



# Políticas Docentes en Centroamérica. Tendencias Nacionales. Honduras

Lidia Fromm Cea, FLACSO Honduras

## Resumen

En este informe, Lidia Fromm de FLACSO Honduras, examina distintas etapas de la transformación educativa en el país, desde los años noventa en adelante. Especialmente reformas introducidas en las políticas docente en el marco de los modelos de Modernización de la Educación (1990), Escuela Morazánica (1994), Educación para Todos (2001), entre otros procesos. Reflexiona sobre la falta de políticas de Estado en el campo, los prolongados conflictos magisteriales así como la dispersión de actores e instituciones ejecutoras que han provocado un debilitamiento del sector porque los actores e instituciones asumen la reforma de manera fragmentada. Concluye indicando que la falta de visión técnica y liderazgo de la Secretaría de Educación condujo a que se perdiera la noción de integralidad y de coordinación general de estos procesos. Parte del contenido de este informe fue incorporado al informe comparativo regional del Capítulo Centroamérica y República Dominicana del Grupo de Trabajo Docente del PREAL y el Proyecto Estratégico Regional de Docentes de la Unesco OREALC.

## Antecedentes Generales

En las últimas décadas, el sistema educativo hondureño ha estado constantemente en el debate público ante los reclamos de una sociedad que exige una mejor calidad de la educación. Si bien se reconocen avances importantes en la reducción del analfabetismo -de un 19.4% en 2001 a un 16.4% en 2008; se ha aumentado la cobertura en los niveles de pre básica (41% al 57%), media (14% al 23%) y superior (11.6% a un 15.6%) en el mismo periodo y se ha incrementado la tasa de finalización de sexto grado del 38% en 2001 a un 53% en 2008, Honduras aún debe hacer mayores esfuerzos para mejorar los logros de aprendizaje, superar la inequidad y en general, mejorar la calidad del sistema.

Aunque Honduras es uno de los países de Centroamérica que más invierte en educación destinando el 7% del PIB (PREAL, 2010), los resultados educativos son insatisfactorios. Estudios como el que realizó el Laboratorio Latinoamericano de la

Calidad de la Educación de UNESCO/OREALC en los países latinoamericanos en el 2001, mostró que Honduras se sitúa en el penúltimo lugar en rendimiento escolar en comparación con el resto de países, muy por debajo de la media latinoamericana. A su vez, los resultados del rendimiento en las pruebas estandarizadas en Español y Matemáticas aplicadas a nivel nacional por la Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMCE) de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPN) y por el Proyecto MIDEH de la Secretaría de Educación reiteran la necesidad de esta mejora:

Llegados a este punto, es importante enfatizar que todo esfuerzo para reformar el sistema educativo y mejorar la calidad de la educación hondureña requiere de políticas docentes que conduzcan a su profesionalización.

Los desafíos actuales y las nuevas demandas requieren nuevos conocimientos y nuevas competencias de los profesores, quienes debieran ser capaces de adaptarse a continuos cambios no sólo en los contenidos que enseñan, sino también, en las formas en las cuales enseñan. Dado que, en Honduras, la formación de los maestros es de responsabilidad exclusiva del Estado, es prioritario que el Estado revise las políticas docentes y priorice aquellas que son necesarias para asegurar estas mejoras. Entre ellas, la formación inicial y continua de maestros, el aumento de horas de clase, la implementación de metodologías innovadoras, el uso de libros y textos así como la participación de los padres de familia y de la comunidad. No obstante, las políticas docentes, y especialmente las relacionadas con la formación inicial, se han movido al calor de avances y retrocesos desde hace un poco más de una década. Un somero análisis de los esfuerzos nacionales por institucionalizar políticas docentes que benefician el aprendizaje y el rendimiento de la niñez y juventud hondureña deja en evidencia lo anterior.

**Tabla 1. Rendimiento académico en pruebas estandarizadas de Español y Matemáticas**

	1997	2002	2004	2007	2008	2010
Español	42%	43%	43%	48%	58%	56%
Matemáticas	34%	38%	38%	48%	53%	50%

Fuente: UMCE-UPNFM y MIDEH-Secretaría de Educación.

Por ejemplo, el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), creado en 1994 con el propósito de fortalecer el diálogo nacional sobre temas del ámbito social, político e institucional, creó una Comisión de Educación logrando integrar en ella a 33 organizaciones de la sociedad civil. El resultado del trabajo conjunto y del importante esfuerzo de esta Comisión fue una propuesta de transformación educativa, en la etapa post Mitch, derivada de una amplia consulta nacional<sup>1</sup> basada en 11 puntos, denominada "*Propuesta de la Sociedad Hondureña para la Transformación de la Educación Nacional*"<sup>2</sup>.

Esta propuesta sirvió como marco de las acciones educativas a desarrollar por la Secretaría de Educación y las principales instituciones ejecutoras a inicios de la década del 2000; permitió alcanzar algunos consensos entre instituciones y además logró una cierta continuidad y congruencia en las acciones emprendidas para implementar los once puntos planteados por el FONAC. Los 11 puntos guardaban coherencia con la Constitución de la República e incluían la directriz de elevar la formación de docentes de la educación básica a nivel universitario apuntando a consensuar un nuevo rol docente, más especializado, con más años de formación, y con nuevas competencias pedagógicas y didácticas incorporadas en su desempeño profesional. Los puntos básicos para dicha transformación incluyeron:

1. Un año de Educación Pre básica universal.
2. Una Educación Básica de 9 años, pública y gratuita.
3. La reforma curricular en los diferentes niveles del sistema.
4. Un Bachillerato Académico y un Bachillerato Técnico Profesional.
5. Formación universitaria de maestros para Educación Básica.
6. Jornada escolar anual de 200 días.
7. Descentralización del sistema educativo.
8. Evaluación del desempeño docente ligada al rendimiento de los estudiantes
9. Estándares educativos nacionales y pruebas estandarizadas para medición del rendimiento escolar
10. Educación Superior orientada a formar los recursos que requiere el desarrollo socioeconómico y cultural del país.
11. Institucionalización de una educación no-formal flexible para satisfacer las necesidades educativas no cubiertas por el sistema formal.

De estos once puntos consensuados y priorizados por la sociedad hondureña tres requerían un papel activo y relevante de los maestros: su formación, la evaluación de desempeño medida con base en el rendimiento de los alumnos y la formación requerida para educar a las próximas generaciones para el desarrollo socioeconómico y cultural del país. En los puntos a seguir se realizará un análisis sobre el recorrido y actuales orientaciones de las políticas de formación docente en el país.

## La reconversión de las Escuelas Normales: un acuerdo nacional (2000-2006)

La propuesta del FONAC puso en la mesa los puntos clave para la reforma educativa, fortaleció el papel de rectoría del sector que debía ejercer la Secretaría de Educación y dio un norte claro al proceso de transformación de la formación docente en Honduras, al indicar la necesidad de elevarla desde una educación normalista de nivel medio hasta una formación de licenciatura en el nivel universitario.

La recomendación de elevar la formación inicial de docentes del nivel secundario al nivel superior se justifica porque en Honduras ha prevalecido un modelo dual, donde la preparación de maestros de educación primaria ha estado a cargo de las 14 Escuelas Normales a nivel de educación media, mientras que los docentes del nivel medio se forman en licenciaturas a nivel superior en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), ente superior de naturaleza estatal.

A esto se añade un nuevo Diseño Curricular Nacional para la Educación Básica de 9 grados, oficializado en 2004, que se fundamenta en principios y enfoques innovadores de carácter pedagógico-curricular, metodológico y de alcance social que pretenden el desarrollo del pensamiento crítico en los hondureños mediante una integración de los saberes y exige que los docentes sepan cómo enseñarlo. Su aplicación en la práctica requiere docentes sólidamente formados en didáctica de las diferentes asignaturas y en investigación y metodologías innovadoras, que mejoren la calidad del aprendizaje de los alumnos. En términos pragmáticos, esto significa transformar el nivel y las formas de formar a los docentes, para que puedan responder a estas demandas y expectativas a diferencia de las Escuelas Normales, instituciones públicas del nivel secundario, creadas a fines del Siglo XIX para educar hondureños para una educación primaria de seis grados sin las exigencias demandadas por los nuevos tiempos.

1. La consulta para la reforma educativa se realizó entre 1999 y el año 2000 en todas las regiones de Honduras con la participación de más de 300 organizaciones y sus 16,000 representantes. La sociedad civil acordó hacer de la educación una prioridad por su importancia para resolver muchos desafíos del país; por ello, planteó la Propuesta de la Sociedad Hondureña para la Transformación de la Educación Nacional.

Con el fin de concretar estas recomendaciones, la Secretaría de Educación y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPN) formaron una Comisión Bipartita, con el fin consensuar los lineamientos y políticas a seguir en el proceso de trabajo conjunto. Así se inició un trabajo conjunto que habría de lograr elevar la formación inicial de docentes a nivel superior. Ambas instancias firmaron una Carta de Intenciones el 16 de Diciembre de 1999, que otorgó el rol normativo del proceso a la Secretaría de Educación y el rol técnico-ejecutor a la Universidad Pedagógica Nacional. Esta Carta de Intenciones adquirió categoría de **Acuerdo de Estado** al convertirse en Convenio de Trabajo a inicios del año 2002, como medida para asegurar la continuidad del complejo proceso iniciado y estableciéndose la creación de un *Sistema Nacional de Formación y Capacitación Docente*<sup>3</sup>, que articula la formación inicial con la capacitación de maestros en servicio y articula tramos en el perfeccionamiento docente a lo largo de diferentes fases de la vida profesional..

Según Salgado (2011:9), la reconversión de las Escuelas Normales tenía como objetivos:

*“Controlar la proliferación de escuelas normales, creadas por los Diputados de los diferentes partidos políticos para satisfacer promesas de campaña hechas en las comunidades; al limitar el número de escuelas normales también se buscaba reducir el número de graduados por la sobreoferta existente de maestros de educación primaria; formar una nueva generación de docentes para atender a los Centros de Educación Básica creados en 1996 e implementar el nuevo currículo de primero a noveno grado, sustituyendo de manera gradual el currículo de la escuela primaria tradicional que correspondía a la formación normalista”.*

En noviembre del 2002, la Secretaría de Educación aprueba la creación del Sistema Nacional de Formación Inicial, Profesionalización y Capacitación Docente y también el Plan de Conversión de las Escuelas Normales. Con ello, establece pautas para su reconversión en centros regionales de la UPN o en centros de capacitación docente. A partir del año 2004 se establece, como requisito, un título de nivel superior para incorporarse a la docencia.

## Apoyo de la Cooperación Internacional

La cooperación internacional, comprometida con el proceso de transformación educativa y dispuesta a apoyarla, fue catalizador del proceso de reforma al asignar financiamientos importantes. Bajo el liderazgo de la Secretaría de Educación y de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, como instituciones públicas, la cooperación internacional se alineó a la estrategia nacional de transformación educativa y proveyó no sólo financiamiento, sino también apoyo para el fortalecimiento institucional del sector.

Cooperantes líderes en el sector educativo financiaron procesos de formación y capacitación, profesionalización docente, dotaron de equipamiento y mejoraron la infraestructura de los Centros Regionales e invirtieron en la mejoría de las Escuelas Normales. Como resultado de este aporte, estas instituciones lograron beneficiarse con un importante equipamiento tecnológico y fortalecimiento de las salas de computación, dotación de bibliografía especializada para la actualización de las bibliotecas y remodelaciones de espacios físicos destinados a la atención de estudiantes. Las gestiones de financiamiento de la cooperación externa las realizó la Dirección de Formación Inicial de Docentes (FID) de la UPNFM como acciones estratégicas para la consolidación del proceso de conversión de las Escuelas Normales en Centros Regionales Universitarios mediante aportes y transferencias que representaron, aproximadamente, un millón de dólares americanos o 19 millones de lempiras (equivalente en moneda nacional. Ver detalle en el cuadro siguiente).

## Inversión en escuelas normales con fondos de cooperación internacional

Escuela normal	Rubro	Fuente externa	Monto (US\$)
Todas	Formación de Formadores	EFA-Fondo Común; Banco Mundial; USAID-CETT/CA-RD; USAID-MIDEH; JICA; BID	421,330
Todas	Equipamiento	EFA-Fondo Común; Banco Mundial; JICA	203,410
Normales INICE	Infraestructura	JICA	377,000
Total	US\$		1,001,740.00
	Lempiras		19,063,112.00

Fuente: Estadísticas 2007, Dirección FID, UPNFM

3. Un Sistema de Formación y Capacitación Docente responde al concepto actual de una formación que se da a lo largo de la vida profesional, y que inicia con la preparación universitaria pero que continúa con una inducción al centro escolar para el docente novel y distintas especializaciones y profundizaciones en el ejercicio de la profesión.

## La Contrarreforma o reactivación de la formación normalista: ¿un retroceso? (2007-2011)

El país retrocedió hacia una contrarreforma -o retorno al modelo de formación normalista, obsoleta en el resto de América Latina- ignorando los avances, esfuerzos, tiempo y recursos invertidos para asumir, otra vez, una agenda más convencional que tuvo graves repercusiones para los esfuerzos de mejora de la calidad educativa. Es así como, pese a los avances de la transformación en la formación docente, en 2006 las autoridades educativas de la época, desconocieron convenios suscritos por gobiernos anteriores con la UPN y, presionados por los colegios magisteriales, decidieron reactivar la formación de docentes de primaria en las Escuelas Normales de nivel secundario mediante firma de un acuerdo con la dirigencia magisterial el 1° de Febrero de 2007.

Ante esta situación en abierta regresión, Salgado (2011:10) explica que la UPN “asume la responsabilidad total del proyecto de transformación docente, incluyendo el pago de los docentes laborando en la Licenciatura de Educación Básica y, dado el abandono del mismo por parte de la Secretaría de Educación y el impacto financiero que mantener la reforma le representaba a la institución, decide iniciar un proceso de desgaste de la Licenciatura en Educación Básica y graduar la última promoción<sup>4</sup> de Licenciatura en Educación Básica año 2011 con los estudiantes que se habían matriculado en el 2008”. De esta manera, este proceso de reforma expira abrupta y prematuramente en 2011, al graduarse la última promoción que se matriculó en la carrera en Enero de 2007.

*“Las escuelas normales están trabajando separadamente a la política que tiene la Secretaría de Educación- no enseñan sobre el DCNB, cuando es el currículo de enseñanza que ha oficializado la Secretaría. Entonces, no les están enseñando a trabajar con lo nuevo en las aulas.*

*El problema es que los docentes de las Normales continúan trabajando como lo hacían hace 20 años y hasta le han bajado el nivel a la formación de los maestros porque ya no hay exigencias rigurosas; por ejemplo, para que los alumnos elaboren los planes de clases para las prácticas en las escuelas” (maestra de aula, Talanga).*

El resultado del desgaste prematuro de la Licenciatura de Educación Básica fue una masificación de la formación

normalista de docentes para primaria, en disonancia con la oficialización de la Educación Básica de nueve grados. Cabe mencionar, además, la creación de una Escuela Normal adicional en 2007, año en que se estableció la Escuela Normal del Valle de Sula.

En 2010, la matrícula en las diferentes Escuelas Normales del país se elevó a 28,203 alumnos inscritos- aun cuando el Estado, principal empleador, contrata únicamente entre 2,000 y 2,500 nuevos maestros en el sistema educativo nacional cada año fuente potencial de dificultades en el mercado laboral para estos maestros de educación primaria y su futuro laboral.

## La formación docente en la nueva Ley Fundamental de Educación del 2011.

Como una medida para traer orden a un sistema educativo golpeado por huelgas persistentes por parte de la dirigencia magisterial, el Congreso Nacional de la República dio inicio a un proceso largo de consulta y discusión de un anteproyecto de ley con los diferentes sectores del país. Fue así como, en noviembre del 2011, el Congreso Nacional aprobó en un primer debate la nueva Ley Fundamental de Educación que reemplazó la Ley Orgánica de Educación de 1966.

El Artículo 66 de la Ley Fundamental establece la carrera docente e indica que “Carrera docente es el ingreso, promoción y permanencia de quien ejerce la docencia en el Sistema Nacional de Educación. Tienen acceso a la carrera docente quienes posean título profesional de la docencia a nivel de licenciatura”. El artículo 68 establece que “la formación inicial docente es el proceso institucionalizado que acredita a una persona para el ejercicio profesional de la enseñanza en alguno de los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación, bajo conocimientos y competencias profesionales”. En las disposiciones transitorias de la Ley, el Artículo 81 establece que “la Secretaría de Educación Pública dictará las medidas legales pertinentes y pondrá en vigencia un programa especial para cumplir el mandato de esta Ley de que la carrera docente con nivel de licenciatura sea obligatoria a partir del año dos mil dieciocho”.

Asimismo establece que la carrera docente será regulada por la Ley Fundamental, el Estatuto del Docente Hondureño y sus respectivos reglamentos, y será el Consejo Nacional de Educación el llamado a establecer los criterios de acceso a la formación inicial docente, y los aspirantes deberán someterse al proceso de selección que determine el reglamento aprobado por este Consejo.

De acuerdo al recuento de R. Salgado (2011), previo a la aprobación de esta Ley, la Secretaría de Educación elaboró,

4. Según la Dirección de Formación Inicial de Docentes de la UPNFM, entre el 2005 y 2010 se graduaron 1,090 nuevos profesionales de la Licenciatura de Educación Básica en las sedes de la Universidad Pedagógica como de las Escuelas Normales reconvertidas en Centros Universitarios Regionales.



de manera conjunta con las Escuelas Normales, una nueva propuesta que retoma el proyecto de elevar la formación de docentes del nivel secundario al nivel terciario que la misma Secretaría había desestimado desde el 2006, pero bajo un nuevo contexto y condiciones, en el documento denominado “Transformación de las Escuelas Normales de Honduras, 2011”. Esta propuesta contiene dos posibles fórmulas para reactivar la transformación de las escuelas normales:

- Realizar un proceso rápido que elimine la formación a nivel secundario en las Escuelas Normales y pasar al nivel terciario.
- Planificar un proceso gradual o paulatino con límite en el tiempo, donde temporalmente convivan el modelo antiguo y el nuevo, que poco a poco se consolidará.

Y, plantea posibles escenarios para transitar al nivel superior:

- Transformar cada una de las Escuelas Normales en una nueva Universidad Autónoma Estatal,
- Convertir a cada Escuela Normal en un Instituto Superior Universitario,
- Descentralizar cada Escuela Normal y establecer una Facultad descentralizada de una de la Universidades Estatales existentes.

Según Fromm Cea (2012), esta nueva Ley Fundamental abre oportunidades y, ante ellas, se encuentran las políticas docentes en Honduras. En el marco de lo prescrito en esta ley, se hace necesario analizar el estado de la formación inicial y continua de docentes para reglamentar el impulso a aquellas políticas que faciliten la innovación, fortalezcan la profesión docente y estimulen la mejora de la calidad del aprendizaje en los alumnos. Así las cosas, las próximas medidas y acciones deben entender la escuela como unidad de cambio para que ésta se convierta, a su vez, en un centro de desarrollo profesional de los docentes, noveles y antiguos.

*“Los reglamentos de la nueva Ley Fundamental deben elaborarse cuanto antes porque no hay voluntad para aplicarla” (maestra de educación básica de Tegucigalpa).*

Es urgente, pues, que el debate se informe de temas cruciales para capitalizar al máximo las oportunidades para institucionalizar y consolidar políticas docentes sólidas, que favorezcan la mejora del sector. Entre ellas, superar la desvalorización de la profesión docente; articular la formación inicial de los docentes con las realidades de las aulas; instalar un proceso innovador y continuo de formación de formadores; captar y retener a los mejores alumnos y cómo atraer a los mejores talentos, entre otros.

## I. Atracción de candidatos a la profesión

En el marco de la nueva Ley Fundamental de Educación, será necesario que se delimiten criterios rigurosos para la atracción de candidatos talentosos a la pedagogía y evitar que las debilidades en los conocimientos de quienes ingresan incidan, una vez que egresan y prestan sus servicios, en un débil aprendizaje de sus alumnos.

Para ilustrar este caso, la Secretaría de Educación (1997:3) indicó que “es motivo de preocupación la calidad de los aprendizajes que actualmente reciben los educandos en las aulas, especialmente en el dominio de los contenidos científicos, en las metodologías que se aplican en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje y en la evaluación de los mismos. Esta situación se evidencia en las altas tasas de reprobación y deserción de los escolares; principalmente, en los tres primeros grados de la educación básica y en las asignaturas de Español, Matemáticas, Ciencias Naturales y Estudios Sociales”. Pruebas de evaluación aplicadas a una muestra de maestros, las mismas con las que se evalúa a los alumnos dieron resultados desalentadores. Los maestros demostraron brechas en los conocimientos de sus materias y dejando en evidencia que difícilmente podrían enseñar lo que no saben. Las lagunas en el manejo de los contenidos incide negativamente en los resultados de sus alumnos, generando debilidades que luego se transforman en un círculo vicioso. En esta línea de reflexión, funcionarios del Banco Mundial hicieron una presentación ante autoridades de Educación e indicaron la urgencia de atraer mejores candidatos a la profesión ya que:

- los profesores provienen, principalmente, del tercio inferior de los estudiantes y por ende, ingresan a la carrera con serias deficiencias cognitivas que les impide enseñar los contenidos adecuadamente;
- de éstos, pocos se matriculan en carreras docentes relacionadas con la enseñanza de la Matemáticas y Ciencias Naturales, y
- pocos graduados de las mejores universidades desean ingresar a la carrera docente

En el marco de la nueva Ley Fundamental, el Consejo Nacional de Educación tiene por mandato establecer criterios de acceso a la formación inicial docente, y los aspirantes deberán someterse al proceso de selección que determine el reglamento aprobado por este Consejo. Este Consejo debe atender su misión analizando el debate informado para tomar las decisiones que aseguren la mejora del sistema educativo que requiere el país, estableciendo aquellos mecanismos más apropiados para garantizar la captación, selección e ingreso de los mejores estudiantes que respondan a un perfil

definido, potencialmente el de maestros efectivos y de buen desempeño en el ejercicio de la profesión. De hecho, en países de alto desempeño educativo como Finlandia, Singapur y Corea, son los estudiantes con mejores rendimientos académico los reclutados para ingresar a la formación docente. En Honduras tiende a ocurrir lo contrario.

Si una medida obligada y requerida para fortalecer la calidad de los programas de formación docente atraer a mejores candidatos, es necesario establecer una carrera docente atractiva. Por ello, el reconocimiento visible a la labor docente puede despertar tanto interés como expectativas en los mejores candidatos, y ésta debe ser otra medida a tomar por el Consejo.

Las calificaciones mínimas requeridas en los mejores candidatos son las habilidades para la lectoescritura, la lógica matemática, la capacidad para la comunicación y destrezas sociales e interpersonales. Para identificar estos perfiles, será necesario establecer procesos de entrevistas que complementen las pruebas de admisión.

Actualmente, el proceso de admisión a la formación docente, establecidos por la UPN se basa en los puntajes en el *Test Vocacional de Acceso a la Formación Docente*, que puede ser tomado en línea o en forma presencial en determinadas fechas dos veces al año. Sería conveniente, además, realizar entrevistas cualitativas complementarias que consideren el pensamiento y actitudes para aprobar el ingreso. En el caso de las Escuelas Normales, existe un examen de admisión y todo aspirante debe demostrar un índice mínimo de 70% en su certificado de estudios; los demás requisitos se basan en presentación de documentos, tales como exámenes de sangre y constancias de buena conducta. No obstante, en ninguno de los casos se exige una trayectoria escolar con un índice superior a un 85%, por ejemplo. Quizás el mejor reflejo de cómo se ingresa a la carrera docente se encuentre en la siguiente transcripción literal de lo expresado por dos personas entrevistadas para la recolección de información requerida por este análisis:

*...el cupo en la Escuela Normal depende de la recomendación de un político... (Maestro de 40 años de Danlí).*

*"...pesa más la recomendación de un político que la calificación en el examen de admisión; es igual a cómo se consigue una plaza en el sistema... (Maestra de 27 años de La Paz).*

## II. Formación inicial y calidad de los graduados.

Los profesores hondureños son el recurso y la llave para la mejora de la calidad del sistema educativo. De ahí la relevancia de su formación.

El Estado provee esta formación inicial a través de instituciones formadoras estatales: hasta su cierre de ciclo, al 2015, en 14 Escuelas Normales a nivel secundario para desempeñarse en el nivel primario; en la UPN y en la Escuela de Pedagogía de la UNAH en el nivel superior para laborar en Educación Media, Pre-escolar, Educación Especial y Educación Básica.

Esta división de trabajo revela la prevalencia de un modelo de educación dual vigente, en la cual coexisten dos sistemas: la Educación Primaria de seis grados y la Educación Básica de nueve grados. Hasta ahora, no ha habido voluntad política para cerrar el ciclo del modelo de Educación Primaria, ni se ha abordado la gestión de la educación básica desde cada ciclo como unidad que permitiría, desde una noción de proceso, el logro gradual de las competencias definidas en el diseño curricular. Esta falta de voluntad política ha provocado que la oferta de una Educación Básica sea una Primaria alargada lo que condiciona la oferta y los procesos de formación docente. Por estas razones, la formación inicial de docentes en Honduras, al 2012, sigue preparando para la educación primaria, y no necesariamente para responder al concepto integral de ciclos que sustenta la educación básica.

### Dimensión institucional de la formación inicial y la formación de formadores.

En todo caso, y aún durante el desarrollo de la Licenciatura en Educación Básica, en las aulas de las instituciones formadoras, se dicta, se lee y también se insiste en la urgencia de adoptar metodologías activas y participativas que conduzcan al aprendizaje efectivo de los alumnos; incluso, las frases «trabajo cooperativo» e «investigación-acción» se han puesto en boga en los ensayos de fin de período, en clases aisladas, cargadas de exposiciones orales y folletos descontextualizados que los formadores exigen leer a los alumnos para resolver, a continuación, rutinarias guías de estudio. García y García (2004:12) señalaron correctamente alguna vez que "siempre que aprendemos algo, por el mismo hecho de aprenderlo, aprendemos lo que se nos enseña y alguna manera de enseñarlo". ¿Será que el formador de formadores está llamado a predicar metodologías activas y participativas, pero está absuelto y por ello no los aplica frente a sus alumnos? Es contradictorio defender, durante todo el período, teorías que suenan vacías porque el formador nunca las aplica en la práctica cotidiana. Hay que enseñar conceptos-pero quizás sea más importante enseñar cómo se enseña aplicándolos. El análisis de la formación docente debe focalizar la función

de los formadores de formadores y delimitar el impacto de su desempeño como responsables de la preparación de los docentes. La calidad de la formación inicial y la calidad del graduado están íntimamente ligadas a la formación de formadores. Como, correctamente, lo indica D. Vaillant (2002:9) en alusión a los formadores como actores clave:

“El formador debe poseer una gran experiencia docente, rigurosa formación científica y didáctica, ser conocedor de las principales líneas de aprendizaje (...), apto para trabajar con adultos y, en definitiva, estar preparado para ayudar a los docentes a realizar el cambio actitudinal, conceptual y metodológico que está demandando el sistema educativo”.

Por estas razones, y para mejorar la calidad de la formación inicial, Honduras requiere de un plan estratégico de Formación de Formadores que permita que quienes forman docentes aprendan a reflexionar y a aplicar en sus clases, las metodologías activas y participativas y la investigación-acción sobre la cual hablan.

Las políticas docentes en Honduras debieran concebir la formación como *un aprendizaje constante y reflexivo que fomenta la reflexión y el desarrollo de actividades profesionales al nutrir la práctica profesional, desde ella y para ella, a través de los distintos tramos del trayecto formativo*. Abordar este concepto implica reconocer, como afirma Escudero (1999:32), que cada docente no necesariamente “enseña” un currículo, si no que más bien, lo “porta”. Si el profesorado ya porta un currículo, ¿cómo se emprende el proceso de rediseño del mismo? Este es el desafío que debe enfrentar y resolver el Consejo Nacional de Educación, en tanto que su mandato es asegurar la mejora de la calidad de la educación en el país. Este proceso de mejora no sólo pasa por los docentes, pasa -en principio- por actualizar y mejorar el desempeño y las formas de enseñar de los formadores que enseñan a enseñar.

Las instituciones formadoras en el país dedican incontables horas y esfuerzos en el rediseño curricular de las diferentes carreras -pero dejan de lado el punto crítico sobre cómo emprender el rediseño del currículo que se porta. Referirse a la formación inicial y a la calidad del graduado obliga a traer el tema de la formación de los formadores hondureños al tapete de la discusión. Si los candidatos no han sido sometidos a experiencias didácticas innovadoras, si no han experimentado metodologías reflexivas en sustitución de prácticas frontales, entonces la cristalización de experiencias con la docencia tradicional se convierte en un referente práctico para el desempeño del futuro maestro.

Desde esta perspectiva, actualizar y perfeccionar la formación inicial y asegurar mayor calidad en el graduado implica reconocer la formación docente como trayecto, y aprender a capitalizar y desarrollar cada tramo como parte de un sistema articulado que integre instituciones formadoras, centros escolares y sociedad. Las instituciones formadoras

debieran obligarse a diseñar y desarrollar un sistema interno de formación pedagógica permanente, porque conocer a profundidad una disciplina no significa que se dominen las formas más efectivas para su enseñanza. Uno de los problemas de la formación inicial es que la formación permanente para los formadores de formadores es arbitraria; muchas veces depende de la iniciativa de cada profesor, no se basa en diagnósticos de necesidades de perfeccionamiento ni es auspiciada por la institución formadora. Por ello, aunque se rediseñen las carreras y se actualicen los planes de estudio, en el seno de las instituciones formadoras lo que, finalmente se ofrece, es más de lo mismo.

La reforma educativa en Honduras requiere que las instituciones formadoras tomen distancia crítica para analizar si ofrecen más de lo mismo. Mientras no logren preguntarse por qué y para qué forman los docentes de este tiempo y cómo lo hacen; mientras no se incentive ni se procuren las condiciones necesarias para publicar, investigar y colaborar entre sí; mientras no decidan como colectivo sobre el reparto del poder en la institución y su uso; mientras no integren la reflexión, la investigación y la acción en sus clases, seguirán haciendo “más de lo mismo”.

Para contribuir, las instituciones formadoras deben establecer y clarificar los objetivos de mejora que se desea lograr. Los objetivos deberán ser trazados de forma consensuada y colectiva en la institución, considerando como insumos para su formulación el Plan Sectorial de Educación, los lineamientos de la reforma educativa y otras metas establecidas en programas de Estado, como la iniciativa de Educación para Todos y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El establecimiento de objetivos y fundamentos racionales para la formación docente, los de la formación de formadores, debe tomar en cuenta todo esto para evitar campos desconectados, que se traducen en simple entrenamiento y no en la formación reflexiva de los futuros docentes requeridos por el desarrollo nacional. Para ello, los formadores de formadores deben saber cómo se reflexiona para poder enseñar, a los docentes en formación, cómo hacerlo. Se requiere un sistema de formación permanente del formador. Los formadores deben reflexionar sobre sus tradiciones, explicitarlas y capacitar a los docentes en formación para que lo hagan. Reflexiones conjuntas entre formadores de formadores, autoridades y administrativos permitirán enfocar los objetivos de formación que precise la institución. Para ello, las instituciones formadoras deben desarrollar instancias, y espacios para el diálogo honesto y analizar y reflexionar sobre su lógica institucional, los objetivos de la formación para acordar cómo lograrán los resultados esperados.

Esto implica trabajar no sólo desde el saber académico sino complementariamente desde la realidad de los centros educativos, para ajustar la formación docente a las dificultades concretas que enfrentan los docentes en su tarea de enseñar.

Para ello, tanto formadores como formados deben organizar pasantías a las escuelas y aulas urbanas, rurales, urbano-marginales y multigrado, des-aislando la práctica pedagógica de los docentes al permitir que aprendan los unos de los otros.

Esto podría contribuir a fortalecer la formación como trayecto a partir de las distintas necesidades recogidas de la realidad y de procesos de investigación que pueden desarrollarse. Mediante acciones similares a éstas, las instituciones formadoras podrán establecer objetivos de formación con mayor claridad y precisión porque los formadores comprenderán las razones que sustentan los objetivos en el marco de una realidad visitada, comprobada *in situ* y no imaginada desde un escritorio. Así se superarán los perfiles profesionales docentes genéricos, plagados de características ideales de lo que debe ser un profesor, que incluyen términos frecuentes en la literatura reciente: “profesional autónomo, reflexivo, autocrítico, creativo”, pero que no necesariamente se concretan en el aula, dada la formación con marcado énfasis academicista y memorístico.

Urge, además, superar la fragmentada estructura de los planes y programas de la carrera docente, cargada de muchas asignaturas parceladas en múltiples cursos lectivos sobre una diversidad de materias. Casi todas las actividades son obligatorias, siendo escaso lo electivo. Llama a la alerta el casi inexistente uso de las redes sociales y de las tecnologías de la información y de la comunicación, la excesiva formación universalista y no diferenciada para grupos sociales desfavorecidos y la débil presencia de estándares y evaluaciones de egreso. Tanto como mejorar la pertinencia de la formación inicial asegurando la conexión con la realidad; también es necesario superar la práctica profesional terminal y sustituirla por prácticas profesionales distribuidas a lo largo de la carrera. Y, definir estándares pedagógicos que orienten las prácticas didácticas de los formadores de formadores.

La vinculación de las instituciones formadoras con la Secretaría de Educación -el empleador más importante- es débil o casi nula; éstas casi no apoyan el trabajo de los docentes en las aulas del sistema. De hecho, no existe un sistema de evaluación específico para valorar la formación docente. Las instituciones formadoras del nivel superior son regidas por la Dirección de Educación Superior de la UNAH, ente encargado de supervisar todas las instituciones de este nivel, mientras que las Escuelas Normales son evaluadas por la Secretaría de Educación.

Una limitante ha sido la rápida expansión que las instituciones formadoras de docentes han enfrentado en las últimas décadas porque se han dedicado a atenderla, descuidando el fortalecimiento del rol profesional de los formadores que laboran en ellas. Otra limitante es el ingreso a una plaza como formador: por ejemplo, se basa principalmente en presentar un título universitario que acredite como especialista en una

disciplina o ciencia conforme a los requisitos que solicitan los concursos para obtención de una plaza como formador. Esto no es suficiente. En algunos casos, se exige un diplomado de formación pedagógica que no necesariamente resulta efectivo como inducción para lo que debería esperarse de la formación de formadores.

La mejora de la formación inicial de docentes es indispensable para el desarrollo del país. Se debe mejorar la conexión de los formadores de formadores con la realidad de las aulas y escuelas del país, a través de la investigación y por la vinculación mediante las prácticas de los alumnos en formación. En tanto que el nuevo plan nacional para el desarrollo de Honduras, denominado Visión de País y Plan de Nación, cuenta con 6 indicadores para el sector educativo y, ante la conformación del Consorcio de las 20 Universidades Públicas y Privadas lideradas por la Seplan, las puertas están abiertas para que las instituciones formadoras diseñen y desarrollen proyectos de investigación que generen conocimiento y saberes en torno a la formación, el aprendizaje, la docencia y la implantación de procesos de reforma y cambio en las aulas.

*“Yo quería ser como mi profesora, que estaba al frente del aula -me gustaba la clase porque enseñaba parada. Pero, como muchos me enseñaban dando la clase sentados, yo me di cuenta que se podía trabajar así” (maestra de 33 años).*

Formar una sociedad para que se integre y participe en la gestión inteligente de sus condiciones de vida implica cambios profundos en los contenidos y experiencias de formación docente, y esto requiere formadores de formadores preparados para facilitarla. Lo más crítico es que conlleva importantes cambios estructurales en las mismas instituciones formadoras, y para ello, se deben superar fuertes resistencias y modificar la cultura institucional.

¿Existen diagnósticos y una racionalidad comprensible que sustente la oferta de las instituciones formadoras?  
¿Comparten esta racionalidad los formadores de formadores?  
¿La conocen con claridad? ¿Existen las bases, las condiciones y la gestión institucional para crear un sistema de formación como trayecto organizado en una comunidad de profesores intelectuales, que integre a formadores y formados? Honduras dista aún de lograrlo. Cuando la mayoría de docentes de una institución formadora sean profesores reflexivos, críticos, capaces de aprender de su misma práctica y de la de otros, los individuos, y las instituciones mismas, lograrán un liderazgo importante en la sociedad, abriendo paso al desarrollo efectivo del país.



### III. Reclutamiento e inserción en la carrera docente

La mejora de la calidad de la educación en Honduras depende, fuertemente, del ingreso de los mejores estudiantes a la carrera. En puntos anteriores se ha destacado la prioritaria importancia de atraer a los mejores estudiantes a la formación inicial para superar, en parte, el problema de las deficiencias en los conocimientos fundamentales que muestran los docentes. Según la Secretaría de Educación (1997:3), “es motivo de preocupación la calidad de los aprendizajes que actualmente reciben los educandos en las aulas, debido, entre otros factores, a la deficiente preparación de los docentes, especialmente en el dominio de los contenidos científicos determinados en los rendimientos básicos del nivel de Educación Básica, en las metodologías que se aplican en el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la evaluación”.

Por ello, es clave establecer un riguroso proceso de *selección* de quienes ingresen a estudiar carreras de educación, para que lleguen los mejores alumnos. Esto, a su vez, requiere de esfuerzos para dignificar la carrera y hacerla más atractiva para candidatos talentosos. Si únicamente se regula el ingreso y no se mejora la carrera para los mejores, éstos no llegarán.

Las noticias en los medios de comunicación sobre las constantes protestas, asambleas, huelgas y toma de carreteras convocadas por los gremios magisteriales y, últimamente, el involucramiento del magisterio en conflictos políticos, las imágenes de disturbios durante sus marchas son factores que perjudican la imagen de la carrera ante la población. Esto, aunado a los cuestionamientos de la sociedad al trabajo de los docentes, las dificultades y carencias que enfrentan las escuelas -especialmente en el área rural- y los informes negativos en los medios de comunicación, también merman la atracción que pueda ejercer la profesión. Asimismo, la apertura de otras carreras publicitadas de manera convincente y la percepción de los cambios en las mismas también parecen disminuir la atracción de la carrera para ascender socialmente y encontrar un empleo bien remunerado.

En Honduras no existen políticas de inserción a la docencia. Los nuevos profesores llegan al centro escolar y padecen mucha tensión e incertidumbre en el cambio de rol de alumno a maestro. Considerando la formación docente como trayectoria, el ingreso y los primeros años marcan un período de aculturación que requiere el acompañamiento y la inducción necesaria por parte de las instituciones formadoras, con el fin de evitar que los recién graduados hagan un lado la “buena” teoría y se enfoquen únicamente en aspectos prácticos de la enseñanza.

Las prácticas profesionales requieren un mentor en el centro escolar; es necesario que, en el marco de una nueva Ley

Fundamental, las instituciones formadoras conciban la carrera como un trayecto y que se responsabilicen por brindarle a los nuevos profesores el apoyo que requieren para articular la teoría con la práctica y por generar espacios de reflexión que incluso inserte a los demás docentes del centro educativo. Se debe establecer mecanismos más eficientes de vinculación entre las instituciones formadoras de maestros y las escuelas, y dentro de las escuelas, a través de programas de inserción magisterial para que no sólo sean “lugares” donde los alumnos cursan su Práctica Docente para cumplir con la formalidad y el requisito de graduación.

Urge crear comunidades de aprendizaje en Honduras integradas por los profesionales de las instituciones formadoras y los centros escolares. Los programas de inserción magisterial deberían incluir micro-enseñanza, pasantías inter-escolares, presentación de planes de clases, observación de prácticas, retroalimentación, modelaje de lecciones de enseñanza diferenciada y grupal y sesiones de deliberación de casos reales en las aulas, con un fuerte componente reflexivo. Un programa innovador de inserción magisterial, dirigido por formadores capaces para integrar estos elementos, aseguraría experiencias formativas tanto a los maestros principiantes como al cuerpo directivo y docente del centro escolar.

Ante la situación actual de desprofesionalización de la carrera docente en Honduras, y especialmente, ante la urgencia de mejora de la calidad educativa del país, la Secretaría de Educación, la UNAH y la UPN deben diseñar una campaña de medios para difundir otra imagen de la carrera docente, que la re-profesionalice y que rescate los atributos y méritos que tiene, visibilizándolos ante la población. Ello requiere acciones estratégicas de políticas integrales que redefinan la profesión y que estimule el reclutamiento de los mejores candidatos. Sin acciones concretas y radicales que logren combatir y reducir la desprofesionalización de la carrera docente, las dificultades para atraer y retener los mejores docentes prevalecerán.

### IV. Remuneración, incentivos y desempeño

La mejora de la calidad educativa requiere una combinación adecuada de políticas económicas que complementen las políticas docentes. En términos económicos, la inversión que hace el país en educación es una de las más altas en Centroamérica: el porcentaje del PIB destinado a educación se ha mantenido con pequeñas variaciones en 7.0% desde el 2005 (PREAL/FEREMA, 2010). Con independencia de esta alta inversión, que principalmente es absorbida por los salarios docentes y administrativos, el rendimiento académico y los resultados generados no son satisfactorios. De acuerdo a la CEPAL (2008), Honduras invierte únicamente US\$ 199 por

alumno en la población de menores de 15 años, muy por debajo del promedio regional de US\$658.00.

Según la Encuesta sobre la Prestación de Servicios y Seguimiento del Gasto Público en Educación y Salud de Honduras (Banco Mundial, 2010<sup>5</sup>), “el país debe mejorar la efectividad del gasto público resolviendo las debilidades en los sistemas de información que registran los puestos y salarios docentes; administración de los recursos humanos docentes; planificación y presupuesto; desbalance en la estructura del gasto y desperdicio de recursos”. De hecho, el Banco Mundial registró, en 2007, que la valoración de la eficiencia en el gasto educativo es de 53% -una de las más bajas de la región; Uruguay presenta un 97% y Argentina un 75%.

Diario El Heraldo (10/01/2012) reportó que la Secretaría de Educación ha detectado 3,448 docentes que no han sido encontrados en su centro educativo a través de un censo ejecutado en 2011 con planilla en mano, en escuelas y colegios del país, al cotejar las plazas magisteriales, los centros escolares y las planillas con los salarios devengados por los maestros. En 2007 se realizó el primer censo y auditoría de puestos y salarios docentes, financiado por la cooperación externa, para resolver esta situación. No ha habido voluntad política para aplicar los correctivos conforme a los hallazgos.

También el Diario La Prensa (28/07/2012) reportó que la reciente auditoría realizada por la Secretaría de Educación confirmó que en el país no son ni 3,488 ni 4,623 docentes, sino 6,000 los maestros “fantasma” que reciben salario del Gobierno sin trabajar. Según información brindada por la Secretaría del Interior, el Estado pagó más de 700 millones de lempiras<sup>6</sup> en el año 2011 en salarios a maestros fallecidos o con multiplicidad de plazas. Esta cifra sería mucho mayor en caso de confirmarse la nueva cantidad de maestros “fantasma”, pues agrega casi 1,400 pagos irregulares, más a la estimación inicial. Cualquier acción efectiva para resolver esta problemática tan crítica, que cada año absorbe millones al Presupuesto Nacional, deberá iniciar con la implementación de un sistema de información adecuado-y “blindado” para evitar manipulaciones- para la administración de los recursos humanos del sector público, que responda a los hallazgos de las auditorías de puestos y salarios docentes.

Si el Gobierno logra ordenar esta situación, se pueden liberar recursos para la inversión en el alumno y en su aprendizaje, fuera del mero gasto corriente en sueldos y salarios.

## V. Carrera docente

Para optar a una plaza que asegure permanencia y estabilidad laboral dentro del Sistema de Educación Pública como empleados del Estado, los candidatos a docentes acuden a un concurso oficial a través de una convocatoria realizada por la Secretaría de Educación. Los requisitos para presentarse al concurso, que comprende un examen de conocimientos, son los siguientes:

- ser docente de Educación Primaria graduado de una Escuela Normal
- ser graduado de la carrera de profesorado en Educación Básica en el grado de licenciatura extendido por la UPN,
- grados afines obtenidos en el extranjero,
- presentar diversos documentos tales como cédula de identidad, carnet de su organización magisterial, títulos, diplomas, acuerdos, certificaciones.

La Ley del Escalafón Docente agrupa el personal directivo, administrativo, técnico y docente de la educación pre-escolar, primaria, de adultos y de enseñanza especial en cinco categorías denominadas primera, segunda, y así sucesivamente. Según esta Ley, todo maestro con título docente en este nivel, iniciará su carrera profesional en la primera categoría. Para transitar de una categoría a otra, se consideran los estudios universitarios, años de servicio, cursos de especialización o la asistencia a cursillos, conferencias, seminarios sobre temas profesionales que puedan ser acreditados mediante diploma, certificado o constancia de asistencia o participación. El tránsito de una categoría a otra implica una mejora salarial para el docente.

No obstante, aunque la Ley del Escalafón prescribe esta calificación, el Estatuto del Docente indica que sería desarrollada e implementada a través de un Manual de puestos y salarios que aún no se ha elaborado.

Los criterios de ascenso son años de servicio, estudios realizados y grados académicos. La premiación por obtener un grado académico mayor demuestra un efecto positivo y un efecto negativo. Por un lado, se crea un estímulo positivo para que el docente continúe estudios. Pero, por otro lado, surgen algunos efectos negativos, como la búsqueda de plazas en lugares más accesibles a los centros universitarios, en detrimento de otras áreas geográficas con poblaciones más vulnerables. Esta demanda también ha fomentado la creación de una gama de programas de maestría y doctorado, con mucho espacio para la mejora, especialmente en la formación para la investigación.

5. Según la CEPAL (2008), el porcentaje del PIB destinado a educación como promedio latinoamericano es 4.3%. En la región de Centroamérica, Costa Rica invierte el 5%; Panamá el 3.8%; Nicaragua el 3.0% mientras que El Salvador invierte 2.8%.

6. Fuentes oficiales dieron a conocer que los departamentos de Atlántida, La Paz, Colón, Comayagua, Cortés, Choluteca y El Paraíso concentran la mayor cantidad de plazas irregulares en Honduras.

## VI. Remuneración

El salario nominal de los docentes de educación primaria ha aumentado en forma continua desde 1980; en particular hubo aumentos porcentuales más grandes desde 1994. Un docente de Educación Pre-básica o de Educación Básica ingresa devengando 8,963.75 lempiras, equivalente aproximadamente a US\$470.00; un docente de Educación Media ingresa ganando 12,634.24 lempiras, equivalente aproximadamente a US\$663.04. Si cualquiera de estos docentes se moviliza para trabajar en el área de las fronteras, devengará 1,771.96 lempiras adicionales, equivalente aproximadamente a US\$92.00 por concepto de asignación de zona, que algunos funcionarios de la Secretaría de Educación a nivel central devengan como privilegio. Esto trae no poca tensión entre estructuras salariales centrales y las remuneraciones diferenciadas por el zonaje.

Por cada quinquenio en servicio, los docentes reciben automáticamente un aumento de 797.89 lempiras. Asimismo, la obtención de grados académicos es automáticamente reconocida para recibir aumentos mediante la presentación del título de licenciatura. El aumento por título obtenido aplica sólo al grado de licenciatura. En la actualidad, los postgrados no aplican aumento salarial.

El Estatuto del Docente, aprobado en el año 1997, tiene como propósito dignificar el ejercicio del magisterio, garantizar al docente un nivel acorde con su profesión y asegurarle una educación de calidad al pueblo hondureño. Se puede comprobar que el Estatuto ha garantizado los incentivos de tipo económico, pero no ha podido garantizar la calidad educativa porque la asignación de incentivos se basa principalmente en títulos y antigüedad y no en los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Es urgente lograr que también cumpla con este último propósito, ya que la educación es una de las principales armas para vencer la pobreza y alcanzar un mayor nivel de desarrollo.

## VII. Formación continua. Una mirada crítica

A inicios del año 2005, la Secretaría de Educación, las universidades públicas y las Escuelas Normales lograron consolidar un *Sistema Nacional de Formación y Capacitación de Docentes*<sup>7</sup> o SINAFOD que había nacido durante los años 90s. El SINAFOD abortó en 2007, por causas políticas. Ha sido muy difícil articular la formación inicial con la formación continua y la capacitación de los docentes en servicio en Honduras. Lograr la

necesaria articulación requiere voluntad política, un liderazgo definido y mayores esfuerzos para coordinar las diversas instituciones con otras instancias y con proyectos financiados por la cooperación externa.

También está pendiente armonizar diagnósticos, la oferta, contenidos y metodologías en la formación inicial y permanente de docentes.

La percepción generalizada y la crítica a los diversos procesos de formación continua se resume en dos puntos: (1) son muy costosos, y (2) su impacto a nivel de la práctica que se desarrolla en las aulas es muy bajo. Por un lado, el modelo de capacitación en cascada no es el adecuado; la experiencia muestra que su énfasis ha sido la presentación de contenidos teóricos. Esto ha imposibilitado el modelaje de metodologías innovadoras y por ende, no ha conducido a los maestros capacitados al dominio de los nuevos enfoques y sus correspondientes formas de trabajar en el aula.

Como dependencia responsable de la formación continua de docentes, la función principal del Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE) es organizar y promocionar acciones enfocadas a desarrollar procesos de investigación, capacitación y desarrollo de materiales para docentes en servicio, con el propósito de elevar la calidad de la enseñanza mediante un proceso de mejoramiento continuo del trabajo docente. El INICE debe coordinar esfuerzos y acciones con la UPN y la UNAH, las que, a su vez, debieran generar conocimientos a través de líneas de investigación institucionalizadas. Esta desarticulación y falta de coordinación genera desafíos a la formación continua. Los puntos de mejora que deben atenderse a corto plazo incluyen:

- Los contenidos, enfoques y metodologías frecuentemente no responden a los intereses y necesidades de los docentes,
- Dificultades de acceso para docentes en áreas rurales.
- Insuficientes recursos y altos costos de la formación continua,
- Encuentros dentro de jornadas laborales, con perjuicio de la atención a los alumnos,
- Escasa relevancia y articulación de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Desde el año 2000 y desde su función coordinadora como del Subsistema de Formación Permanente, el INICE es responsable de implementar el Plan Integrado de Capacitación Docen-

7. *Un Sistema de Formación y Capacitación Docente se basa en la noción actual de una formación como trayecto a lo largo de la vida profesional; inicia con la biografía escolar, pasa a la formación universitaria y continúa con la inducción en la escuela para el novel y facilita profundización en el ejercicio de la profesión.*

te. Para apoyar la estructura de formación continua del INICE, mediante medidas descentralizadoras, crearon las Redes de Aprendizaje Docentes (RAD) para desarrollar las capacitaciones y como instancias para atender de manera diferenciada a los docentes ubicados en centros educativos, en base a la priorización de sus necesidades de capacitación en función de sus características particulares y de su ubicación geográfica.

Las RAD se apoyan, a su vez, en una escuela modelo o Centro Educativo de Apoyo (CEA) como núcleo, con experiencias exitosas en la gestión curricular, con capacidades para la organización. Se incorporan aquí las Escuelas Guías Técnicas, de Ensayo y de Aplicación ya existentes, las cuales deberán constituirse en CEAs, aglutinando los centros de su entorno geográfico correspondiente.

En este esquema de coordinación, las RAD cuentan con los Centros de Aprendizaje Docentes (CAD), en los cuales se organizan los docentes por grados, ciclos, áreas, asignaturas y otros; para estudiar, analizar, discutir y concertar procesos de formación permanente sobre temáticas surgidas del contexto de programas por la Secretaría de Educación.

### **Retomando el SINFOD: ¿una nueva oportunidad?**

El nuevo convenio de creación del sistema (SINFOD, 2011) busca crear condiciones para que todos los profesionales del sistema educativo nacional reciban una formación inicial en el nivel superior y un perfeccionamiento de alta calidad en forma continua.

Para lograr estos objetivos, se establece una coordinación del sistema a nivel ejecutivo y a nivel técnico. El Comité Coordinador es presidido por el Secretario de Educación y participan la Rectoría de la UNAH, la Rectoría de la UPN y otras instituciones relacionadas con la formación inicial y la formación continua. El Comité Coordinador tiene el mandato de elaborar las políticas públicas y planes de formación para el sistema educativo nacional.

El convenio también establece la creación de un Comité Técnico integrado por la carrera de Pedagogía de la UNAH y dos de sus unidades académicas: el Instituto de Formación y Capacitación y la Dirección de Evaluación; por la UPN participan la Dirección General de Formación Inicial Docente (FID) y el Instituto de Evaluación e Investigación Educativa y Sociales de la UPNFM; también el INICE, la Unidad de Educación Normal y Artística y la Dirección General de Evaluación de la Calidad de la Educación (DIGECE). Este Comité Técnico es responsable de diseñar, ejecutar y evaluar los programas de formación docente y coordinar las acciones que en este campo realicen las instituciones del Estado y no gubernamentales vinculadas con este tema.

Tomando en cuenta la experiencia internacional, en esta nueva fase del SINFOD se pretende lograr la mejora de la calidad de la formación docente. Para ello, las universidades dedicadas a la formación inicial (UNAH y UPN) y las Escuelas Normales deben someterse a la evaluación y acreditación institucional y la de sus carreras por un sistema de acreditación independiente que realice el debido diagnóstico de las fortalezas y debilidades institucionales y las de las carreras. Los diagnósticos deberán arrojar planes de mejora que faciliten el alcance de la calidad de los programas. En tanto que la mejora de la calidad de la formación continua es impostergable, el sistema propone que las capacitaciones sean certificadas por un sistema o agencia independiente.

*“Se necesita la actualización de los formadores de docentes; deberían utilizar otras técnicas más nuevas para que los futuros docentes aprendan a enseñar de manera activa y participativa. Los formadores deberían concentrarse en enseñar cosas que le sean útiles para trabajar con los alumnos después; el problema es que hay mucha teoría sin contexto.*

*Yo me pregunto: ¿cómo podemos cambiar actitudes? Si no existe un cambio de actitud en cada formador, no habrá ningún cambio en los que se convertirán en docentes y tampoco en sus alumnos” (asesor pedagógico, Tegucigalpa).*

## **VIII. Condiciones y ambiente de trabajo**

En general, la profesión docente en Honduras tiende a ser mayoritariamente femenina. Según la Secretaría de Educación (2011:8), del total de maestros del sector público-aproximadamente 60,000 -el 75% es femenino y el 25% es masculino. Prácticamente en el nivel de Educación Media la distribución de género se encuentra equilibrada, a diferencia de los niveles de preescolar (97.3% femenino 2.7% masculino) y primaria (74.3% femenino 25.7% masculino).

Estos datos reflejan que el docente hondureño es, principalmente, un adulto joven. La edad predominante en los docentes varía entre 25 y 40 años por lo cual, a una amplia mayoría de docentes le faltan entre 15 y 20 años de servicio para jubilarse. Por tanto, la capacitación docente podría ser una opción para renovar metodologías, si se implementan formas distintas para abordar las sesiones, utilizando los materiales del currículo y principalmente, los libros de texto oficiales en clases demostrativas con metodologías innovadoras.

Otros elementos que minan la calidad de la enseñanza y del aprendizaje se relacionan con el alto porcentaje de las



escuelas oficiales primarias corresponde a centros educativos con una matrícula promedio de 150 alumnos atendidos por uno o dos maestros. Aproximadamente un 35% de los maestros de desempeñan en las escuelas unidocentes con aulas multigrado, las que representan más de un 40% del total de escuelas del país. En el área rural, no es extraño que un maestro sea director, administrativo y docente a cargo de muchas clases. La relación alumno-maestro es alta en el país, en comparación con otros países latinoamericanos.

Según entrevistas a docentes, muchos perciben una desvalorización de su profesión. Sienten que la carrera docente ha perdido prestigio, y predomina la creencia públicamente manifiesta de que quienes estudian el magisterio lo hacen por no estar aptos para estudiar otra carrera.

El ambiente de trabajo también es un factor importante que incide en la calidad de la educación. Los maestros más capaces no podrán alcanzar su potencial en un ambiente poco estimulante que ofrece pocos desafíos, reconocimiento y recompensas. En esto, los directores de centros escolares son la clave para generar un ambiente profesional de estímulo a la creatividad y al trabajo en equipo.

## IX. Evaluación y rendición de cuentas

El Estatuto del Docente en Honduras, aprobado en 1997, tiene como propósito regular la carrera docente, lograr la eficiencia del sistema educativo, dignificar el ejercicio docente estimulando la superación, eficiencia, eficacia y la ética profesional.

Además, busca garantizar a los docentes sus derechos y asegurar el cumplimiento de deberes correlativos. Al hacer un balance de su aplicación, en diez años de existencia, el dictamen obligado es que su cumplimiento es parcial porque se han atendido los capítulos que regulan el ingreso a la carrera docente y el reclutamiento, selección y nombramiento del personal. Principalmente, se ha cumplido el capítulo que establece el régimen económico, exceptuando la categorización prescrita porque el Manual de Puestos y Salarios Docentes es una tarea pendiente.

El Estatuto del Docente prescribe un código de ética profesional, el cumplimiento de los 200 días de clase y la mejora de la calidad de la educación. También establece la evaluación del desempeño docente. No obstante, desde su oficialización, ningún Gobierno ha tomado medidas para asegurar la evaluación del desempeño, fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. La medida principal requerida es la aprobación del "Manual de Evaluación del Desempeño Docente" como instrumento legal.

Los gremios magisteriales, ante la debilidad y falta de voluntad política de los Gobiernos, obvian estos asuntos. De esa manera,

ambos actores -Gobierno y Gremios Magisteriales - han impedido la institucionalización de la rendición de cuentas al no crear de un sistema de evaluación del desempeño, que identifique las fortalezas y debilidades en el trabajo docente y que éstas, a su vez, retroalimenten la formación inicial y la formación continua dentro del sector. Esta apatía común en ambos actores tiene un impacto claro: mantiene el bajo nivel de la calidad educativa. Será necesario que la sociedad civil y las Asociaciones de Padres de Familia sitúen en la agenda nacional la urgencia de cumplir con este aspecto del Estatuto del Docente para avanzar en mejoras de la calidad.

A su vez, los resultados obtenidos mediante la evaluación del desempeño docente debieran (1) nutrir de contenidos a la formación inicial; (2) generar líneas de investigación; (3) determinar contenidos y temas para la capacitación de docentes en servicio y (4) fundamentar programas de formación de formadores y así corregir los problemas de raíz, estableciendo un círculo virtuoso de calidad. Únicamente cerrando este círculo con un proceso de evaluación del desempeño docente es que Honduras logrará la mejora del sector educativo. Mientras no se evalúe el desempeño docente y mientras estos resultados no se utilicen para establecer las cuatro medidas anteriores, la mejora de la calidad educativa no será posible.

Dado que la Secretaría de Educación reconoce que el pobre rendimiento de los docentes es uno de los principales factores asociados al bajo nivel de la calidad de la educación, deberán contar con fuertes aliados en la sociedad civil que puedan actuar como contra-balance a las presiones.

En tal contexto cabe formular las preguntas siguientes:

- ¿Existe rendición de cuentas desde los distintos niveles (nacional, departamental, municipal) hacia la población?
- ¿Existen los incentivos y la información para que exista una rendición de cuentas efectiva?
- ¿Tienen los padres información sobre lo que está ocurriendo en las aulas de clases y con el aprendizaje de sus niños?
- ¿Tienen poder o capacidad para exigir resultados de aprendizaje a las escuelas y a sus profesores?

La respuesta, para la mayoría de ellas, es negativa.

## X. Institucionalización de políticas docentes

Este análisis ha permitido visualizar los efectos que sufren tanto el sector educativo como los logros de aprendizaje de la niñez y juventud hondureña -ante la falta de continuidad en

las políticas docentes. La mejora de la calidad de la educación en Honduras depende, principalmente, del desempeño de los maestros; este desempeño está condicionado por la calidad de la formación inicial y continua y también por la etapa de escolarización que reciben los candidatos a docentes. Al considerar la secuencia e impacto que ha tenido esta cadena en el país a la luz de los resultados en el desempeño de los alumnos, queda claro que las políticas docentes son prioritarios. Lamentablemente, tales políticas no logran convertirse en las prioridades de gobierno porque son poco visibles ante los electores, y además, son políticamente sensibles, al generar conflicto con los gremios magisteriales.

Por tanto, para lograr la institucionalización, urge que la SE y las instituciones formadoras definan de manera conjunta las medidas de política y que las implementen de manera articulada a mediano y a largo plazo; también deben monitorearlas y evaluarlas para la necesaria revisión y perfeccionamiento. El abordaje desde un enfoque sistémico es clave, y para asegurar mayor efectividad en el impacto de las políticas docentes, es prioritario que tanto la SE como las instituciones formadoras definan sus propósitos, sus objetivos y las medidas para concretarlas, definiendo tiempos y actores responsables. Un elemento sumamente importante es la suscripción de acuerdos que lleven a la continuidad sin menoscabo de las mejoras que puedan requerir.

Otro paso importante es construir un acuerdo nacional que guarde las medidas descritas anteriormente, para asegurar la requerida continuidad.

Por último, cada institución (la SE, la UPN, la UNAH y las demás instituciones formadoras) deberán planificar su propio desarrollo de capacidades, en función de su rol y responsabilidades en el proceso de implementar las políticas docentes. Estas instituciones también deberán asegurar procesos para reclutar y retener los mejores profesionales con demostradas competencias para cumplir con el mandato. Por lo pronto, esta institucionalidad pública ha constatado insuficientes capacidades para regular la calidad en la formación inicial y continua de los docentes.

Según Salgado (2011:4):

*“Es importante mencionar que muchas de las iniciativas y reformas que el país ha intentado a lo largo de estos últimos años han fracasado directamente o se han desviado de sus objetivos iniciales, debido fundamentalmente al alto nivel de influencia que sobre la Secretaría de Educación han ostentado las asociaciones magisteriales. Las asociaciones magisteriales han influido de manera importante en nombramientos de personal clave dentro de la Secretaría de Educación y a través del*

*mecanismo de las movilizaciones magisteriales (huelgas), lo que ha logrado detener o cambiar sustancialmente reformas importantes. El poder que ostentan las asociaciones magisteriales no tiene contrapeso en Honduras y, por ello, es importante empoderar a las comunidades y a los padres de familia para que surjan como un actor importante y un aliado natural para la Secretaría de Educación, de manera que se pueda avanzar en el aprendizaje de los niños y niñas de Honduras”.*

*Hay que pensar cómo llegar a cada municipio para llevar a la reflexión sobre cómo mejorar los resultados; cómo mejorar la educación. Sólo así se verán los resultados (maestra de La Esperanza, Intibucá)*

## XI. Conclusiones y perspectivas futuras

Aunque en Honduras se han dado procesos de reforma desde los años noventa pero han sido, más bien, procesos parciales de transformación educativa. De hecho, la denominación que han recibido en el país. No son procesos de cambio integral son programas o proyectos de cambio educacional adoptados por gobiernos de distinto signo que obedecen a sus respectivas prioridades y programas. Dichas transformaciones, han recibido títulos distintos que reflejan las acciones políticas que emprenden los gobiernos. Entre ellas, Modernización de la Educación (1990), Escuela Morazánica (1994), Educación para Todos (2001) y otros.

Esta falta de continuidad en los políticas de transformación ha contribuido a crear una percepción de discontinuidad: las acciones y políticas docentes se vinculan a un gobierno de turno y no a un proceso político sostenido de reforma educativa. Según Salgado (2011), aunado a esta situación, el prolongado conflicto magisterial así como la dispersión de actores e instituciones ejecutoras han minado la reforma y han provocado su debilitamiento porque los actores e instituciones realizan esfuerzos de manera fragmentada. Y ante la falta de visión técnica y liderazgo de la Secretaría de Educación, se pierde el concepto de integralidad y de coordinación general de estos procesos.

Bajo esta perspectiva, se pueden derivar las siguientes conclusiones y prospectivas a futuro:

- La falta de visión técnica y sistémica y la ausencia de transiciones formales han provocado que los programas

de un gobierno sean dejados de lado por otros -aún del mismo partido político- sin medir las consecuencias ni considerar el impacto negativo en los avances logrados. Por ejemplo, se capacitó al profesorado de educación primaria y básica, a un costo altísimo, para enseñar con los nuevos libros de texto del área de comunicación; y cuando los maestros habían superado la natural resistencia a lo nuevo, el gobierno del mismo partido decide cambiar estos libros de texto por otros, sin analizar el impacto negativo en los docentes y en las aulas de clase. El efecto es el debilitamiento en el desarrollo de capacidades de los profesores en la reforma curricular, dado que ésta requiere de tiempos que van más allá de varios gobiernos

- El divorcio entre la carrera docente y el desarrollo profesional es evidente en Honduras; urge construir trayectos de desarrollo profesional en función de las etapas en la carrera. Los profesores más eficaces debiesen convertirse en asesores pedagógicos de los maestros noveles cuando ingresan a un centro,
- Es ya impostergable la mejora de la calidad de los programas de formación inicial y continua; las universidades formadoras de docentes deben hacerse cargo de diseñar e implementar programas de formación de formadores para la innovación metodológica y con base en los elementos del currículo oficial o DCNB, porque nadie puede enseñar aquello que no conoce. Las instituciones formadoras deben asegurar que su personal docente supere la desconexión entre las teorías con las cuales se forman los docentes y las experiencias prácticas que ofrecen a los alumnos,
- Esto implica el desarrollo de sistemas efectivos para regular la calidad de los programas de formación inicial, formación continua, formación de formadores y de los programas de postgrados y asegurar pertinencia y relevancia, en el marco de la política curricular del país. Para ello, será necesario consolidar la capacidad de la SE para coordinar y brindar lineamientos estratégicos a las instituciones responsables de la formación docente,
- Bajo un enfoque sistémico, el país requiere del consenso y compromiso de las instituciones formadoras para emprender trabajo conjunto y desarrollar asociaciones efectivas con los centros escolares para ejecutar la mejora desde el centro escolar y el desarrollo de prácticas profesionales y de formación continua basadas en la reflexión, de manera pragmática,
- Las políticas docentes deben revertir el tradicional esquema de promoción que aleja del aula. Los profesores más competentes deben promocionarse, pero reteniéndolos en las aulas,
- Una clave para la mejora de la calidad de la educación hondureña es atraer a la carrera y retener a los mejores estudiantes. Urge establecer medidas complementarias para el ingreso a las carreras, como entrevistas a los alumnos, entre otros,
- Una situación que afecta a las políticas docentes, y a la educación en el país, es el desorden en la administración de los recursos humanos en el sector. Es importante depurar las planillas de la educación pública y asegurar que cada profesor que devengue un salario imparta las clases en el lugar asignado. Ello requiere voluntad política y una estricta veeduría social por parte de los padres y de la sociedad civil,
- También es impostergable la formulación de un sistema de evaluación al desempeño docente; urge que la SE y los gremios magisteriales rindan cuentas a la sociedad hondureña que ha sido afectada por los escasos o nulos avances en la mejora de la calidad, aun cuando está establecido en el Estatuto del Docente,
- La SE debe generar directrices y acciones, junto a las instituciones formadoras, para el debido reconocimiento social y revalorización de la carrera docente
- Se debe establecer un diálogo con los gremios magisteriales para que el gremialismo y sindicalismo docente pueda fortalecer las políticas educativas y, en particular, las referidas a la profesión docente a fin de mejorar la calidad de la educación,
- Las medidas de retribución homogéneas no estimulan la mejora en el desempeño docente; urge establecer una remuneración basada en el cumplimiento de marcos de buena enseñanza que incentive la superación personal y el desarrollo profesional de los docentes,
- Si el nivel político y las autoridades educativas aspiran a establecer mejores oportunidades de aprendizaje con mayor equidad, será indispensable que concedan prioridad a las políticas docentes para mejorar la calidad y las competencias profesionales del profesorado. Para ellos, deberán adoptar programas diferenciados de formación continua, basados en las necesidades metodológicas y didácticas, y fomentar una docencia articulada con la investigación.

*“Hay que pensar cómo llegar a cada municipio y llevar a la reflexión sobre cómo mejorar allí la educación y los resultados; sólo así se verán los cambios” (asesor pedagógico, Tegucigalpa).*

## Referencias

- Aguerrondo, Inés (2004) Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente; en *Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Formación y Desempeño*; Chile. PREAL-BID.
- Banco Mundial (2007) *Honduras Expenditure Review*. Tegucigalpa, Honduras.
- Banco Mundial (2010) *Encuesta sobre la Prestación de Servicios y Seguimiento del Gasto Público en Educación y Salud de Honduras*. Tegucigalpa.
- CEPAL (2008) *Panorama Social de América Latina 2007*. Santiago de Chile.
- El Herald* (2012) 3,448 docentes fantasmas han sido identificados; en <http://www.laprensa.hn/secciones-principales/Honduras>
- García y García, (2004) *Teoría de la Educación*. Madrid, España.
- Fromm Cea, Lidia (2012) *La formación inicial y en servicio de los Docentes, en el estado de la Educación en Honduras 2006-2010*. UPNFM, Tegucigalpa.
- Fromm Cea, Lidia (2008) Formación docente: enseñar a enseñar; en Oscar Soriano (coordinador), *Problemas Educativos en la Sociedad Contemporánea*. Tegucigalpa, Honduras. Colección; Pensamiento Educativo, UPNFM.
- Fromm Cea, Lidia (2006) El caso de Honduras/ Los rasgos de la profesión en siete países latinoamericanos; en Vaillant, Denise y Rossel, Cecilia (editoras) "Maestros de Escuelas Básicas en América Latina; Hacia una Radiografía de la Profesión. Santiago, Chile. PREAL.
- PREAL/FEREMA (2010) *Educación: un Desafío Impostergable. Informe del Progreso Educativo de Honduras*. Tegucigalpa, 2010. Tegucigalpa.
- Ravela, Pedro (2011) ¿Qué Hacer con los Resultados de PISA en América Latina? Santiago, Chile. PREAL: Serie Documentos N° 58.
- Salgado, Ramón (2011) *Estado del Arte de la Formación Docente en Honduras*. IESALC, UNESCO.
- Sanjurjo, Liliana (2005) *La Formación Práctica de los Docentes. Reflexión y Acción en el Aula*. Santa Fé, Argentina. Homo Sapiens Ediciones.
- Secretaría de Educación (1997) *Términos de Referencia para la ejecución del Programa de Formación Continua para docentes de Educación Básica en servicio*. Tegucigalpa.
- Seplan (2011) *Panorama Económico y Social 2011*. Tegucigalpa.
- OREALC/UNESCO (2012) Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. Santiago.

## Siglas

- CAD Centro de Aprendizaje Docente
- CEA Centro Educativo de Apoyo
- DCNB Diseño Curricular Nacional para la Educación Básica ([www.se.gob.hn/index.php?a=Webpage&url=curriculo](http://www.se.gob.hn/index.php?a=Webpage&url=curriculo))
- FONAC Foro Nacional de Convergencia ([www.fonac.gob.hn/elfonac](http://www.fonac.gob.hn/elfonac))
- INICE Instituto de Investigación y Capacitación Educativa
- MIDEH Proyecto "Mejorando el Impacto al Desempeño Estudiantil de Honduras"
- PREAL Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe ([www.preal.org](http://www.preal.org))
- RAD Redes de Apoyo Docente
- SE Secretaría de Educación ([www.se.gob.hn/](http://www.se.gob.hn/))
- SEPLAN Secretaría Técnica de Planificación y Cooperación Externa ([www.seplan.gob.hn](http://www.seplan.gob.hn))
- [SINAFOD Sistema Nacional de Formación Docente](#)
- UMCE Unidad de la Medición de la Calidad Educativa
- UNAH Universidad Nacional Autónoma de Honduras ([www.unah.edu.hn](http://www.unah.edu.hn))
- [UPN Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán \(\[www.upnfm.edu.hn\]\(http://www.upnfm.edu.hn\)\)](#)