestión de problemas Plus
- Ejemplo de apoyo focalizado y no especializado (programación grupal): Programa Tree of Life (REPSSI y CRS, n.d.); Terapia grupal interpersonal para la depresión (OMS, 2020)
- IASC (2007) Pautas sobre SMAPS en situaciones de emergencia:
 - Lista de acciones 6.2: Acceder a la atención de personas con trastornos mentales graves (pág. 123-131)
 - Lista de acciones 6.5: Minimizar los daños relacionados con el consumo de alcohol y otras sustancias (pág. 142-147)

Ejemplo 7 (iniciativa): T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtaguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Filipinas

T.A.Y.O. Naman! es un recurso en línea para el personal docente y no docente del Departamento de Educación de Filipinas (DepEd).

El punto principal del programa es “Nandito kami para sa inyo” («Estamos aquí para ti»). T.A.Y.O. hace hincapié en la idea de unión de la palabra filipina “tayo” y destaca la capacidad de las comunidades para levantarse, o tayo, en las crisis. El programa utilizó la retroalimentación de las encuestas y los debates de los grupos focales para desarrollar el concepto y funciona a través de: 1) una serie de seminarios en línea públicos, y 2) una sesión basada en el arte y en profundidad de “kumustahan” (o reunión en línea) por Zoom.

Fuente: *Ejemplo de encuesta destacada*—Joan Grace Llamado, Departamento de Educación

Norma 3: Instalaciones y servicios (A2N3)

Las instalaciones educativas promueven la seguridad y el bienestar de todos los educandos, maestros y otro personal educativo y están vinculadas con servicios de salud, de nutrición, de protección y psicosociales.

¿Qué instalaciones y servicios son importantes en la EeE y cómo pueden promover el bienestar docente?

Los entornos de enseñanza y aprendizaje seguros son muy importantes para el bienestar docente. Las escuelas y otros espacios de aprendizaje deben ser accesibles, seguros y contar con las instalaciones y servicios que necesita el personal docente. Deben respetar las diferencias de género, edad y discapacidad y estar en zonas que sean seguras para todo el personal docente y estudiantes. En las emergencias, el personal docente puede enfrentarse a muchos riesgos de seguridad, como los conflictos armados, la violencia de género y los abusos, y los riesgos medioambientales y sanitarios.

¿Cuáles son los obstáculos para las instalaciones y los servicios del bienestar del personal docente?

- No existen mecanismos ni políticas de seguridad y gobernanza para proteger a docentes y estudiantes, incluyendo la evaluación y planificación de conflictos y riesgos.
- Los lugares de aprendizaje están mal construidos y son peligrosos.
- Las escuelas se utilizan como albergues, refugios temporales o bases militares.
- No hay suficiente información sobre las ubicaciones seguras de las escuelas ni sobre cómo proteger a docentes.
- No hay recursos e instalaciones de salud, nutrición y agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés).
- No hay instalaciones de agua y saneamiento exclusivas para mujeres.
- Se interrumpen los programas de alimentación escolar y servicios sanitarios en la escuela
- Las aulas están sobrepobladas y no hay suficientes materiales e instalaciones educativas

Promoción del acceso de los docentes a SMAPS:



- Dar a docentes protección y facilidades de higiene, salud y nutrición. Tener en cuenta el género, la edad y las discapacidades (ver [A1N2](#) para más información sobre la coordinación)
- Asegurarse de que todos los docentes puedan acceder a los servicios del SMAPS (ver [A2N2](#) para más información sobre protección y bienestar)
- Establecer la seguridad y gobernanza para crear entornos de aprendizaje seguros (mediante mecanismos de protección para que los docentes accedan a las rutas escolares y a escuelas en situaciones de emergencia y crisis, por ejemplo)

Crear un entorno de trabajo propicio



- Hacer que la política de la escuela sea capacitar a los docentes en materia de protección y respuesta a emergencias (ver [A1N3](#) para más información sobre la respuesta)
- Dar al personal funciones claras y capacitarlo para gestionar crisis y emergencias como ataques a escuelas, desastres naturales o problemas de salud e higiene
- Hacer frente a los riesgos para la seguridad del personal docente en la escuela y en el camino a la escuela. Ofrecer a docentes un transporte seguro. Ayudar a los docentes a informar abuso o daño de manera segura y confidencial (vea [A2N2](#) para más información sobre protección y bienestar)
- Asegurarse de que las escuelas tienen el equipamiento que necesitan, especialmente en las zonas rurales o en los asentamientos de refugiados (iluminación, ordenadores, equipamiento de laboratorio). Proporcionar mobiliario y material de enseñanza
- Asegurarse de que las escuelas y los materiales sean de acceso para docentes y estudiantes con discapacidades (ver [A3N3](#) sobre enseñanza y aprendizaje y [A3N4](#) sobre evaluación de los resultados del aprendizaje para más información sobre los recursos de enseñanza y aprendizaje).
- Asegurarse de que las escuelas cuentan con instalaciones de agua y saneamiento exclusivas para mujeres y niñas
- Trabajar con servicios especializados para docentes con necesidades adicionales (personal de enfermería cualificado, profesionales de la salud y especialistas)
- Ofrezca a docentes servicios de guardería en la escuela o proporcioneles información sobre guarderías en la comunidad. Esto es especialmente importante para las mujeres, que a menudo se espera que se encarguen del cuidado de los niños y niñas



- Diseñar escuelas seguras junto con el personal docente, incorporando sus voces en la arquitectura y programas de las escuelas. Asegúrese de que los docentes marginados, como mujeres y docentes desplazados, sean escuchados.
- Pregunte a los docentes si las instalaciones y los servicios satisfacen sus necesidades.
- Dar a los docentes la oportunidad de ser líderes y coordinadores de las instalaciones y los servicios escolares si así lo desean

Recursos de apoyo para instalaciones y servicios

- Mapa geoespacial de los conflictos armados y desastres por fenómenos naturales a través de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCHA) - Intercambio de Datos Humanitarios (humdata.org) y el Equipo Humanitario OpenStreetMap (hotosm.org) (véase también [A1N3](#) sobre evaluación)

Ejemplo 8 (iniciativa) Entregando kits escolares a docentes y estudiantes en Venezuela

El Consejo Noruego para los Refugiados (NRC por sus siglas en inglés) es una ONG que entrega equipos educativos a docentes y escuelas de todo el mundo. En Venezuela, la crisis económica ha desplazado a muchas personas y ha provocado una pobreza estructural. Muchos niños, niñas y adolescentes han dejado de ir a la escuela. El NRC identifica docentes vulnerables y escuelas con muchos estudiantes en riesgo y les da recursos de enseñanza y aprendizaje. También les dan mochilas a los estudiantes con materiales escolares, organizan talleres y apoyan a los consejos de educación para ayudar al personal docente y crear un entorno de trabajo propicio en la escuela.

Fuente: *Ejemplo de encuesta destacada* - Carlos Javier Piña, NRC



© Bobby Neptune, USAID, 2015

3. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 3

«Pensé que estas actividades no eran para mí, pero aprendí que todos los seres humanos necesitamos esto: cómo ser más conscientes, cómo relajarnos».

- María Guadalupe Alvarenga, docente, El Salvador

«Comencé la implementación con una de las clases e inmediatamente observé el impacto. Los estudiantes se sintieron relajados y compartieron mucho sobre sus sentimientos. Empecé a entender su comportamiento y a construir canales de comunicación con ellos»

- Othman, docente, Palestina

Ámbito 3: Enseñanza y aprendizaje

Norma 1: Planes de estudios (A3N1)

Se usan planes de estudios que sean pertinentes desde el punto de vista cultural, social y lingüístico para impartir la educación formal y no formal, de manera adecuada a cada contexto y a las necesidades de los educandos

¿Qué son los planes de estudio en la EeE y cómo pueden promover el bienestar del docente?

El contenido y los objetivos de aprendizaje de plan de estudios son la base de la planificación de las clases del personal docente y guían sus decisiones cotidianas. Es difícil para los docentes enseñar un plan de estudios anticuado que no satisface las necesidades de sus estudiantes. Cuando no hay materiales complementarios ni recursos de enseñanza y aprendizaje, los y las docentes experimentan más estrés y agotamiento laboral.

¿Cuáles son los obstáculos de los planes de estudio en los esfuerzos por el bienestar docente?

- Planes de estudio que no se centran en las habilidades socio-emocionales ni abordan las necesidades de salud mental y bienestar psicosocial y de protección de la comunidad
- Planes de estudio que no cubren los temas de preparación o respuesta de emergencia. Como resultado, docentes y estudiantes no están preparados
- Planes de estudio que se centran en el nacionalismo o en los estereotipos de género, étnicos, religiosos o de otro tipo. Esto puede aumentar la discriminación y el odio hacia ciertos docentes (y estudiantes)
- Planes de estudio que no tienen en cuenta la diversidad lingüística de los docentes y/o estudiantes (por ejemplo, los que pertenecen a minorías étnicas o son refugiados)
- Planes de estudio que no se actualizan con regularidad, por lo que los docentes tienen que hacer un trabajo extra para encontrar recursos relevantes
- Planes de estudio que no ofrecen asesoramiento sobre enfoques de diferenciación para estudiantes con necesidades educativas diversas. Los docentes en contextos de emergencia a menudo enseñan en aulas de varios grados, o a estudiantes que no tienen habilidades básicas, por lo que necesitan diferenciar
- La inspección y la supervisión docente presionan a los docentes para que se apresuren a cumplir el plan de estudios
- Los planes de estudio que se imparten a los refugiados y desplazados internos no son reconocidos por los gobiernos de origen y de acogida. Esto es un problema para la enseñanza de los estudiante refugiados, y para los docentes refugiados o desplazados que se trasladan con sus familias
- Los docentes y los estudiante no participan en el diseño y la reforma de los plan de estudios, por lo que el contenido no es relevante para ellos
- Los planes de estudio y el material de enseñanza son prescriptivos y no dan libertad a los docentes para innovar o adaptarse

Promoción del acceso de los docentes a SMAPS:



- Revisar los planes de estudio para asegurarse de que promueven explícitamente la salud mental y el bienestar psicosocial, incluyendo el desarrollo de habilidades socio-emocionales
- Asegurarse de que los planes de estudio, los libros de texto y otros materiales complementarios fomenten la diversidad y la inclusión y no tengan sesgo contra las mujeres y las niñas, los refugiados o las personas desplazadas, las minorías étnicas, las personas con discapacidad o los niños y niñas vinculadas a fuerzas o grupos armados
- Asegurarse de que los currículos, libros de texto y otros materiales discutan el estigma y la discriminación relacionados con la [SMAPS](#)

Crear un entorno de trabajo propicio



- Diseñar planes de estudio que abarquen la respuesta y la preparación ante emergencias (como [los planes de estudio sensibles a los conflictos](#) y la concienciación sobre los peligros). Las habilidades y conocimientos en los currículos deben ser relevantes para los docentes (y estudiantes)
- Crear materiales complementarios, incluyendo libros de texto, y guías para los docentes ayudara otros docentes a enseñar y adaptar el plan de estudios (por ejemplo, mediante la enseñanza diferenciada)
- Proporcionar infraestructura, equipamiento (como equipos de laboratorio para las ciencias, o maquinaria en la EFTP) y recursos para enseñar todas las asignaturas del plan de estudios. Esto incluye la tecnología (como los dispositivos de ayuda y los lectores electrónicos) y los recursos humanos (como los docentes de educación especial y los intérpretes de lengua de signos) para enseñar y adaptar el plan de estudios a todos los estudiantes
- Utilizar el apoyo de las Organizaciones Comunitarias y los líderes (véase [A1N1](#)) para:
 - desarrollar materiales locales de enseñanza y aprendizaje para el plan de estudios
 - utilizar los espacios o recursos de la comunidad para enriquecer la experiencia de aprendizaje
 - capacitar y desarrollar habilidades para enseñar el plan de estudios
- Capacitar a los docentes para que enseñen a distancia con herramientas digitales o no digitales o con materiales de código abierto, incluidos los recursos educacional abiertos (REA) (véase [A2N1](#)).



- Diseñar y desarrollar planes de estudio con los docentes (y los estudiantes). Incluir a docentes con experiencias e identidades diversas, y dar a todos los docentes la oportunidad de compartir sus opiniones y ayudar a tomar decisiones
- Abogar por la autonomía de los planes de estudio. Permitir que los docentes se adapten y realicen ajustes razonables, especialmente para los estudiantes refugiados o desplazados y los estudiantes con discapacidades

Recursos de apoyo para el desarrollo de planes de estudi

- UNICEF (2012) [Reducción del Riesgo de Desastres en los Planes de estudios Escolares: Estudios de casos de Treinta Países](#)

Ejemplos destacados

Ejemplo 9 (iniciativa) African School Mental Health Curriculum Guide (Guía de contenidos sobre salud mental para escuelas africanas) en Malawi y Tanzania

La [Guía de plan de estudios de Salud Mental de la Escuela Africana](#) se utilizó por primera vez en Malawi para integrar la alfabetización en salud mental en el plan de estudios. 218 educadores (docentes y líderes de clubes juveniles) conocieron el currículo en un taller de formación/capacitación de 3 días ([Kutcher et al., 2015](#)). El plan de estudios sobre la alfabetización en salud mental también se tradujo al Kiswahili y se adaptó para su uso en Tanzania. 61 docentes completaron la capacitación de 3 días ([Kutcher et al., 2016](#)). Los planes de estudio incluyen una auto-evaluación para los docentes e información sobre:

- conceptos de salud mental
- la importancia de la salud mental positiva
- estigmatización y discriminación
- buscar ayuda y encontrar apoyo

En ambos casos, un plan de estudios de alfabetización en salud mental aumentó el conocimiento de la salud mental y disminuyó el estigma ([Kutcher et al., 2015](#); [Kutcher et al., 2016](#)). En Tanzania, esto puede haber ayudado a los docentes a mejorar su capacidad de pedir ayuda ([Kutcher et al., 2016](#)).

Norma 2: Capacitación, desarrollo y apoyo profesional (A3N2)

Los docentes y otro personal educativo reciben una capacitación periódica, pertinente y estructurada, conforme a las necesidades y a las circunstancias.

¿Qué son la formación, el desarrollo profesional (DP) y el apoyo en EeE y cómo pueden promover el bienestar de los docentes?

Proporcionar a los docentes un desarrollo profesional docente (DPD) de calidad, basado en la escuela y continuo, les ofrece las habilidades y los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo y gestionar los desafíos en el mismo. Esto está directamente relacionado con aspectos del bienestar de los docentes como la autoeficacia. Puede ayudar a los docentes a desarrollar competencias socio-emocionales y habilidades de afrontamiento para gestionar el agotamiento y el estrés. Pero obligar a los docentes a realizar un DPD que no es relevante para ellos puede empeorar el estrés, la ansiedad y la insatisfacción.

¿Cuáles son los obstáculos para la formación, el DP y el apoyo a en los esfuerzos para el bienestar docente?

- No hay suficientes formadores de docentes calificados, formadores, instalaciones o recursos
- Los planes de estudio y las metodologías pedagógicas de las escuelas de formación docente por lo general son anticuadas y no se ajustan a los planes de estudio nacionales
- La DPD no es relevante ni está bien organizada. Puede ser demasiado teórico o no estar bien relacionado con las culturas y experiencias de los docentes
- Los aspectos relacionados con la actuación en caso de emergencia no están contemplados en el DPD
- Los servicios de orientación y asesoramiento escolar sólo se ponen en contacto con los estudiantes en situaciones de emergencia
- Los docentes no certificados, los voluntarios o los refugiados/desplazados no pueden acceder a un DPD acreditado
- Las cargas de trabajo/habilidades de los líderes escolares se centran en la administración y la gestión en lugar de en la enseñanza
- Los docentes no participan en la creación del DPD
- No hay suficiente financiación para la formación de apoyo de DPD y SMAPS

Recomendaciones para una formación, DP y apoyo eficaces para el bienestar de los docentes

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Enseñar la salud mental, el aprendizaje psicosocial y socio-emocional durante el DPD previo y en servicio
- Ofrecer a los docentes un DPD regular sobre salud mental y bienestar psicosocial y habilidades socio-emocionales, especialmente a los nuevos docentes en situaciones de emergencia y crisis
- Asegurarse de que el DPD discute temas potencialmente difíciles y sensibles como la violencia sexual y de género y la discapacidad, y cómo influyen en la salud mental y el bienestar psicosocial
- En DPD, dar a los docentes información sobre salud mental, servicios y actividades de apoyo psicosocial y cómo remitir a las personas
- Asegurarse de que los materiales de formación hablan del estigma y la discriminación en [SMAPS](#)
- Incluir a los docentes en los Servicios de Orientación y Asesoramiento Escolar
- Crear estructuras que protejan la privacidad de los docentes si acceden a los servicios del SMAPS

Crear un entorno de trabajo propicio



- Capacitar a los docentes y a los formadores de docentes en temas de respuesta a las emergencias (como la prevención de conflictos, la reducción del riesgo de desastres, la concienciación sobre los peligros)
- Revisar los planes de estudio y las pedagogías del DPD para que no se centren demasiado en la teoría, conecten con lo que los docentes hacen en el aula y les ayuden a reflexionar y a utilizar los nuevos conocimientos
- Proporcionar a los docentes un DPD práctico que conecte con el plan de estudios local, la lengua y las necesidades docente, incluyendo métodos de enseñanza con perspectiva de género o informados por el trauma, educación sensible al conflicto y aprendizaje socio-emocional
- Anime a los docentes a trabajar y planificar juntos o a compartir recursos y estrategias de enseñanza
- Apoyar a los líderes escolares como mentores y líderes educativos
- Ayudar a las organizaciones comunitarias a trabajar con las escuelas para apoyar la formación de los docentes y crear recursos de manera conjunta
- Crear comunidades de aprendizaje profesional o comunidades de práctica (CdP) en las escuelas y entre éstas para ayudar a los docentes a trabajar de forma conjunta y aprender los unos de los otros
- Diseñar un DTD en el servicio que cumpla con los requisitos nacionales para que los docentes no certificados, voluntarios, refugiados o desplazados puedan trabajar

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Animar a los docentes a que ayuden a diseñar y crear planes de estudio y proyectos de DPD antes y durante el trabajo
- Ayudar a los docentes a desarrollar un sentido compartido de propósito al trabajar juntos en el aprendizaje de los estudiantes
- Dejar que los docentes dirijan el DPD o sean docentes de referencia para otros docentes (como en los programas de tutoría)
- Animar a los docentes a unirse a asociaciones profesionales, sindicatos y redes dentro y fuera de las escuelas (con colegas, a través de comunidades de práctica o mediante la creación de redes de escuelas) para disfrutar de oportunidades de desarrollo profesional

Los recursos de apoyo para la formación, el DP y el respaldo

- INEE (2016) [Kit de formación TiCC para docentes de primaria](#)
- MHPSS.net (2021). [MHPSS & EiE Toolkit. Teachers Wellbeing And Professional Development In Emergencies](#)

Ejemplo 10 (iniciativa): Sammarth, Indian Institute of Management Ahmedabad and EmpowerEd, Together In Development & Education Foundation

Sammarth y EmpowerED son programas de desarrollo profesional. Sammarth fue un módulo de DPD a gran escala y en activo. EmpowerEd construye comunidades de prácticas colaborativas para empoderar a los docentes en el mundo post-pandemia. Ambos son proyectos con un enfoque ascendente que ponen de relieve la voz de los docentes, les consultan sobre el diseño curricular y difunden las mejores prácticas en el aula. Los docentes reflexionan sobre su trabajo y eligen un proyecto educativo o de acción social en el que trabajar. En ambos programas participan “expertos” que no son docentes y que ayudan a re contextualizar las mejores prácticas, pero no eligen los contenidos. Sammarth ha impulsado [la Agencia del docente y la motivación intrínseca](#) (ref: Sherry Chand, 2020).

Fuente: HundrEd, World Bank and TIDE Foundation

Norma 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje (A3N3)

Los procesos de enseñanza y aprendizaje se centran en el educando y son participativos e inclusivos.

¿Qué son los procesos de enseñanza y aprendizaje en la EeE y cómo pueden promover el bienestar de los docentes?

Los docentes en contexto de emergencia deben ofrecer a los estudiantes oportunidades de aprendizaje de calidad e inclusivas. Pero a menudo trabajan en entornos desfavorables, con muchos retos y recursos de enseñanza y aprendizaje limitados (A3N3) o con apoyo y supervisión pedagógica (véase A4N3).

¿Cuáles son los obstáculos para la evaluación de los resultados del aprendizaje en los esfuerzos de bienestar docente?

- Las aulas están sobrepobladas. Las clases de estudiantes con diferentes niveles y necesidades producen estrés y agotamiento cuando los docentes no tienen las competencias o el apoyo para gestionarlas

- Los docentes enseñan en su segunda o tercera lengua, especialmente si son docentes refugiados o desplazados en las comunidades de acogida, o docentes de minorías étnicas. La lengua escolar está a menudo relacionada con el pasado colonial y las oportunidades contemporáneas de desarrollo económico y movilidad social
- Los docentes no disponen de material didáctico, infraestructura de aula o equipamiento
- Los horarios de enseñanza se encuentran llenos y los docentes no tienen tiempo suficiente para planificar las clases
- Los docentes no pueden desarrollar sus conocimientos pedagógicos a través del DPT (A3N2) o del autoaprendizaje

Recomendaciones para una evaluación eficaz de los resultados del aprendizaje para el bienestar de los docentes

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Crear redes de trabajo entre colegas (véase [A3N2](#)) para que los docentes hablen del estrés, la ansiedad y los retos con otros docentes
- Brindar a los docentes oportunidades para organizar la enseñanza y el aprendizaje en espacios comunitarios para desarrollar y fortalecer relaciones positivas entre la comunidad y los docentes.
- Dar a los docentes conocimientos y habilidades socio-emocionales para hacer frente al estrés, la ansiedad y otros desafíos en las aulas

Crear un entorno de trabajo propicio



- Ayudar a los docentes y a los responsables de las escuelas a utilizar estrategias positivas de gestión del aula (incluida la práctica restaurativa), a establecer relaciones positivas y a crear aulas y escuelas adaptadas a la niñez
- Dar a los docentes un DPD continuo en toda la escuela para mejorar las habilidades de enseñanza
- Ayudar a los docentes a hacer contactos y compartir. Promover la observación entre pares, la tutoría y la co-enseñanza o la planificación de clases.
- Poner en común y desarrollar recursos que permitan explicar lo que es eficaz y lo que no lo es en escuelas, comunidades o contextos locales específicos
- Dar a los docentes y a las aulas herramientas y recursos para ofrecer una enseñanza de calidad e inclusiva que satisfaga las necesidades de los estudiantes
- Considere la posibilidad de pedir a las madres, padres, tutores o líderes de la comunidad que ayuden a los docentes en las tareas no docentes (es decir, el cambio de tareas, véase [A1N1](#)) para aligerar su carga de trabajo y permitirles centrarse en pedagogía y enseñanza



- Preguntar a los docentes qué necesitan para enseñar mejor y diseñe con ellos programas de DPD (A3N2) que desarrollen las habilidades que necesitan
- Contribuir a que los docentes reflexionen sobre su trabajo. **Capacitarlos en la parte de investigación-acción y en la innovación pedagógica e instructiva**
- Crear programas y políticas que reconozcan que los docentes son expertos dueños de sus espacios de trabajo
- Fomentar la innovación y la experimentación pedagógica a través de la **investigación-acción o el estudio de lecciones**
- Crear entornos en los que los docentes escuchen respetuosamente las opiniones, experiencias e ideas de los demás
- Premiar y reconocer a los docentes por su trabajo ejemplar. Darles oportunidades para que asuman **funciones de liderazgo informal**, como mentores o entrenadores, dirigiendo o ayudando en reuniones, talleres y eventos

Recursos de apoyo para los procesos de enseñanza y aprendizaje

- INEE (2010) Guía de bolsillo para apoyar el aprendizaje de las personas con discapacidad
- El informe de mapeo de INEE (2021) incluye recursos de auto-estudio y paquetes de formación para apoyar la enseñanza de los docentes
- INEE (2016) El Pack de Formación TiCC incluye módulos sobre Disciplina Positiva (módulo 2) y pedagogías centradas en la niñez (módulo 3)
- La Ciencia de la Enseñanza de RTI incluye una serie de guías prácticas centradas específicamente en la mejora de la enseñanza de la alfabetización y la aritmética

Ejemplo 11 (iniciativa): Docentes dándose apoyo mutuo por medio de tutorías en el campo de refugiados de Kakuma, Kenya

En el campo de refugiados de Kakuma, en Kenia, los docentes celebraron reuniones periódicas, en persona, para debatir los retos diarios de la enseñanza en situaciones de emergencia. Los docentes también se conectaron con los tutores a través de WhatsApp. Los mentores apoyaron a los docentes, les permitieron compartir sus experiencias y se apoyaron mutuamente. Esto mejoró el bienestar de los docentes que se sintieron mejor preparados, más seguros, más motivados y más interesados en trabajar juntos para ayudar a los estudiantes.

Fuente: (Mendenhall, 2017: p.6-8, citado en INEE, 2018: p.55)

Norma 4: Análisis de los resultados de aprendizaje (A3N4)

Se usan métodos apropiados para evaluar y validar los resultados del aprendizaje.

¿Qué es la evaluación de los resultados del aprendizaje en EeE y cómo puede promover el bienestar docente?

La eficacia docente consiste en mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Necesitamos herramientas y enfoques de evaluación para medir si los docentes pueden hacer bien su trabajo. Cuando las evaluaciones de los estudiantes no se ajustan a los planes de estudio, o no tienen en cuenta las necesidades de los estudiantes, puede parecer que los docentes tienen un mal desempeño. En situaciones de emergencia, esto somete a una presión aún mayor al profesorado, que ya tienen que hacer frente a muchos retos. Aumenta la tensión, el estrés y la insatisfacción laboral.

¿Cuáles son los obstáculos para la evaluación de los resultados del aprendizaje en los esfuerzos de bienestar docente?

- Los docentes sienten que tienen que “enseñar para el examen”, especialmente cuando los planes de estudio son densos o no se ajustan a los sistemas de evaluación
- Los métodos de evaluación y valoración no se ajustan a las diversas necesidades o estilos de aprendizaje de los estudiantes, especialmente de aquellos/as con discapacidades o pertenecientes a minorías. Esto hace más difícil que los docentes apoyen a estos estudiantes
- Los docentes no tienen libertad para adaptar las pruebas y evaluaciones y utilizar la diferenciación. Este enfoque único para todos pone a los docentes bajo más presión
- Las políticas prefieren las evaluaciones acumulativas (como los exámenes nacionales de alta exigencia) a las evaluaciones formativas que miden el progreso. Los datos de evaluación de este tipo de exámenes no suelen compartirse con los docentes, por lo que no pueden utilizarlos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje
- Las evaluaciones se utilizan para juzgar el desempeño y el valor de los docentes, especialmente en las emergencias.
- Los docentes no sienten que la enseñanza sea su vocación, por lo que las malas evaluaciones y resultados son especialmente perjudiciales para su autoeficacia y bienestar

Recomendaciones para una evaluación eficaz de los resultados del aprendizaje para el bienestar de los docentes

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Crear redes de apoyo social más sólidas para los docentes pidiendo a las madres, padres y a los líderes de la comunidad que ayuden a los docentes con las evaluaciones (es decir, cambio de tareas, véase [A1N1](#))
- Hacer que las competencias emocionales, psicosociales y sociales y las relacionadas con la salud mental formen parte de las evaluaciones

Crear un entorno de trabajo propicio



- Crear programas y políticas que se centren en el aprendizaje y el desarrollo en lugar de en los exámenes o las puntuaciones de las pruebas
- Revisar las herramientas y los enfoques de evaluación para que se ajusten a los planes de estudio (EFTP, por ejemplo)
- Ofrecer a los docentes formación práctica para desarrollar herramientas de evaluación formativa y acumulativa (como la evaluación basada en el juego y la evaluación auténtica). Esto puede incluir cómo utilizar ajustes razonables o adaptar las herramientas a las necesidades de los estudiantes
- Dar más poder a los supervisores, en las escuelas, para ayudar a los docentes a crear evaluaciones justas
- Proporcionar a los docentes bancos de pruebas y herramientas de evaluación
- Ayudar a los docentes a utilizar los datos de evaluación de los estudiantes para adaptar su forma de enseñar

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Animar a los docentes a ser autónomos en las evaluaciones. Permitir a los docentes desarrollar herramientas de evaluación en el aula, realizar ajustes razonables, y darles las habilidades para hacerlo
- Pedir evaluaciones o inspecciones docentes que sean justas y que no utilicen sólo los resultados de los exámenes para evaluar a los docentes
- Reconocer el duro trabajo de los docentes mediante el examen de las evaluaciones de los estudiantes, el crecimiento de los mismos, las relaciones entre estudiantes y docentes, y los proyectos/desarrollos en el aula y en la escuela

Recursos de apoyo para la evaluación de los resultados del aprendizaje

- UNESCO (2020). *Las Evaluaciones Formativas y la Continuidad del Aprendizaje durante las Emergencias y las Crisis* (Bawane y Sharma (2020))
- INEE (2012). Herramienta de Autoevaluación para docentes *¿Es Su Clase Inclusiva y Amigable para los Niños?*

Ejemplo 12 (políticas): Posponiendo exámenes o adaptando los sistemas de evaluación como respuesta al COVID 19 en América Latina

Debido al COVID-19 y al cierre de escuelas, algunos países de América Latina adaptaron los sistemas de evaluación de los estudiantes. Esto es vital para el bienestar de los docentes, porque les quita la presión de “enseñar para el examen” Las políticas incluyen:

- En **Colombia**, Decreto Legislativo N° 532 (Decreto Legislativo N° 532). Los estudiantes de secundaria no tienen que presentarse a los exámenes nacionales (Exámenes de Estados) para acceder a la enseñanza superior.
- En **Chile** los estudiantes no tienen que hacer pruebas de acceso a la educación superior. Ahora son opcionales y su ponderación se redujo del 50% al 30%. El gobierno también dio más importancia a los grados de educación secundaria.
- En **Costa Rica**, el gobierno suspendió la prueba nacional FARO (Fortalecimiento de Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades) para todos los estudiantes de secundaria en 2020, porque “la pandemia y su impacto en el año escolar hacían injusta una evaluación estandarizada.” En cambio, los estudiantes deben aprobar cada asignatura, módulo, período y subárea del plan de estudios para pasar al siguiente grado. El Ministerio de Educación Pública también decidió no utilizar las pruebas de competencia lingüística en inglés y francés. Una nueva evaluación, aprobada por el Consejo Superior de Educación, valora el desarrollo personal de los estudiantes. Se utilizará durante todo el año escolar, incluso cuando se vuelva a la enseñanza presencial.
- El Ministerio de Educación de **Brasil** y el Instituto Nacional de Investigación y Estadística Educativa (INEP) pospusieron el Examen Nacional de Educación Secundaria (ENEM) entre 30 y 60 días, según las comunidades y las escuelas afectadas. Brasil también aplazó dos rondas del Programa para la Evaluación Internacional de estudiantes (PISA) de 2021 a 2022 y de 2024 a 2025
- En **Argentina**, el Consejo Federal de Educación decidió no utilizar ninguna calificación numérica para los estudiantes. La evaluación de los estudiantes es formativa y se basa en el seguimiento y el apoyo a los estudiantes y a las familias, así como a los procesos de enseñanza y aprendizaje, “teniendo en cuenta las condiciones heterogéneas y desiguales en las que se desarrollan.”

Fuente: [SITEAL \(2020\)](#)

12 Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

13 Exame Nacional do Ensino Médio



© UNICEF Pakistan, 2011, Asad Zaidi

4. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 4

“Esta situación hizo que los docentes vivieran en malas condiciones y se enfrentaran a una serie de problemas; los problemas de los bajos salarios y el bajo estatus en la comunidad. Los docentes no son felices.”

- Ndayikeza Emery, docente, Tanzania

“Al sector educativo no le preocupa el bienestar de los docentes, sino los resultados. ¿Cómo se puede esperar obtener leche de una vaca no alimentada?”

- Hakizimana Honoré, Teacher, Tanzania

Ámbito 4: Docentes y otro personal educativo

Norma 1: Contratación y selección (A4N1)

Se contrata un número suficiente de maestros y otro personal educativo debidamente calificados a través de un proceso participativo y transparente, basado en criterios de selección que tienen en cuenta la diversidad y la equidad.

¿Qué son los procesos de contratación y selección, en EeE, y cómo pueden promover el bienestar de los docentes?

Para evitar la discriminación de los docentes por su origen, las Normas Mínimas de la INEE recomiendan utilizar criterios equitativos y transparentes, durante la contratación.

Los procesos de contratación equitativos promueven el bienestar de los docentes, porque tienen en cuenta sus necesidades (incluidas las de salud mental y psicosociales), su género, su etnia, su situación laboral y su condición de desplazado o refugiado para garantizar la sensibilidad al conflicto. La claridad de los procesos de contratación permite tener proporciones manejables de estudiantes por docente, funciones, derechos y responsabilidades claras para los docentes y oportunidades para que desarrollen y utilicen su agencia y autonomía. .

¿Cuáles son los obstáculos a la participación en los esfuerzos por el bienestar de los docentes?

- No hay políticas nacionales de contratación de docentes, especialmente de refugiados o desplazados
- No hay adaptaciones para los docentes de diferentes grupos
- Los docentes no tienen información ni pueden cambiar sus condiciones de trabajo
- Los docentes no están familiarizados con el proceso de contratación
- Las prácticas de contratación no son transparentes y los trabajadores no entienden que es importante contratar a docentes que reflejen la población estudiantil
- Las descripciones de los puestos de trabajo discriminan a los docentes en función de la edad, el género, la etnia, el desplazamiento o la condición de refugiados, o las necesidades de salud mental
- No es posible que los docentes refugiados o desplazados internos trabajen en las comunidades de acogida porque sus cualificaciones no son reconocidas
- Los presupuestos son demasiado pequeños o no hay fondos para los nuevos docentes
- No hay datos, especialmente desglosados, sobre las necesidades de los docentes que puedan ayudar a los EMIS y a los sistemas educativos a adecuar los docentes a las escuelas

Recomendaciones para el bienestar de los docentes en la contratación y la selección

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Establecer procesos de contratación y selección que sean sensibles a las circunstancias y respeten las necesidades de salud mental, psicosociales y socio-emocionales de los docentes y que no sean discriminatorios y que tengan en consideración las crisis
- Explicar a los docentes, durante las entrevistas de trabajo, cómo la escuela ayuda al bienestar psicosocial y qué servicios ofrece el SMAPS
- Dar a los docentes información legal para apoyar su salud mental y su bienestar psicosocial. Explicar los derechos que les protegen de los abusos, el abandono y la explotación, y cómo pueden denunciar y conseguir ayuda en caso de violación de los derechos humanos (incluida la violencia de género y sexual)

Crear un entorno de trabajo propicio



- Establecer procesos claros para la contratación de docentes durante las crisis. Considerar la equidad, incluyendo el género, la etnia, la situación de empleo y la condición de desplazado o refugiado
- Recoger y hacer un seguimiento de los datos desglosados sobre la situación laboral de los docentes (¿son contratados, a tiempo parcial, a tiempo completo?) en el sector público y privado
- Localizar a los docentes que han abandonado la enseñanza por una situación de emergencia, consultarles el motivo y motivarlos a volver (de forma eventual)
- Ayudar a los docentes no certificados a certificarse, especialmente a través de los marcos regionales de apoyo a los docentes refugiados y desplazados (A5N2)
- Que se reconozcan las aptitudes más allá de la certificación, como la competencia cultural, las redes sociales y la identidad de género o étnica de los docentes
- Ayudar a los docentes de zonas periféricas, rurales o afectadas por la crisis dándoles otras prestaciones (como una vivienda o un bono de transporte)
- Tratar las expectativas y los retos de forma realista con los docentes durante el proceso de contratación, para que éstos puedan tomar decisiones que se ajusten a sus necesidades

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Implicar a los docentes en la toma de decisiones que les afectan a ellos y a sus condiciones de trabajo
- Establecer criterios de contratación que traten a los docentes como profesionales autónomos y competentes
- Utilizar sistemas de evaluación que reconozcan los puntos fuertes y los esfuerzos de los docentes
- Implicar a los docentes en la creación de criterios de contratación y en la tutoría y formación de los nuevos docentes
- Crear planes de promoción profesional para los docentes

Recursos de apoyo para el reclutamiento y la selección

- [Guías del IASC sobre Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Situaciones de Emergencia\(2007\) Hoja de Acción 6.2: Proporcionar información a la población afectada sobre la emergencia, los esfuerzos de ayuda y sus derechos legales \(pg. 157-162\)](#)
- UNESCO-IIEP (2020) [Portal de aprendizaje sobre la contratación y el desplazamiento de docentes](#)

- UNESCO IIEP & PEIC (n.d) [Política de selección y contratación de docentes](#)
- Grupo Internacional de Trabajo sobre Docentes para la Educación Centro de Conocimiento sobre Políticas Docentes (2019) [Guía para el desarrollo de políticas docentes](#)

Ejemplo 13 (política): Declaración de Yibuti-IGAD sobre la Educación Regional para Refugiados

En 2017, la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) organizó una reunión regional en Yibuti con ACNUR, la Unión Europea y la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Los ministros de educación de la IGAD acordaron utilizar un plan de acción para reforzar los marcos regionales e incluir a los docentes refugiados en África oriental, (en Yibuti, Eritrea, Etiopía, Kenia, Somalia y Sudán del Sur, por ejemplo).

Puntos fundamentales de acción:

- asistencia para la acreditación y certificación de docentes a través de las fronteras
- cómo se puede acelerar la formación y la certificación
- cómo equiparar el salario y las condiciones de las comunidades de acogida para los docentes refugiados en función de la experiencia y las cualificaciones
- cómo apoyar el DP continuo de los docentes
- cómo aumentar la paridad de género
- cómo igualar las oportunidades de progresión profesional ([IGAD, 2017](#))

Norma 2: Condiciones de trabajo (A4N2)

Los maestros y otro personal educativo tienen condiciones de trabajo claramente definidas y reciben una remuneración adecuada por sus servicios.

¿Qué son los planes de estudio en la EeE y cómo pueden promover el bienestar del docente?

Las condiciones de trabajo en el marco de las normas mínimas cubren todos los detalles de las descripciones de trabajo y los contratos de los docentes:

- funciones y responsabilidades
- asistencia
- horario y días de trabajo
- duración del contrato
- remuneración y beneficios

Estos factores definen la carga de trabajo de un docente y lo que se espera de él. Las condiciones de trabajo determinan el trabajo de un docente, el estrés al que se enfrenta y el apoyo que recibe. Un salario y una compensación justos son especialmente importantes para el bienestar de los docentes. Como se destaca en el análisis de vacíos del bienestar docente de la INEE (2021), los documentos políticos sobre los derechos de los docentes suelen pedir una mejor remuneración, pero rara vez mencionan los servicios del SMAPS, como la seguridad social, el seguro médico, la atención médica y de salud mental especializada, o el tiempo libre remunerado.

¿Cuáles son los obstáculos en las condiciones de trabajo en los esfuerzos por el bienestar de los docentes?

- Los docentes están mal remunerados y tienen que asumir un trabajo extra
- Los bajos salarios refuerzan el bajo estatus de los docentes, por lo que los docentes y su trabajo están infravalorados
- Los docentes no disponen de una remuneración con beneficios como el seguro médico (incluidos los servicios especializados de salud mental), días libres pagados o permisos parentales
- Los contratos de los docentes no incluyen un código de conducta, o si lo hay, rara vez se utiliza para proteger el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los docentes
- Los docentes tienen miedo de informar a los empleadores sobre los retos y necesidades mentales y psicosociales porque podría afectar a su seguridad laboral

Crear condiciones de trabajo para el bienestar de los docentes

Promoción del acceso de los docentes a la SMAPS:



- Cubrir los servicios de SMAPS a nivel escolar, de la comunidad y del país. Incorporar la atención especializada en salud mental
- Campaña para que los docentes tengan seguridad social, seguro médico y acceso a servicios nutricionales en paquetes de compensación
- Sensibilizar y reducir el estigma para promover el bienestar de los trabajadores y crear una cultura de promoción de la salud mental en las escuelas
- Ayudar a los proveedores de la educación formal y no formal a redactar contratos y códigos de conducta no discriminatorios en los que se hable del estigma relacionado con la SMAPS y se establezcan vías para que los docentes puedan informar de los problemas de forma segura y confidencial
- Capacitar a los docentes en el PSS básico para que se apoyen a sí mismos y a los demás

Crear un entorno de trabajo propicio



- Crear estándares de pago para los docentes. Asegurarse de que las diferencias entre los salarios se basan en las titulaciones, la experiencia y la responsabilidad
- Revisar las escalas salariales para adaptarlas al costo de la vida y asegurarse de que los docentes ganan un salario digno
- Campaña para que el gobierno pague a todos los docentes un salario justo con el que puedan vivir, a tiempo y forma
- Proporcionar a los docentes seguridad social, seguro médico y acceso a servicios de alimentación, salud física o mental
- Asegurarse de que los docentes, los líderes escolares y los responsables políticos se comunican bien para evitar el agotamiento de los docentes

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Animar a los docentes a trabajar con códigos de conducta. Asegurarse de que todos los docentes puedan participar en la toma de decisiones sobre contratos
- Ofrecer a los docentes la oportunidad de debatir sobre la profesión docente, especialmente sobre la remuneración y la compensación
- Respetar la Recomendación de la OIT y la UNESCO (1966) relativa a la situación del personal docente, que ha sido diseñada, «para servir de base a las leyes o prácticas nacionales relativas al personal docente, y para influir en el desarrollo de dichas leyes y prácticas» (ILO & UNESCO, 2016)

Recursos de apoyo para las condiciones de trabajo

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNESCO (1966) [Recomendación relativa a la situación del personal docente](#)
- UNESCO (1997) [Situación del personal docente de enseñanza superior](#)
- Save the Children (2017) [Código de conducta escolar Manual de formación docente](#)

Ejemplo destacados

Ejemplo 14 (iniciativa): Programa de educación de Siria-Manahel

Manahel está financiado por el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) y la Unión Europea (UE). Ofrece a los niños y niñas de Siria oportunidades de aprendizaje de calidad y ayuda a los docentes a gestionar la educación. El programa se centra en:

- pagar a los docentes y al personal educativo
- monitorear el salario y la asistencia de los docentes
- autoridades educativas de formación y ONG
- ofrecer educación de calidad y apoyo psicosocial

Fuente: Encuesta sobre los ejemplos de los Spotlight - Ferzat Al Sheikh

Norma 3: Apoyo y supervisión (A4N3)

Los mecanismos de apoyo y supervisión de los maestros y otro personal educativo funcionan con eficacia.

¿Qué son el apoyo y la supervisión en la EeE y cómo pueden promover el bienestar docente?

Los docentes necesitan sentirse apoyados formal e informalmente. Pueden recibir apoyo o formación de otro docente, de un mentor, un instructor o un supervisor. Ejemplos de apoyo y supervisión son el desarrollo profesional docente (A3N2) continuo, la observación y la retroalimentación a los docentes, así como las evaluaciones de desempeño periódicas. Según como se lleven a cabo las anteriores acciones, estas pueden transmitir apoyo o estrés a los docentes. La supervisión y las evaluaciones no deberían realizarlas los inspectores externos que no conozcan a los docentes y a los estudiantes. Si los docentes pueden expresar sus necesidades y preocupaciones, este proceso puede servir de ayuda.

¿Cuáles son los obstáculos al apoyo y a la supervisión en los esfuerzos para el bienestar docente?

- No hay suficientes docentes calificados, formadores de docentes ni autoridades nacionales o locales para tutelar, apoyar o supervisar a los docentes.
- Los docentes son reacios a las mentorías, la enseñanza y la supervisión porque han tenido malas experiencias
- Es difícil hacer responsables a los supervisores
- Las aulas están sobrepobladas y no disponen de material ni equipamiento suficiente (véase también A2N3)

- La salud mental está estigmatizada, por lo que los docentes no piden apoyo psicológico ni siquiera cuando está disponible

Recomendaciones para mejorar el apoyo y la supervisión

Promover el acceso de los docentes a la SMAPS:



- Contratar y capacitar a personas que proporcionen PPS individual o grupal no especializado, básico y específico (véase [A1N1](#), [A2N2](#))
- Incorporar y formar a especialistas que presten apoyo en la atención a la salud mental (véase [A1N1](#), [A2N2](#))
- Asegurarse de que todas las personas que apoyan y supervisan a los docentes tienen formación en materia de protección y salvaguardia como parte de una política de «no ocasionar daños»
- Eliminar el estigma de la SMAPS (mediante la concienciación, por ejemplo) con el objetivo de que los docentes sientan confianza para pedir ayuda

Crear un entorno de trabajo propicio



- Ofrecer DPD y apoyo continuo no discriminatorio, que se base tanto en las fortalezas como en las necesidades de los docentes ([A2N1](#), [A3N2](#)) y que sea acorde a sus contratos y a su código de conducta ([A4N2](#))
- Animar a los estudiantes a dar su opinión para que creen juntos entornos de mayor apoyo
- Establecer sistemas locales de rendición de cuentas. Asistir a las autoridades, a los responsables de centros escolares y a los docentes en conseguir ayuda cuando los supervisores no cumplan sus obligaciones
- Incluir las proporciones de estudiantes por docente. Elaborar un inventario para examinar los materiales y garantizar que todas las escuelas disponen de una proporción adecuada de equipamientos. Controlar y actualizar regularmente. Garantizar que todas las escuelas tengan el material que necesitan



- Preguntar a los docentes qué tipo de formación necesitan. Diseñar mecanismos de apoyo y supervisión basados en las aportaciones de los docentes
- Ayudar a los docentes y otro personal educativo a fijar objetivos y a decidir cómo mejorar mediante el uso de las mentorías y el apoyo entre colegas con el fin de motivarles
- Asegurarse de que las discusiones sobre las evaluaciones de desempeño funcionan en ambos sentidos. Pedir a los docentes que compartan sus opiniones, discutan sus problemas y se pongan de acuerdo en cómo resolverlos con sus supervisores o mentores

Recursos de ayuda para el apoyo y la supervisión

- INEE (2018) [Paquete de Coaching entre pares para docentes en contextos de crisis](#)

Ejemplo 15 (iniciativa): CORE para los docentes

El proyecto de Enseñanza, Observación, Reflexión y Compromiso (**CORE**, por sus siglas en inglés) ofreció a los docentes atención psicológica y apoyo personalizado en el aula. CORE empleó un modelo de enseñanza que se centra en la mejora continua. Proporciona aprendizaje y reflexión constantes sobre diversas habilidades holísticas a fin de mejorar el bienestar docente y las competencias socio-emocionales.

Se compone de cinco talleres de dos horas sobre el bienestar y de tres meses de apoyo intensivo en la escuela (6 módulos de enseñanza directa al docente durante el horario escolar). El ciclo de apoyo en la escuela consta de sesiones de aprendizaje y de definición de objetivos, así como del Ciclo de Apoyo CORE. Cada módulo comprende cuatro elementos (práctica, autorreflexión, observación y reflexión).

CORE se basa en la Terapia de Aceptación y Compromiso y en el Marco de Aprendizaje Socio-emocional. Pueden usarlo todos los docentes en cualquier situación y a todos los niveles. Debe adaptarse para garantizar que es apropiado y aplicable en diferentes contextos.

Se ha probado dicho proyecto en Colombia, donde los docentes lo han encontrado útil y adecuado. Fue desarrollado por:

- Docentes colombianos,
- Instructores,
- Otro personal que se dedica a la educación,
- Los asesores de educación y SMAPS del programa War Child en el país
- Asesores de educación global y SMAPS de War Child y sus socios

Fuente: Spotlight example survey – April Coetzee, WarChild Holanda

Ejemplo 16 (iniciativa): Contactando a los docentes y desarrollando estrategias para el cuidado propio en La Vega-Caracas

La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) apoya cinco escuelas en una comunidad rural marginada en el distrito de La Vega en Caracas, Venezuela. Como parte de su proyecto de apoyo al conjunto de la escuela, la UCAB supervisa y forma a mujeres responsables de centros educativos para ayudarles a promover la empatía y la solidaridad en la escuela. Los mediadores de la UCAB y las responsables de las escuelas adoptan conjuntamente un enfoque que funciona para sus docentes.

En la Escuela Camaina, por ejemplo, la responsable de la escuela ideó un hábito matutino por el que los docentes llegaban al centro con 20 minutos de antelación. Los docentes compartían sus preocupaciones y sus retos mientras tomaban el café. A continuación, la responsable de la escuela comunicaba a los líderes de la UCAB dichos retos para que estos pudieran elaborar un plan de apoyo. Asimismo, la responsable ayudaba a los docentes a elaborar planes para cuidar de su salud, como dar un paseo de 20 minutos para aliviar el estrés. Esos hábitos y espacios habituales ayudaron a crear apoyo y compañerismo. Los miembros de la UCAB afirmaron que este enfoque funcionaba porque era flexible y se centraba en los retos cotidianos. Convinieron que es importante fomentar la cultura de compartir y de comunidad.

Fuente: ejemplo de entrevista destacada – Heryca Colmenares Sepúlveda, Constanza Armas y Carolina Fernández, de Red La Vega



© GPE Sudan, July 2021

5. Estrategias para apoyar el bienestar docente en el ámbito 5

«Me gustaría ver que las condiciones laborales de los docentes mejoren pronto. Ahora mismo hay docentes insuficientes para una gran cantidad de estudiantes. Carecemos de recursos para la enseñanza y de condiciones laborales adecuadas. En concreto, supondría un gran cambio que los docentes y los estudiantes pudieran comer algo durante los largos días de escuela. Y que nosotros, los docentes, pudiéramos conseguir un lugar en el que vivir».

- Francis Ocaya, docente, Uganda

Ámbito 5: Política educativa

Norma 1: Formulación de leyes y políticas (A5N1)

Las autoridades educativas dan prioridad a la continuidad y la recuperación de la educación de calidad, incluido el acceso libre e inclusivo a los estudios.

¿Qué es la Formulación de leyes y políticas en la EeE y cómo puede fomentar el bienestar docente?

La formulación de leyes y políticas en la EeE debería centrarse en apoyar y recuperar los sistemas educativos que priorizan el bienestar docente y comunitario. Lo cual significa conceder financiación y servicios de apoyo (como la salud escolar) a las comunidades para que puedan ofrecer acceso inclusivo y gratuito a la enseñanza y al aprendizaje. Es importante dirigir la atención al pago y la remuneración, en la seguridad de los docentes y en el acceso a los servicios de salud mental en las crisis, dado que estos empeoran du-

rante una crisis. En situaciones de crisis, la formulación de leyes y políticas debería incluir el desarrollo de marcos nacionales y subnacionales (como la Declaración de Yibuti) que tengan en cuenta las necesidades y las circunstancias de los docentes a la hora de promover la colaboración y la coordinación. Además, las políticas efectivas para el bienestar docente se fundamentan en la evidencia y los datos sobre los retos y las necesidades docentes, a la vez que reflejan las normas internacionales.

¿Cuáles son los obstáculos a la formulación de leyes y políticas en los esfuerzos por el bienestar docente?

- La voz de los docentes no se incluye en la legislación ni en las políticas.
- Las políticas relativas a la docencia en contextos de crisis tiende a centrarse en iniciativas a corto plazo y no considera las oportunidades de crecimiento, progresión y trayectoria profesionales.
- Las leyes y las políticas no reflejan la importancia de los docentes y su bienestar en los sistemas educativos, en las escuelas y en el aprendizaje del alumnado.
- Las leyes en materia de contratación y gestión de los docentes son discriminatorias y están desvinculadas de las necesidades de los docentes en contextos de crisis.
- Las evaluaciones de los derechos humanos y los conflictos y los análisis de riesgos y preparación para desastres no se emplean para ayudar a diseñar y actualizar las políticas y las leyes relativas a los docentes.
- La información sobre las políticas y las respuestas estratégicas nacionales no está a disposición del público en situaciones de emergencia y en contextos de crisis.
- Los datos sobre EMIS en contextos de crisis relacionados específicamente con los docentes son inconsistentes o no se usan cuando se diseñan las políticas y las leyes inclusivas y efectivas.
- Comparación/vínculos inconsistentes de las políticas nacionales con los estándares e instrumentos internacionales, particularmente en contextos de crisis y en relación con el bienestar de los docentes.

Promover el acceso de los docentes a la SMAPS:



- Crear y revisar políticas educativas para promover los servicios de SMAPS que los docentes necesitan y garantizar que se implanta una estrategia de difusión/comunicación para concienciar sobre la disponibilidad de los servicios.
- Recopilar y analizar los datos relativos a los docentes como parte del EMIS (o establecer un Sistema de información de la gestión docente) a fin de entender mejor la necesidad de SMAPS de los docentes y garantizar la formulación de políticas para el bienestar docente basadas en la investigación y en los datos.
- Actualizar y elaborar leyes y políticas que valoren los modelos de financiación flexible a largo plazo para servicios de SMAPS.
- Preparar y actualizar programas sobre salud mental y crisis psicosocial para escuelas con el objetivo de orientar a los líderes educativos, docentes y otro personal sobre cómo apoyar a los docentes con mayor riesgo de salud mental o de condiciones psicosociales. Planificar qué hacer cuando no hay opciones de referencia.
- Añadir programación de SMAPS a otras políticas y leyes (como servicios sociales, salud, alimentación y protección).

Crear un entorno de trabajo propicio



- Incentivar a los ministerios y otros sectores vinculados (como educación, trabajo, finanzas y bienestar social) para desarrollar políticas de gestión docente que brinden apoyo a los docentes y les ofrezcan acceso a la enseñanza y a sus ventajas (como una compensación y otros beneficios, véase a continuación).
- Diseñar políticas integrales de contratación centradas en el docente (A4N1), políticas de desarrollo profesional docente (A3N2), políticas de apoyo y supervisión (A4N3) y paquetes de remuneración (A4N2).
- Proporcionar a los docentes información sobre sus derechos y sobre las políticas o la legislación que afecte a su trabajo. Animar a los docentes a unirse a sindicatos o grupos similares cuando sea posible y seguro.



- Asociarse con los docentes en la planificación y las políticas educativas. Darles la oportunidad de ayudar a diseñar la legislación y las políticas (como en las evaluaciones conjuntas de las necesidades educativas, la planificación del sector educativo).
- Crear espacios, sistemas y tiempo para establecer redes regionales que permitan trabajar o impulsar el cambio de políticas.
- Trabajar con los docentes en la configuración de normas nacionales para los programas de formación docente antes y durante el servicio.
- Desarrollar sistemas que involucren a los representantes de los docentes, a los sindicatos y a los propios docentes directamente en las reformas de las políticas a través de encuestas, consultas públicas, y discusiones.

Recursos de ayuda para la Formulación de leyes y políticas

- IIEP-UNESCO (2020) Caja de herramientas para políticas, que proporciona más de 500 opciones de políticas que se ocupan de desafíos de planificación educativa frecuentes, entre ellos la contratación, el pago y la remuneración, y la educación y formación para docentes;
- GPE (2016) Guía para la elaboración de un plan educativo de transición;
- IIEP-UNESCO (n.d). Guía para la planificación educativa sensible a las crisis;
- IIEP-UNESCO (n.d) Education4Resilience platform;
- UNESCO TTF (2019) Guía para el desarrollo de políticas docentes;
- Crisis-Sensitive Teacher Policy and Planning in Emergency and Displacement Situations - webinario;
- UNESCO TTF (2020) Apoyar a los docentes en los esfuerzos para facilitar la vuelta a la escuela: Orientaciones para los responsables de la formulación de políticas

Ejemplo destacado

Ejemplo 17: La educación no puede esperar (ECW) adopta una postura firme sobre el bienestar docente en los Programas de resiliencia plurianuales (MYRP)

ECW apoya enérgicamente el bienestar y la salud mental de los estudiantes y los docentes. La SMAPS a través de la escuela es imprescindible en todas las inversiones nacionales de ECW, así como un importante objetivo en los esfuerzos por fortalecer el sistema. La lógica es que los niños, niñas y adolescentes no podrán aprender completamente, y los docentes no serán capaces de apoyarlos, si no se respalda su SMAPS. La finalidad de los MYRP de ECW es mejorar el bienestar de los docentes y los instructores y motivarlos para que enseñen y atiendan a los estudiantes. ECW dispone de conclusiones sobre los subresultados de cada plan a nivel nacional que deberían llevar a cambios en las políticas o a la creación de nuevas políticas. Las conclusiones sobre el subresultado en el bienestar docente son las siguientes:

- Tanto los docentes como los instructores obtienen beneficios y salarios equitativos y justos, incluso en áreas remotas o en contextos de crisis
- Tanto los docentes como los instructores reciben formación para el autocuidado y pueden acceder a servicios SMAPS si es necesario

Norma 2: Planificación e implementación (A5N2)

Las actividades educativas tienen en cuenta las políticas, las leyes, las normas y los planes internacionales y nacionales y las necesidades de aprendizaje de las poblaciones afectadas.

¿Qué son la Planificación e implementación en la EeE y cómo pueden promover el bienestar docente?

La Planificación e implementación en la EeE conectan la legislación nacional con los marcos legales globales o regionales. Las políticas efectivas para el bienestar docente proceden, por un lado, de los propios docentes y, por otro, de pruebas y datos sobre los retos y las necesidades de los docentes. Lo anterior funciona si las partes interesadas a escala local, nacional e internacional planifican y ponen en marcha dichas políticas junto con los docentes, que juegan un papel esencial. Deberán desarrollar sistemas educativos resilientes, justos e inclusivos a largo plazo. Las autoridades nacionales, los donantes y las organizaciones humanitarias pueden apoyar económicamente el bienestar docente mediante planes de acción, prácticas y políticas responsables y transparentes.

¿Cuáles son los obstáculos a la Planificación e implementación en los esfuerzos por el bienestar docente?

- Las partes interesadas locales e internacionales y otros sectores no se coordinan adecuadamente.
- Las políticas internacionales de gestión docente estandarizada no se centran en el bienestar.
- Los recursos no se reparten de forma justa para aprovechar los esfuerzos por un bienestar docente efectivo
- La evidencia sobre las prácticas prometedoras para el bienestar docente y los datos para afrontar los retos y satisfacer las necesidades de los docentes no son suficientes
- La politización y la corrupción impiden que se sigan las leyes y las políticas de bienestar docente
- No se dispone de datos, ni siquiera obsoletos, sobre el sector educativo global, regional y local
- El control y la evaluación para supervisar el progreso son limitados

Recomendaciones para la planificación e implementación del bienestar docente.

Promover el acceso de los docentes a la SMAPS:



- Impulsar políticas educativas a través de estrategias factibles presupuestadas que incluyan los servicios de SMAPS, y asegurarse de que se usan de manera firme y exhaustiva
- Garantizar que se aplican procesos para la actualización y la revisión regular de programas y planes educativos que ayuden a la implementación de políticas relativas a la SMAPS
- Hacer cumplir las políticas relativas a la SMAPS en todos los demás sectores como el WASH, en coordinación con otros actores humanitarios
- Incluir los indicadores de bienestar psicosocial y salud mental en los marcos globales para la educación y el desarrollo educativo internacional, así como garantizar que todos los programas relativos a la SMAPS disponen de marcos M&E adecuados
- Alentar a las partes en conflicto a firmar y seguir la Declaración sobre escuelas seguras

Crear un entorno de trabajo propicio



- Instalar y fortalecer marcos regionales que incluyan a los docentes refugiados y desplazados. Establecer las etapas para la certificación, equivalencia y acreditación ([A4N1](#), [A4N2](#), [A3N2](#))
- Configurar y reforzar los EMIS con el objetivo de recopilar y hacer seguimiento de los datos sobre bienestar docente y usarlos en la planificación e implementación
- Animar a todos los implicados a compartir investigación y conocimiento sobre las políticas efectivas de bienestar docente, en especial de diferentes contextos y lugares
- Hallar el modo de reunir a organizaciones de desarrollo y humanitarias para apoyar el bienestar docente junto con las comunidades y los líderes locales

Reforzar la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes



- Asegurarse de que las normas y los marcos internacionales aportan a los docentes la capacidad de actuar, [autonomía profesional](#) y liderazgo
- Desarrollar mecanismos para trabajar regularmente con proveedores de educación para docentes, representantes y organizaciones de docentes, así como con los propios docentes a fin de actualizar las reformas de políticas mediante encuestas, [consultas públicas](#) y discusiones
- Crear redes regionales de escuelas y docentes para impulsar o unirse en el cambio de políticas, incluidos los asuntos relacionados con la rendición de cuentas y la transparencia

Recursos de ayuda para la planificación e implementación

- [Declaración sobre escuelas seguras](#);
- IASC (2021) [Marco Común de Seguimiento y Evaluación para la Salud Mental y el Apoyo Psicosocial en Situaciones de Emergencia: con medios de verificación \(Versión 2.0\)](#)
- [Equipo Especial Docente de UNESCO](#);
- IIEP y Education Development Trust [Teacher Management in Refugee Settings](#)

Ejemplo destacado

Ejemplo 18 (herramienta): Plan de acción de la Declaración de Yibuti sobre la Educación de Refugiados

El Plan de acción de la [Declaración de Yibuti sobre la Educación de Refugiados](#) de IGAD subraya las acciones que deben llevarse a cabo para impartir una educación de calidad y resultados de aprendizaje para las personas refugiadas y retornadas y las comunidades de acogida en la región.

Bibliografía

Education Cannot Wait (ECW). (2021). Technical guidance note on mental health and psychosocial support (MHPSS) in education in emergencies and protracted crises. <https://www.educationcannotwait.org/resource-library/technical-guidance-note-mhpss-in-eiepc>

Falk, D., Varni, E., Finder, J., & Frisoli, P. (2019). El bienestar docente en entornos afectados por escasez de recursos, crisis y conflictos: revisión general. <https://inee.org/resources/landscape-review-teacher-well-being-low-resource-crisis-and-conflict-affected-settings>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2018). A guide to psychological first aid. https://pscentre.org/?resource=a-guide-to-psychological-first-aid-for-red-cross-red-crescent-societies&wpv_search=true

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). (2010). Normas Mínimas para la Educación: preparación, respuesta y recuperación. <https://inee.org/resources/inee-minimum-standards>

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). (2013). Nota de orientación sobre educación sensible al conflicto. <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-conflict-sensitive-education>

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). (2019). Prácticas Prometedoras en Gestión de docentes, Desarrollo profesional y Bienestar docente. <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-promising-practices-teacher-management-professional>

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). (2018). Nota de orientación de la INEE sobre apoyo psicosocial: facilitando el bienestar psicosocial y la psicoeducación <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-psychosocial-support>

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). (2021). Mapeo e Informe de Análisis sobre el Bienestar Docente. <https://inee.org/resources/teacher-wellbeing-resources-mapping-gap-analysis>

Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2007). Guía del IASC sobre Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias Humanitarias y Catástrofes. https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

MHPSS MSP (2021). Paquete de servicios mínimos de salud mental y apoyo psicosocial. <https://mhpsmsp.org/en>

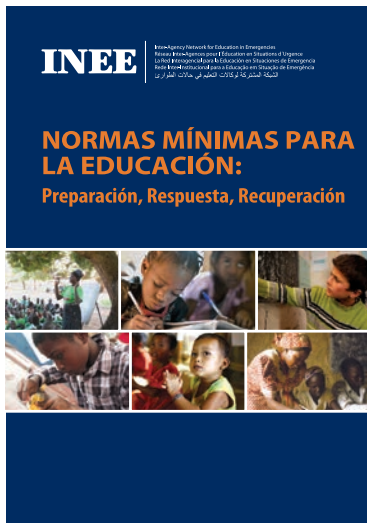
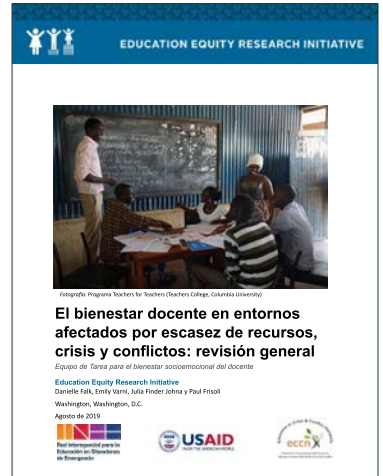
Sherif, Y., Brooks, D., & Mendenhall, M. (2020). Teachers shoulder the burden: Improving support in crisis contexts. <http://www.ipsnews.net/2020/10/teachers-shoulder-burden-improving-support-crisis-contexts/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2018). Operational guidelines on community based mental health and psychosocial support in humanitarian settings: Three-tiered support for children and families. <https://www.unicef.org/reports/community-based-mental-health-and-psychosocial-support-guidelines-2019>

Anexo I. Recursos clave

La Revisión General de la INEE (Falk et al., 2019) describe tanto el bienestar docente en situaciones de conflicto, de crisis y escasez de recursos como los factores individuales y contextuales que influyen en el bienestar docente. Esta revisión general ofrece:

- Un marco socio-ecológico que ilustra el riesgo y los factores que conforman el bienestar docente a nivel de las políticas individuales, escolares, comunitarias y nacionales e internacionales
- La definición de cuatro aspectos del bienestar docente: la autoeficacia, el estrés laboral y el agotamiento, la satisfacción laboral y la capacidad socio-emocional
- Resultados del bienestar docente (resultados fundamentales, intermedios y a nivel de sistema) (pg. 44)
- Directrices (pg. 43-53) sobre cómo apoyar el bienestar de los docentes en diferentes estratos socio-ecológicos en contextos de emergencia



El manual de las Normas Mínimas de la INEE (2010) tiene por objetivo mejorar la calidad de la preparación, la respuesta y la recuperación en materia de educación; incrementar el acceso a oportunidades de aprendizaje seguras y pertinentes y asegura que haya responsabilidad en la prestación de estos servicios. Hay cinco ámbitos y 19 normas con acciones clave que se pueden usar en situaciones de emergencia muy variadas:

- Ámbito 1. Normas fundamentales
- Ámbito 2. Acceso y ambiente de aprendizaje
- Ámbito 3. Enseñanza y Aprendizaje
- Ámbito 4. Docentes y otro personal educativo
- Ámbito 5. Política educativa

Aunque el bienestar docente sigue sin ser el tema principal del manual, los ámbitos, las normas y las acciones clave afectan directa o indirectamente al bienestar docente.

INEE (2021) Bienestar docente en situaciones de emergencia: conclusiones de un mapeo de recursos y un análisis de los vacíos el informe presenta herramientas, recursos y documentos de política sobre el bienestar docente. Ofrece 13 recomendaciones clave que la guía práctica y la caja de herramientas de la INEE usan para tratar el bienestar del docente en contextos de crisis. Estas recomendaciones llenan importantes lagunas en los materiales diseñados para apoyar el bienestar del docente:

- La ausencia de materiales contextualizados y que analicen las necesidades individuales de los docentes en función de cuestiones de equidad, tales como el género y el desplazamiento
- La necesidad de más recursos que impliquen a docentes en su diseño y co-creación



Apéndice II. Metodología

Durante todo el proceso utilizamos un enfoque participativo para diseñar y redactar esta Nota de orientación y consultamos a docentes y otras partes interesadas en la EeE. Definimos este enfoque participativo haciendo uso de la matriz de la acción clave Revisión General que sugiere que los esfuerzos de bienestar del docente «incluyan y valoren las perspectivas y experiencias de los docentes» y «trabajen en los sectores relevantes (educación, trabajo, finanzas, etc.) y en campos (por ejemplo, salud mental y apoyo psicosocial (SMAPS o también MHPSS, por sus siglas en inglés))» (Falk et al., 2019. p. 45-53).

Celebramos talleres participativos en diferentes lenguas con representantes de varias organizaciones que forman parte de la red INEE. También incluimos a responsables políticos, líderes escolares, docentes y otros expertos que experimentaron emergencias a corto y largo plazo en diferentes lugares. Los talleres de consulta pública virtual se llevaron a cabo en inglés y español. Recopilamos observaciones sobre políticas, programas o herramientas ejemplares que podrían utilizarse a modo de ejemplo a lo largo de la Nota de orientación. Los hemos utilizado para los apartados «estudios de caso» o «recursos adicionales» señalados en la Nota de orientación. A continuación, creamos un cuestionario en las cinco lenguas de la INEE (árabe, inglés, portugués y español) y lo difundimos ampliamente para conseguir ejemplos de un público diverso.

Un equipo de investigadores redactó y desarrolló conjuntamente la Nota de orientación. Los talleres nos ayudaron a crear un marco conceptual para la misma que incluía los tres principios del bienestar docente: acceso a SMAPS (o también MHPSS, por sus siglas en inglés), un entorno de trabajo propicio y la voz, la agencia y el liderazgo de los docentes. El equipo de investigadores exploró estos tres principios a través de una revisión de literatura antes de redactar la Nota de orientación. El equipo de investigación también utilizó los datos recopilados durante la investigación de mapeo de la INEE (por ejemplo, las entrevistas personales y los datos de la encuesta del docente) así como los recursos, las herramientas y los documentos de política recopilados (INEE, 2021) para que fuera coherente con la anterior investigación.

También trabajamos como equipo para redactar y revisar la Nota. Un equipo central de representantes del INEE y del Grupo de Referencia de la INEE sobre el bienestar docente dieron una retroalimentación en los contenidos y la estructura de la Nota de orientación. El equipo de investigación redactó la Nota de orientación e involucró y actualizó el «grupo de trabajo» del equipo central de la INEE. También se incluyeron en las decisiones sobre su forma y contenido. A continuación invitamos a los expertos a revisar temas como el apoyo psicosocial (PSS, por sus siglas en inglés) o el desarrollo profesional docente para asegurarnos de que la Nota de orientación incluía la retroalimentación del público al que debía servir.

Apéndice III. Glosario

- **Co-creación:** un proceso en el que los docentes trabajan con responsables políticos, formadores y representantes de organizaciones locales e internacionales para diseñar, llevar a cabo y evaluar programas, intervenciones y políticas.
 - **Investigación de acción:** estudiar tu propia enseñanza y aprendizaje para mejorar y resolver problemas en las escuelas y las aulas. La investigación de acción implica recopilar y utilizar datos para reflexionar y tomar decisiones.
 - **Investigación basada en el diseño:** uso de métodos de investigación cuantitativos y cualitativos para resolver problemas en la práctica. Implica diseñar y llevar a cabo proyectos.
- **Consulta pública:** pueden ser informales o formales, cualitativas y cuantitativas (desde rápidas evaluaciones de necesidades para dar respuestas rápidas hasta consultas públicas etnográficas a más largo plazo). Repasamos algunas de las herramientas que puede utilizar en la sección de Normas fundamentales
- **Planes de estudios y materiales complementarios:** Utilizamos el término «plan de estudio» para referirnos a los currículos de estudios nacionales (o subnacionales) que forman parte de la política educativa. Llamamos «materiales complementarios» a los libros de texto para estudiantes, las guías docentes y los manuales que se utilizan como apoyo a los planes de enseñanza
- **Currículos sensibles al conflicto:** incluyen temas relacionados con la paz (como el pensamiento crítico, los derechos humanos, la educación para la ciudadanía) y están libres de prejuicios (I NEE, 2013: p.29).
- **Liderazgo:** la habilidad para crear cambios e influir en otros.
 - **Liderazgo formal:** liderazgo en puestos formales de la gestión escolar.
 - **Liderazgo informal:** liderazgo fuera de puestos formales de la gestión escolar.
- **Estudio de la lección:** desarrollo profesional en el que los docentes trabajan juntos para planificar, diseñar, participar y reflexionar sobre una lección u otra área que quieren mejorar.
- **Prácticas docentes holísticas:** enseñanza que utiliza habilidades y conocimientos cognitivos y afectivos, incluidas las competencias socio-emocionales.
- **Salud mental y apoyo psicosocial SMAPS (MHPSS, por sus siglas en inglés):** procesos, enfoques e intervenciones que promueven y protegen el bienestar y las prácticas docentes holísticas de todos los docentes.
 - **Apoyo centrado y no especializado:** refuerza los mecanismos de adaptación innatos de los docentes y su habilidad para ayudarse a sí mismos
 - **Apoyo especializado:** apoya a los docentes que pueden necesitar atención clínica y especializada de especialistas en salud mental (como enfermeros psiquiátricos, psicólogos, psiquiatras) para hacer frente a problemas graves de salud mental preexistentes y a otras dificultades (por ejemplo por consumo de sustancias o por tener una discapacidad) y para apoyar a docentes que están muy angustiados.

- **Pedagogía:** procesos de enseñanza y aprendizaje, incluidas la enseñanza y la evaluación, así como los planes de estudios y los materiales utilizados para enseñar los planes de estudio.
- **Autonomía profesional:** libertad de los docentes para elegir cómo hacer su trabajo, incluida la autonomía curricular y pedagógica.
- **Agencia docente:** tener agencia significa creer que se tiene el poder de actuar e implica una autorreflexión, una evaluación y una toma de decisiones informadas y orientadas a la acción. Los docentes desarrollan un sentido de valores y persiguen los objetivos y propósitos que eligen.
- **Educación y formación docente:** La formación previa al ejercicio de la profesión de los docentes (que suele tener lugar en las escuelas de formación docente o en las universidades) y el desarrollo profesional docente (DPD).
- **Marcos de calificación del docente:** normas legales o políticas que describen las habilidades, competencias, actitudes o valores que los docentes necesitan para enseñar y aprender
- **Entorno de trabajo:** para la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye a los centros formales (escuelas, universidades, institutos de EFTP, escuelas de formación docente, (TTC)) y los informales (como campos o asentamientos de refugiados, organizaciones no gubernamentales (ONG) o institutos sin ánimos de lucro).



**Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia**