



Informe final

**Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación
de las Recomendaciones relativas al personal docente**
(Ginebra, 8 a 12 de octubre de 2012)

Ginebra, 2012

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Informe final

**Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación
de las Recomendaciones relativas al personal docente**
(Ginebra, 8 a 12 de octubre de 2012)

Ginebra, 2012

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final: Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (Ginebra, 8 a 12 de octubre de 2012) / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2012.

1 v. (CEART/11/2012/9)

ISBN: 978-92-2-327028-5 (impreso)

ISBN: 978-92-2-327029-2 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final: Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant*. ISBN: 978-92-2-227028-6 (impreso), 978-92-2-227029-3 (web pdf). Genève, 8-12 octobre 2012 / Bureau International du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, OIT, 2012; y en inglés: *Final report: Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel*. ISBN: 978-92-2-127028-7 (impreso), 978-92-2-127029-4 (web pdf). Geneva, 8-12 October 2012 / International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO, 2012.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Sesión inaugural	2
I. Supervisión de la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997	5
A. Principales tendencias: la perspectiva de las organizaciones internacionales	5
B. La situación del personal docente: tendencias en la aplicación de la Recomendación de 1966.....	8
C. La situación del personal docente de la enseñanza superior: tendencias en la aplicación de la Recomendación de 1997.....	15
II. Progresos realizados en la promoción y la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997	17
A. Alegaciones remitidas desde la décima reunión, 2009.....	17
B. Seguimiento de las alegaciones examinadas en la décima reunión, 2009.....	19
C. Novedades en los casos anteriormente examinados por el Comité Mixto	20
D. Actividades de promoción.....	21
E. Métodos de trabajo del Comité Mixto.....	21
F. Proyecto de orden del día de la duodécima reunión del Comité Mixto	22
G. Conclusiones generales	22

Anexos

I. Composición de los grupos de trabajo.....	25
II. Fuentes de información de la undécima reunión	26
III. Secretaría del Comité Mixto	27
IV. Proyecto de orden del día para la duodécima reunión del Comité Mixto (París, 2015)	29

Introducción

En el presente informe se resume el análisis de las principales cuestiones que afectan a la situación del personal docente de los distintos niveles de enseñanza de todo el mundo realizado por el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), denominado Comité Mixto a los efectos de este informe.

Creado en 1967, después de que la OIT y la UNESCO hubieran adoptado en 1966 una Recomendación de gran alcance relativa la situación del personal docente, el Comité Mixto se reúne cada tres años para examinar las principales tendencias de la educación y la enseñanza, y formular las recomendaciones que sean pertinentes. Examina asimismo las alegaciones relativas al incumplimiento de los principios contenidos en la Recomendación presentadas por los sindicatos de docentes. En 1997, cuando la UNESCO adoptó una Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, se encomendó también al Comité Mixto la tarea de examinar los principales problemas que enfrenta el personal de la enseñanza superior.

Compuesto por eminentes expertos en educación provenientes de todo el mundo, el Comité Mixto, en su undécima reunión, examinó una serie de cuestiones urgentes que afectan al personal docente, entre las cuales figuran la escalada de violencia en la educación, la función del diálogo social en un clima de austeridad y de recortes en los servicios públicos, la libertad de cátedra en el contexto de los cambios ocurridos en la enseñanza superior, la escasez permanente de docentes en muchos países, y la forma de mejorar las condiciones de empleo para atraer a personas altamente calificadas a la profesión docente.

El Comité Mixto también adoptó conclusiones generales sobre la desprofesionalización de la enseñanza y los efectos de la recesión económica actual en el personal de la educación.

El informe de la presente reunión contiene recomendaciones formuladas al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO, y, a través de ellos, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus Estados Miembros, sobre la forma de mejorar la situación de la profesión docente en el marco de sus respectivos mandatos, utilizando las dos Recomendaciones como directrices. La próxima reunión del Comité Mixto se celebrará en 2015 en París.

Sesión inaugural

1. El Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) celebró su undécima reunión en Ginebra, en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del 8 al 12 de octubre de 2012.
2. De conformidad con su mandato, la reunión se centró en la supervisión de la aplicación y la promoción por el Comité Mixto de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, de 1966 (en adelante, la Recomendación de 1966), y de la Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997 (en adelante, la Recomendación de 1997).
3. El orden el día del Comité Mixto abarcó los siguientes puntos relativos a sus labores y a las dos Recomendaciones:
 - 1) Elección de la Mesa y aprobación del orden del día.
 - 2) Progresos realizados en la promoción y la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997:
 - a) examen de informes y otras fuentes de información relativos al mandato del Comité Mixto;
 - b) examen de las actividades realizadas conjuntamente o por separado por la OIT y la UNESCO para promover las dos Recomendaciones;
 - c) metodología y procedimientos del Comité Mixto.
 - 3) Examen de las alegaciones remitidas por las organizaciones de docentes:
 - a) alegaciones remitidas desde la décima reunión;
 - b) alegaciones examinadas en la décima reunión.
 - 4) Supervisión de la aplicación de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966:
 - a) las políticas integrales en materia de formación del personal docente y las normas de garantía de la calidad: la formación de los docentes previa al servicio, durante el servicio y la formación permanente;
 - b) el diálogo social en la enseñanza: buenas prácticas y tendencias en el ámbito nacional;
 - c) las condiciones de empleo de los docentes en relación con la escasez de personal docente y la Educación para Todos (EPT).
 - 5) Supervisión de la aplicación de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997:
 - a) la gobernanza de la enseñanza superior: los efectos de los cambios de las modalidades de organización y de las estructuras en la libertad académica, la autonomía institucional y el diálogo social;
 - b) los conocimientos pedagógicos del personal de las universidades y el ingreso de los docentes a la profesión.

-
- 6) La violencia y la inseguridad en los centros docentes y respecto del personal docente: sus repercusiones sobre la calidad de la enseñanza y el acceso a la misma.
- 7) Proyecto de orden del día para la duodécima reunión (París, 2015).
4. Los miembros del Comité Mixto designados por el Consejo de Administración de la OIT y por el Director General de la UNESCO eran los siguientes:

Miembros designados por el Consejo de Administración de la OIT:

Dra. Beatrice Avalos (Chile), Investigadora asociada, Centro de Investigación Avanzada en Educación, Universidad de Chile.

Dra. Linda Chisholm (Sudáfrica), Directora, Departamento de Educación, Ciencias y Desarrollo de las Calificaciones del Consejo Sudafricano de Investigaciones sobre Ciencias Humanas y miembro del Consejo de Administración del Centro de Educación y Elaboración de Políticas.

Dra. Anne-Lise Høstmark Tarrou (Noruega), Profesora emérita de Educación y antigua Directora del Centro de Investigaciones sobre Educación y Trabajo, Colegio Universitario de Oslo y Akershus.

Profesor Maasaki Katsuno (Japón), Profesor asociado, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Políticas, Escuela Superior de Educación, Universidad de Tokio y Secretario General de la Sociedad Académica del Japón sobre Políticas de Educación.

Dr. Mark Thompson (Canadá), Profesor emérito de Relaciones Laborales y antiguo titular de la Cátedra William M. Hamilton de Relaciones Laborales, Escuela Sauder de Administración de Empresas, Universidad de Columbia Británica.

Miembros designados por el Director General de la UNESCO:

Profesor Bernard Cornu (Francia), Centro Nacional de Educación a Distancia (CNED), Universidad de Grenoble Joseph Fournier.

Dra. Konai Helu-Thaman (Fiji), Catedrática de Educación y Cultura del Pacífico y titular de la Cátedra UNESCO sobre formación del personal docente y cultura, Universidad del Pacífico Sur.

Dra. Nada Moghaizel-Nasr (Líbano), Catedrática y Decana honoraria de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Saint Joseph de Beirut.

Dra. Munawar S. Mirza (Pakistán), Presidenta del Consejo Nacional de Certificación de la Formación Docente y Profesora emérita de la Universidad del Punjab.

Dr. Gennady Ryabov (Federación de Rusia), Presidente de la Universidad de Lingüística Nizhny Novgorod y miembro de la Asociación de Escuelas Normales de la Federación de Rusia.

Profesor Toussaint Yaovi Tchitchi (Benin), Catedrático de Lingüística e Idiomas, Universidad de Abomey-Calavi, y antiguo Director del Instituto Nacional para la Formación y la Investigación en Educación (INFRE).

5. El Comité Mixto eligió la siguiente Mesa:

Presidenta: **Dra. Nada Moghaizel-Nasr**
Vicepresidenta: **Dra. Anne-Lise Høstmark Tarrou**
Relatores: **Dra. Konai Helu-Thaman**
 Dra. Linda Chisholm
 Dr. Mark Thompson

6. La Secretaría de la reunión estuvo integrada por los funcionarios de la OIT y la UNESCO que figuran en el anexo III.
7. La Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, pronunció el discurso de apertura en nombre del Director General de la OIT, como organización anfitriona de la undécima reunión. En su calidad de coorganizador, el Sr. Francesc Pedró, Jefe de la Sección de Políticas de Educación y Desarrollo de la Profesión Docente, pronunció asimismo saludos de bienvenida en nombre del Director General de la UNESCO. La Sra. Anne-Lise Høstmark Tarrou y la Sra. Nada Moghaizel-Nasr formularon observaciones preliminares en nombre de los miembros del Comité Mixto.
8. De conformidad con la práctica establecida, el Comité Mixto creó ocho grupos de trabajo con el fin de analizar los puntos del orden del día relativos a las Recomendaciones de 1966 y 1997. La composición de los grupos de trabajo se indica en el anexo I.
9. El Comité Mixto analizó una serie de estudios e informes sobre los principales temas relativos a las dos Recomendaciones:
- a) los informes de los gobiernos sobre la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997;
 - b) los estudios e informes de la OIT y de la UNESCO sobre determinadas cuestiones relativas a las Recomendaciones de 1966 y 1997; y
 - c) los informes de las organizaciones nacionales que representan al personal docente y a sus empleadores, de las organizaciones intergubernamentales y de las organizaciones no gubernamentales internacionales.
10. El listado de los documentos en los que el Comité Mixto ha basado su supervisión de la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997 figura en el anexo II.

I. Supervisión de la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997

A. Principales tendencias: la perspectiva de las organizaciones internacionales

11. De conformidad con la práctica establecida en las reuniones anteriores, el Comité Mixto invitó a varias organizaciones interesadas a presentar informaciones adicionales y opiniones acerca de las cuestiones relativas a las dos Recomendaciones. En una sesión especial, se dirigieron al Comité Mixto las organizaciones siguientes: la Internacional de la Educación (IE), la Federación Internacional Sindical de la Enseñanza (WFTU), el Grupo de Trabajo Internacional encargado de los Docentes en la Educación Para Todos, la Oficina Internacional de Educación de la UNESCO, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y Voluntary Service Overseas (VSO). La IE y VSO presentaron informes escritos al Comité Mixto.

Desprofesionalización de los docentes

12. Uno de los ponentes se refirió a las «siete señales de desprofesionalización de la enseñanza». La primera señal era la afluencia de docentes no calificados, que se debía a una forma inadecuada de tratar la cuestión de la escasez de docentes. La segunda señal era la precarización de los docentes, que se manifestaba en particular a través de los contratos a corto plazo, la disminución de la remuneración y las prestaciones, el aumento del número de alumnos por clase, y la disminución de las calificaciones. El problema era grave en muchas partes del mundo. Por ejemplo, se informó que en un país de África el número de docentes subcontratados aumentó en un 100 por ciento, y en otro, el número de docentes no calificados era de aproximadamente el 80 por ciento. En un país de América Latina, los docentes subcontratados representaban el 20 por ciento de la fuerza de trabajo total de la enseñanza. En varios países de Asia, los docentes subcontratados trabajaban a la par de los docentes permanentes. La tercera señal era la brecha creciente entre la remuneración de los docentes y la remuneración de los trabajadores de otros sectores. Por ejemplo, en algunas zonas de Europa Oriental, los salarios de los docentes se redujeron en un tercio en los últimos cinco años. Según las conclusiones del Informe de resultados de la Alianza Mundial para la Educación correspondiente a 2012, la pobreza del personal docente era uno de los principales obstáculos a la educación de calidad. Se afirmaba asimismo que los docentes a menudo ni siquiera tenían los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. El cuarto problema importante era la limitación de la autonomía de los docentes, que comprendía la restricción de las libertades profesionales, «la orientación de la enseñanza a la preparación de exámenes», y las reformas de los planes de estudio.
13. Era importante supervisar cualquier política o práctica que afectara al acceso de todos a la enseñanza pública de calidad en igualdad de condiciones. La rápida difusión de las pruebas normalizadas — la quinta preocupación importante — se clasificaba entre los diez principales desafíos que afrontaban los docentes de todo el mundo. El sexto problema se relacionaba con la evaluación de los docentes. Por lo general, la evaluación del desempeño de los docentes se basaba en los resultados de los exámenes de los alumnos. En septiembre de 2012, el Sindicato de Docentes de Chicago se negó a que sus afiliados fueran evaluados por medio de métodos injustos e inadecuados. La última señal importante era que se aplicaban con mayor frecuencia las prácticas de gestión del sector privado.

-
- 14.** Estas «modalidades de abaratamiento de la enseñanza» estaban impulsadas por el deseo de encontrar soluciones políticas que se pudiesen reproducir y que permitieran eliminar la inversión en el desarrollo profesional de los docentes. Se centraban en la subcontratación de docentes que se destinaban a los lugares donde más se los necesitaba, por ejemplo, a las zonas donde era necesario mejorar los resultados de los alumnos, sin tener que pagar buenos salarios y sin considerar las repercusiones de estas modalidades en la calidad y el acceso a la educación.
 - 15.** El ponente recomendó que el Comité Mixto, la OIT y la UNESCO adoptaran medidas concretas con el fin de tratar estas cuestiones y supervisar las políticas que obstaculizaban el acceso a la educación de calidad en igualdad de condiciones. El Grupo de Trabajo sobre métricas de los aprendizajes UNESCO-Brookings también se beneficiaría de la participación del Comité Mixto.
 - 16.** Otro ponente señaló que los docentes de las escuelas privadas, del sector de la educación de la primera infancia y de los institutos técnicos no solían sindicarse, y que las condiciones de trabajo y remuneración de los docentes subcontratados eran aún más deficientes. El gran desafío que se planteaba era atraer talentos. Además, la pobreza apartaba a muchos alumnos de la escuela. Los docentes principiantes debían tener el nivel de conocimientos necesario para ejercer la profesión. En Asia, se observaba un aumento general la violencia contra los estudiantes y los docentes. Era preciso impartir a los alumnos más formación sobre la tolerancia. Como consecuencia de la crisis económica, se había incrementado la tendencia al desempleo, el subempleo, la subcontratación, la reducción de las inversiones y la disminución de las tasas de escolarización.
 - 17.** Otro ponente citó un informe reciente de su organización en el que se indicaba que, en los países de bajos ingresos, los requisitos para ingresar a la profesión seguían siendo bajos y no se exigían calificaciones profesionales mínimas comunes al conjunto de los docentes. En algunos casos, el personal docente sólo seguía una formación de tres meses; por ejemplo, en un país de África, se titularizó a docentes no calificados contratados por el Gobierno como medida provisional. En otro país, se contrataron docentes no calificados e, incluso en los casos en que disponían de la formación adecuada, a menudo trabajaban en régimen de subcontratación o con un contrato con las asociaciones de padres y docentes.
 - 18.** En general los sueldos de los docentes eran bajos y su pago se retrasaba, por ejemplo en un país de África, donde 15 000 docentes contratados en 2010 no percibieron sus sueldos hasta finales de 2011 o en 2012. Se planteaban problemas relacionados con las deducciones salariales donde no existía un sistema bancario eficiente. En un país de Asia Sudoriental, el sueldo medio mensual de un docente era de 55 dólares de los Estados Unidos, mientras que los gastos de alimentación para una familia de cuatro personas ascendían a 92 dólares de los Estados Unidos por mes. En cambio, en Mozambique y Ghana, el subsidio por condiciones de vida difíciles y el subsidio de vivienda otorgados a los docentes en las zonas rurales parecían estimular su motivación. En el estudio se mostraba que el elemento más importante de las prestaciones no salariales era la pensión, pues representaba una seguridad para la jubilación de los docentes. Además, se observaba que las oportunidades de formación profesional permanente y de formación en el empleo también aumentaban la motivación.
 - 19.** En el informe también se señalaba que las opiniones de los docentes se tenían muy poco en cuenta en el examen de las políticas nacionales de educación, especialmente en el marco de las negociaciones con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y otras instituciones financieras internacionales relativas al número de docentes, sus sueldos y sus condiciones de empleo. Por último, en el informe se hacía hincapié en la cuestión de la violencia sexual y la inseguridad en la escuela.

-
20. Al comentar las intervenciones, una oradora indicó que se observaban importantes diferencias regionales. Por ejemplo, el incremento del número de docentes que trabajaban en régimen de subcontratación en África Occidental formaba parte de una estrategia destinada a ampliar el acceso a la educación habida cuenta de la escasez de docentes capacitados, si bien esto requería un seguimiento a fin de abordar el problema de los docentes sin formación. La oradora señaló el ejemplo de Indonesia, que subcontrató a docentes y luego creó un programa de formación con docentes en ejercicio. No tenía sentido apartar a docentes por falta de calificaciones, ya que esto equivaldría a castigarlos. La oradora alentó a las organizaciones a considerar las variaciones regionales al examinar las cuestiones importantes.
 21. En la discusión posterior, el Comité Mixto tomó nota de que la afluencia de docentes no calificados desvalorizaba el certificado de aptitud pedagógica. Ciertos docentes sólo buscaban una compensación monetaria y otros ejercían sin título. Las políticas tendientes a reducir los requisitos relativos al ejercicio de la enseñanza alentaban ambos comportamientos. El Comité Mixto también mencionó las persistentes dificultades de trabajo y formación que experimentaban los docentes de la enseñanza superior y de la educación de la primera infancia. Subrayó la importancia de definir una enseñanza de calidad, calificaciones mínimas y resultados del aprendizaje que no sólo permitieran evaluar los resultados cuantitativos como el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), sino también tomar en consideración el desarrollo humano. Las asociaciones profesionales no sindicales especializadas en la defensa de las normas profesionales también podían contribuir a elevar el nivel de la profesión docente. Era importante dotar a estos organismos de financiación adecuada, darles independencia y orientarlos hacia la mejora de la calidad de la enseñanza, y no sólo a su control.
 22. El Comité Mixto tomó nota asimismo de la estrecha relación que existía entre la condición del personal docente, sus sueldos y el entorno político. La poca consideración de que era objeto el personal docente a menudo se debía a la falta de una visión política clara. El Comité Mixto también destacó la importancia de contar con métodos participativos de recopilación de datos para la realización de investigaciones sobre los docentes.

Coordinación internacional

23. Un representante del Grupo de Trabajo Internacional encargado de los Docentes en la Educación para Todos destacó la necesidad de lograr una mayor coordinación internacional del personal docente. El Grupo de Trabajo se centró en la coordinación de los recursos y las actividades a nivel mundial a fin de alcanzar un impacto real y mantener la cuestión del personal docente en el programa de políticas. También alentó a los países a desarrollar políticas apropiadas con el fin de abordar de manera integral los problemas de los docentes, reforzar su capacidad para planificar, poner en práctica, supervisar, evaluar y generar los recursos financieros necesarios y utilizarlos de manera eficiente. El Grupo de Trabajo se centró especialmente en los países más alejados del objetivo de la iniciativa Educación para Todos (EPT) y con mayor escasez de docentes. En una evaluación externa se reconocía que, a pesar de la importancia de los desafíos, la actuación del Grupo de Trabajo era pertinente, y se proponía establecer una colaboración más estrecha con el Comité Mixto.
24. El Grupo de Trabajo podría proporcionar una plataforma para la difusión de los informes de investigación con miras a su aplicación efectiva y a un mayor conocimiento de las Recomendaciones. El Comité Mixto podría contribuir a la realización de estudios y al desarrollo de capacidades. Los miembros del Comité Mixto podrían participar en foros de diálogo sobre políticas, talleres de capacitación, foros de discusión en línea y debates en los medios de comunicación, así como promover programas de diálogo social como el que estaba en curso en Burundi, en el que un miembro del Comité Mixto participó en calidad

de especialista. Por último, los miembros del Comité Mixto podrían contribuir al debate sobre la función de los docentes en el marco de la agenda con posterioridad a 2015.

25. Una representante del UNICEF subrayó la importancia de la labor del Comité Mixto en relación con las esferas de actividad de su organización, a saber, la equidad y el acceso a la educación, en particular para los niños no escolarizados, la creación de capacidades, especialmente para los niños con discapacidad, y la educación en situaciones de emergencia. La oradora también exhortó a una mayor participación de los docentes en la promoción de los derechos de los niños.
26. En la discusión que tuvo lugar a continuación, el Comité Mixto señaló la importancia de coordinar la multitud de iniciativas en materia de educación, en especial a los efectos de inscribir la cuestión de la enseñanza en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Los debates en línea y la elaboración de inventarios de iniciativas eran un medio útil para realizar el seguimiento de estas iniciativas. Asimismo, se advirtió que era preciso evitar las iniciativas que se limitaban a aumentar las expectativas puestas en los docentes, quienes ya estaban sobrecargados con el ejercicio de su función principal.

B. La situación del personal docente: tendencias en la aplicación de la Recomendación de 1966

Las políticas en materia de formación del personal docente y las normas de garantía de la calidad

Tendencias

27. En lo relativo a la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997, el Comité Mixto ha observado las siguientes tendencias:

I) Una visión estratégica para dar respuesta a los nuevos desafíos

Actualmente, la educación se enfrenta a nuevos retos:

- desafíos de orden socioeconómico, asociados a la crisis económica, problemas sociales que conducen al abandono escolar, violencia en las escuelas y dificultades generalizadas en el ámbito académico;
- desafíos planteados por la sociedad digital, en la que el conocimiento y el acceso a éste están sufriendo profundas transformaciones.

Estos nuevos retos generan la necesidad de que los docentes adquieran nuevas competencias.

Para definir adecuadamente la docencia, la formación del profesorado y las condiciones para el ejercicio de la profesión docente se requiere una visión política y estratégica del papel que desempeña la escuela en la sociedad actual, y la consideración de los docentes como protagonistas esenciales de las políticas educativas.

II) Desprofesionalización

El Comité Mixto tomó nota de la tendencia a no considerar la docencia como una profesión, lo que ha dado lugar a la desprofesionalización de los docentes. Prueba de ello son la flexibilización de los criterios de admisión en las instituciones de formación del personal docente y la contratación masiva de personal no calificado o sin la debida

formación. En parte, esto se debe a que las condiciones de trabajo del personal docente en muchos países no son en absoluto adecuadas y a que en algunos países se han formulado críticas respecto de la formación del personal docente, se considera que la docencia sólo requiere una preparación pedagógica mínima y la evaluación se limita a escasos parámetros relacionados con el programa de estudios.

III) *Estatus social del personal docente*

En muchos países, la docencia se ha convertido en una profesión precaria y, a consecuencia de ello, el personal docente se ha empobrecido debido al recurso a contratos de corta duración y a tiempo parcial, a sueldos insuficientes, al escaso reconocimiento social, a una formación deficiente y a la falta de un desarrollo profesional permanente.

Hay grandes dificultades para el ejercicio de la docencia durante toda la carrera profesional, en particular con respecto a la selección, la contratación, las condiciones de enseñanza, la remuneración, el desarrollo profesional, la movilidad, etc. Es necesario redefinir la carrera profesional del personal docente.

IV) *Mejora de la formación del personal docente*

En muchos países, la cuestión relativa al equilibrio y la complementariedad entre la formación de docentes en las asignaturas que deben impartir y la formación pedagógica no está resuelta. Con frecuencia, la formación teórica y la formación práctica no están bien articuladas. La formación relativa a la práctica reflexiva en la profesión resulta insuficiente.

Los profundos cambios que se están produciendo en nuestras sociedades requieren que los docentes sean capaces de desarrollarse de forma continuada a través de la formación y del aprendizaje permanente. Para ello, será necesario prestar una atención especial a los nuevos docentes. El concepto de «aprender a aprender» no sólo se aplica a los estudiantes, sino también al personal docente.

Es cada vez más patente que la docencia, que a menudo se lleva a cabo en solitario, exige una visión colectiva, una labor colaborativa y la participación en equipos pedagógicos. La educación de la primera infancia y la educación primaria se deberían considerar elementos fundamentales de las políticas educativas y ser objeto de medidas prioritarias. En muchos países, el diálogo social entre el personal docente y sus instituciones es insuficiente y debería reforzarse. Para concluir, los encargados de la formulación de políticas deberían centrar su atención en tres áreas: el estatuto social de los docentes, las condiciones en las que ejercen su profesión y la formación del personal docente.

Recomendaciones

28. Las cuestiones relativas a la formación del personal docente y el ejercicio de su profesión sólo se pueden resolver en el marco de una visión estratégica sobre la educación y el papel de las escuelas en la sociedad. Todos los Estados deben elaborar una visión de políticas en este ámbito. En este contexto, el Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO:

- 1) pidan a la OIT y a la UNESCO que elaboren un marco de principios fundamentales relativos a las competencias que necesitan adquirir los docentes del siglo XXI en un mundo que está sufriendo profundos cambios. En dicho marco se deberán tener en cuenta las distintas dimensiones de la docencia: asignaturas que se deben impartir, métodos pedagógicos y didácticos, aptitudes sociales e institucionales, trabajo colaborativo, consideración de los últimos avances de la tecnología digital, aptitud para la formación permanente, etc. A partir de ese marco, los Estados Miembros

pueden elaborar sistemas integrales nacionales de competencias en los que se describa lo que los docentes necesitan saber y deberían ser capaces de hacer para desempeñar adecuadamente su labor en las escuelas y las aulas. Este sistema debería orientar los planes de estudio para la formación de docentes y la evaluación de los nuevos docentes;

- 2) alienten a los Estados Miembros a que definan de forma concreta el estatus social de los docentes y su dignidad profesional, en particular en relación con otras profesiones, y tomen las medidas oportunas para velar por el respeto de su posición social. En particular, cada Estado debería crear un órgano de supervisión encargado de definir y especificar el estatus social del personal docente y las condiciones necesarias para desempeñar su profesión, así como de verificar la realidad de ese estatus social en cada país. En este órgano deberían participar miembros del personal docente;
- 3) alienten a los Estados Miembros y a las instituciones de formación del personal docente a que tengan en cuenta los profundos cambios generados por la tecnología digital, e incluírlos en los programas de formación inicial y continua del personal docente. Entre los cambios propiciados por la tecnología figuran los nuevos conocimientos, el nuevo acceso al conocimiento y las nuevas formas de aprendizaje en la era digital para estudiantes que están cada vez más conectados a la web. Esto requiere la aplicación de «métodos de aprendizaje digital», la plena utilización de las capacidades que ofrecen las tecnologías digitales y el aprendizaje a distancia y la preparación pedagógica de los docentes para educar a la «generación de la Red»;
- 4) alienten a la UNESCO, la OIT y los Estados Miembros a que proporcionen el apoyo adecuado a los docentes noveles, mediante la reducción de las horas de docencia, la puesta a disposición de tutores preparados y cuidadosamente seleccionados, y la posibilidad de acceder al aprendizaje colaborativo. Esto podrá llevarse a cabo con la ayuda de las instituciones de formación del personal docente.

La violencia y la inseguridad en los centros docentes y respecto del personal docente: sus repercusiones sobre la calidad de la enseñanza y el acceso a la misma

Tendencias

29. La violencia en todas sus formas ha aumentado en todo el mundo, en todos los tipos de centros docentes: educación primaria y secundaria, educación superior y otras instituciones de enseñanza. Este fenómeno está cada vez más reconocido y se aborda parcialmente mediante acuerdos institucionales. Se manifiesta de diversas formas, en función de su origen y de las respuestas que se le dan.
30. Hay formas de violencia que se manifiestan en las aulas o las instituciones docentes, como los excesos verbales o físicos entre docentes y estudiantes, así como dentro de cada uno de esos grupos. También se dan casos de violencia por parte de los padres y los miembros de la comunidad contra el personal de los centros docentes.
31. El acoso y el abuso son otras formas de violencia entre los estudiantes y los docentes en las escuelas, incluido el acoso a las niñas y a las mujeres.
32. Una de las formas más recientes de violencia es la ciberviolencia. La intimidación también se reconoce cada vez más como una forma de violencia. En sus formas más extremas, la violencia puede consistir en llevar armas de fuego a los centros docentes con ánimo de intimidar, en ocasiones hasta el punto de abrir fuego y cometer asesinatos en las instituciones educativas.

-
33. Los docentes se ven especialmente afectados por los conflictos y la violencia dentro y fuera de las instituciones educativas, en sus diversas formas: agresión directa, ciberacoso y lesiones físicas o incluso la muerte. Todo ello genera un clima de inseguridad, ansiedad, miedo o depresión que influye en el desempeño del docente y en su bienestar, y que lleva a muchos a abandonar la profesión.
 34. Diversas circunstancias contextuales explican el aumento de la inseguridad y la violencia. Algunas de ellas están relacionadas con la situación socioeconómica general de los países, la diversidad ideológica, la propagación del consumismo, la movilidad y las facilidades tecnológicas que permiten la proliferación del ciberacoso y otras formas de hostigamiento.
 35. Los conflictos externos, como los movimientos guerrilleros, las guerras y otros conflictos comunitarios, ya sean nacionales o internacionales, propician un clima de intolerancia y un comportamiento violento en las escuelas.
 36. Las autoridades educativas han tendido a responder a la violencia en los centros de enseñanza, en lugar de tomar medidas proactivas para garantizar un entorno laboral y educativo exento de violencia.

Recomendaciones

37. A tenor del párrafo 3 de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y del párrafo 3 de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), el Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO:
 - 1) insten a los Estados Miembros a que luchen contra la violencia en sus diversas formas a través de las políticas relativas a las instituciones educativas y el personal docente;
 - 2) recomienden que las autoridades educativas asuman su responsabilidad de prevenir la violencia en las instituciones docentes;
 - 3) pidan a los Estados Miembros que establezcan e institucionalicen diversos sistemas para luchar contra la inseguridad y la violencia en los centros docentes, en el plano local y en el plano nacional;
 - 4) insten a las autoridades educativas a todos los niveles a que utilicen diversos medios como el diálogo social, los mecanismos de prevención de la violencia y las medidas correctivas para contrarrestar las manifestaciones de violencia y sus efectos en las instituciones educativas.

El impacto de la continua recesión económica en la educación y en los docentes: empleo, sueldos y condiciones de enseñanza y aprendizaje

Tendencias

38. El Comité Mixto observó que en el apartado *d*) del párrafo 10 de la Recomendación de 1966 se establece que «la educación es un factor esencial para el progreso económico», un principio que debería regir el gasto público en tiempos difíciles.
39. En primer lugar, el Comité Mixto planteó la cuestión de si los recortes en el gasto público habían afectado a la educación más que a otros sectores. El impacto de la recesión en la educación ha sido importante, si bien existen diferencias entre los países de ingresos altos,

medios y bajos. Por lo general, los países que han aplicado medidas de estímulo incluyen la educación en estos programas. La segunda cuestión que planteó fue en qué medida la recesión había afectado a los sueldos de los docentes. De nuevo, los datos han puesto de manifiesto que los sueldos del personal docente han sufrido menos que otras partidas del presupuesto de educación, pero han bajado mucho en relación con el nivel general de ingresos. Sin embargo, la calidad de la educación es peor debido al recorte del gasto no docente, el aumento del porcentaje de alumnos por profesor, la menor contratación de docentes en la OCDE y en los países asociados, y la precarización de la profesión.

40. La recesión ha reavivado el debate en muchos países acerca del papel de la financiación pública en la prestación de servicios educativos y la importancia de la educación como bien público. A nivel nacional, se tiende a que los gobiernos centrales transfieran el costo de la educación a las administraciones locales, lo que suele provocar un aumento de las desigualdades en la calidad de la educación.
41. Desafortunadamente, no se ha utilizado suficientemente el diálogo social a la hora de preparar respuestas a la crisis financiera en el sector de la educación.

Recomendaciones

42. El Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO:
 - 1) alienten a los Estados Miembros a mantener el gasto en educación y a proteger los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente, aplicando los principios del diálogo social en la planificación de los cambios necesarios en las políticas educativas;
 - 2) pidan a la OIT y la UNESCO que supervisen las tendencias relativas al gasto en educación, los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente, incluidos los cambios en las fuentes de financiación pública para la educación;
 - 3) pidan a la OIT y a la UNESCO que lleven a cabo estudios sobre el papel de la educación en la recuperación económica, así como estudios de casos sobre los cambios en la calidad de la educación en determinados Estados Miembros, con especial hincapié en la situación profesional de los docentes.

El diálogo social en la enseñanza: buenas prácticas y tendencias en el ámbito nacional

Tendencias

43. A primera vista, el historial del diálogo social mantenido en los últimos años resulta desalentador. Si se examinan más detenidamente, los datos que se poseen no reflejan adecuadamente todas las posibilidades que ofrece el diálogo social. En tiempos de austeridad, el diálogo social puede ser difícil, pero también productivo. Muchas de las decisiones que se toman para satisfacer la demanda de austeridad son mal recibidas por los grupos directamente afectados por esas medidas. Ahora bien, un diálogo social efectivo puede producir mejores políticas y facilitar su aplicación.
44. En la coyuntura actual, muchos gobiernos se están centrando en reestructurar la economía y el sector público. Tradicionalmente, el diálogo social se ha practicado en tiempos de expansión económica, cuando había recursos suficientes para que todas las partes salieran beneficiadas en mayor o menor medida. Sin embargo, desde 2008 la situación ha cambiado y en algunos países se ha desatendido el diálogo social. En Europa, en particular, los

gobiernos han optado por tomar medidas unilaterales, incluso en los casos en que los mecanismos de diálogo social estaban firmemente arraigados.

45. Los casos en los que el diálogo social ha tenido éxito suelen presentar dos características: i) la experiencia de instituciones bien establecidas, con base legal, en materia de diálogo social, y ii) la voluntad política de todos los participantes. En los últimos años, ha faltado la voluntad política de mantener un diálogo social, por lo menos en algunos sectores del Gobierno. Incluso en tiempos de crisis económica, las instituciones de diálogo social constituyen una plataforma para que las partes busquen soluciones comunes a los problemas a los que se enfrentan.
46. Es posible que las definiciones tradicionales del diálogo social no se puedan aplicar íntegramente a la educación. Estas presuponen que los interlocutores sociales tengan una postura unitaria. En la práctica, los ministros de educación pueden diferir de otros organismos gubernamentales en cuanto a la aplicación correcta de las medidas de austeridad, por ejemplo. No todas las organizaciones de personal docente combinan la capacidad para celebrar negociaciones colectivas tradicionales y abordar cuestiones de política educativa que pueden ser importantes en el ámbito del diálogo social. En esas circunstancias, el diálogo social puede dar buenos resultados a condición de que las prácticas se adapten a la realidad de la enseñanza.
47. El diálogo social está orientado a los procesos. Los gobiernos consideran que las formas tradicionales de diálogo social requieren mucho tiempo, son costosas y resultan engorrosas en una época de rápidos cambios en la economía. Estos problemas pueden acentuarse cuantos más interlocutores participen en el proceso. Las instituciones existentes rara vez prevén la adopción de medidas inmediatas cuando hacen falta respuestas rápidas. El tiempo necesario para el diálogo social no se ha examinado en el contexto de la enseñanza, y merece que se le preste atención mientras dure la recesión actual.

Recomendaciones

48. El Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO:
 - 1) pidan a la OIT y a la UNESCO que evalúen ejemplos de diálogo social en la enseñanza durante la reciente crisis económica, sugieran buenas prácticas y propongan programas de formación adecuados en materia de diálogo social y técnicas de negociación que favorezcan el consenso;
 - 2) pidan a la OIT que estudie posibles vías para agilizar los procesos de diálogo social;
 - 3) pidan a la OIT y a la UNESCO que analicen las prácticas de diálogo social para reflejar un concepto más amplio, incluida la multiplicidad de representantes de los empleadores, de los gobiernos y de las organizaciones de personal docente.

Las condiciones de empleo de los docentes en relación con la escasez de personal docente y la Educación para Todos

Tendencias

49. La naturaleza y las causas de la escasez de personal docente varían en función de las regiones y los países. La escasez puede afectar al número de docentes, a la calidad de éstos, o a ambos. En todas las regiones faltan docentes para impartir asignaturas específicas, en particular en la educación secundaria, en matemáticas y en ciencias. Este

déficit se puede ver exacerbado por el mal funcionamiento de los sistemas de asignación y distribución de docentes, a menudo vinculados con sistemas de información deficientes, en particular en los países en desarrollo.

- 50.** La escasez de docentes depende de la naturaleza de los sistemas públicos y privados en las diversas regiones y países, así como de las relaciones existentes entre ellos. El deterioro de las condiciones en el sector público y el auge del sector privado han llevado a muchos docentes de los países en desarrollo a buscar empleo en los centros privados. Sin embargo, en Chile y en la India, por ejemplo, las condiciones y los sueldos del sector privado no son necesariamente mejores que los del sector público.
- 51.** La determinación de condiciones de trabajo apropiadas constituye un problema, habida cuenta de las opiniones contrapuestas manifestadas al respecto. Por lo general, las buenas condiciones de trabajo se asocian a los sueldos percibidos en relación con las horas de enseñanza, el número de alumnos por aula, los incentivos para trabajar en condiciones difíciles como las zonas rurales o con poblaciones vulnerables de las grandes ciudades, y el vínculo entre los sueldos y el PIB per cápita. Ahora bien, esos criterios o indicadores no toman en consideración el equilibrio necesario entre las horas de docencia y otras responsabilidades que no están directamente relacionadas con la enseñanza.
- 52.** Las diferencias salariales entre los docentes de los centros públicos y privados deberían constituir un indicador de las condiciones de trabajo, dado que estas diferencias pueden afectar a la satisfacción de los docentes en el sector público o privado, y contribuir a que éstos abandonen la profesión o la desempeñen de forma inadecuada. Los estímulos monetarios o las primas pueden tener efectos negativos o positivos, en función de cómo se utilicen. Si tienen por objeto sustituir un sueldo adecuado, pueden convertirse en motivo de insatisfacción puesto que alientan la competitividad en lugar de la colaboración. Sin embargo, los incentivos monetarios que complementen el sueldo con miras a garantizar un nivel de vida mínimo pueden ser una forma positiva de reconocer la calidad del desempeño del docente.
- 53.** También plantean dificultades los tipos de contrato, habida cuenta de que los contratos de duración determinada contribuyen a aumentar la inestabilidad y la rotación del personal.
- 54.** En la segunda fase de la recesión, las medidas de austeridad adoptadas en los países de la OCDE han provocado un deterioro de las condiciones de empleo en el sector público y por consiguiente han contribuido a la escasez de personal docente. Los recortes han castigado especialmente a los sectores de la educación y la salud. Los sueldos del sector público son muy inferiores a los del sector privado, lo cual atrae a los docentes al sector privado y contribuye a la escasez de docentes en el sector público.

Recomendaciones

- 55.** Disponer de un número adecuado de docentes motivados y de calidad es fundamental para mantener el nivel educativo cuando éste ya es alto o para mejorarlo en los casos en que es deficiente. Atraer, contratar y retener a docentes de calidad implica ofrecer sueldos y condiciones de trabajo decentes. Por consiguiente, el Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO insten a la OIT, la UNESCO y los Estados Miembros, según proceda, a que:
 - 1) hagan del diálogo social un elemento central de los debates sobre las medidas de austeridad debido al impacto negativo a largo plazo que éstas tienen en los sueldos, la contratación y la preparación de los docentes;
 - 2) refuercen las posibilidades de realizar intercambios de docentes y establecer redes y comunidades de prácticas en el plano internacional;

-
- 3) ayuden a los Estados Miembros a lograr un equilibrio equitativo de mujeres y hombres docentes entre las zonas urbanas y rurales en los países en desarrollo, a través de estudios sobre los sistemas de información y los sistemas para la contratación, asignación y despliegue de docentes.

C. La situación del personal docente de la enseñanza superior: tendencias en la aplicación de la Recomendación de 1997

La gobernanza de la enseñanza superior: los efectos de los cambios de las modalidades de organización y de las estructuras en la libertad académica, la autonomía institucional y el diálogo social

Tendencias

- 56.** La enseñanza superior está experimentando rápidos cambios con amplias repercusiones para las personas y las instituciones, entre los que cabe citar las siguientes: una mayor demanda de enseñanza superior y de un mejor acceso a la misma; un aumento del número de prestadores privados de servicios de educación; una utilización cada vez mayor de la tecnología de la información y de la comunicación en la enseñanza y el aprendizaje; un aumento de la movilidad del personal docente y de los estudiantes; una disminución de los sueldos que a menudo provoca la fuga de cerebros, y una disminución de la libertad académica, la autonomía institucional y el diálogo social.
- 57.** En muchos países existen disposiciones jurídicas que protegen la libertad académica y la autonomía institucional. Sin embargo, lo que cuenta en realidad es en qué medida ofrecen entornos propicios para ejercerlas. Paradójicamente, cuando los profesores universitarios son funcionarios públicos, puede ocurrir que no apoyen la concesión de una mayor autonomía universitaria si estos cambios afectan a su situación en el empleo.
- 58.** Actualmente se está debatiendo acerca de las complejas repercusiones de los cambios que se están produciendo en la enseñanza superior a nivel mundial; muchos de los debates parecen centrarse en la necesidad, la viabilidad y la sostenibilidad de los sistemas de investigación, las estructuras institucionales y los marcos de políticas en un contexto en el que los gobiernos nacionales y las instituciones de enseñanza superior luchan contra los efectos de la privatización y de la masificación de la enseñanza superior en sus funciones y procesos de toma de decisiones.
- 59.** Algunas de las manifestaciones más inmediatas de los cambios mundiales en la enseñanza superior incluyen: una creciente inseguridad en el empleo y la pérdida de titularidad; un aumento de la carga de trabajo del personal; una reducción de la financiación pública; una disminución de los derechos del personal y de sus organizaciones, y una reducción de los recursos para el desarrollo del personal.
- 60.** Si bien en reuniones anteriores el Comité Mixto tomó nota de muchas de las cuestiones arriba mencionadas, la situación con respecto a la mayoría de ellas se ha intensificado en los tres últimos años. Sin embargo, el Comité Mixto reafirma el importante papel que desempeña la enseñanza superior en el fortalecimiento de todos los sectores de la sociedad.

Recomendaciones

- 61.** El Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO, según proceda:

-
- 1) pidan a la OIT, a la UNESCO y a los expertos asociados que emprendan investigaciones participativas sobre la situación de la libertad académica, la autonomía institucional y el diálogo social en diferentes regiones del mundo, centradas en particular en las tendencias antes mencionadas, y que comuniquen sus conclusiones a la duodécima reunión del Comité Mixto en 2015;
 - 2) pidan a la OIT y a la UNESCO que alienten a las comisiones nacionales y a los Estados Miembros a que apoyen la creación de órganos independientes (tales como consejos o comisiones de enseñanza superior) a fin de garantizar la libertad académica, la autonomía institucional, la responsabilidad y la aplicación de las normas e instrumentos internacionales en la legislación y la práctica.

Los conocimientos pedagógicos del personal de las universidades y el ingreso de los docentes a la profesión

Tendencias

62. La docencia universitaria es una actividad profesional altamente valorada y con tasas de deserción bajas debido a que ofrece oportunidades de becas de estudio, libertad académica y posibilidades de progresión profesional basadas en el desempeño. Sin embargo, la evaluación del desempeño del personal docente de enseñanza superior se hace generalmente teniendo en cuenta la productividad en investigación sin hacer suficiente hincapié en la calidad del desempeño en las clases. Por otra parte, hay pocas informaciones acerca de la relación entre los antecedentes académicos de un docente universitario y su eficiencia para dar clase.
63. Recientemente algunas universidades han introducido una formación institucional impartida en cursos de corta duración para ayudar al personal a mejorar sus capacidades pedagógicas. En algunas universidades, los docentes empiezan trabajando como tutores o como asistentes del personal de dirección a la vez que continúan sus estudios superiores. Dependiendo de la universidad o disciplina de que se trate, pueden ascender a cargos más altos si tienen un máster, un doctorado u otros títulos de grado terminal. En otras instituciones se puede alentar al personal a tomar cursos que permiten obtener un certificado formal. Paradójicamente, en algunos países hay mucha renuencia ante este tipo de formación.
64. Los retos que se plantean actualmente en la enseñanza superior y que tienen repercusiones en el personal docente incluyen: la masificación y la internacionalización de la educación; los cambios económicos mundiales que obligan a las universidades a adaptar sus programas a los requisitos del lugar de trabajo; el aumento del número de alumnos por clase y la diversidad de los estudiantes; la accesibilidad a diferentes recursos didácticos fuera de la clase, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación; la disminución de la financiación pública; los cambios de los paradigmas pedagógicos tales como la transición de un sistema basado en la transmisión directa de contenidos a uno basado en el desarrollo de las competencias; programas de estudios orientados al mercado, y el interés por los estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje.
65. Estos cambios tienen repercusiones para el personal docente de enseñanza superior, al cual ahora se le exige no sólo que se especialice en una disciplina, sino también que se apasione por la enseñanza y el aprendizaje, que tenga conocimientos actualizados en materia de enseñanza y de evaluación del aprendizaje de los alumnos en diversos contextos, y que sepa cómo vincular sus enseñanzas con el mundo del trabajo.

Recomendaciones

- 66.** El Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO, según proceda:
- 1) teniendo en cuenta los párrafos 25 y 37 de la Recomendación de 1997, pidan a la OIT y a la UNESCO que ayuden a los Estados Miembros a elaborar cursos y programas sobre competencias pedagógicas para el personal de enseñanza superior y, si es posible, a institucionalizar gradualmente esas propuestas como requisitos para poder ejercer la profesión, optar a cargos de nivel superior o ascender;
 - 2) pidan a la OIT y a la UNESCO que encarguen la realización de investigaciones sobre una o más de las siguientes áreas relacionadas con el personal docente de enseñanza superior: i) la relación entre la calificación y la calidad del aprendizaje de los estudiantes; ii) la situación actual del grado de preparación y de las calificaciones pedagógicas del personal de enseñanza superior; iii) la movilidad del personal docente de enseñanza superior, y iv) las prácticas de enseñanza/aprendizaje en las universidades;
 - 3) pidan a la OIT y a la UNESCO que ayuden a los Estados Miembros a incrementar las actividades destinadas a promover la Recomendación de 1997 y otros documentos internacionales relativos al personal de enseñanza superior mediante la realización de talleres, seminarios y coloquios conjuntos en diferentes regiones, posiblemente con la ayuda de los miembros del Comité Mixto.

II. Progresos realizados en la promoción y la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997 ¹

A. Alegaciones remitidas desde la décima reunión, 2009

Alegación remitida por la Federación Nacional de Profesores (FENPROF) de Portugal

- 67.** La FENPROF remitió a la Directora General de la UNESCO una alegación, de fecha 27 de enero de 2011, en relación con la presunta vulneración, por parte del Gobierno de Portugal, del derecho a la negociación colectiva; la alegación se refería, en particular, a la ausencia de negociaciones sobre la reducción de los sueldos de los profesores y a la suspensión de la progresión profesional en la carrera docente; y a la ausencia de negociaciones en torno a las medidas legislativas destinadas a introducir cambios en el programa de estudios. Según la FENPROF, esas acciones están en contradicción con los principios establecidos en las Recomendaciones de 1966 y 1997.
- 68.** La UNESCO transmitió la carta al Ministro de Educación y Ciencia de Portugal mediante comunicación de fecha 7 de septiembre de 2011, en la que aducía que los asuntos tratados

¹ En la 316.ª reunión (noviembre de 2012) de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (Sección LILS) se presentaron extractos del informe del Comité Mixto relacionados con las alegaciones remitidas por organizaciones de docentes. La discusión sobre las alegaciones puede consultarse en las actas de la Sección LILS (documento GB.316/LILS/PV).

en la alegación eran de la competencia del Comité Mixto y solicitaba al Gobierno que formulara las observaciones que juzgara oportunas.

- 69.** En noviembre de 2011 se recibió la respuesta del Ministro de Educación y Ciencia. El Ministro respondió a los dos argumentos de la FENPROF como se indica a continuación:
- a) En lo que se refiere a la ausencia de negociaciones sobre la reducción de los sueldos y la suspensión de la progresión profesional en la carrera docente, el Ministro señaló que Portugal estaba atravesando una grave crisis económica y financiera y el Gobierno había decidido aplicar varias medidas presupuestarias con el fin de cumplir sus compromisos de reducción del déficit y lograr un presupuesto público equilibrado que garantizara la financiación regular de la economía portuguesa. Algunas de esas medidas se aprobaron por conducto de la Ley Financiera núm. 55-A/2010, de 31 de diciembre de 2010, sobre las medidas de austeridad aplicables a los funcionarios de la administración pública. Entre ellas figuraban las medidas relativas a la congelación de la progresión profesional y la reducción de los sueldos, mencionadas por la FENPROF en su alegación. Todos los funcionarios de la administración pública, y no sólo los profesores, fueron llamados a contribuir a ese esfuerzo para la reducción del déficit presupuestario. Además, respecto de la ausencia de negociaciones con los sindicatos sobre la reducción salarial, el Tribunal Constitucional declaró, en su decisión núm. 396/2011, que el hecho de que en la elaboración de la Ley del Presupuesto Estatal de 2011 no hubieran participado organizaciones representativas de trabajadores no constituía un vicio de procedimiento, ya que antes de presentarse la propuesta de ley se había invitado a los sindicatos a pronunciarse sobre el proyecto.
 - b) En lo tocante a las medidas legislativas para introducir cambios en el programa de estudios, que supuestamente no fueron negociadas con las organizaciones representativas del personal docente y en consecuencia se consideraban contrarias a las Recomendaciones de 1966 y 1997, cuando el nuevo Gobierno asumió sus funciones también introdujo un cambio en la orientación de la política educativa. Sin embargo, el Gobierno había cumplido sus obligaciones en materia de diálogo social y representación de los docentes, a través de una serie de reuniones celebradas entre julio y septiembre de 2011, a las que habían asistido representantes de la FENPROF.
- 70.** En respuesta al Ministerio, la FENPROF envió a la Directora General de la UNESCO una carta y un correo electrónico fechados el 15 de mayo de 2012, en los que afirmaba que la FENPROF no había sido invitada a participar en la toma de decisiones y no había recibido ninguna invitación como sostenía el Ministerio; y que, incluso si se hubiera cursado dicha invitación, todavía se habría vulnerado la ley núm. 23/98, de 26 de mayo de 1998, que preveía la necesidad de someter a la negociación colectiva toda propuesta de modificación de la normativa aplicable a los salarios o la carrera profesional. La FENPROF alegó asimismo que el Ministro de Educación y Ciencia no había promovido las negociaciones, que ni siquiera había escuchado los argumentos de los sindicatos de profesores, y citó varios ejemplos en ese sentido.
- 71.** Los comentarios de la FENPROF se remitieron de nuevo al Ministerio, el 23 de mayo de 2012, con la solicitud a éste de que enviara sus observaciones finales antes del 30 de junio de 2012, a fin de que el Comité Mixto pudiera tratar debidamente el asunto en su undécima reunión. Hasta la fecha no se ha recibido ninguna respuesta del Ministerio.

Recomendación

- 72.** El Comité Mixto reconoció que muchos países atravesaban dificultades en el contexto de la actual crisis económica. Si bien las medidas de austeridad podían formar parte de las medidas destinadas a impulsar la recuperación económica, no podían usarse como pretexto para vulnerar los principios recogidos en la Recomendación relativa a la situación del

personal docente, 1966. En la Recomendación se establecía que los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y sus empleadores. El Comité Mixto recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO insten a ambas partes a que traten de resolver este asunto de conformidad con los principios establecidos en la Recomendación.

B. Seguimiento de las alegaciones examinadas en la décima reunión, 2009

Alegación remitida por la Asociación de Docentes de Dinamarca Dansk Magisterforening (DM)

73. La alegación remitida por la DM se examinó en la décima reunión del Comité Mixto y figura en el anexo 2 del informe correspondiente. El Comité Mixto solicitó a la OIT que comunicara sus conclusiones al Gobierno de Dinamarca. Instó al Gobierno a que entablara un diálogo social eficaz en torno a la cuestión de los contratos de ejecución, y solicitó al Gobierno y a la DM que le proporcionaran informes acerca de los resultados de sus discusiones.
74. En una carta enviada a la Directora General de la UNESCO en agosto de 2011, el Ministro para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Dinamarca informaba de que existía un diálogo permanente entre el Ministerio y la DM, así como con la Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales. Además, la Ley de Universidades de Dinamarca había sido enmendada en 2011 a fin de estipular claramente el deber de la universidad de preservar la libertad académica de los investigadores. En virtud de esta ley, los investigadores podían llevar a cabo investigaciones independientes cuando no estuvieran realizando las tareas académicas que les hubiese asignado el Rector, siempre y cuando la naturaleza de dichas tareas no excluyera la posibilidad de llevar a cabo investigaciones independientes.
75. En la correspondencia enviada a la UNESCO el 25 de mayo de 2012, la DM no consideraba que la situación hubiera mejorado sustancialmente. Aunque la revisión de la Ley de Universidades de Dinamarca había sido un paso positivo, no contemplaba una gestión colegial de los nombramientos del cuerpo docente que pudiera garantizar la libertad académica. La DM remitía a un caso reciente ocurrido en la Universidad de Aarhus, en el que supuestamente se tomaron medidas disciplinarias contra un catedrático por haber cuestionado las políticas universitarias en lo que respectaba a la estrategia académica y de marketing. La DM sostiene que el principio de la libertad académica incluye asimismo la libertad de adoptar una postura crítica con respecto a las políticas de gestión universitaria. Además, no se consultó a la DM sobre la carta remitida por el Ministro para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y, desde 2010, sólo se había celebrado una reunión para promover el diálogo social.

Recomendación

76. El Comité Mixto señaló a la atención la continua insatisfacción de la DM y recomendó al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO que alienten al Gobierno de Dinamarca a examinar las cuestiones planteadas en el presente caso con las partes implicadas.

C. Novedades en los casos anteriormente examinados por el Comité Mixto

Alegación remitida por el Sindicato Nacional de la Enseñanza Terciaria (NTEU) de Australia

77. El informe de la novena reunión del Comité Mixto de 2006 y el informe intermedio de 2008 contienen información detallada sobre la alegación y las conclusiones alcanzadas al respecto. En su décima reunión, el Comité Mixto solicitó a las partes que lo mantuvieran informado de toda evolución y de cualquier dificultad encontrada en el caso. No se ha recibido información adicional de ninguna de las partes.

78. El Comité Mixto consideraba cerrado el caso, a menos que las partes facilitasen información adicional.

Alegación remitida por la Internacional de la Educación y la Asociación Etiópe del Personal Docente (ETA)

79. Los informes de la séptima y octava reuniones (2000 y 2003) del Comité Mixto y los informes intermedios posteriores contienen información detallada sobre la alegación. En su informe intermedio de 2008, el Comité consideró necesario suspender todo examen de las alegaciones hasta que se recibiera más información. En su décima reunión, el Comité Mixto solicitó una vez más a la UNESCO que le comunicara los resultados de la iniciativa de la Directora General de interponer sus buenos oficios para mejorar la comunicación entre el Gobierno y las organizaciones de docentes, y solicitó a las partes en la alegación que le facilitaran información adicional. No se ha recibido más información de las partes en el presente caso.

80. Al no haber recibido más información sobre este caso, el Comité Mixto lo considera cerrado.

Alegación remitida por el Sindicato del Personal Docente y de la Educación del Japón (ZENKYO)

81. Los pormenores de esta alegación y las conclusiones figuran en los informes de la octava y novena reuniones (2003 y 2006) del Comité Mixto y en sus informes intermedios de 2005, 2008 y 2011. En el informe intermedio de 2011 se señalaba que el Gobierno del Japón había presentado propuestas a efectos de poner en práctica cambios sustanciales en las relaciones de empleo en el sector público, consistentes en proyectos de ley sobre las relaciones laborales de los empleados públicos y otros proyectos conexos sobre el régimen de las relaciones entre los sindicatos y la dirección, que permitirían a los empleados públicos a nivel nacional concertar convenios colectivos, establecer una nueva oficina nacional de empleados públicos, examinar los derechos de los empleados públicos nacionales con respecto a los mecanismos de solución de diferencias y examinar las relaciones laborales de los empleados públicos locales en función de la observancia del nuevo régimen nacional. El Comité Mixto consideró que estas reformas auguraban un clima de diálogo social más eficaz en comparación con las disposiciones de la Recomendación de 1966 y, por lo tanto, la resolución de otras cuestiones inicialmente planteadas en el presente caso.

82. En su informe intermedio de 2011, el Comité Mixto solicitó al Gobierno y a los sindicatos pertinentes que lo mantuvieran informado de la evolución del caso. No se ha recibido más información a este respecto.

Recomendación

- 83.** El Comité Mixto consideró que se había avanzado en la resolución del caso. Recomendó que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO pidan a ambas partes que lo mantengan informado de todo avance a fin de poder seguir de cerca la situación.

D. Actividades de promoción

- 84.** El Comité Mixto elogió y tomó nota de las diversas actividades emprendidas por la UNESCO y la OIT para promover un mayor conocimiento y uso de las dos Recomendaciones, incluidas aquellas emprendidas por los miembros del CEART. Tomó nota en particular de la publicación de la *Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente* de la OIT, del Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia, y del Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional. Asimismo, tomó nota de la celebración del Día Mundial de los Docentes, de la *Guía del usuario* elaborada por la UNESCO para las dos Recomendaciones, de los talleres de formación de la UNESCO sobre las Recomendaciones, y de la publicación *Methodological Guide for the Analysis of Teacher Issues* (Guía metodológica para el análisis de cuestiones relativas al personal docente) de la UNESCO.
- 85.** En el debate que tuvo lugar a continuación, el Comité Mixto examinó la necesidad de establecer criterios de buenas prácticas en la profesión docente. Ello facilitaría la adopción de decisiones sobre las prácticas que han de incluirse en publicaciones tales como la Guía. Se instó también a la OIT y a la UNESCO a que prestaran una mayor atención a la evolución de la situación en la región de Asia, incluidas cuestiones como las condiciones de trabajo en los establecimientos de enseñanza privados, que solían ser muy precarias en Asia, así como el diálogo social en el contexto de la imposición de medidas de austeridad.
- 86.** El Comité Mixto destacó también la necesidad de que se hicieran más traducciones oficiales de las Recomendaciones. Tomó nota con satisfacción de que la UNESCO había colaborado más con sus oficinas regionales para promover las Recomendaciones y reunir información.

E. Métodos de trabajo del Comité Mixto

- 87.** El Comité Mixto examinó sus métodos de trabajo internos y llegó a la conclusión de que el enfoque utilizado por el Grupo de Trabajo desde la novena reunión había funcionado bien. El Comité estuvo de acuerdo en que las orientaciones proporcionadas para la elaboración de informes más concisos y específicos sobre las tendencias y las recomendaciones habían permitido mejorar los productos del Grupo de Trabajo. El Comité Mixto solicitó que los grupos de trabajo se constituyesen en una etapa más temprana y que los documentos se enviasen antes para permitir preparar la reunión con suficiente antelación; mejorar las consultas con los representantes de la enseñanza superior durante la reunión oficiosa; permitir a los grupos examinar proyectos de recomendación más avanzados; disponer de más tiempo para las reuniones plenarias; incrementar la visibilidad del informe del Comité Mixto y organizar, entre reuniones, más consultas de expertos sobre la evolución de la enseñanza.

F. Proyecto de orden del día de la duodécima reunión del Comité Mixto

88. El Comité Mixto adoptó el proyecto de orden del día para su duodécima reunión en 2015 (véase anexo IV).

G. Conclusiones generales

89. En conclusión, el Comité Mixto señaló a la atención de la OIT y de la UNESCO dos temas fundamentales que dominaron sus debates: la desprofesionalización de la enseñanza y los efectos de la actual recesión en el personal docente. No se presentó ningún documento sobre la primera cuestión y, en cuanto a la segunda, se facilitó información en el marco del debate general sobre la recesión. Sin embargo, el impacto de los bajos niveles de crecimiento económico y los recortes del gasto público fueron temas muy recurrentes en los debates del Comité Mixto. Un análisis breve de los planteamientos del Comité pudiera orientar las labores futuras de las dos organizaciones.

90. Quizás el principio fundamental más destacable de las Recomendaciones de 1966 y 1997 sea el reconocimiento de la enseñanza como profesión. En el párrafo 6 de ambas Recomendaciones se estipula que la enseñanza debería considerarse como una profesión, y a continuación se enumeran las principales características de la profesión. Es una forma de servicio público que requiere profundos conocimientos y competencias particulares, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos. Además, los profesionales aceptan asumir responsabilidades personales y sociales en la tarea de brindar educación y bienestar a sus alumnos.

91. Las Recomendaciones prevén que el profesionalismo se verá reforzado y mejorado mediante la aplicación de normas más estrictas que reglamenten el acceso a la docencia y mediante los esfuerzos desplegados por el personal docente y las autoridades educativas con miras a mejorar sus conocimientos y competencias.

92. Durante su undécima reunión, el Comité Mixto tomó nota con consternación de que las autoridades educativas en todas las regiones del mundo estaban contratando a profesores con pocas o ningunas calificaciones profesionales o educativas. Para mejorar el nivel de educación, las principales organizaciones de financiación privadas defendían el recurso a personal motivado pero no calificado. Los países menos desarrollados destinaban a profesores no calificados a entornos escolares difíciles. En todos los niveles de enseñanza, se observaba cada vez con más frecuencia que las escuelas se preocupaban más por obtener beneficios que por brindar servicios. Los sistemas de evaluación se establecían a menudo sin tener en cuenta las necesidades básicas de la profesión.

93. Los estudios de la OIT y de la UNESCO, las presentaciones realizadas por organizaciones interesadas al Comité Mixto, y las experiencias de los propios expertos confirmaban el alcance y magnitud de estas tendencias.

94. La recesión actual influyó en los debates del Comité Mixto en casi todas las reuniones. Los miembros del Comité agradecieron los esfuerzos desplegados por los gobiernos, de todas las regiones y de todos los niveles de desarrollo económico, para asegurar un futuro próspero a sus ciudadanos manteniendo el apoyo a la educación. Era evidente que no se trataba de una política universal pero era una fuerte tendencia que estaba empezando a debilitarse debido a las medidas de austeridad que se venían aplicando desde 2010. En muchos sentidos, este era un período interesante para el sector de la educación. El Secretario General de las Naciones Unidas había lanzado una iniciativa sobre la educación denominada «La educación ante todo». La nueva tecnología estaba cambiando los

procesos de enseñanza y de aprendizaje. La educación ya no se dirigía exclusivamente a los jóvenes. El desarrollo del conocimiento humano había hecho aumentar el nivel de calificaciones requeridas para muchas ocupaciones. Actualmente, el número de mujeres con acceso a la educación era mayor que nunca.

- 95.** A pesar de las dificultades económicas que afrontaba la mayor parte del mundo, era imperativo que no se sacrificase la dinámica tendente a aumentar las oportunidades educativas para nuestros hijos y nuestros ciudadanos en beneficio de las demandas generadas por la desaceleración del crecimiento económico en todas las regiones del mundo.
- 96.** El Comité Mixto señaló a la atención de la OIT y de la UNESCO esta evolución que perjudicaba a la situación profesional del personal docente y a la calidad de la educación.
- 97.** El Comité Mixto se congratulaba de poder contribuir a la mejora de la educación.

Anexo I

Composición de los grupos de trabajo

Formación del personal docente: Sr. Cornu, Sra. Høstmark Tarrou, Sra. Moghaizel-Nasr, Sr. Tchitchi, Sra. Avalos, Sra. Helu-Thaman, Sr. Katsuno, Sra. Mirza, Sr. Ryabov

Alegaciones: Sra. Chisholm, Sr. Thompson

Violencia e inseguridad: Sra. Avalos, Sra. Høstmark Tarrou, Sra. Mirza, Sr. Tchitchi

Consecuencias de la recesión económica: Sra. Chisholm, Sr. Katsuno, Sr. Thompson

Libertad académica y autonomía institucional: Sr. Cornu, Sra. Helu-Thaman, Sra. Moghaizel-Nasr, Sr. Ryabov

Diálogo social: Sr. Cornu, Sra. Høstmark Tarrou, Sr. Katsuno, Sr. Thompson

Conocimientos pedagógicos del personal de las universidades e ingreso de los docentes a la profesión: Sra. Helu-Thaman, Sra. Mirza, Sra. Moghaizel-Nasr, Sr. Ryabov

Escasez de personal docente y Educación para Todos (EPT): Sra. Avalos, Sra. Chisholm, Sr. Tchitchi

Anexo II

Fuentes de información de la undécima reunión

- Figazzolo, L. *Terms and conditions of employment of teachers in relation to teacher shortages and Education for All*, OIT, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- Hilsdon, A-M.; Randell, S. *Violence and insecurity in schools and for teaching personnel: Impact on educational access*, OIT, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- Internacional de la Educación. 2012. *Education International's Report to CEART 2012*.
- Naciones Unidas. 2012. *La educación ante todo – Una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas*.
- Nordstrum, L.E. *Impact of the continued economic downturn on education and teachers: Employment, salaries and conditions of teaching and learning*, OIT, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- OCDE. 2012. *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*.
- OIT. 2012. *Complaints received from teachers' organizations and submitted to the ILO Committee on Freedom of Association, 2009-2012*, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- OIT y UNESCO. 2012. *Review of ILO and UNESCO joint or separate activities to promote the two Recommendations*, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- Ratteree, B. *Social dialogue in education: National good practices and trends*, OIT, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- UNESCO. *Comprehensive teacher education policies and quality assurance standards: Initial, in-service and continual teacher education in lifelong perspectives*, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART
- UNESCO. *Teacher qualifications and entry into the profession*, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- UNESCO. *The status of academic freedom and institutional autonomy worldwide and its protection at institutional and national level*, informe de antecedentes para la undécima reunión del CEART.
- Vaughan-Whitehead, D. 2012. *Public sector adjustments in Europe: Scope, effects and policy issues* (Bruselas, Comisión Europea y OIT).
- VSO. *VSO Report to the Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel*.

Anexo III

Secretaría del Comité Mixto

Organización Internacional del trabajo (OIT)

Sra. Alette van Leur
Directora
Departamento de Actividades Sectoriales

Sr. Oliver Liang
Especialista en educación
Departamento de Actividades Sectoriales

Sr. Carlos Carrión-Crespo
Especialista en servicios y suministros públicos
Departamento de Actividades Sectoriales

Sr. John Myers
Jefe del equipo de servicios públicos y privados
Departamento de Actividades Sectoriales

Sra. Christiane Wiskow
Especialista en servicios de salud
Departamento de Actividades Sectoriales

Sr. Michael Axmann
Especialista en sistemas de desarrollo de las competencias profesionales
Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

Sr. Daniel Vaughan-Whitehead
Especialista principal en salarios
Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo

Sra. Angelika Muller
Funcionaria especialista en derecho laboral
Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo

Sr. Luc Demaret
Especialista principal en actividades para los trabajadores
Oficina de Actividades para los Trabajadores

Sra. May Mi Than Tun
Coordinadora de reuniones
Departamento de Actividades Sectoriales

Sra. Vicky Hinch-Majuva
Apoyo administrativo
Departamento de Actividades Sectoriales

Sra. Isabelle Delsaux
Apoyo administrativo
Departamento de Actividades Sectoriales

**Organización de las Naciones Unidas para la
Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

Sr. Francesc Pedró
Jefe
Sección de Políticas de Educación y Desarrollo de la Profesión Docente

Sr. Lucio Sia
Especialista del Programa
Sección de Políticas de Educación y Desarrollo de la Profesión Docente

Anexo IV

Proyecto de orden del día para la duodécima reunión del Comité Mixto (París, 2015)

1. Elección de la Mesa y aprobación del orden del día
2. Progresos realizados en la promoción y la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997
 - a) Examen de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones anteriores del CEART
 - b) Examen de las actividades realizadas conjuntamente o por separado por la OIT y la UNESCO para promover las dos Recomendaciones
 - c) Metodología y procedimientos del Comité Mixto
3. Examen de las alegaciones remitidas por organizaciones de docentes
 - a) Alegaciones remitidas desde la undécima reunión
 - b) Alegaciones examinadas en la undécima reunión
4. Supervisión de la aplicación de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966
 - a) Profesionalización de la enseñanza de la primera infancia
5. Supervisión de la aplicación de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997
 - a) El mantenimiento de la profesionalización de la enseñanza superior: del ingreso a la profesión al desarrollo profesional permanente
 - b) La calidad de la enseñanza en el contexto del aumento de proveedores no públicos de educación superior
6. Principales temas relacionados con la Recomendación de 1966, la Recomendación de 1997, o ambas
 - a) El impacto de la era digital en la profesión docente
 - b) Evolución de la relación de trabajo en la profesión docente
 - c) Calidad del desempeño de los docentes: desarrollo profesional y evaluación
7. Proyecto de orden del día para la decimotercera reunión
8. Otras cuestiones