

2022



# HONDURAS

## Estado de las Políticas Públicas Docentes



El período 2017-2021 corresponde a un quinquenio de crisis en la sociedad hondureña, tanto económica, como social y política. Este informe expone una panorámica general de lo ocurrido en el período, los avances y las áreas sin progreso alguno, y a partir de su análisis propone 4 grandes desafíos que deben resolverse en el corto plazo en el ámbito de las Políticas Públicas Docentes.



# El análisis de período 2017-2022 se basa en cuatro grandes dimensiones:

---

1

Formación inicial docente

2

Liderazgo escolar

3

Desarrollo profesional docente

4

Condiciones laborales

## **1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE:**

---

La formación inicial pasó al nivel universitario, pero aún se carece de un sistema nacional de formación.

1

Se carece de un sistema nacional de formación docente.

2

Ante el desprestigio social de la profesión, los mejores estudiantes de media no aplican para ser docentes.

3

Continúa la injerencia política en la contratación de docentes.

4

Se mantiene un sistema escalafonario que no retiene en el aula a los docentes talentosos.

## **2. LIDERAZGO ESCOLAR:**

---

**Una gestión que no incentiva el buen desempeño docente ni el liderazgo escolar.**

1

Se carece de estándares que orienten el trabajo directivo en los diferentes niveles de gestión educativa.

2

No se considera una carrera directiva en la normativa educativa.

3

Hay muy pocas oportunidades de desarrollo profesional para los directores.

### **3. DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:**

---

**Modestos avances en el Desarrollo Profesional Docente.**



1

Aún no se dispone de estándares de enseñanza para los docentes.

2

Se carece de programas de mentoría para docentes noveles.

3

Modestos avances en la formación permanente docente.

4

No hay relación entre las evaluaciones de los estudiantes y de los docentes, con la formación permanente.

5

Las Redes Educativas como espacios reflexivos de formación permanente.

## **4. CONDICIONES LABORALES:**

---

**Las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo docente, no promueven el buen desempeño profesional.**

1

El procedimiento de concurso docente para ingresar al sistema está claramente establecido.

2

Los concursos para plazas docentes todavía necesitan mejorar mucho en transparencia e independencia.

3

Las poblaciones más necesitadas reciben a los docentes más inexpertos.

4

No se continuó avanzando en relación con la evaluación del desempeño docente.

# TABLA RESUMEN DE INDICADORES ANALIZADOS

ASPECTO CONSIDERADO	SI	PARCIAL MENTE	ESCASA MENTE	NO
<b>FORMACIÓN INICIAL DOCENTE</b>				
1. ¿Está el sistema diseñado para seleccionar y preparar candidatos con buenas calificaciones en su trayectoria educativa para ser docentes con base en sus destrezas?				<b>X</b>
2. ¿Establece el sistema una estructura profesional para la docencia que atrae y retiene a los más talentosos?				<b>X</b>
3. ¿El sistema provee una formación de docentes de alta calidad?		<b>X</b>		
<b>LIDERAZGO ESCOLAR</b>				
4. ¿Ha establecido el país estándares claros para el buen desempeño directivo?				<b>X</b>
5. ¿Se ha delineado una carrera directiva que incluye responsabilidades tanto pedagógicas como administrativas para aportar a la buena enseñanza?				<b>X</b>
6. ¿Existen oportunidades de desarrollo profesional para los directores?			<b>X</b>	

<b>ASPECTO CONSIDERADO</b>	SI	PARCIAL MENTE	ESCASA MENTE	NO
<b>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>				
7. ¿Existe un marco de buenas prácticas para el desempeño y la formación docente?				<b>X</b>
8. ¿Hay programas de mentoría para apoyar a los docentes noveles en sus primeros años?				<b>X</b>
9. ¿Se diseña el desarrollo profesional para responder a las necesidades de los propios docentes a nivel de la escuela?			<b>X</b>	
<b>CONDICIONES LABORALES</b>				
10. ¿Existe una carrera docente clara con proceso de entrada, permanencia y movilidad horizontal y ascendente bien definidos?		<b>X</b>		
11. ¿Hay evaluaciones regulares de los docentes basadas en criterios bien definidos, medibles, transparentes, técnicamente sólidos e independientes que toman en cuenta los aprendizajes de los alumnos?			<b>X</b>	
12. ¿El sistema de gestión reconoce el buen desempeño y establece mecanismos para enfrentar de manera clara y transparente casos de desempeño débil persistente?				<b>X</b>

## **9. RECOMENDACIONES:**

---

**Iniciativas para mejorar las políticas docentes en el corto y mediano plazo.**

- En los últimos años, particularmente en el período 2015 – 2021, el sistema educativo hondureño parece haber entrado en una etapa de estancamiento e incluso retroceso en varios de los indicadores principales relacionados con la profesión docente.
- A partir de ello, algunas de las recomendaciones derivadas del presente Informe de El Estado de las Políticas Públicas Docentes se plantean a continuación:



1. Es urgente mejorar algunos elementos clave de la gestión del recurso humano docente:

*Desde su reclutamiento como estudiantes, el ingreso a la profesión (que debe alejarse de la injerencia política), y los incentivos al buen desempeño.*

2. Es necesario fortalecer y articular la formación inicial y permanente de los docentes, para constituirse en un verdadero sistema acorde a las necesidades del país.

3. Debe continuar mejorándose la evaluación del desempeño docente, dándole mayor calidad técnica, vinculándola al aprendizaje de los estudiantes y alejándola de cualquier tipo de influencia política.

La implementación de la Ley de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación (CONEVAL), es importante.

4. Es necesario fortalecer el liderazgo escolar, estableciendo los elementos básicos para una carrera directiva basada en méritos.

**Políticas Públicas docentes:**

**La necesidad de construir  
un sistema meritocrático**

2022



# HONDURAS

## Estado de las Políticas Públicas Docentes

