



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos
sobre la aplicación de las Recomendaciones
relativas al personal docente (CEART):
Informe de la 10.^a reunión
(París, 28 de septiembre – 2 de octubre de 2009)**

1. El Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) celebró su 10.^a reunión del 28 de septiembre al 2 de octubre de 2009, en la sede de la UNESCO, en París. En su sesión de clausura adoptó un informe ¹ con seis anexos.
2. Durante la 306.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2009), la Oficina comunicó a la Comisión, en un breve informe oral, que las partes del informe referentes a los alegatos sobre el incumplimiento de las disposiciones de las recomendaciones por los Estados Miembros que habían sido formulados por organizaciones de docentes y examinados en la 10.^a reunión del Comité Mixto, serían abordadas por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (Comisión LILS) en esa misma reunión. A propuesta de la Mesa, la Comisión acordó que se abstendría de examinar esta cuestión a fin de evitar la duplicación de tareas en el Consejo de Administración ².
3. La Comisión LILS pasará a examinar en la actual reunión del Consejo de Administración un documento específico ³ en el que se recomienda transmitir el informe completo sobre la 10.^a reunión del Comité Mixto a la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en junio de 2010.

¹ Se pondrá a disposición en la sala durante la sesión de la Comisión.

² Véanse los documentos GB.306/13 y GB.306/10/2.

³ Documento GB.307/LILS/6/1.

Situación del personal docente y Recomendaciones de 1966 y 1997: principales cuestiones y recomendaciones dimanantes de la 10.^a reunión

4. Las principales cuestiones y recomendaciones emanadas de la 10.^a reunión son las siguientes:

- *El diálogo social en la enseñanza.* En un estudio sobre las tendencias en las principales regiones, el CEART llegó a la conclusión de que el diálogo social en el sector de la enseñanza está consolidado y es respetado en Europa Occidental, varía entre unas tendencias positivas y unas restricciones continuas en Europa Oriental, tiene restringidos los derechos de negociación colectiva en algunas partes de América del Norte, varía entre condiciones muy adversas y muy favorables en África, es limitado en la región de Asia y el Pacífico, observándose una combinación de restricciones y violaciones constantes en muchos países de América Latina a pesar de algunas tendencias positivas registradas en los últimos años, y no es una práctica común en los Estados árabes. Tomando nota de que, con demasiada frecuencia, los países ratifican pero no respetan los convenios pertinentes de la OIT en ese ámbito, el CEART concluyó también que las ventajas del diálogo social en la enseñanza no se valoraban plenamente a pesar de que varios estudios habían demostrado sus efectos positivos sobre la gobernanza en la educación y la calidad de la educación. Se formularon recomendaciones para que la OIT y la UNESCO, en cooperación con los interlocutores sociales, prepararan materiales, impartieran formación y promovieran el establecimiento de marcos de diálogo social en los países donde la práctica no existía.
- *Contratación y carrera profesional, remuneración del personal docente y condiciones de enseñanza y aprendizaje.* La contratación de profesores, especialmente en los países en desarrollo, ha disminuido en relación con la demanda creciente de educación básica en un momento de escasez continua de personal docente en todo el mundo. La inversión insuficiente en la enseñanza y en el profesorado socava el bienestar económico y social. El envejecimiento de la fuerza laboral docente en los países de la OCDE y la incidencia constante del subempleo entre el personal docente femenino, especialmente en las zonas rurales, son muy preocupantes. Las estructuras de la carrera docente están evolucionando para fomentar mejores prácticas pedagógicas, pero la ausencia general de políticas de desarrollo profesional pone claramente de manifiesto que es necesario esforzarse más por establecer vínculos entre la formación, el desarrollo profesional, la evaluación y la carrera profesional del personal docente. El número de alumnos por clase sigue siendo excesivo en muchos países en desarrollo; las jornadas laborales se mantienen estables a pesar de la recesión económica, pero las condiciones de enseñanza y aprendizaje se están deteriorando sistemáticamente a causa de la indisciplina estudiantil, la violencia y la inseguridad en las instituciones de enseñanza y en contra de ellas. Los salarios iniciales de los docentes han mejorado en algunos países industrializados, pero sigue en curso la disminución a largo plazo de la remuneración de los docentes; el CEART reafirmó su opinión de que la remuneración en función del rendimiento a título individual no está justificada a la hora de contratar docentes o garantizar buenos resultados de aprendizaje. Las recomendaciones contemplan cambios en las políticas públicas y mayor nivel de recursos para adoptar y aplicar una estrategia con visión de futuro en relación con la contratación y retención del personal docente. La OIT y la UNESCO apoyan estos esfuerzos mediante el intercambio de información sobre buenas prácticas.

- *Formación inicial y continua del profesorado.* En un momento de preocupación por la calidad docente y los programas de formación del profesorado es preciso dotar a los docentes de nuevas funciones y competencias para que puedan responder a los nuevos desafíos que afrontan en todos los países. Las actividades de desarrollo profesional siguen llevándose a cabo, por lo general, sobre una base *ad hoc*, y en la mayoría de países en desarrollo las políticas relativas a los docentes carecen de buenos programas de inducción para nuevos profesores y no prevén marcos reglamentarios ni mecanismos eficaces de control de calidad. Las recomendaciones prevén que la OIT y la UNESCO ayuden a los Estados Miembros a formular políticas y mecanismos de financiación claros y de amplio alcance para la formación del profesorado, basados en la enseñanza como profesión y en una estrategia integrada para la formación, la contratación y el desarrollo profesional de los docentes.

- *Enseñanza superior – libertad académica, modalidades y condiciones de empleo, y proveedores privados.* Los grandes cambios que ha experimentado la enseñanza superior, esto es, la «masificación» del acceso, la privatización creciente, el uso de nuevas tecnologías de la información y la globalización, han aumentado la presión sobre los conceptos tradicionales de la libertad académica y la autonomía institucional, y han puesto en evidencia la necesidad de contar con estructuras de gobernanza colegiada más numerosas y mejor adaptadas para proteger la libertad académica como piedra angular de la excelencia. El CEART llegó a la conclusión de que, si bien las universidades privadas con solera ofrecían a los profesores de la enseñanza superior las mismas condiciones o incluso condiciones mejores que las instituciones públicas, la expansión de la enseñanza superior privada, especialmente de las instituciones con fines de lucro que emplean sobre todo personal a tiempo parcial con bajos niveles de calificación, ha debilitado el compromiso tradicional de garantizar una preparación académica sólida y una selección rigurosa del personal. Al mismo tiempo, en las instituciones del sector público ha aumentado la rendición de cuentas sobre los resultados con el fin de garantizar una eficacia mayor en la utilización de los recursos, y algunas universidades con fines de lucro cuentan con programas de evaluación bien elaborados. Pese a las mejoras registradas entre el personal con menos experiencia, las docentes siguen tropezando con barreras sociológicas profesionales que les impiden avanzar en sus carreras, lo que priva a las instituciones de valiosos recursos de liderazgo y hace que se necesiten políticas proactivas que fomenten la igualdad de oportunidades. Las recomendaciones prevén que la OIT y la UNESCO ayuden a los gobiernos de los Estados Miembros a aplicar las normas de la Recomendación de 1997 y los mecanismos de control de calidad para la contratación, retención y desarrollo profesional del personal de enseñanza superior, y que ayuden también a los sindicatos del personal de enseñanza superior a utilizar medios adecuados para mejorar la situación del personal temporero y el personal a tiempo parcial, en cooperación con las autoridades de educación superior y el personal directivo.

5. La Comisión tal vez estime oportuno recomendar que el Consejo de Administración solicite al Director General:

- a) ***que transmita el informe de la 10.^a reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente a los gobiernos de los Estados Miembros y, por su conducto, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, así como a las organizaciones intergubernamentales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas que se ocupan de temas relacionados con la educación y el personal docente, y que les invite a que lo examinen y formulen comentarios sobre las recomendaciones de política del CEART que les afecten, y***

- b) que al planificar y llevar a cabo las futuras actividades de la OIT, tome en consideración, cuando proceda en consulta con el Director General de la UNESCO, las propuestas formuladas por el Comité Mixto respecto a futuras actividades de la OIT y la UNESCO y contempladas en el informe de dicho Comité, teniendo debidamente en cuenta el Programa y Presupuesto aprobado para 2010-2011.*

Ginebra, 21 de enero de 2010.

Punto que requiere decisión: párrafo 5.