



# EL PASADO, PRESENTE Y FUTURO DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS PARA LA MEJORA INSTITUCIONAL PARTIENDO DEL NUEVO MARCO JURÍDICO DE EDUCACIÓN Y DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DOCENTES DEL AÑO 2012



Proyecto "Mejorando la Confianza en Políticas e Instituciones Públicas"

## PROYECTO

Mejorando la Confianza en Políticas e Instituciones Públicas

## COORDINACIÓN

Federación de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de Honduras (FOPRIDEH)

Transformemos Honduras (TH)

## CONSULTORÍA

Investigación y Análisis del Proceso de Contratación de Docentes en el Sistema de Educación Pública

## INFORME FINAL

“El Pasado, Presente y Futuro del Ingreso a la Carrera Docente: Los Incentivos para la Mejora Institucional partiendo del nuevo Marco Jurídico de Educación y del proceso de contratación de docentes del año 2012”

## CONSULTORA

Maribel Muñoz Aguilar

## APORTES ESPECIALES

Lester Ramírez Irías

## AGRADECIMIENTOS

Abram Huyser Honig, Blanca Munguía, Edgardo Vargas, Elga Rosales, Delia Gómez Merlo, Héctor Sabillón, Juan Miguel Pérez, Karen Lanza, Karol Rivera, Leonardo Bu, Ludim Ayala, Marcial Solís, Mario Posas, Napoleón Morazán, Reina Aguilar, Rusbel Hernández, Yesenia Martínez, así como a todos los docentes y dirigentes magisteriales que apoyaron en la elaboración del documento pero que por razones de seguridad se omite sus nombres.

Tegucigalpa, M.D.C.  
Junio 2014

*“La corrupción constituye un obstáculo considerable para el uso efectivo de los recursos destinados a la educación y debe eliminarse sin contemplaciones”*

FORO MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN  
DAKAR, SENEGAL.  
26-28 DE ABRIL DE 2000

# TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	4
ACRÓNIMOS .....	7
RESUMEN EJECUTIVO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. Las Vulnerabilidades de la Corrupción en Educación.....	8
1.2. Los Objetivos del Trabajo de Investigación .....	9
1.3. Estructura, contenido y resultados esperados .....	10
<b>2. METODOLOGÍA APLICADA.....</b>	<b>12</b>
2.1. Enfoques analíticos implementados.....	12
2.2. Elementos del método científico aplicados.....	12
2.3. Fuentes Primarias y Secundarias Utilizadas.....	13
2.4. Obstáculos encontrados durante la sistematización .....	15
<b>3. LA EVOLUCIÓN DE LOS ARREGLOS ENTRE POLÍTICOS Y DIRIGENTES .....</b>	<b>16</b>
3.1. Los orígenes compartidos del Sistema de Educación Nacional y de las Organizaciones Magisteriales .....	16
3.2. El concubinato entre Gobiernos y Colegios Magisteriales.....	17
3.3. El Estatuto del Docente y el nuevo poder gremial.....	19
3.4. Las Coyunturas Críticas y la Ley Fundamental de Educación .....	21
<b>4. EL PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE DEL 2012.....</b>	<b>23</b>
4.1. La Selección y Nombramiento de Personal conforme el Estatuto del Docente Hondureño.....	23
4.1.1. Conformación de la Junta Departamental de Selección.....	24
4.1.2. Convocatoria a Concurso General.....	25
4.1.3. Inscripción de Docentes a Concurso General.....	26
4.1.4. Evaluación del Docente.....	26
4.1.5. Nombramiento y Asignación Presupuestaria.....	28
4.2. Más Solicitudes de Información, más Transparencia y más Rendición de Cuentas ..	30
4.2.1. Midiendo la Transparencia a través del Acceso a Información de los Concursos	32
4.3. Tendencias y comportamientos recurrentes en los Concursos del 2012 .....	34
4.4. Cifras y Hallazgos relevantes por Dirección Departamental de Educación.....	36
4.3.1. Dirección Departamental de Educación de Cortés.....	36
4.3.2. Dirección Departamental de Educación de Choluteca.....	40
4.3.3. Dirección Departamental de Educación de Comayagua.....	43
4.3.4. Dirección Departamental de Copán .....	46
4.3.5. Dirección Departamental de El Paraíso.....	48
4.5. El legado que deja el Estatuto del Docente Hondureño.....	70
<b>5. EL NUEVO ESQUEMA DE LA CARRERA DOCENTE DE LA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN</b>	<b>67</b>
1. La nueva Institucionalidad de la Ley Fundamental de Educación.....	72

1.	Ley Fundamental de Educación.....	72
2.	Reglamento de Formación Inicial de Docentes.....	74
2.	Descentralización de Competencias.....	73
3.	Los Nuevos Procedimientos de la Contratación del Recurso Humano Docente.....	74
11.4.1.	Comparando las Etapas del Proceso de Selección de Docentes.....	78
11.4.2.	El Complemento de la Ley Fundamental de Educación al Proceso de Selección y Contratación de Docente.....	76
4.6.	El Futuro de los Arreglos Tradicionales por el Control de la Carrera Docente.....	78
6.	HACIA LA INTEGRIDAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES...	90
7.	IRREGULARIDADES EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES.....	67
8.	CONCLUSIONES.....	94
9.	PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO.....	97
	BIBLIOGRAFÍA.....	99

## ANEXOS ;Error! Marcador no definido.

### Ilustraciones

Ilustración 1	Proceso de Selección, Nombramiento y Contratación .....	24
Ilustración 2	Tipos de Evaluaciones del Concurso según EDH .....	26
Ilustración 3	Los tiempos del Proceso de Selección, Nombramiento y Contratación .....	29
Ilustración 4	Sistema de Administración de la Carrera- Estatuto del docente .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Ilustración 5	ESQUEMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES.....	78

### Tablas

Tabla 1	Participación en Juntas Departamentales de Selección- Organizaciones magisteriales.....	14
Tabla 2	Concursantes por Departamental 2008 a 2012 .....	30
Tabla 3	Transparencia y Acceso a Información por parte de las DDE.....	33
Tabla 4	Relaciones de Género en el Proceso de Selección de Docentes 2012.....	35
Tabla 5	Nombramientos según Área/Rama - DDE Cortés 2012 .....	39
Tabla 6	Nombramientos según Área/Rama- DDE Choluteca 2012.....	41
Tabla 7	Participación Miembros JDS por Plaza- DDE Choluteca 2012 .....	43
Tabla 8	Nombramientos según Área/Rama- DDE Comayagua 2012 .....	44
Tabla 9	Miembros de Junta de Selección con Nombramiento- DDE Comayagua .....	46
Tabla 10	Nombramientos según Área/Rama - DDE Copán 2012.....	47
Tabla 11	Participación por Género y Nombramientos por Género- DDE El Paraíso 2012 .....	48
Tabla 12	Nombramientos Según Área/Rama - DDE El Paraíso 2012 .....	49
Tabla 13	Miembros de la JDS de El Paraíso participando como Concursantes .....	50
Tabla 14	Nombramientos según Área/Rama - - DDE Gracias A Dios.....	52
Tabla 15	Miembros de la JDS de Gracias A Dios participando en el Concurso de 2012 .....	52

Tabla 16 Nombramientos según Área/Rama - DDE Intibucá.....	54
Tabla 17 Principales diferencias entre Concursos EDH y LFE.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Graficas**

Gráfica 1 Concursantes Proceso de Selección 2008-2012 .....	31
Gráfica 2 Concursantes vis a vis Nombramientos – DEE Cortés 2012 .....	37
Gráfica 3 Nombramientos por rango de Calificaciones en Área Educación Básica- DDE Cortés 2012.....	38
Gráfica 4 Concursantes vis a vis Nombramientos – DEE Choluteca 2012 .....	41
Gráfica 5 Concursantes vis a vis Nombramientos - DDE Comayagua 2012 .....	43
Gráfica 6 Distribución de Nombramientos según Calificación Obtenida – DDE Comayagua .....	45
Gráfica 7 Concursantes vis a vis Nombramientos- DDE Copán 2012.....	46
Gráfica 8 Distribución de Nombramientos- DEE El Paraíso 2012 .....	48
Gráfica 9 Docentes Nombrados conforme nota de concurso- DDE El Paraíso 2012 .....	50
Gráfica 10 Concursantes vis a vis Nombramientos- DDE Gracias A Dios 2012 .....	51
Gráfica 11 Concursantes vis a vis Nombramientos-DDE Intibucá.....	53
Gráfica 12 Nombramientos Especializados- DDE Intibucá 2012.....	55
Gráfica 13 Prácticas/Estrategias para obtener ventajas .....	56
Gráfica 14 Concursantes vis a vis Nombramientos- DDE La Paz 2012 .....	57

*Anexo A Concursantes del Proceso de Selección 2012*

*Anexo B Listado de Personas Entrevistadas*

# ACRÓNIMOS

COLPROSUMAH	Colegio Profesional de Superación Magisterial de Honduras
COPRUMH	Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras
COMDE	Consejos Comunitarios de Desarrollo Educativo
CNE	Consejo Nacional de Educación
DDE	Dirección Departamental de Educación
CNA	Consejo Nacional Anticorrupción
CONEANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal
FENIEPH	Federación Nacional de Instituciones Educativas Privadas de Honduras
FEREMA	Fundación para la Educación de Ricardo Ernesto Maduro Andreu
FOMH	Federación de Organizaciones Magisteriales de Honduras
FONAC	Foro Nacional de Convergencia
FOPRIDEH	Federación de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de Honduras
EDH	Estatuto del Docente Hondureño
IAIP	Instituto de Acceso a la Información Pública
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
ISEMED	Instituto del Sistema de Educación Media a Distancia
JDS	Junta Departamental de Selección
JNS	Junta Nacional de Selección
LFEDPC	Ley de Fortalecimiento a la Educación y Participación Comunitaria
LFE	Ley Fundamental de Educación
LIBRE	Partido Libertad y Refundación
LTAIP	Ley de Transparencia y Acceso a Información Pública
PN	Partido Nacional de Honduras
PL	Partido Liberal de Honduras
PRICPHMA	Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
SEDUC	Secretaría de Educación de Honduras
SGRHD	Subgerencia de Recurso Humano Docente de la Secretaría de Educación
SNE	Sistema Nacional de Educación
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TH	Transformemos Honduras

# 1. INTRODUCCIÓN

En Honduras, la educación constituye el área más significativa del sector público en términos de presupuesto asignado y recurso humano contratado. De los 23 mil millones de lempiras que se presupuestaron para la Secretaría de Educación (SEDUC) en el 2012, el 80% se destinó a atender las diferentes obligaciones contraídas por el Estado de Honduras (salarios, ajustes por inflación, quinquenios) con los 55,873 docentes del subsistema público del Sistema Nacional de Educación (SNE)<sup>1</sup>. El presupuesto que el Congreso Nacional le aprobó a la Secretaría de Educación (SEDUC) entre el 2007 y el 2012 tuvo un incremento de un 69%, y todo indica que la tendencia estrepitosa hacia la alza continúe<sup>2</sup>.

A pesar de la enorme inversión que se realiza en educación cada año y lo que se eroga en maestros, la calidad de la educación en Honduras aún no muestra mejoras sustanciales. Desde que se inició la medición sistemática del aprendizaje en 1997, los resultados de logro académico siguen siendo bajos y Honduras se mantiene en los últimos puestos en la región latinoamericana. De acuerdo a un estudio sobre los factores asociados al bajo rendimiento académico de los estudiantes realizado en el 2010, se conoció que el 59% del rendimiento es explicado por factores socioeconómicos, un 31% por factores de la escuela, incluyendo el docente y un 10% por otros factores (PREAL, 2013).

Si bien las causas del rendimiento académico y el desempeño docente son multivariable, factores estructurales como la eficiencia en el manejo de los recursos y la falta de controles efectivos juegan un papel decisivo. Un denominador común que comparten estos dos factores, es la corrupción<sup>3</sup>. La corrupción genera ineficiencia en la prestación del servicio educativo y la falta de controles efectivos, produce oportunidades para prácticas corruptas. En consecuencia, mejorar el funcionamiento del sector educativo con el fin de aumentar el acceso a la educación de calidad, debe trascender por atender el problema de la corrupción en Honduras, que perjudica, tanto la eficiencia en el uso de los recursos como la calidad de la educación.

## 1.1. Las Vulnerabilidades de la Corrupción en Educación

De acuerdo al Informe Global de la Corrupción 2013 de Transparencia Internacional (TI), dedicado enteramente al análisis de la corrupción en la educación, los sistemas educativos son altamente

---

<sup>1</sup> Fuente: Diario El Herald Digital. Nota *De un "plumazo", Congreso Nacional aprueba presupuesto 2012*. Publicada el 15.11.13. Consultada <http://goo.gl/YfKS9V>; Dictamen del Presupuesto General de Egresos e Ingresos de 2012 de la República de Honduras, consultado en <http://goo.gl/vxXLxt>; Estadísticas de docentes de la SEDUC a junio de 2013.

<sup>2</sup> De L.16,066,257,600.00 a L.23,226,692,042.00, lo que equivale en dólares de los Estados Unidos de América, un incremento de US\$803,312,880.00 a US\$1,161,334,602.10 (U\$1.00 x L.20.00), en cinco años. Fuente: Zelaya, J., (2013) *Análisis de la Inversión Pública en Educación y su impacto en la Calidad Educativa*.

<sup>3</sup> A lo largo del documento se utilizará la palabra "corrupción", vista como "el abuso del poder delegado para beneficio propio". Este concepto trasciende la visión jurídica de corrupción, que requiere del quebrantamiento de una norma jurídica y que puede ser legislativamente modificable, y entra al ámbito social de corrupción, donde vasta con el quebrantamiento de la norma moral.

vulnerables a la corrupción debido a tres grandes factores: 1) El enorme y creciente presupuesto con que dispone año tras año; 2) Las débiles capacidades de regulación y control que tiene el Estado; y, 3) La posición de poder que gozan ciertos actores que les permite exigir favores por medios extorsivos. En Honduras, estos tres factores se evidencian claramente. Por ejemplo, los recursos financieros que se asignaron en educación en el 2012, representaron aproximadamente el 15% del Presupuesto General de la República -incluyendo, Gobierno Central y Descentralizadas<sup>4</sup>. Por otro lado, la complejidad administrativa que es la SEDUC con sus diferentes niveles, regiones y procesos de descentralización, presenta grandes limitaciones en materia de información, coordinación y control. Asimismo, el poder discrecional de políticos, dirigentes magisteriales, funcionarios y docentes, les permite obtener beneficios privados.

Un espacio altamente vulnerable a la corrupción se da en el Sistema de Administración de Recurso Humano Docente. El ingreso a la carrera docente, trámite de traslados, asignación de carga horaria y la obtención de asensos, frecuentemente *están viciados por prácticas como el soborno, el nepotismo, tráfico de influencias, favoritismos, fraude, falsificación de títulos, alquiler de plazas, cobros indebidos y hasta extorsión de índole sexual*. Detrás de estas prácticas, se desarrollan redes clientelares, las cuales aunque no es corrupción *per se*, generan oportunidades para arreglos corruptos y vienen a afianzar aún más la captura y la impunidad. También, existen serios conflictos de interés en las juntas de selección, pues a pesar que sus miembros representan la patronal (SEDUC) y al empleado (organizaciones magisteriales), ambas partes comparten un denominador común: todos son docentes y afiliados por ley.

En síntesis, en el Sistema de Administración de Recurso Humano Docente se presentan una gama de intereses divergentes confluyen, y para algunos actores entrevistados, después de las conquistas salariales, es la segunda causa de conflicto en la administración de la educación pública.

## 1.2. Los Objetivos del Trabajo de Investigación

El año 2012 -período que este trabajo basa gran parte de su análisis cualitativo y cuantitativo-, sería un año especial para la administración de la carrera docente, pues entraría en vigencia la Ley Fundamental de Educación (LFE) y gran parte del bagaje normativo e institucional relacionado con la selección, contratación y movilidad del docente que venía arrastrando el Estatuto del Docente Hondureño (EDH) sería o estaría en proceso de ser reformulado con la introducción de nuevos controles, procedimientos y mayor autonomía de las direcciones departamentales en la contratación. Es por eso que el presente trabajo cobra especial interés, pues 2012 al ser una especie de “año de transición”, brinda algunas luces de lo que le depara a la carrera docente y a los actores involucrados, en términos de reacomodamientos estratégicos o pérdida de poder.

---

<sup>4</sup> Fuente: Dictamen del Presupuesto General de Egresos e Ingresos de 2012 de la República de Honduras, consultado en <http://goo.gl/vxXLxt>

Si bien, la selección, contratación y movilidad del docente está sufriendo alteraciones debido a la nueva legislación, al proceso de descentralización en curso, al reordenamiento de plazas, al rediseño organizacional y procedimental de las JDS, al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y al debilitamiento de la injerencia política y gremial, estos cambios pueden ser temporales o superficiales, sino se introducen de manera transversal elementos de participación ciudadana, transparencia, control y rendición de cuentas. Es por eso que es importante conocer cómo los intereses políticos y económicos convergen en el proceso, el nivel de implementación de la nueva normativa y los posibles conflictos que puede haber normas anteriores y las capacidades institucionales que se han de desarrollar.

En ese sentido, el presente trabajo tiene como **objetivo general**, analizar los elementos políticos, jurídicos e institucionales requeridos para desarrollar un proceso de selección y contratación de docentes, regido no solo por reglas formales, sino complementado con principios como transparencia, equidad y meritocracia, que permita prevenir o reducir la discrecionalidad, abusos de poder, incertidumbre y generar confianza en los procesos y en la ciudadanía.

Como **objetivos específicos**, se buscará: a) Explicar cómo los pactos y arreglos tradicionales han definido las reglas del juego en los concursos para plazas, traslados y ascensos en la carrera docente; b) Conocer los riesgos que puede producir la descentralización en el proceso de selección y contratación, sino se toman en cuenta salvaguardas de transparencia, control y rendición de cuentas; c) Proponer ajustes y mejoras a la integridad del proceso de selección y contratación del docente con el propósito de generar mayor confianza e integridad en el Sistema.

### 1.3. Estructura, contenido y resultados esperados

Conforme a los objetivos del presente trabajo, el documento se desarrolla en cuatro partes. La primera revisa algunos antecedentes del Sistema de Educación Nacional (SNE) para explicar cómo los arreglos entre gobiernos y colegios magisteriales han llevado a producir un proceso de selección y contratación sumamente permeable a la discrecionalidad y a arreglos corruptos. La segunda parte, compara el modelo de selección establecido en el Estatuto del Docente Hondureño (EDH) con el nuevo proceso que establece la Ley Fundamental de Educación (LFE) y el proceso descentralización en curso, con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y posibles vacíos que atender.

La tercera parte del documento, viene a evidenciar en términos empíricos las anomalías que se dan en los procesos de contratación tomando como estudio de caso la convocatoria del 2012. La cuarta parte, concluye el trabajo con una revisión de los objetivos propuestos y los hallazgos del estudio. Esta parte, también brinda una serie de recomendaciones relacionadas con la integridad requerida y toma en cuenta buenas prácticas de los sistemas educativos de Chile, Costa Rica y México.

Como resultado de este esfuerzo, se espera que el lector tenga una mejor comprensión del impacto que producen los arreglos corruptos en la obtención de plazas, traslados o ascensos, pues no se queda solamente en competencia desleal, sobornos, extorsiones o luchas de poder; sino que afecta la calidad

de la educación al no seleccionar los y las candidatas más idóneas, afecta la imagen del gremio y la educación pública en su totalidad.

Los acuerdos corruptos que se dan al ingresar a la carrera docente, vienen a normalizar y favorecer la aceptación social de la corrupción. Una vez que un concursante soborna a un miembro de una junta de selección u obtiene una plaza a través de las influencias de un colegio gremial o un político, automáticamente forma parte de las redes de corrupción e interioriza los arreglos corruptos como parte de las reglas de juego, reproduciendo la corrupción al grado que se permea en otros espacios del sistema educativo como el aula, por ejemplo.

En ese sentido, no sólo el recurso humano docente se ve perjudicado con la corrupción, sino que los estudiantes, y esto puede afectar la integridad y la dignidad de una persona para el resto de su vida, así como a la sociedad en general. Desafortunadamente, los más afectados por la corrupción en la educación son los que más requieren de la educación para su desarrollo económico y social, pues afecta principalmente a los sectores pobres y menos favorecidos, especialmente mujeres y grupos marginados, quienes no pueden afrontar el costo oculto del ingreso a la carrera docente ni adecuarse a las reglas que determinan sus posibilidades de éxito. Quienes definen las políticas a nivel nacional deben entender al docente como un modelo social y a la escuela como un microcosmos de la sociedad, y a la vez formar a los docentes para que den el ejemplo.

## 2. METODOLOGÍA APLICADA

Este trabajo se presenta en el marco de la Consultoría “*Investigación y Análisis del Proceso de Contratación de Docentes en el Sistema de Educación Pública*”<sup>5</sup>, la cual tuvo como propósito: “*Generar información concreta, análisis y recomendaciones de mejoramiento respecto al proceso de contratación de docentes en el Sistema de Educación Pública, basados en los procedimientos y normativas oficiales vigentes y en la experiencia práctica del proceso de concurso y contratación de docentes llevado a cabo en el Sistema de Educación Pública en el 2012 y años anteriores.*” El período de la investigación abarcó la Convocatoria a Concurso a Plazas de 2012 hasta la finalización del período de gobierno de Porfirio Lobo Sosa en enero de 2014.

### 2.1. Enfoques analíticos implementados

En lo que respecta al enfoque analítico utilizado, se tomaron en cuenta elementos del neoinstitucionalismo, tanto de orden racional, histórico y sociológico, y de la Teoría de las Organizaciones.

- El Neoinstitucionalismo viene a explicar en gran medida las causas de las debilidades institucionales en el proceso de contratación de docentes, las reglas informales (pactos, poder, clientelismo, etc.) que minan las reglas formales (leyes, reglamentos y controles institucionales, por ejemplo) y cómo los individuos inciden en la institucionalidad y viceversa.
- La Teoría de las Organizaciones, brinda una explicación del funcionamiento de la SEDUC, vista como una organización con tres tipos de ámbitos interrelacionados: a) Sociotécnico: estructura administrativa, recursos humanos, procedimientos y servicios; b) Político-Cultural: relaciones de poder, tensiones y conflictos; y, c) Control y Mejora: información y control, cambio organizativo y mejora organizativa<sup>6</sup>.

### 2.2. Elementos del método científico aplicados

Para poder cumplir con el propósito y actividades trazadas en los términos de referencia de la consultoría, se utilizaron tres elementos distintivos del método de investigación científica, a saber:

- I. **Problemático-hipotético.** Se estableció como **problema a investigar**: “*las vulnerabilidades que presenta el proceso de contratación de docentes y la asignación de plazas genera desconfianza y promueve la aceptación social de la corrupción en el Sistema de Educación Pública*”. Por su

---

<sup>5</sup> Consultoría financiada por el Fondo Japonés de Desarrollo Social, en el marco del Proyecto “*Mejorando la Confianza Pública en Políticas e Instituciones Públicas*”, administrado por la Federación de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de Honduras (FOPRIDEH).

<sup>6</sup> Para conocer más sobre estos enfoques analíticos utilizados, véase: Ramió y Salvador (2005) *Instituciones y Nueva Gestión Pública*; Guy Peters, B. (1999) *Institutional Theory in Political Science. The “New” Institutionalism*; Ramió C., (1999) *Teoría de la Organización y Administración Pública*;

parte, la **hipótesis** que se estableció fue: “Para producir cambios sustanciales en la contratación de docentes, el reciente desarrollo normativo requiere ser complementado con mecanismos de transparencia proactiva, efectivos controles institucionales a nivel central y mecanismos de rendición de cuentas desde el ámbito local.”

- II. **Empírico:** Parte de los objetivos consignados en la consultoría implicaba “obtener y analizar información respecto a la implementación de los procesos de contratación en los 18 departamentos del país en el año 2012”. Para cumplir con esto, no sólo se tuvo que obtener información documental, sino que esta información se tradujo en datos cuantitativos generados a través de la sistematización. En ese sentido, se identificó a los docentes que participaron en el Concurso General de 2012 como el universo estudiado<sup>7</sup>. **Como resultado de este esfuerzo, se construyó una base de datos de 21,274 concursantes provenientes de 13 departamentos.**
- III. **Analítico-sintético.** En vista que la investigación se centra en un marco temporal específico (proceso de contratación de 2012), se estudió el contexto de ese momento, tomando en cuenta algunos elementos de la Honduras post Golpe, los cambios que se estaban dando en la institucionalidad de la SEDUC y en los colegios magisteriales. Una vez analizado los elementos que conformaron dicho contexto, se unieron para brindar una visión integral del proceso, tomando en cuenta elementos políticos, institucionales, administrativos y sociales relevantes.

### 2.3. Fuentes Primarias y Secundarias Utilizadas

En término operativos, se tomaron tres rutas de investigación: la documental, la empírica y la entrevista a informantes clave. En lo que respecta a fuentes primarias, se entrevistaron a altos funcionarios de la SEDUC, miembros de comisiones de trabajos del Congreso Nacional, directores y docentes de centros educativos (algunos que habían sido miembros de juntas de selección), representantes de colegios magisteriales, académicos, representantes de la sociedad civil organizada y técnicos de proyectos de cooperación<sup>8</sup>.

Otra fuente primaria de información fue la producida en el marco de la convocatoria del 2012, a través de las direcciones departamentales de educación (DDE), a las cuales se les solicitó acceso a información mediante la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (LTAIP)<sup>9</sup>. Esta solicitud de información fue

---

<sup>7</sup> Para efectos de esta investigación, se sistematizaron los concursos generales realizados por las direcciones departamentales de educación (DDE), pues es el concurso general tiene una convocatoria y respuesta masiva de concursantes que permite identificar/comparar tendencias y comportamientos.

<sup>8</sup> Para mayor información, véase: Anexo B “Listado de Personas Entrevistadas”. Algunos informantes claves por motivos de seguridad, no se incluyen en el listado.

<sup>9</sup> Entre alguna de la información requerida a través de las solicitudes hechas, se pidió el listado de personas que se sometieron al concurso del 2012, el listado de los nombramientos otorgados, copia del examen aplicado, medidas tomadas para la debida custodia del examen, los nombres de las personas que conformaron las juntas de selección departamental. Ver Subsección 4.2. “Más Solicitudes de Información, más Transparencia y más Rendición de Cuentas”.

hecha a cada una de las 18 DDE a través de la Dirección de Transparencia y Derechos Humanos de la SEDUC, obteniendo respuesta de únicamente 13 de ellas.

Paralelo al trabajo de recolección de información ante la SEDUC, también se hicieron solicitudes de información a los seis colegios magisteriales del país con el objeto de verificar si los representantes que habían nombrado a las juntas departamentales de selección (JDS) coincidían con los nombres brindados por las DDE, y a la vez, conocer el nivel de rotación de estos. Esto último, bajo la premisa que no hay mucha rotación, dado que son nombramientos de confianza que su cambio trae consigo costos (aprendizaje, acceso a redes, político, experticia, etc.).

La Tabla 1, *Infra.*, detalla los resultados de las solicitudes de acceso a información a los colegios magisteriales. De las seis organizaciones magisteriales, únicamente el Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño (COLPROSUMAH) respondió dentro del plazo legal de 10 días hábiles, mientras que tres colegios magisteriales respondieron después que se interpuso el recurso de revisión ante el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), y el Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA), junto con el Colegio de Profesores de Educación Medio de Honduras (COPEMH), no respondieron en ningún momento<sup>10</sup>.

**TABLA 1 PARTICIPACIÓN EN JUNTAS DEPARTAMENTALES DE SELECCIÓN- ORGANIZACIONES MAGISTERIALES**

Colegio Magisterial	Fecha de Solicitud de Información	Fecha de Recurso de Revisión	Respuesta
Colegio de Pedagogos de Honduras (COLPEDAGOGOSH)	14.11.13	11.12.13	Oficio No.11-Presidencia COLPEDAGOGOSSH-2014 21.01.14
Sindicato Profesional de Docentes Hondureños (SINPRODEH)	20.11.13	11.12.13	Oficio No. 01764 J.D.C. 2014 07.02.14
Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH)	14.11.13	11.12.13	Oficio 001-COPRUMH-2014 20.01.14
Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño (COLPROSUMAH)	20.11.13	N/A	Oficio No. 2117-013-JCE 25.11.13
Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA)	14.11.13	11.12.13	No respondió
Colegio de Profesores de Educación Medio de Honduras (COPEMH)	14.11.13	11.12.13	No respondió

Fuente: Elaboración propia

De los colegios que atendieron la solicitud de información, solamente el Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH) brindó datos sobre la rotación de sus representantes en las JSD. Se obtuvo información a partir del 2009, donde se constató que los representantes eran los mismos que venían participando. Como se verá más adelante en la Sub Sección 4.4, algunas de las irregularidades

<sup>10</sup> Para mayor información sobre las acciones realizadas a través de la LTAIP, véase Anexo C “Solicitudes de Información y Recursos de Revisión en el marco de la LTAIP”

que más llamaron la atención fueron cometidas por los mismos miembros de las JSD, al participar como concursante en los mismos procesos que estaban nombrados a evaluar, al grado que se asignaban plazas.

Con respecto a información recopilada a través de fuentes secundarias, se hizo una revisión de la literatura que trata sobre la contratación de recurso humano docente en Honduras como a nivel internacional, corrupción en educación, las relaciones gremios magisteriales-gobiernos, estudios sobre la gestión y calidad de la educación en Honduras. Asimismo, se hizo una revisión de la legislación actualmente vigente como la que está prevista aprobarse en el marco de la LFE. Los documentos referenciales utilizados se encuentran detallados en la Sección “Bibliografía”.

## 2.4. Obstáculos encontrados durante la sistematización

Un trabajo de esta envergadura indudablemente se encontró con algunos retos, especialmente relacionados con la calidad de la información obtenida para el trabajo cuantitativo. Como anteriormente se mencionó, las inconsistencias en los datos brindados por las DDE fueron un reto que requirió establecer ciertos parámetros de manejo e interpretación para mantener los cruces de datos lo más objetivo posible.

A continuación se detallan los retos encontrados y las formas que se superaron en aras del debido rigor científico:

- a) En primer lugar, los datos recolectados a través de las 13 direcciones departamentales de educación (DDE) que contestaron las solicitudes de información no estaban homologados. La actual normativa, permite que cada JSD elabore su propia reglamentación y documente el proceso de contratación según considera más apropiado, lo que produce suspicacias y en la práctica, dificulta cualquier verificación del proceso por parte del nivel central<sup>11</sup>.
- b) Es oportuno mencionar que la base de datos no refleja el número de individuos que participaron en la convocatoria del 2012 a nivel global, sino que es la sumatoria del número de concursantes que participaron para una misma plaza. Durante la sistematización de los datos, se pudo observar ciertas prácticas y anomalías que imposibilitó conocer el número real de individuos que concursaban a nivel nacional. Por ejemplo, un docente aplicaba más de una vez para una misma plaza. También había casos que el mismo docente participaba en diferentes áreas de competencia dentro de una misma convocatoria. Por otro lado, hubo cosas que un mismo docente participaba en dos o más concursos; es decir, en diferentes direcciones departamentales.

---

<sup>11</sup> A pesar que se han hecho intentos por parte de la SEDUC a nivel central de establecer lineamientos, como es el caso del Documento Base para la Elaboración del Reglamento Interno de las Juntas Nacionales, Departamentales y Distritales de Selección preparado en el 2008, este nunca entró en vigencia, quedando el EDH con vacíos importantes en términos del proceso de selección.

- c) Las debilidades en la calidad y en algunos casos, veracidad, de la información fue un especial reto durante la elaboración de la base de datos. Se tuvo que definir parámetros comparables para su inclusión en la base de datos, y en algunos casos, se tuvo que verificar con otras fuentes.
- d) Sin haber un mecanismo de denuncias debidamente desarrollado, no se logró tener una cifra real de las denuncias que ingresan por irregularidades en el proceso de selección o en el otorgamiento de plazas. La SEDUC no tiene una sistematización de las denuncias que ingresan y estadísticas de su tipología<sup>12</sup>.

### 3. LA EVOLUCIÓN DE LOS ARREGLOS ENTRE POLÍTICOS Y DIRIGENTES

Entender el presente de la selección y contratación de docentes y su movilidad interna, implica conocer la participación de actores políticos y gremiales en el desarrollo normativo e institucional del Sistema Nacional de Educación (SNE). Todo análisis de esta índole parte de la afirmación que las instituciones actúan como memoria social, reflejando los conflictos del presente a través del legado institucional del pasado<sup>13</sup>.

#### 3.1. Los orígenes compartidos del Sistema de Educación Nacional y de las Organizaciones Magisteriales

Honduras no tuvo un sistema de educación nacional hasta inicios de la década de los sesenta. Entre los años de 1957 a 1963, y con el trasfondo de la modernización bajo vigilancia militar, se introdujeron las reformas que llevaron al establecimiento del actual sistema que hoy en día se tiene. Paralelo a esto, los colegios magisteriales se conformarían como organizaciones gremiales permanentes y tendrían su reconocimiento legal a través del Congreso Nacional de Honduras (CN).

El 17 de octubre de 1957, el CN emite el Decreto N° 173, mediante el cual se instituye la centralización administrativa y financiera de la educación primaria, y con esto, el gobierno central se convierte en el responsable de la contratación y la remuneración del docente. Con la centralización, los docentes vendrán a tener un solo patrón ante quien presentar demandas, negociar, pactar y ejercer presión – antes los maestros debían entenderse con el poder local en los municipios. En ese sentido, la centralización haría necesario organizarse para defender derechos, especialmente de índole salarial.

---

<sup>12</sup> Hasta muy recientemente, a mediados del 2012 se asigna a una persona para atender las denuncias a nivel nacional y se habilita en el portal institucional de SEDUC un link para que los docentes puedan presentar denuncias.

<sup>13</sup> Las instituciones son importantes porque determinan los actores que participan en la política, las estrategias y pautas de actuación y la información disponible; las instituciones no sólo condicionan las preferencias, sino también las crean (Di Maggio y Powell en Chaqués, 2004).

En 1963, confluyen dos eventos que vendrían a dar el último impulso a las sociedades de maestros del momento. En primer lugar, la huelga nacional del magisterio en pleno año electoral trajo consigo la primera conquista salarial organizada<sup>14</sup>. En segundo lugar, el golpe de Estado al Gobierno de Villeda Morales (1960-1963), produjo protestas por parte de las incipientes organizaciones obreras del país, lo cual vino a fortalecer su consolidación y posición negociadora ante el gobierno, pero sobre todo, su reconocimiento sociopolítico.

El proceso de modernización del sector educativo y el reconocimiento de las organizaciones gremiales, tendría su ápice en 1966 con la promulgación de la **Ley Orgánica de Educación**. Esta ley vendría a definir el SNE, especialmente en lo que se refiere al papel del Estado, los principios fundamentales que rigen a la educación pública, los derechos y deberes de la ciudadanía, la estructura educativa del país y establecería el perfil del docente, quien debe ser una persona con título docente, ciudadano Hondureño, de buenas costumbres y estar inscrito en un Colegio Profesional<sup>15</sup>.

Como se puede apreciar de lo anterior, el nacimiento del Sistema de Educación Nacional y las organizaciones magisteriales comparten un mismo momento histórico. Este fenómeno no es una coincidencia, pues el Estado hondureño se estaba consolidando y modernizando, y por el otro lado, la sociedad hondureña estaba conociendo el poder de la acción colectiva laboral. La década de los 60, sería el punto de partida de la relación entre la clase política y dirigencia magisterial, una relación, que se bien es cierto, ha tenido momentos tumultuosos, también ha producido espacios para el beneficio mutuo, muchas veces a costas de la educación pública del país.

### 3.2. El concubinato entre Gobiernos y Colegios Magisteriales

Una vez aprobada la Ley Orgánica de Educación de 1966 que definía por primera vez el sistema educativo hondureño y reconocía al docente afiliado, el siguiente paso del gremialismo sería desligar el elemento político partidista de la carrera docente que se venía evidenciando desde antes de la década de los 60. Es así que en 1968 se aprueba la **Ley de Escalafón del Magisterio Nacional** que viene a establecer por primera vez los concursos como mecanismo para ingresar a la carrera docente. El **Colegio Profesional de Superación Magisterial de Honduras (COLPROSUMAH)** tendría un rol clave en su proceso de formulación y aprobación, tal como lo había tenido en la Ley Orgánica de Educación de 1966 -aunque no pudo prever que quién controlaba la evaluación en el concurso, controlaba el ingreso a la

---

<sup>14</sup> Fuente: Zelaya y Ferrera, R. (2011) *Movimiento Magisterial*. Historia de Honduras en Línea. Consultado en <http://goo.gl/iGdc0R>

<sup>15</sup> El carácter profesional de los colegios magisteriales, hizo que los docentes se diferenciaron de las organizaciones obreras que estaban bajo el Código de Trabajo de 1954, a pesar que en muchos momentos compartirían las mismas reivindicaciones sociales y se brindarían apoyo político. No obstante, esta distinción jurídica de ser organizaciones profesionales, le daría a los gremios magisteriales un tratamiento diferenciado y preferencial con los gobiernos de turno, específicamente al tratar beneficios y salarios (BID, 2010).

carrera docente, pues quedaría en manos de los políticos y las burocracias politizadas decidir quién ingresaba al SNE.

Si bien unas las primeras demandas de las organizaciones magistrales fue la despolitización –partidista– de los nombramientos de los docentes, paradójicamente los mismos colegios magisteriales no se pudieron escapar de la partidocracia, pues dentro de sus cuadros directivos también había militantes de los partidos políticos tradicionales (Partido Liberal y Partido Nacional) que ejercían sus influencias para colocar docentes, directores, altos funcionarios y hasta ministros<sup>16</sup>.

A partir de ese fenómeno, los dirigentes magisteriales tendrían que equilibrar las reivindicaciones gremiales con el coqueteo con el poder político de turno. Para los políticos, los dirigentes magisteriales se convirtieron en una poderosa clientela, pues a cambio de gobernabilidad en el sistema educativo, cedían poder a través de legislación, cargos administrativos y espacios de decisión<sup>17</sup>.

Pero la clase política también tenía su propia agenda. Se utilizó la educación pública como fuente de empleo, donde se colocaban allegados políticos y se mantenían redes clientelares. Así se fueron creando escuelas normales y espacios burocráticos, los cuales muchas venían siendo un capricho del caudillo local<sup>18</sup>.

### Hitos en las relaciones Gobiernos-Colegios Magisteriales

1. 1957: Centralización administrativa y financiera de la educación primaria.
2. 1963: Primera huelga nacional del Magisterio.
3. 1964: Creación de COLPROSUMAH.
4. 1966: Ley Orgánica de Educación
5. 1968: Ley de Escalafón del Magisterio
6. 1982: Constitución Política de Honduras
7. 1997: Estatuto del Docente Hondureño
8. 2011: Ley de Fortalecimiento a la Educación y Participación Comunitaria
9. 2012: Ley Fundamental de Educación

El relacionamiento que hubo con los partidos políticos tradicionales explica en gran parte la diversidad y número de asociaciones magisteriales que hay en el país en la actualidad (un total de 6 organizaciones magisteriales y una federación de organizaciones), pues las luchas entre facciones internas, la pérdida de poder, credibilidad y los intereses divergentes, implicó para algunos crear organizaciones paralelas para desvincularse de las anteriores (BID, 2010)<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Ejemplo de esto fue la militancia del Prof. Rafael Pineda Ponce como líder dentro del Partido Liberal y su participación como fundador del COLPROSUMAH en 1963. Asimismo, se considera el autor intelectual del Estatuto del Docente, al introducirlo en la Constitución de 1982, en su condición de Ministro de Educación del Gobierno de Policarpo Paz García. Fuente: UNESCO (1985) Currículo Vitae, Rafael Pineda Ponce. Conferencia General. <http://goo.gl/2AJsRE>; entrevista realizada al Profesor Carlos Héctor Sabillón, el 13 de noviembre de 2013.

<sup>17</sup> Un ejemplo de esto fue la participación del COLPROSUMAH en el diseño normativo e institucional del actual Instituto de Previsión del Magisterio (INPREMA) durante los años setenta.

<sup>18</sup> Como resultado de la entrada en vigencia de la Ley Fundamental de Educación, las 13 escuelas normales han desaparecido. Las posibilidades que contempla el Reglamento Formación Inicial del Docente que forma parte de los 22 reglamentos que se desprenden de la LFE, son cuatro: convertirse en universidades, en instituciones del nivel superior no universitario, en centros para la formación permanente de docentes en servicio o instituirse en comunes colegios de educación media.

<sup>19</sup> A los pocos años de la creación del COLPROSUMAH, obtendría reconocimiento legal el Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA), el cual se le consideraba ligado al Partido Nacional. Ese mismo

### 3.3. El Estatuto del Docente y el nuevo poder gremial

El *Estatuto del Docente Hondureño de 1997 (EDH)*, no solamente ha implicado una gran erogación presupuestaria, también vino a otorgarle un enorme poder político a las dirigencias magisteriales ante los gobiernos y sus agremiados. Después de más de 15 años de huelgas y debates sobre el tema salarial en el magisterio, la visión cortoplacista del político prevalecería. Ante el caudal electoral que representaba los docentes, los líderes del Partido Liberal del momento, Carlos Flores Facussé y Rafael Pineda Ponce (fundador del COLPROSUMAH y asambleísta de la Constitución de 1982), vendrían a lograr la promulgación del EDH.

Con el enorme poder de convocatoria de la dirigencia magisterial, si los gobiernos incumplían con sus obligaciones de pago o colaterales, el gremio se articulaba como respuesta a la violación de sus derechos y conquistas laborales, sin importar el daño económico al país, el impacto ante la opinión pública o el perjuicio que le causaba a los estudiantes<sup>20</sup>. Es en este período que el sesgo economicista que caracteriza a las dirigencias magisteriales tiene su mayor expresión<sup>21</sup>. Este mismo sesgo, más adelante se convertiría en una de las principales críticas que padres y madres de familia, y la sociedad civil hondureña tendría en contra de los docentes, y actualmente es uno de los impedimentos más grandes que tienen las organizaciones magisteriales para modernizarse.

*En lo que se refiere a la carrera docente, con el EDH los colegios magisteriales tendrían voz y voto en la selección y nombramiento de docentes -algo que la Ley de Escalafón no contemplaba<sup>22</sup>. Ahora las dirigencias magisteriales crearían sus propias clientelas y tendrían mayor poder en decidir quién ingresaba a la docencia y hasta quién era nombrado para un puesto directivo o administrativo dentro del aparato burocrático de la SEDUC. Los gremios demostrarían su poder de veto ante cualquier iniciativa de reforma, nueva legislación o pretensiones de evaluar al docente como disponía el Estatuto.*

---

año, también el Congreso Nacional le otorgó reconocimiento legal al Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH), vinculado con el Partido Liberal. Fuente: Entrevista realizada a Mario Posas, el 03 de marzo de 2014.

<sup>20</sup> La mayoría de los paros magisteriales observados en los últimos 10 años se originaron por la falla por parte del gobierno de cumplir con los pagos estipulados en el Estatuto del Docente, especialmente en aquellos generados por los colaterales al sueldo base. Fuente: BID (2010) *Análisis de la fuerza laboral en educación en Honduras*.

<sup>21</sup> Según los resultados de la encuesta Public Expenditure Tracking Service (PETS), realizada hacia fines de 2008 y comienzos del 2009 conjuntamente entre el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, el 30% de los docentes identificaron como la principal razón de afiliación, la defensa de los intereses salariales (30%). Fuente: BID (2010) *Análisis de la fuerza laboral en educación en Honduras*.

<sup>22</sup> El Estatuto del Docente viene a derogar las disposiciones de la Ley de Escalafón de 1968 y le dedica todo un título a la conformación del Sistema Nacional de Administración de la Carrera Docente.

**CUADRO 1 RESUMEN DE PAROS, NEGOCIACIONES Y ACUERDOS EN EL SECTOR EDUCATIVO, 1997-2009**

1997	Huelgas por falta de un Estatuto del Docente. 29 de septiembre 1997. Se aprueba el Estatuto Docente; aumento de sueldo pagadero en 4 años
1998	Paros cortos y huelgas por atrasos en el pago a los maestros. Acuerdo: Aumento del 10% en la Calificación Académica
1999	Paros cortos por diferencias en interpretación del valor de hora de clase y de diferencias salariales entre maestros y administradores. Acuerdo: Aumento del 19% en la Calificación Académica
2000	Paros esporádicos por atrasos en el pago Acuerdo: Aumento del 20% en la Calificación Académica
2001	Paros esporádicos por atrasos en el pago y diferencias en interpretación del valor de la hora de clase. Acuerdo: Aumento del 20% en la Calificación Académica
2002	Paros esporádicos por supuestos incumplimientos del Estatuto del Docente Acuerdo: Aumento del 12% en el Salario Base y en la Calificación Académica
2003	Paros esporádicos por pagos atrasados. Gobierno de Pte. <b>Maduro</b> aprueba Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central, congelando el <b>incremento</b> del valor de la hora de clase. Gobierno y gremios acuerdan excluir algunos colaterales del salario integral. Acuerdo: Aumento del 11% en el Salario Base y en la Calificación Académica
2004	Paros cortos y toma de calles por diferencias en interpretación del Estatuto, por atrasos en los pagos y en protesta por la Ley de Ordenamiento del Sistema Retributivo. Acuerdo: Aumento salarial a implementarse en 3 años
2005	Acuerdo: Implementación de aumento automático
2006	Magisterio exige cumplimiento de promesas electorales y la inclusión de la Calificación Académica en el cálculo de los colaterales. Acuerdo: Implementación de aumento salarial automático y exclusión del magisterio de la Ley Retributiva; Firma del Acuerdo PASCE.
2007	Paros y amenazas de paro por diferencias en interpretaciones administrativas del Estatuto, por atrasos en los pagos del PASCE a un porcentaje de maestros y por las auditorías sociales.
2008	Paros cortos y huelga de 20 días por atrasos en el pago de salarios.

Este período no solamente fue conflictivo en lo que respecta a las relaciones gobierno-organizaciones magisteriales, también se puede considerar el período que más escándalos de corrupción ha habido, dado el deterioro institucional y la ingobernabilidad. Durante este período –el cual concluye en el 2012-, los directores departamentales, eran nombrados por caudillos, diputados, secretarios de Estado, dirigentes magisteriales y hasta presidentes de gobierno. Esta práctica se extrapolaba a los directores municipales y distritales, capturando los niveles administrativos, y blindando cualquier

Fuente: BID (2010) *Análisis de la fuerza laboral en educación en Honduras*.

intento de evaluar la calidad de la educación y el recurso humano docente. Asimismo, dado el nuevo diseño institucional, los directores departamentales participaban en las juntas de selección y podría nombrar a los demás representantes de la SEDUC que también participaban en la junta –esto con la LFE viene a terminar, aunque el riesgo de injerencia aún permanece<sup>23</sup>.

En lo que respecta a los colegios magisteriales, quedaba a sus juntas directivas la potestad de nombrar a sus representantes ante las juntas, lo que le permitía a las dirigencias discrecionalidad ante sus agremiados y poder influenciar en las decisiones de la juntas<sup>24</sup>. El cargo de secretario de una junta de selección departamental, siempre sería un representante de algún colegio magisterial y se encargaría de gestionar la documentación pertinente durante el concurso y su posterior custodia –muchas veces de manera improvisada como se pudo conocer a través de este trabajo. Esta responsabilidad le otorgaba un sustancial poder discrecional, pues la falta de normativa armonizada y la desorganización administrativa, le facilitaba arreglar plazas, filtrar exámenes y manipular calificaciones o nombramientos.

Con el EDH, ya no solamente los políticos (diputados, alcaldes, activistas, etc.) ejercen influencias en el ingreso y asenso en la carrera docente, sino que los dirigentes magisteriales a nivel central,

<sup>23</sup> El nombramiento de los representantes de la SEDUC, únicamente tenían que: 1. Acreditar experiencia profesional por un mínimo de 5 años; y, 2. Acreditar eficiencia y eficacia en su desempeño profesional. El artículo 212 del Reglamento del EDH, no mandaba nada más.

<sup>24</sup> Artículo 15; tercer párrafo.- Reglamento de la Estructura Participativa del Sistema de la Carrera Docente. “Los representantes propietarios y suplentes de las Organizaciones Magisteriales ante la Junta Nacional de Selección y las Juntas Departamentales y Distritales de Selección, serán seleccionados por las Juntas Directivas Centrales de dichas organizaciones, y serán acreditados ante la Junta Nacional de Dirección Docente.”

departamental y municipal o seccional, y con esto se reproduce la práctica tradicional de los arreglos de poder entre la clase política y la dirigencia magisterial. Sumado a esto, los gremios magisteriales entrarán en competencia por plazas, lo que hará que los costos de ingreso incrementen para las personas que pretenden ejercer la docencia. Paradójicamente, en éste período también se incrementaría la demanda por más plazas dada la sobreoferta de docentes que estaban egresando de las escuelas normales.

### 3.4. Las Coyunturas Críticas y la Ley Fundamental de Educación

Para el 2010, se recrudece la crisis en la administración de la educación pública que había estado presente desde 1998, cuando entra en vigencia el EDH debido a tres factores: 1) La inestabilidad política que deja el golpe de Estado de 2009, lo cual produce serios retos de legitimidad para las máximas autoridades de educación; 2) La crisis económica mundial que vendrá a asfixiar las finanzas públicas, y con esto, la capacidad de pago e inversión en educación; y, 3) El entorno interno de la SEDUC, producto de su misma problemática estructural que es el reflejo de años de malas decisiones, debilidad institucional, corrupción, captura gremial y politización<sup>25</sup>.

El nuevo discurso contestatario post golpe de Estado de la dirigencia magisterial la haría distanciarse del bipartidismo tradicional, y por primera vez en la historia, participa directamente en política partidista, uniéndose al nuevo Partido Libertad y Refundación (LIBRE) con un planteamiento ideológicamente opuesto al conservadurismo tradicional que había venido pactando. Sumándose a esto, el colapso financiero del Instituto de Previsión del Magisterio (INPREMA) a causa de la corrupción y mala administración, deja maltrecha a la dirigencia a causa de la poca transparencia mostrada ante sus agremiados. Estos dos sucesos vendrían a generar una brecha entre la base y la dirigencia, qué a la fecha de hoy no se ha superado.

Paralelo a esto, la imagen del maestro como líder comunitario y referente moral, dada la proclividad de irse a huelga, a ausentarse de sus responsabilidades profesionales y de abusar del sistema educativo, se había ido deteriorando en la opinión pública. Asimismo, los docentes, como el resto de la sociedad hondureña, también fueron parte de la polarización social y política del golpe de Estado del 2009, lo que generaría fragmentación y dificultaría la movilización.

Como resultado de la crisis del 2010 se da lo que los institucionalistas llaman una “*coyuntura crítica*” (Guy Peters, B., 1999). Esto implica que una organización con un alto grado de inercia que la hace rígida al cambio, logra modificar su rumbo institucional al conjugarse diversas fuerzas políticas que individualmente no son capaces de generar un cambio significativo, pero que juntas logran cambiar la trayectoria que en gran medida está anclada a su desarrollo histórico. Para el caso de la SEDUC, el proceso de reforma que se venía promoviendo desde inicios de los 90, la corrupción sistémica, el golpe

---

<sup>25</sup> Véase: Transformemos Honduras (2011). Foro “*Buscando soluciones reales y duraderas a la crisis educativa*” en <http://goo.gl/26tOUj>

de Estado, el impacto financiero del EDH, el oportunismo político de cara al nuevo ciclo electoral, el nuevo discurso de izquierdas de la dirigencia magisterial y la inserción del tema de la calidad educativa en la agenda pública por parte de la sociedad civil organizada y cooperantes, serían algunos factores que motivarían el cambio<sup>26</sup>.

Como primer paso, el CN aprueba la **Ley de Fortalecimiento a la Educación y Participación Comunitaria (LFEDPC)**, en mayo de 2011 en medio de protestas de la dirigencia magisterial por no ser el momento oportuno, pues se estaba negociando una nueva ley general de educación<sup>27</sup>. En términos normativos, esta nueva legislación tiene como objeto *“fortalecer la educación pública mediante la participación de los padres de familia y la comunidad, para impulsar el mejoramiento de la calidad de la educación...”*<sup>28</sup>. En términos prácticos, lo que la Ley desarrolla es una estructura local para la gestión de la educación, con participación de padres de familia, organizaciones sociales, gobiernos municipales, el cuerpo docente y de dirección de los centros educativos con acompañamiento de las distritales y departamentales de la SEDUC<sup>29</sup>.

Después de 8 meses de debate público y una comisión técnica legislativa<sup>30</sup>, la respuesta política vendría en febrero de 2012 con la **Ley Fundamental de Educación (LFE)**<sup>31</sup> que reemplazaría la Ley Orgánica de Educación de 1966 y que tendría 22 reglamentos, tocando desde la conformación de las juntas de selección hasta la formación inicial de los docentes que implicaba eliminar el formato de escuelas normales<sup>32</sup>. A la fecha que se elabora el presente estudio (octubre/2013- enero/2014), aún no habían

---

<sup>26</sup> . Indudablemente, la LFE no se produjo en el vacío, ni tampoco de manera aislada. La conjugación de factores como: reformas educativas en curso, crisis de Estado, debilitamiento gremial y outsiders del sistema, produjo una *“ventana de oportunidades”* en la agenda pública que permitió innovar e introducir los muy necesitados cambios al sistema educativo del país. Según John Kingdon (1995), hacer innovaciones en las políticas públicas es mucho más difícil de lo que suele pensarse. Se genera una ventana para la política o *policy window* para el cambio de trayectoria, solo si confluyen tres *“corrientes”* que, en principio, siguen lógicas diferentes: 1) La corriente de los problemas (*problem stream*); 2) La corriente de las políticas públicas (*policy stream*); y, 3) La corriente política (*political stream*).

<sup>27</sup> Fuente: Proceso Digital. Nota del 31 de marzo de 2011, titulada *Aprobada Ley de fortalecimiento a la educación pública y la participación comunitaria*. Consultada en <http://goo.gl/bCN673>

<sup>28</sup> Artículo 1, Ley de Fortalecimiento a la Educación y Participación Comunitaria. Decreto 35-2011, publicado en el Diario Oficial *“La Gaceta”* el 25 de mayo de 2011.

<sup>29</sup> Para la dirigencia magisterial, esta ley fue un intento para *“privatizar”* y municipalizar la educación. Tal como mencionó Jaime Rodríguez, presidente del COPEMH: *“Este espacio de diálogo ha fracasado, se impuso la propuesta que ellos tienen de privatizar la escuela pública”*, Fuente: Proceso Digital. Nota del 31 de marzo de 2011, titulada *Aprobada Ley de fortalecimiento a la educación pública y la participación comunitaria*. Consultada en <http://goo.gl/bCN673>

<sup>30</sup> Conocida como *“Comisión Ad Hoc para la Reforma Educativa”*, esta instancia fue la encargada de coordinar el proceso consultivo y diseñar la nueva legislación, conforme lo dispuesto en el artículo 83 de la LFE. La Comisión Ad Hoc está compuesta por Marcial Solís, coordinador y representante del Congreso Nacional; Napoleón Morazán, por el Poder Ejecutivo; y, Elia del Cid, Viceministra de Educación.

<sup>31</sup> Decreto Legislativo 262-2011, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 22 de febrero de 2012.

<sup>32</sup> Es oportuno mencionar que inicialmente el Foro Nacional de Convergencia (FONAC) en 1998 trabajó en una propuesta de Ley General de Educación. Esta legislación que no se había logrado aprobar por diferentes razones,

entrado en vigencia dado el posible impacto electoral y los cambios que realizaría el nuevo gobierno a partir de febrero de 2014<sup>33</sup>. Para la dirigencia magisterial, a pesar que participaron en el proceso, la LFE fue considerada un instrumento que buscaba la privatización de la educación –un discurso recurrente sin evidencia.

## 4. EL PROCESO DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DOCENTE DEL 2012

Los concursos generales de 2012 sería la última vez que se seleccionará y nombrará a docentes bajo la modalidad del Estatuto del Docente Hondureño (EDH), pues en marzo entraría en vigencia la Ley Fundamental de Educación (LFE) y gran parte del bagaje normativo y procesal relacionado con la selección y nombramiento de plazas que venía arrastrando el EDH, sería o estaría en proceso de ser modificado con la introducción de nuevos reglamentos, controles y procedimientos.

La presente sección describe y analiza los concursos generales llevados a cabo en las 13 direcciones departamentales de educación (DDE) de cara a los cambios que producirá la LFE<sup>34</sup>. Inicia con una descripción del proceso según lo que dispone en el EDH en términos normativos y procesales, con algunas valoraciones de sus debilidades y vulnerabilidades a la corrupción. Seguidamente, hace una medición de la transparencia y la rendición de cuentas mostrada por las direcciones departamentales en base a la información entregada. Posteriormente, entra a presentar los hallazgos y tendencias encontradas.

### 4.1. La Selección y Nombramiento del Recurso Humano Docente

Esta subsección presenta el proceso de selección y nombramiento del 2012 en función a lo que el EDH y su limitada normativa complementaria dispone, específicamente el Reglamento General del EDH y las Normas Unificadas Aplicables a la Gestión de Recursos Humanos Docentes. La Ilustración N° 1, *Infra.*, presenta a grandes rasgos el macroproceso conforme el EDH. Cabe mencionar que en términos generales el proceso de selección y nombramiento se mantiene con la LFE, con la excepción que después del 2012 y a medida se irán desarrollando capacidades de gestión, las direcciones departamentales serán las responsables de la contratación y el pago de los docentes<sup>35</sup>.

---

pero principalmente por la inestabilidad política en la SEDUC y el poder de veto de las organizaciones magisteriales.

<sup>33</sup> Los borradores de los reglamentos normativa desarrollada por la Comisión Ad Hoc para la Reforma Educativa puede encontrarse en el portal de Transformemos Honduras en: <http://goo.gl/ExETU3>

<sup>34</sup> Entre las 13 direcciones departamentales que respondieron a las solicitudes de información se encuentran la de Atlántida, Choluteca, Comayagua, Copán, Cortés, El Paraíso, Francisco Morazán, Gracias a Dios, Intibucá, La Paz, Ocotepeque, Olancho y Santa Bárbara.

<sup>35</sup> El reclutamiento docente se realiza mediante dos tipos de concursos: 1) General, 2) Específico. Los concursos generales se efectúan cada año, mientras que el específico se realiza para obtener una plaza vacante específica en un centro educativo específico y en un nivel determinado (e.g., pre-básica, básica, directivo, técnico, etc.). Para efectos de esta investigación, se sistematizaron los concursos generales realizados por las direcciones

## ILUSTRACIÓN 1 PROCESO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a Estatuto de Docente Hondureño y normas complementarias

Para una mejor comprensión del proceso y sus debilidades, a continuación se detallan las 5 grandes etapas que comprenden la selección, nombramiento de plazas y contratación docente. Para tal fin, se hace una presentación descriptiva junto con algunos elementos explicativos que se presentan en la práctica y que representan verdaderos riesgos a la integridad que han de tener que superarse si se pretende desarrollar una verdadera meritocracia y profesionalizar la carrera docente.

### 4.1.1. Conformación de la Junta Departamental de Selección

La Junta Departamental de Selección (JDS) es la instancia directiva responsable de llevar a cabo los concursos generales. En el EDH no se define claramente la fecha límite en que deben estar conformadas las JDS. Sin embargo, se infiere que es en el mes de enero, siendo que las pruebas se aplican del 20 al 30 de enero de cada año. Consuetudinariamente, las JDS han venido conformando comisiones de inscripción, calificación y fiscalización como una manera de distribuir funciones y carga de trabajo -ahora estas comisiones son normadas por la LFE, el EDH no las menciona<sup>36</sup>.

---

departamentales de educación (DDE), pues es el que tiene una convocatoria y respuesta masiva de concursantes que permite identificar/comparar tendencias y comportamientos. Es oportuno mencionar que el nombramiento de plazas no solamente se logra mediante concursos. Más bien el concurso es el último en la línea de opciones para asignar plazas. Para que se concurse una plaza, primero, ningún docente exonerado a concursar (docentes con plazas interinas o notas de concurso vigente) ha de demostrar interés en dicha plaza, y segundo, ningún docente que éste buscando un traslado (movimiento de un docente a otro empleo de igual o menor nivel), ha de solicitar dicha plaza.

<sup>36</sup> Cabe mencionar que la estructura orgánica y las funciones de los miembros de las juntas no es algo que el EDH desarrolla y queda a criterio de las juntas definir la división de trabajo y los elementos procesales. El EDH solamente desarrolla las funciones del presidente y el secretario de la JDS.

#### Debilidades y vulnerabilidades de las Juntas Departamental de Selección (JDS)

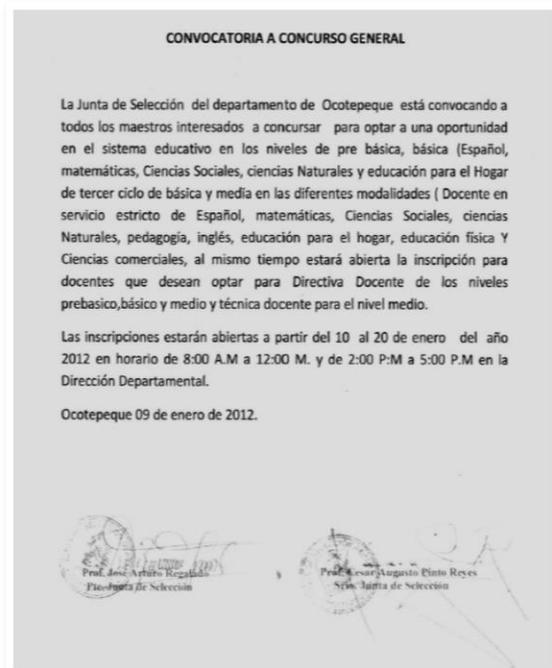
- En el EDH no se define claramente el momento o la fecha en que deben estar conformadas.
- Cada JDS puede crear su propio reglamento interno y aplicarlo a discreción, sin tener que rendir cuentas.
- El EDH no desarrolla las responsabilidades o funciones de los diferentes representantes. Se han creado comisiones y responsabilidades como producto de la costumbre.
- Los miembros de las juntas son docentes y agremiados a un colegio magisterial.
- Los miembros no reciben capacitación o formación en manejo del proceso.
- Los criterios de selección para ser miembro de la JDS son genéricos. Queda a discreción de las dos organizaciones (dirección departamental y colegio magisterial) que conforman la junta la escogencia de sus representantes.
- No existe un código de conducta. No hay regulación de “conflictos de interés” o mecanismo de denuncia a nivel departamental.
- El/la Director/a Departamental no está regido por la Ley de Servicio Civil y es el Presidente de la Junta.
- Participan “colaboradores” externos. No hay normativa que regula, establece criterios de selección u obligaciones de rendición de cuentas.

### 4.1.2. Convocatoria a Concurso General

El presidente (i.e., director departamental) y el secretario (i.e., representante de organización magisterial) de las JDS son los facultados a convocar a concurso. La “convocatoria” o “llamamiento a concurso” es difundido por diferentes medios de comunicación (principalmente, escritos y radiales) **con 15 días hábiles de antelación a la fecha del concurso.**

El Reglamento General del EDH en su artículo 71, establece que las convocatorias deberán indicar, únicamente: a) las fechas y lugares de inscripción; b) el día de la práctica de los concursos; y, c) los requisitos de cada cargo. Durante la revisión de las convocatorias entregada, se pudo observar que no existía una homologación de la información, quedando a la discrecionalidad de la JDS, muchas veces sin considerar las necesidades reales de información de los docentes. Ejemplo de esto queda evidenciado en la convocatoria que realizó en el 2012 la DDE de Ocoatepeque (véase Cuadro 2), donde no queda plasmado los requisitos que debe cumplir el docente para obtener al cargo.

CUADRO 2 CONVOCATORIA A CONCURSO GENERAL- JDS OCOTEPEQUE



### 4.1.3. Inscripción de Docentes a Concurso General

Solamente hay un artículo en el EDH que toca la etapa de inscripción, y es el artículo 74. Según dicho artículo, el docente que ha de concursar ha de llenar una ficha de inscripción, pero no define qué información debe brindar. En la práctica, ante la falta de un criterio normado, las JDS se toman la atribución de establecer los requisitos de registro e inscripción.

Según docentes consultados, la inscripción fue identificada como un nicho de corrupción, donde los miembros de la JDS, dirigentes magisteriales con influencias o los mismos directivos departamentales, se prestan a sobornos para subsanar expedientes que se pasan el límite de tiempo. Como dijo una docente entrevistada que había representado a un colegio magisterial: *“Las juntas de selección no se están reglamentadas o capacitadas, esto hace que el proceso muchas veces se atrase o se den problemas con el tráfico de plazas”*.

Desde el lado del docente, la falta de información le genera costos innecesarios e incertidumbre. Un docente entrevistado vino a corroborar dicha afirmación al manifestar que *“Si un docente no había participado anteriormente en algún proceso de selección o no conocía a alguien que lo hubiera hecho, entonces no tenía forma de conocer a cabalidad los documentos que debía presentar, siendo que éstos no eran publicados en la convocatoria. Por lo tanto los concursantes desinformados debían presentarse a la Dirección Departamental para presentar los documentos que les iban solicitando.”*

### 4.1.4. Evaluación del Docente

Las pruebas se aplican en un período de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se finalice la inscripción de docentes. El artículo 17 de la EDH, establece que los concursos incluirán al menos 4 tipos de evaluaciones que deberán ser aplicadas: 1) Calificación de créditos para el puesto; 2) Prueba de conocimientos y aptitudes profesionales; 3) Prueba psicométrica; y, 4) Calificación de méritos profesionales. A través de entrevistas a docentes, se pudo conocer que no se aplican las pruebas psicométricas que menciona el EDH.

ILUSTRACIÓN 2 TIPOS DE EVALUACIONES DEL CONCURSO SEGÚN EDH



Fuente: Elaboración propia

A los docentes se les califica con una *escala de 1 a 100% en la prueba de conocimientos*. La nota mínima de aprobación es 75% como lo establece el artículo 78 del Reglamento General del EDH. Por su parte, la calificación de los méritos es definido por cada JDS, y es información que no es solicitada por el nivel central.

A través de interioridades brindadas por docentes entrevistados, se pudo conocer que la calificación de los créditos y méritos en muchas ocasiones queda a discreción de las JDS, pudiendo ser modificada indiscriminadamente. Por su lado, los mecanismos para impugnar no garantizan equidad, son lentos y costosos. Según comentó un docente entrevistado, *“la persona que impugna una decisión administrativa o denuncia alguna irregularidad corre el riesgo de ser marginado del proceso. Simplemente no será considerado para una plaza, aunque tenga derecho o la mejor calificación.”*

La demanda de concursantes muchas veces exceden las capacidades de las JDS para aplicar todas las pruebas en los 10 días hábiles (2 semanas) que la normativa establece. Para apoyar con la carga de trabajo, las JDS reclutan *“colaboradores”* que brindan asistencia en materia de logística, inscripción, calificación y hasta evaluación de los concursantes. Esto fue el caso de la JDS de Francisco Morazán, la cual, para atender los 5,681 docentes que participaron en el 2012, la JDS recibió apoyo externo de los afiliados de los colegios.

Cuando se consultó más a profundidad sobre el papel del colaborador, los docentes entrevistados no sabían cómo se seleccionaban, desconocían si había un registro oficial o si habían recibido algún tipo de capacitación. Sin embargo, reconocían que tenían un importante nivel de participación en decidir quién obtenía una plaza o no, pues aplicaban pruebas y calificaban.

#### **Debilidades y vulnerabilidades en la Aplicación de la Prueba**

- *No se aplican pruebas psicométricas, aunque el EDH las menciona como parte de la evaluación.*
- *Colaboradores no son regulados y no está definida sus funciones o atribuciones.*
- *Docentes “colaboradores” y miembros de la JDS elaboraban los exámenes, sin los debidos mecanismos de custodia o seguridad de información.*
- *Los resultados de las pruebas son publicados sin mucho espacio de tiempo para que los docentes concursantes soliciten revisiones a los exámenes.*
- *Las calificaciones que otorga la JDS tienen hasta ocho decimales para evitar tener que resolver disputas sobre empates.*
- *La JDS no elabora un informe consolidado del concurso general.*
- *El o la docente no conoce los motivos de la calificación recibida.*

Fuente: Elaboración propia

#### 4.1.5. Nombramiento y Asignación Presupuestaria

Con las pruebas aplicadas y los docentes ya seleccionados por la JDS, procede la emisión de los respectivos acuerdos de nombramiento (permanente o interino) por parte de la dirección departamental. Previo al nombramiento de plaza, el director departamental debe asegurarse que estén creadas las estructuras de las plazas y que han sido registradas en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAFI)<sup>37</sup>. ***Legalmente, no se puede otorgar una plaza, sin tener el presupuesto asignado para dicha plaza y estar en línea con el Presupuesto General de la República.***

Una vez cumplido los trámites a nivel departamental, la DDE remite el respectivo Acuerdo de Docente a la ***Subgerencia de Recursos Humanos Docentes*** a nivel central (antiguo “Escalafón”), acompañado con los documentos acreditativos donde se documenta el cumplimiento del docente de los requisitos para cumplir determinada plaza, constancias de que cumplió con el concurso o exoneración del mismo, según sea el caso, para proceder al trámite de pago.

En la práctica, las direcciones departamentales carecen de las capacidades administrativas para poder manejar y rendir cuentas del presupuesto –una tarea pendiente para la política de descentralización. Indudablemente la politización y la injerencia de las organizaciones magisteriales ha pasado factura, pero también la idoneidad del recurso humano también es un factor relevante. En muchas direcciones departamentales los mismos docentes realizan labores administrativas y muchas veces los procesos son producto de la costumbre, no están normados y tampoco son los más eficientes o transparentes.

Por ejemplo, se pudo constatar que la documentación que generaba la JDS al llegar a la dirección departamental, la documentación no era revisada adecuadamente y se enviaba de manera incompleta o con errores a la Subgerencia de Recursos Humanos Docentes en Tegucigalpa. Ya a nivel central, el trabajo de verificación se alargaba debida a las aclaraciones o subsanaciones requeridas o a los mismos problemas estructurales que se replican en los diferentes niveles de la administración del docente.

---

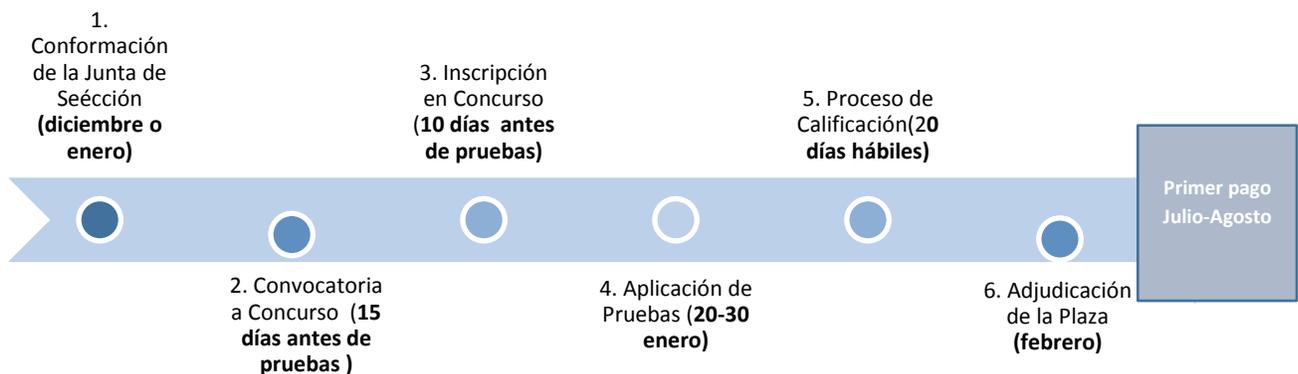
<sup>37</sup> Acuerdo Ejecutivo 032-2011 “*Normas Unificadas Aplicables a la Gestión de Recursos Humanos Docentes*”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el 25 de octubre de 2011.

### Debilidades en los trámites administrativos de nombramiento y asignación de plaza

- *El poder compaginar plazas con presupuestos es un enorme reto; muchas veces se otorgan plazas sin la debida disponibilidad financiera o se nombra a un docente, sin tener una plaza identificada. Cada JDS puede crear su propio reglamento interno.*
- *Los altos mandos no han tenido la capacidad o voluntad de responsabilizar a los directores departamentales de las irregularidades que se cometían, pues los intereses políticos se imponían al cumplimiento legal y al control del gasto.*
- *De esta manera, aparecían planillas fantasmas, escuelas inexistentes y el presupuesto no llega a los beneficiarios directos del sistema educativo: los estudiantes.*
- *El proceso se viciaba desde la JDS con la desorganización, discrecionalidad en la aplicación de la poca normativa relevante y manipulación de calificaciones.*

La Ilustración N° 3, *Infra.*, presenta la línea de tiempo del proceso de selección, nombramiento y contratación. El macroproceso, en teoría lleva un aproximado de 42 días calendario y debe estar concluido antes de inicio del año lectivo en febrero. ***Sin embargo, los retrasos que se dan debido a procesos deficientes, calidad de la información de soporte y los retos en materia de verificación a nivel central y el resto de las debilidades presentes a nivel departamental, el docente seleccionado en enero por la JDS, recibiría su primer pago 7 meses después de haber empezado a trabajar en dicha plaza, teniendo que trabajar de “ad honorem” todo ese tiempo –no hay retroactividad en el derecho administrativo.***

ILUSTRACIÓN 3 LOS TIEMPOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN



## 4.2. Más Solicitudes de Información, más Transparencia y más Rendición de Cuentas

Previo a entrar a detalles por dirección departamental, es oportuno conocer el comportamiento descentralizado en materia de transparencia. La Tabla N° 2 muestra los concursos entre el 2008 al 2012 con el número de docentes que concursaron por año<sup>38</sup>. *Como se puede observar, en el 2012 se documenta la mayor cantidad de concursantes de los últimos cuatro años, con 21,274*<sup>39</sup>. Este dato no necesariamente responde a una mayor cantidad de docentes participando en los concursos, sino una mayor respuesta a las solicitudes de información –un hallazgo sumamente positivo y prometedor.

**TABLA 2 CONCURSANTES POR DEPARTAMENTAL 2008 A 2012**

No.	Departamento	2008	2009	2010	2011	2012
1	Atlántida			445		1,303
2	Choluteca			931	1,097	1,523
3	Colón		600	734		
4	Comayagua			359	1,678	2,350
5	Copán			541	629	858
6	Cortés				2083	2,243
7	El Paraíso		517	672		1,150
8	Francisco Morazán			6,218		5,681
9	Gracias a Dios			384	368	465
10	Islas de la Bahía	90		64		
11	Intibucá			618	984	898
12	La Paz		564	681	1,652	1,781
13	Lempira				734	
14	Ocotepeque	176		124	310	320
15	Olancho			234		1,505
16	Santa Bárbara	283		664	1,209	1,197
17	Valle	326	316		616	
18	Yoro	857	688	954		
<b>Total</b>		<b>1,732</b>	<b>2,685</b>	<b>13,623</b>	<b>11,360</b>	<b>21,274</b>

**Fuente:** TH (2010 y 2011). Cifras del 2012, elaboración propia en base a solicitudes de información realizadas a la Unidad de Transparencia de la Secretaría de Educación y Direcciones Departamentales.

<sup>38</sup> Las cifras del 2008 al 2011 fueron producidas por Transformemos Honduras (TH), a través de los estudios que ha venido elaborando. Para mayor información de los trabajos, véase: Investigaciones TH/Educación en: <http://goo.gl/nOGjgG>.

<sup>39</sup> Para mayor información, véase: Anexo A “Concursantes del Proceso de Selección 2012”.

En el 2012, las direcciones departamentales de Colon, Lempira y Yoro, no atendieron las solicitudes de información pública. En el caso de Islas de la Bahía, solamente brindó las cifras globales, sin los nombres de los concursantes, por ende no fue considerada en el base de datos. La departamental de Valle, entregó información documental, pero faltó la requerida para ser ingresada en la base de datos, como fue: el listado de nombramientos, copias de exámenes, Listado de exonerados y notas de concursantes. También está el caso de las departamentales de Atlántida, Francisco Morazan, Olancho y Santa Bárbara que lograron entregar información, pero la misma estaba incompleta o no era la que se había solicitada. De estas cuatros direcciones departamentales, se hace un análisis

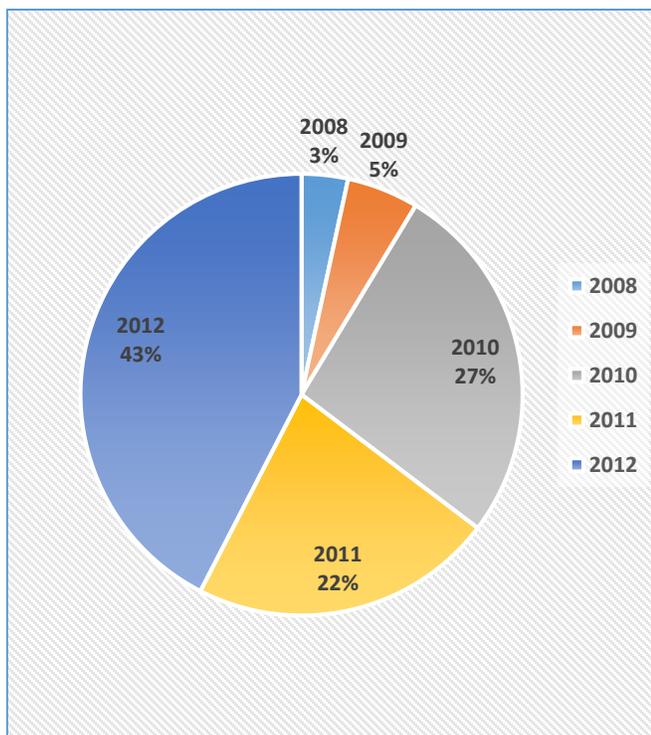
La Gráfica N° 1, muestra que de un universo de 50,674 docentes que concursaron entre el 2008 al 2012, el 43% participaron en el 2012. Indudablemente existe una tendencia hacia la alza en materia de respuestas a solicitudes de información, pues entre el 2010 al 2012, se tuvo un incremento de 16 puntos porcentuales en el número de docentes que se sistematizaron. Cabe mencionar que el período 2010-2012 coincide con una serie de factores externos e internos que pueden explicar en cierta medida un mayor acceso a información sobre los concursos, pero no necesariamente un mejoramiento de la calidad de la información –este es un importante reto a superar si se pretende lograr mayor rendición de cuentas.

Por ejemplo, las investigaciones y auditorias sociales que organizaciones de sociedad civil (OSC) realizaron en torno al recurso humano docente, no solamente a la selección, pero al gasto y al monitoreo de clases generaron una demanda de información por parte de la ciudadanía.

GRÁFICA 1 CONCURSANTES PROCESO DE SELECCIÓN 2008-2012

A nivel de la SEDUC, el incremento de respuestas también coincide con una política de transparencia que se viene promoviendo desde los altos mandos, a través del uso de sistemas de información (i.e., portales de transparencia, SACE, murales de transparencia) y la aplicación de normativa interna.

Por otro lado, están los proyectos de descentralización con énfasis en reorganización administrativa y la gestión local que viene desarrollando la cooperación internacional. Todos estos factores conjugados a la vez, **demuestra que las causas de la transparencia son multivariable y deben haber fuerzas paralelas, tanto exógenas como endógenas.**



### 4.2.1. Midiendo la Transparencia a través del Acceso a Información

Buscando conocer el nivel de transparencia y hacer comparaciones entre direcciones departamentales, definió como indicador, el acceso a información documental, y se tomó como referencia la solicitud de información que se les hizo a todas las 18 DDE.

El cuadro abajo enlista los 8 documentos que se le solicitaron a cada DDE, donde se les pidió la misma información. Una vez obtenida las respuestas, se hizo una categorización conforme a cuatro niveles de acceso a información: alto, medio, bajo y cero. *Para poder ser considerado como “Nivel Alto”, la DDE tendría que entregar entre 7 a 8 documentos; en el caso del “Nivel Medio”, sería entre 6 a 4 documentos; para el “Nivel Bajo”, solamente pudo entregar de 3 a 1 documento; y, en el caso de “Nivel Cero”, la DDE no entrega ninguno de los 8 documentos solicitados.*

CUADRO 3 LISTADO DE DOCUMENTOS SOLICITADOS VÍA LTAIP A LAS 18 DIRECCIONES DEPARTAMENTALES

Información sobre Concursos Generales 2012 solicitada vía LTAIP a las 18 direcciones departamentales
1. Copia de la <b>Convocatoria</b> al Concurso 2012.
2. Listado de docentes que se sometieron al Concurso 2012 (i.e., listado de concursantes), indicando <b>nota final</b> (sin importar que había reprobado o no) y el <b>área académica o administrativa</b> que concursó
3. Listado de los <b>nombramientos realizados</b> por la DDE, detallando nombre completo, número de identidad, tipo y número de plaza, jornada y centro educativo al que fue asignado. Asimismo, indicando en cada caso, si se otorgó la plaza por traslado, exoneración o concurso.
4. Fecha en el cual los docentes contratados a través del Concurso 2012 recibieron el primer pago.
5. Una copia del <b>examen que fue aplicado</b> en cada una de las áreas abiertas para concurso en el año 2012.
6. El <b>criterio utilizado</b> por la Junta Departamental de Selección para la asignación de los puntajes a docentes.
7. Medidas que fueron tomadas por la Junta Departamental de Selección para garantizar que <b>no se filtraran los exámenes</b> aplicados en el 2012.
8. Nombres de las personas <b>responsables de custodiar</b> los exámenes en cada departamento.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 3, *Infra.*, de las 18 DDE, 5 tuvieron un “Nivel Alto” de respuesta a las solicitudes de información, *siendo Ocotepeque, la única que entregó toda la información solicitada vía la LTAIP*; 6 obtuvieron “Nivel Medio”; 4 mostraron un “Nivel Bajo” de entrega información; y, 3 lograron un “Nivel Cero” (Colón, Lempira y Yoro). En términos porcentuales, el 28% de las DDE lograron un nivel alto, entregando todos los 8 documentos o únicamente le hizo falta entregar uno. Pero en sentido opuesto, el 39% de las departamentales no pudieron entregar más de 3 documentos solicitados.

**TABLA 3 TRANSPARENCIA Y ACCESO A INFORMACIÓN POR PARTE DE LAS DDE**

Dirección Departamental de Educación	A	M	B	O	Observación
1. Atlántida		■			No entregó: Convocatoria, Tabla de Ponderación de Méritos, Listado de Nombramientos y Listado de Exonerados
2. Choluteca			■		No entregó: Convocatoria, medidas tomadas por la junta, copia de exámenes, tabla de ponderación y lista de exonerados.
3. Colón				■	No entregó ninguna información.
4. Comayagua		■			No entregó: Convocatoria, Copia de exámenes y listado de exonerados.
5. Copán		■			No entregó: Convocatoria, Miembros de Junta, medidas tomadas por junta y Tabla de ponderación de méritos.
6. Cortés	■				No entregó: Convocatoria.
7. El Paraíso		■			No entregó: Convocatoria, copia de exámenes, tabla de ponderación de méritos.
8. Francisco Morazán			■		No entregó: Convocatoria, medidas tomadas por junta, copia de exámenes, tabla de ponderación de méritos y listado de nombramientos.
9. Gracias a Dios	■				No entregó: Convocatoria.
10. Islas de la Bahía			■		No entregó: Convocatoria, Medidas tomadas por Junta, Tabla de ponderación de créditos, listado de nombramientos, copias de exámenes y miembros de la junta de selección.
11. Intibucá	■				No entregó: Convocatoria.
12. La Paz	■				No entregó: Convocatoria.
13. Lempira				■	No entregó ninguna información.
14. Santa Bárbara			■		No entregó: Convocatoria, Medidas tomadas por Junta, Tabla de ponderación de créditos, listado de nombramientos, copias de exámenes y miembros de la junta de selección.
15. Ocotepeque	■				Entregó toda la información solicitada.
16. Olancho		■			No entregó: Convocatoria, Medidas tomadas por la Junta, copia de exámenes y la tabla de ponderación de créditos.
17. Valle		■			Faltó: Convocatoria, listado de nombramientos, copias de exámenes, Listado de exonerados y notas de concursantes.
18. Yoro				■	No se brindó ninguna información.
	Alto				La DDE entregó entre 7- 8 documentos
	Medio				La DDE entregó entre 6 a 4 documentos.
	Baja				La DDE entregó entre 3 a 1 documento.
	Opaco				La DDE no entregó nada

Como se podrá apreciar en la Subsección 4.3, no necesariamente las DDE que mostraron tener un nivel alto o medio de entrega de información, estaban exentas de irregularidades o vacíos procedimentales. No obstante, la posibilidad de generar cierta información sobre los procesos de selección y hacerla pública es un hito en sí mismo para la SEDUC y el proceso de descentralización que ha tomado más vigor a partir de la LFE.

### 4.3. Tendencias y comportamientos recurrentes en los Concursos del 2012

Cuatro grandes hallazgos están presentes a lo largo de los concursos analizados que deben considerarse como retos estructurales que producen oportunidades para la corrupción.

1. **SOBREOFERTA DE DOCENTES.** Posiblemente el hallazgo más impactante de este estudio es la cantidad de docentes que participan en los concursos *vis a vis* el número de plazas disponibles. La *Tabla N° 4, Infra., presenta algunas cifras globales, donde se puede observar que de 21,274 concursantes, solamente se otorgaron 904 plazas. La relación entre concursantes que participaron y los que obtuvieron nombramiento ronda entre el 4%. Es decir, de cada 100 docentes que concursaron, solamente 4 lograron obtener un nombramiento a una plaza.*

Esta descomunal cifra evidencia una sobreoferta de docentes, producto de años de políticas desfasadas en materia al ingreso, aptitudes y capacidades requeridas para el magisterio donde el modelo de masificación de la carrera docente ha caducado (UPFM, 2012)<sup>40</sup>. Y por el otro lado, sistemas de información, como el Sistema de Administración de los Recursos Humanos Docentes (SIARHD), no han logrado convertirse en herramientas de gestión que han contribuido a la organización administrativa y se han visto capturadas por la corrupción. Tampoco se debe olvidar los intereses políticos (partidistas y magisteriales) aún latentes, y que ven en la docencia un botín de clientelas.

Este fenómeno de la sobreoferta docente, ya es bien sabido por políticos, autoridades educativas y las organizaciones magisteriales. Entre una oferta exorbitante y una demanda raquítica, lograr una plaza es un producto altamente cotizado que puede motivar a hacer arreglos para obtener ventajas desleales, especialmente en aquellas regiones del país donde la oferta de empleo es limitada.

2. **PARTICIPACIÓN SEGÚN GÉNERO.** *Otro hallazgo que resalta fue la relación participación-nombramiento entre los hombres y mujeres. A pesar que las mujeres fueron las que más concursaban en el 2012, esto no les aseguró que obtendrían más nombramientos en proporción a su participación.*

*De las 16,180 concursantes de sexo femenino (76% del universo de 2012), 565 lograron obtener un nombramiento a una plaza, mientras que 339 hombres fueron nombrados (véase Tabla N° 4, Infra.).* En términos globales, esto implicó que 28 mujeres tendrían que competir por un solo nombramiento, mientras que 15 hombres competían por una plaza. En palabras sencillas, una mujer que quiso ingresar a la carrera docente en el 2012, tuvo un 50% menos de probabilidades que un hombre.

---

<sup>40</sup> Según datos publicados por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (2012) en el 2010, el Estado únicamente contrató entre 2,000 a 2,500 nuevos profesores cada año, mientras que la matrícula total en las trece Escuelas Normales fue de 21,803 alumnos.

**TABLA 4 RELACIONES DE GÉNERO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES 2012**

SEXO	NÚMERO DE CONCURSANTES	% CONCURSANTES	NOMBRAMIENTOS	RELACIÓN MUJER/HOMBRE CONCURSANTES	RELACIÓN SEXO/ NOMBRAMIENTO
Mujer	16,180	76	565	3 mujeres x /hombre	28 a 1
Hombre	5,094	14	339		15 a 1
<b>Total</b>	<b>21,274</b>	<b>100</b>	<b>904</b>		

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la SEDUC

3. **NOMBRAMIENTOS SIN MERITOCRACIA.** Un fenómeno inquietante, fue el hecho que muchos nombramientos se otorgaron a docentes que se encontraban en posiciones promedio o inferiores en el orden de calificaciones. Es decir, las juntas de selección departamental preferían a docentes con notas satisfactorias o mediocres por encima de aquellas sobresalientes o excelentes. Estas decisiones son una contravención al principio de meritocracia que rige todo sistema de carrera y pone en entredicho la credibilidad del proceso. Cuando el proceso no es creíble, se opta por arreglos informales o prácticas corruptos, pues esas son las reglas del juego para ingresar a la carrera docente. Además, estar contratando a docentes mediocres, en vez de los mejores, indudablemente tiene un efecto en la calidad de la educación que recibirán los estudiantes.
  
4. **DOS EXAMENES UNA MISMA PRUEBA.** Unas de las prácticas de corrupción que se lograron documentar fehacientemente fue la de docentes que tenían dos calificaciones para una misma prueba de conocimientos. Al consultar con las áreas de recurso humano de la SEDUC a nivel central y docentes que apoyaron en esta investigación, aclararon que todas las pruebas para una misma área o rama se aplicaban simultáneamente. Esto implica que para poder hacer dos exámenes al mismo tiempo, se requiere tener que arreglo con otra persona. Cabe mencionar que estos arreglos se hacen a la vista de la junta departamental<sup>41</sup>.
  
5. **MIEMBROS DE JUNTA DE SELECCIÓN CONCURSANDO:** Al cotejar los datos de los docentes concursantes con los miembros de las juntas de selección que se encargan de evaluar y seleccionar, se documentaron casos en los cuales miembros de la junta también participaban en los concursos y en algunas ocasiones recibían nombramientos a plazas. La participación de representantes de la JDS en el concurso, no es algo que está prohibido, pues ante todo, siguen siendo docentes que tienen derechos de movilidad como el resto. Sin embargo, la falta de disposiciones que regulen los conflictos de interés o que especifiquen el procedimiento a desarrollar en estos casos, deja abierta interrogantes relacionadas con el tráfico de influencias y el acceso a información confidencial para obtener ventajas.

<sup>41</sup> Reglamento de la Estructura Participativa del Sistema de la Carrera Docente; artículo 13, numerales 8 y 9.

## 4.4. Cifras y Hallazgos relevantes por Dirección Departamental de Educación

Para el análisis del proceso de selección y nombramiento de docentes, se construyó una base de datos con 21,274 docentes. Es oportuno mencionar que esta cifra no es la suma los docentes que participaron a nivel nacional, sino el número de docentes que participaron en una determinada rama o área de educación en cada concurso realizado a nivel departamental. Esto último responde a varias razones. Una, es el hecho que un docente podía participar en diferentes ramas/áreas educativas dentro de una misma convocatoria. Otra, es que un mismo docente participaba en dos o más convocatorias en diferentes departamentos del país. Asimismo, estaba la práctica irregular de docentes que aparecían con dos diferentes notas para una misma rama o área de educación a nivel departamental.

El análisis que se hace a cada concurso a nivel departamental, presenta una revisión de los datos demográficos relevantes, haciendo énfasis en la participación por sexo y las ventajas que gozan los hombres por sobre las mujeres en la obtención de nombramientos. Asimismo, presenta los principales hallazgos e irregularidades. En esa segunda parte, el lector encontrará más interrogantes que respuestas. Esto es el reflejo de la falta de información que se genera por parte de las juntas de selección, la deficiente calidad de esta o las respuestas incompletas a las solicitudes de información que se recibieron por parte de las direcciones departamentales. El nivel de estandarización de los formatos para presentar la información por parte de las DDE fue inexistente, por lo que el análisis de la misma estuvo sujeta únicamente a los datos proporcionados. En gran parte, estas falencias se deben a la discrecionalidad en la toma de decisiones por parte de los miembros de las juntas de selección y a la poca rendición de cuentas existente, a falta de una normativa estandarizada y controles efectivos desde la misma departamental como de la SEDUC a nivel central.

Cabe mencionar que la presentación de los hallazgos e irregularidades por cada dirección departamental de educación no cumple una agenda escondida, sino más bien, busca presentar evidencia objetiva que sirva para motivar cambios para mayor integridad y rendición de cuentas, dada la oportunidad que produce la Ley Fundamental de Educación. Ante todo, lo que se busca es eficiencia, concursos más transparentes y la contratación de los docentes mejor calificados, pues quienes serán los más beneficiados serán los estudiantes al obtener mejores recursos, mayor calidad y un Sistema Nacional de Educación que transmite valores positivos.

### 4.4.1. Dirección Departamental de Educación de Cortés

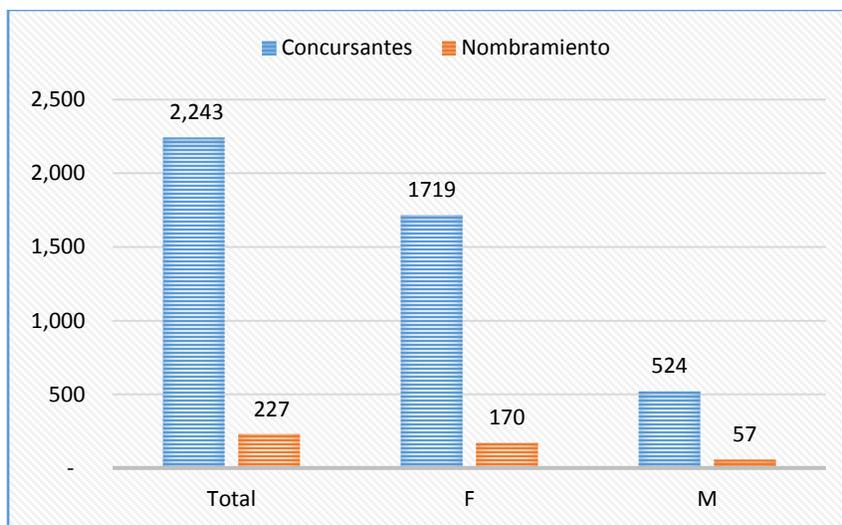
#### DATOS DEMOGRÁFICOS

En la convocatoria que se realizó en el departamento de Cortés, el 02 de enero de 2012, participarían 2,243 docentes. *De esa cifra, 76% fueron mujeres, obteniendo el 75% de los nombramientos a plazas.*

Este dato viene a ser una excepción a las desigualdades que sufren las mujeres para ingresar a la carrera docente. No obstante, esto no responde a una política de igualdad de género o discriminación positiva por la JDS de Cortés, sino tiene sus explicaciones en la oferta laboral del departamento. En Cortés, los hombres tienen más y mejores opciones laborales que en otros departamentos, dado la diversidad productiva. Esto hace que la docencia, se convierta en una opción laboral más, pero no está entre las más buscadas por los hombres.

Tal como lo ilustra la Gráfica N° 2, *Infra.*, en el concurso de Cortés, aproximadamente el 10% de los docentes que concursaron en el 2012 obtuvieron una plaza. Esta cifra es una de las más altas entre las departamentales analizadas, ya que le media a nivel nacional ronda en el 8%.

**GRÁFICA 2 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS – DEE CORTÉS 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la SEDUC.

Cabe mencionar que la DDE de Cortés, es parte de las primeras cinco direcciones departamentales que están desarrollando capacidades en materia de descentralización administrativa y financiera con asistencia del Banco Mundial (BM)<sup>42</sup>. Esto le ha permitido organizar el recurso humano docente e identificar mejor las necesidades en materia de plazas. A pesar de estos avances, la oferta de docentes, siempre supera la demanda de plazas, como se puede observar al comparar las columnas de los docentes concursantes con los nombramientos.

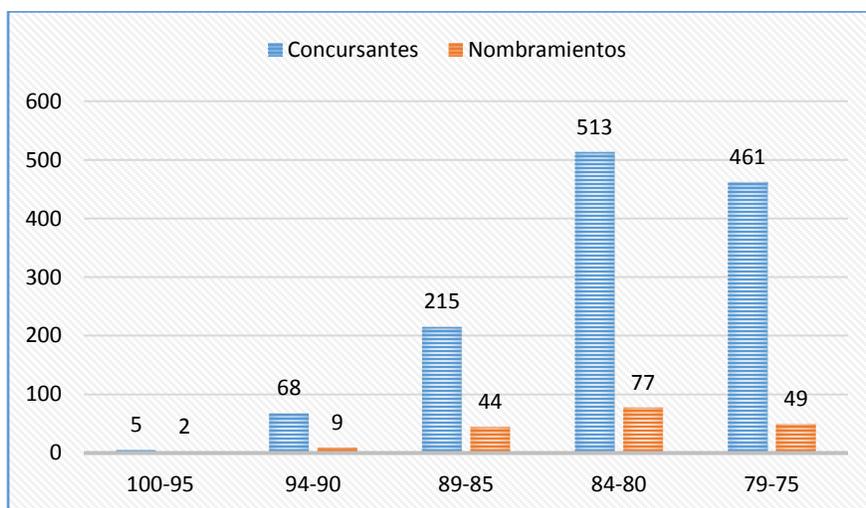
### **PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES**

<sup>42</sup> Entre las restantes cuatro, se estas las DDE de Ocotepeque, Intibucá, Cortés, El Paraíso y Santa Bárbara. Véase: Honduras: Proyecto “Calidad de la Educación, Gobernabilidad y Fortalecimiento Institucional” en <http://goo.gl/vfgVF5>

**Nombramientos a docentes satisfactorios, sobre los muy buenos o excelentes.** En lo que respecta a las áreas de nombramiento de plazas, el 80% se concentró en el área de educación básica -la rama más concursada en todas las departamentales<sup>43</sup>. De los docentes que participaran en esa área, es interesante encontrar que el 67% de los concursantes que obtuvieron un nombramiento se encuentran en los rangos de nota de examen de 84 a 75 (véase Gráfica N° 3, *Infra.*). Es decir, el grueso de las plazas otorgadas fueron a notas “satisfactorias”, mientras que las “muy buenas” (89-85), “excelentes” (94-90) y “sobresalientes” (100-95), se tuvieron que compartir el 43% de los restantes nombramientos.

La preferencia por las notas satisfactorias evidencia que no necesariamente el docente que obtiene la nota más alta en el concurso es garantía de nombramiento. Es decir, los principios de idoneidad y capacidad, no son los que priman, pues, antes de nombrar los 126 docentes que obtuvieron notas en el rango de 84 a 75, la junta de selección de Cortés contaba con 233 concursantes con mejor nota que se ubicaban en el rango 100 a 85 puntos. **En esa misma línea, llama la atención de sobremanera encontrar docentes con nombramientos con posición 744, 875 y 928 en el listado de calificaciones.**

**GRÁFICA 3 NOMBRAMIENTOS POR RANGO DE CALIFICACIONES EN ÁREA EDUCACIÓN BÁSICA- DDE CORTÉS 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la SEDUC

La Tabla 5, *Infra.*, presenta las 27 áreas o ramas concursadas en Cortés, donde hubo una participación de *2,243 concursantes para 227 nombramientos a plazas*. Con solamente un 10% de los docentes inscritos obteniendo plazas, genera un alto costo al docente, pero más grande es la frustración al saber que en ciertas ramas o áreas se concursó sin haber plaza que adjudicar.

<sup>43</sup> En lo que se refiere a la educación formal del Sistema Nacional de Educación, la Educación Básica es el nivel educativo comprendido entre los 6 a 14 años de edad. Consta de tres ciclos: primer a tercer grado (6 a 8 años), cuarto a sexto grado (9 a 11 años) y séptimo a noveno grado (12 a 14 años).

TABLA 5 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA - DEE CORTÉS 2012

Rama/Área	Concursantes	Nombramientos
1. Adulto Administrativo	4	1
2. Área Científica	49	
3. Área Comunicación	127	
4. Área Técnica	79	1
5. Artes Plásticas	5	
6. Ciencias Naturales	24	
7. Ciencias Sociales	68	
8. Dirección Básica	90	26
9. Dirección Pre-básica	5	1
10. Docente en Servicio Estricto	1	
11. Educación Básica	1,263	181
12. Educación Comercial	53	
13. Educación Física	11	
14. Educación Musical	4	
15. Educación Pre Básica	39	4
16. Educación Técnica Industrial	16	
17. Educación Técnica para el Hogar	14	
18. Español	54	1
19. Hostelería y Turismo	3	
20. Informática Educativa	3	
21. Inglés	61	
22. Maestro Auxiliar	13	2
23. Matemáticas	17	
24. Pedagogía	59	
25. Secretaría Media	13	
26. Subdirección Básica	24	10
27. Técnico Docente	144	
<b>Total</b>	<b>2243</b>	<b>227</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Cortés

**Suplantación de identidades.** Para poder recibir un ascenso según el EDH, un docente debe tener una nota de concurso vigente que no puede superar un año de vigencia desde el último concurso<sup>44</sup>. El trabajo de sistematización realizado, documentó la estrategia de algunos docentes de tomar uno o varios exámenes en las áreas o ramas que podrían conseguir un ascenso, y así cumplir con los requisitos establecidos. De esta manera, en Cortés, 243 docentes tomaron entre dos y tres exámenes. Lo peculiar

<sup>44</sup> Estatuto del Docente Hondureño; artículo 19, segundo parrado.

es que se documentaron 13 casos donde un mismo docente, hizo 2 exámenes para la misma rama o área.

**Gestión Documental.** En términos de calidad de la información (veracidad y comprensibilidad, principalmente) brindada por la DDE de Cortés, persistieron algunas debilidades y falencias que hizo difícil poder trazar el proceso de selección en forma lineal. Por ejemplo, hubo inconsistencias entre la nota de concurso y la nota del nombramiento; docentes que tenían varios nombramientos y presentaban dos calificaciones diferentes; y, docentes que no aparecían en el listado de concurso del 2012, pero sí en el listado de nombramiento<sup>45</sup>.

**Puntuación y Evaluación.** En lo que se refiere a la puntuación otorgada por la junta de selección, sorprendentemente ninguno de los 2,243 concursantes comparte la misma nota. Para evitar entrar a conflictos sobre qué hacer con los empates, las puntuaciones que otorga la JDS de Cortés llegan hasta 8 dígitos decimales<sup>46</sup>.

Para finalizar, a pesar de los retos y debilidades en materia de cumplimiento legal y estandarización de procesos, la DDE de Cortés, es una de las cinco direcciones departamentales con una medición de nivel alto en lo que se refiere a entrega de información solicitada (véase Tabla 3, *Supra.*). A la vez, forma parte de las 5 primeras direcciones departamentales que han estado desarrollando capacidades de gestión desde el 2008 en aras de mayor competencia financiera y administrativa<sup>47</sup>.

## 4.4.2. Dirección Departamental de Educación de Choluteca

### DATOS DEMOGRÁFICOS

Según los datos proporcionados por la DDE de Choluteca, participaron 1,523 docentes, adjudicándose solamente 55 nombramientos – 5 de estos con nota de concurso, el resto mediante traslado y exoneración. ***Es decir, solamente el 3% de los participantes lograron una plaza.***

En lo que respecta a la relación entre hombres y mujeres, la mujer participó más, pero tuvo menos probabilidades de obtener un nombramiento (véase Gráfica 4, *Infra.*). ***Un docente de sexo masculino, tuvo 50% más de probabilidades de lograr un nombramiento que una mujer, aunque había una proporción de tres mujeres por cada hombre concursando.***

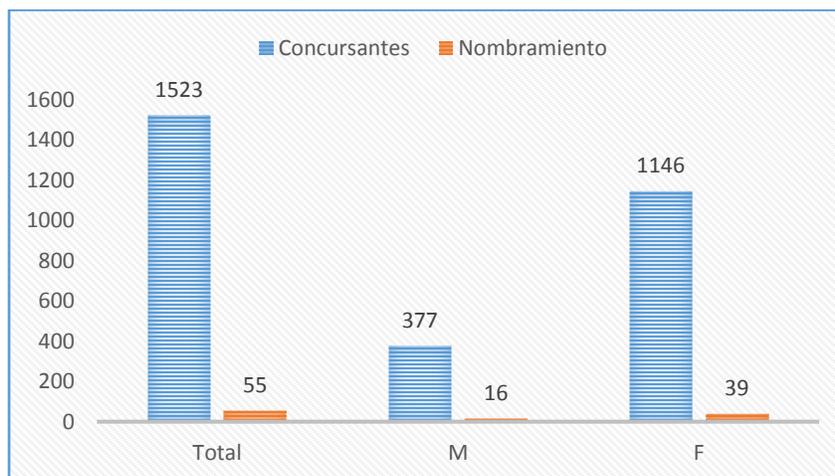
---

<sup>45</sup> Para las situaciones de duplicidad de información, se pudo haber tratado de situaciones en que el docente tenía una nota de concurso vigente del 2011, pues según el EDH, la nota tiene un año de vigencia. Véase: Estatuto del Docente Hondureño; artículo 19, segundo párrafo.

<sup>46</sup> Los criterios de evaluación utilizados por la DDE de Cortés, se estructuran de la siguiente manera: 45 puntos para el examen de conocimiento (20% cultura general, 20% leyes educativas y 60% de conocimiento en el área específica; 45 puntos en base a título y grados académicos; y, 10 puntos, para los méritos profesionales.

<sup>47</sup> Véase: Honduras: Proyecto “Calidad de la Educación, Gobernabilidad y Fortalecimiento Institucional” en <http://goo.gl/vfgVF5>

**GRÁFICA 4 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS – DEE CHOLUTECA 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la SEDUC.

**PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES**

**Un nombramiento en el puesto 691.** Al analizar los datos de los docentes con nombramiento según las 23 Áreas/Ramas puestas en concurso (véase Tabla 6, *Infra.*), 987 concursantes aplicaron para Educación Básica y solamente un docente logró un nombramiento, el cual se encontraban en la posición 691 del orden descendente calificaciones. La pregunta que se le debe hacer al director departamental de la DDE, del cual no se supo su nombre, al ser unos de los datos que no brindó la departamental, es: ¿cuál fue el criterio tomado por la junta de selección para omitir 690 notas más altas y otorgarle el único nombramiento al puesto 691?

**TABLA 6 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA- DDE CHOLUTECA 2012**

	Área/Rama	Concursantes	Nombramientos	Posición
1.	Área Técnica para el Hogar	17		
2.	Asistencia de Orientación	5		
3.	Artes Plásticas	2		
4.	Educación Básica	987	1	691
5.	Ciencias Naturales	59		
6.	Ciencias Sociales	63		
7.	Científico Tecnológico	53		
8.	Comerciales	50		
9.	Comunicación	44		
10.	Consejería	17		

11.	Coordinación de Área	1		
12.	Directiva Básica	28	1	7
13.	Directiva Media	5		
14.	Directiva Pre-básica	2	1	1
15.	Educación Adulto	19		
16.	Educación Musical	2		
17.	Informática	1		
18.	Inglés	4		
19.	Letras	45		
20.	Matemáticas	11		
21.	Nivel Básico y Prebásico	50	50	1 al 50
22.	Pedagogía	50	2	3 y 30
23.	Técnico	8		
<b>Total</b>		<b>1523</b>	<b>55</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la SEDUC.

***Nombramientos sin notas de concurso.*** Al cotejar el listado de concursantes con el listado de nombramientos, solamente 5 de los docentes tenían una nota de concurso en el listado de 2012. Ante la falta de información brindada por la departamental –solamente entrego 2 de los 8 documentos solicitados-, se puede especular que los nombramientos se dieron sin necesidad de tener una nota de concurso. También se puede inferir que los 50 nombramientos se deben a docentes que tramitaron un traslado o se encuentran exonerados del concurso 2012, por tener nota vigente del 2011. ***Desafortunadamente, no se sabe a ciencia cierta qué sucedió, pues las departamentales no sistematizan los concursos.***

***Suplantación de identidades.*** Es importante resaltar que 159 concursantes tomaron dos o más exámenes. De estos, cuatro tomaron dos exámenes en la misma rama, lo que evidencia que la suplantación de identidades es una práctica común en los concursos.

***Miembros de junta de selección con nombramientos.*** Con respecto a los miembros de la junta departamental de selección (JDS) de Choluteca, dos hallazgos llamaron la atención de sobremanera (véase Tabla 7). El primero, fue el caso de Gloria Ruth Rodríguez, miembro propietaria en la JDS en representación de la dirección departamental, a quien se le adjudicó una plaza en la Escuela Lempira de la ciudad de Choluteca en Nivel Básico y Pre-básico. Al cotejar con el listado de concursantes que brindó la DDE, no se encontró a la señora Gloria Ruth Rodríguez, pero si aparece en el listado de nombramientos.

El segundo hallazgo, se trata de dos nombres “Merary Zepeda Guillen” y “Merary Guillen”, qué a falta de número de identidad en el listado de concursantes, no se pudo corroborar si era la misma persona.

Sumándose a esa omisión, está el hecho que Merary Guillen, representa al COPEMH, en su condición de miembro suplente en la JDS de Choluteca.

**TABLA 7 PARTICIPACIÓN MIEMBROS JDS POR PLAZA- DDE CHOLUTECA 2012**

Miembro JDS	Rama/Área	Nota	Centro Educativo
Gloria Ruth Rodriguez	Nivel Básico y Pre Básico		Escuela Lempira, Choluteca
Merary Zepeda Guillen	Área Consejería	97.00	
	Area Jefatura Consejería	91.31	

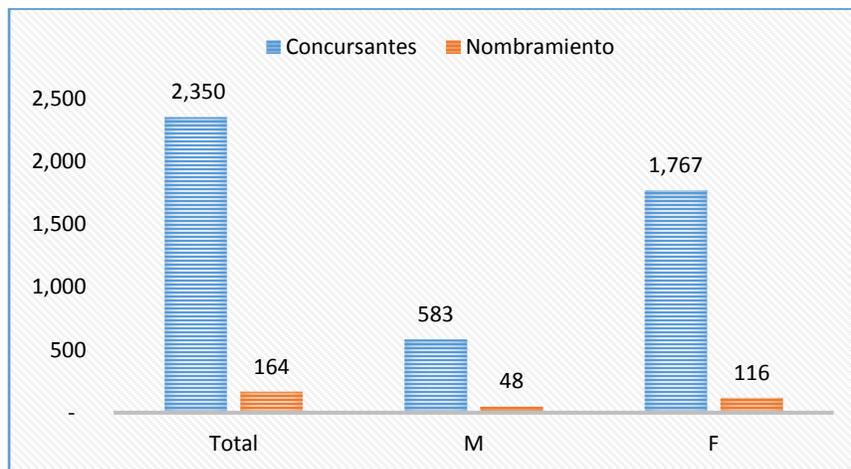
Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Choluteca.

### 4.4.3. Dirección Departamental de Educación de Comayagua

#### DATOS DEMOGRÁFICOS

En Comayagua participaron 2,350 concursantes (véase Grafica 5), de los cuales aproximadamente el 75% fueron mujeres, mientras que los hombres, que representaron el 25% de los concursantes, se llevaron el 30% de los nombramientos. En ese sentido, el concurso realizado en Comayagua fue uno de los más equitativos. Sin embargo, la sobreoferta de docentes sigue marcando la tendencia, pues del total de concursantes, solamente el 7% obtuvo un nombramiento.

**GRÁFICA 5 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS - DDE COMAYAGUA 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Comayagua

#### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

**Concurso costoso.** De los 164 nombramientos, se pudo constatar a través de la revisión documental que sólo 43 docentes se les asignó plaza mediante concurso; es decir, el 1.83% de los 2,350 lograron una plaza a través de un examen. Mientras que los restantes, 121 docentes obtuvieron nombramientos mediante traslados o exoneraciones. Para el caso de los docentes de Primaria (véase Tabla 8, *Infra.*), los 121 nombramientos no cuentan con una nota de concurso, por lo que se infiere que fueron adjudicados mediante traslado o exoneración. El área que tuvo el grueso de nombramientos vía concurso, fue la de Educación Básica, con 20% de las plazas otorgadas a través de exámenes.

Estas disparidades vienen a evidenciar la necesidad de reformar y reorganizar el sistema nacional de selección, pues implica enormes costos para todos. Asimismo, genera conflictos entre los docentes y la Administración de la SEDUC, pues surgen suspicacias que las plazas son adjudicadas sin necesidad de concursar<sup>48</sup>.

**TABLA 8 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA- DDE COMAYAGUA 2012**

Rama/Área	Concursantes	Nombramientos
Artística	10	1
Básica	1,397	33
CEB y II Ciclo	7	
Ciencias Comerciales	19	
Ciencias Sociales	68	
Ciencias Naturales	59	
Orientación	11	
Asistencia Taller Industrial	5	
Consejería	55	
Dirección	13	
Directiva Pre-básica	12	1
Hogar	29	
Humanidades	93	
Informática	3	
Técnicos	58	
Pedagogía	15	
Educación Física	7	
Inglés	12	
Letras	25	
Matemática	13	
Artes Plásticas	1	
Pre-básica	278	8

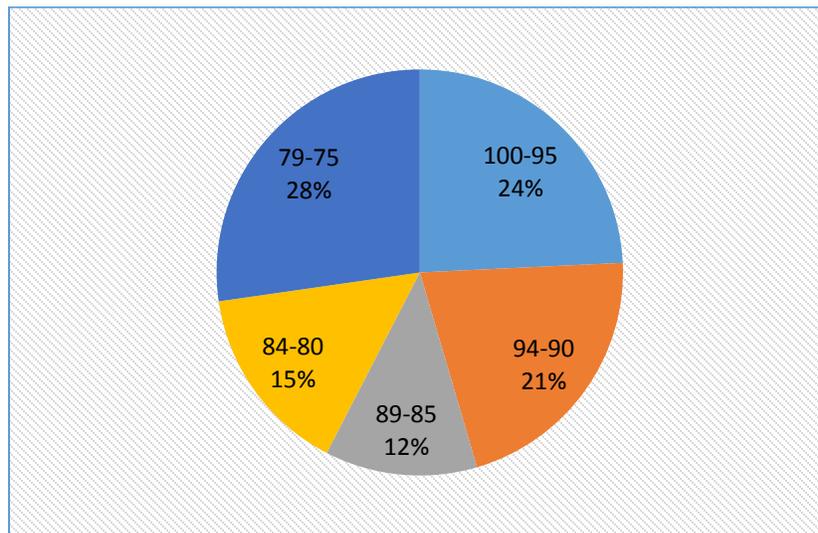
<sup>48</sup> Véase: Diario La Tribuna Digital. Nota “*Docentes exigen les otorguen plazas ganadas en concurso*”. Consultada en <http://goo.gl/ATvnOo>

Primaria	121	121
Secretaria	14	
Servicio Estricto Adultos	14	
Subdirección	11	
<b>Total</b>	<b>2350</b>	<b>164</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Comayagua

La Gráfica 6, *Infra.*, muestra que la selección de los docentes se distribuye equitativamente para cada uno de los rangos de notas, lo que viene a demostrar que la calificación no es el único factor para la adjudicación de una plaza.

**GRÁFICA 6 DISTRIBUCIÓN DE NOMBRAMIENTOS SEGÚN CALIFICACIÓN OBTENIDA – DDE COMAYAGUA**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Comayagua

**Nombramiento de miembros de la Junta de Selección.** Como se puede observar en la Tabla 9, *Infra.*, se documentaron irregularidades cometidas por miembros de la junta de selección, tanto por parte de representantes de la SEDUC, como de los colegios magisteriales.

En el caso de Henri Yovany Rojas, obtuvo una nota del 100%, pero ante la falta de información que mencioné si se recusó del proceso, ya sea en la preparación de la prueba o en la evaluación del examen, queda la interrogante si hubo tráfico de influencias al ser miembro suplente. Por otro lado, Gloria Guevara tiene dos notas en la misma rama; es decir, hizo dos exámenes para una plaza al mismo tiempo –algo que tuvo que ser de conocimiento de la JDS al seleccionarla. Finalmente, el miembro propietario de COLPEDAGOGOSH aplicó a dos áreas diferentes con diferentes nombres. Es posible que tomó ambas pruebas en diferentes momentos, pero llama la atención que es miembro propietario en la JDS.

**TABLA 9 MIEMBROS DE JUNTA DE SELECCIÓN CON NOMBRAMIENTO- DDE COMAYAGUA**

Nombre del Miembro	Área/Rama	Nota	Observación
Henri Yovany Rojas	Básica	100.00	Suplente DDE- Comayagua
Gloria Guevara	Laboratorios Ciencias	82.00	Suplente del COPRUMH.
Gloria Guevara	Naturales	78.00	
Selvin Colindres	Orientación	93.00	Propietario de COLPEDAGOGOSH.
Selvin Noel Colindres	Consejería	86.00	

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE- Comayagua

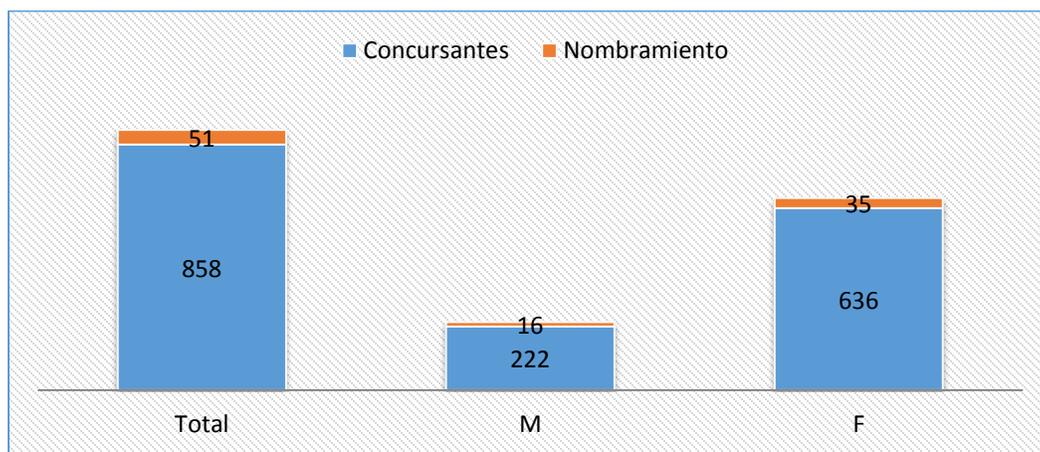
Cabe mencionar que en los tres casos anteriores, ninguno obtuvo un nombramiento, pero la vigencia de las notas se mantienen por un año, lo que les facilita ser ascendidos mediante exoneración a concursar en la siguiente convocatoria.

#### 4.4.4. Dirección Departamental de Educación de Copán

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

En la convocatoria a concurso de Copán, de los 858 docentes concursantes, 636 o 75% fueron mujeres, obteniendo el 68% de los nombramientos. Por su parte, los 222 docentes concursantes hombres que corresponde al 25% del universo en Copán, obtuvieron el restante 42% de los nombramientos.

**GRÁFICA 7 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS- DDE COPÁN 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Copán

##### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

**Concurso costoso.** Dentro de la documentación presentada por la DDE de Copán, de los 51 docentes con nombramientos, solamente 14 tenían nota de concurso. *En otras palabras, de los 858 docentes que se inscribieron, solamente se nombró vía examen al 1.74%.*

La Tabla 10, *Infra.*, muestra que para la rama de educación Básica DSE se obtuvo la mayor participación de concursantes, con 533, de los cuales solamente 6 obtuvieron un nombramiento. Llama de sobremanera la atención el ranking de los docentes, al existir una diferencia de 469 puestos entre el docente clasificado 22 y el que ocupa el lugar 489. En lo que respecta a la rama de Nivel Medio, se contrataron a 37 personas que no cuentan con nota de concurso.

**TABLA 10 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA - DDE COPÁN 2012**

Área/Rama	Concursantes	Nombramientos	Ranking
Básica III Ciclo / Hogar	2		
Básica Directiva Docente	42	2	2 y 6
Básica DSE	533	6	22, 50,98, 120,304 y 489
Básica III Ciclo / Comunicación	43	1	26
Básica III Ciclo/ Científico	21	2	3 y 7
Media Ciencias Naturales	14	2	8 y 11
Media Comerciales	8		
Media Consejería	20		
Media Ciencias Sociales	30		
Media Español	2		
Media / Informática	1		
Media / Inglés	2	1	1
Media / Educación Física	1		
Media / Jefatura del Hogar	2		
Media / Matemáticas	9		
Media / Orientación	3		
Media / Pedagogía	19		
Media / Secretaría	6		
Media / Turismo	3		
Nivel Medio		37	
Pre-básica	60		
<b>Total</b>	<b>821</b>	<b>51</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Copán

#### 4.4.5. Dirección Departamental de Educación de El Paraíso

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

Tal como lo detalla la Tabla 11, *Infra.*, en el concurso general de El Paraíso participaron 1,150 docentes de los cuáles, 78.1% fueron mujeres y 21.9%, hombres. De estos, solamente 116 obtuvieron nombramientos vía examen; 75 fueron adjudicados a concursantes mujeres, mientras que los restantes 41, se les adjudicó a los hombres. Aunque parece ser que las mujeres salieron beneficiadas, al comparar en términos proporcionales, *un concursante del sexo masculino, tuvo el doble de posibilidades de lograr un nombramiento, a pesar de por cada hombre había tres mujeres concursando.*

TABLA 11 PARTICIPACIÓN POR GÉNERO Y NOMBRAMIENTOS POR GÉNERO- DDE EL PARAÍSO 2012

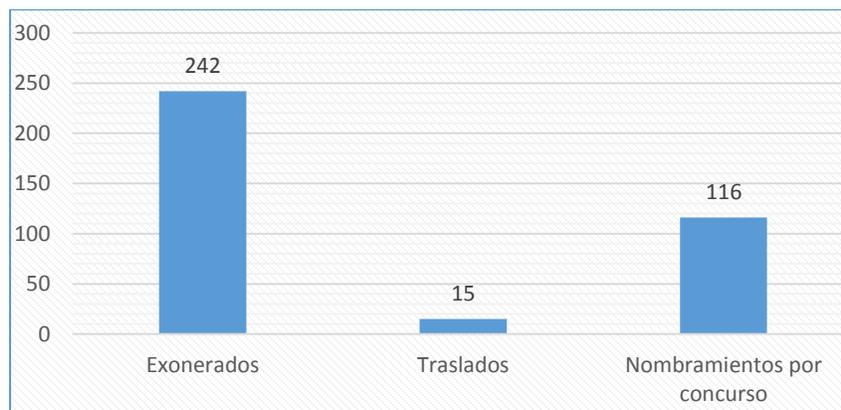
Sexo	Participación	% Participación	Nombramientos	% Nombramiento
Femenino	898	78.1%	75	65%
Masculino	252	21.9%	41	35%
<b>Total</b>	<b>1150</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE El Paraíso

##### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

*Anomalías en el listado de nombramientos.* Un dato que llama la atención, es que solamente el 31% de los nombramientos se hicieron mediante concurso, mientras que el 65% de los nombramientos se lograron a través de exoneraciones. No obstante, al revisar la documentación brindada por la DDE del El Paraíso, 47 de las concursantes nombrados vía concurso no disponían de una nota de examen, en comparación a los 69 que si tienen un resultado del concurso.

GRÁFICA 8 DISTRIBUCIÓN DE NOMBRAMIENTOS- DEE EL PARAÍSO 2012



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE El Paraíso

**Nombramientos sin concursar a plaza.** Los 116 nombramientos vía concurso presentados en la Gráfica 8, *Supra.*, se pueden apreciar distribuidos por Área o Rama educativa en la Tabla 12, *Infra.*, donde el 95% de los docentes nombrados corresponden al área generalista de Pre-básica, mientras que los que fueron nombrados sin nota de concurso, se les adjudicó plazas en ramas o áreas más especializadas, como Matemáticas, Ciencias Naturales, Informática Español, Inglés y Taller de Electricidad. Sumado al hecho de adjudicar plazas sin tener notas de concurso, también llama la atención, que en esas áreas/ramas más especializadas, muchas veces ni hubo docentes que se inscribieron a concursar.

De lo anterior, se puede inferir que había una necesidad urgente de suplir plazas en las áreas especializadas, pero no había interés de parte de los docentes de participar dada lo complejo que podría ser la evaluación. Otra hipótesis es que la JDS no aplicó prueba alguna y otorgo las plazas de manera directa, ya sea por la falta de interés o porque ya habían arreglos preestablecidos.

**TABLA 12 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA - DDE EL PARAÍSO 2012**

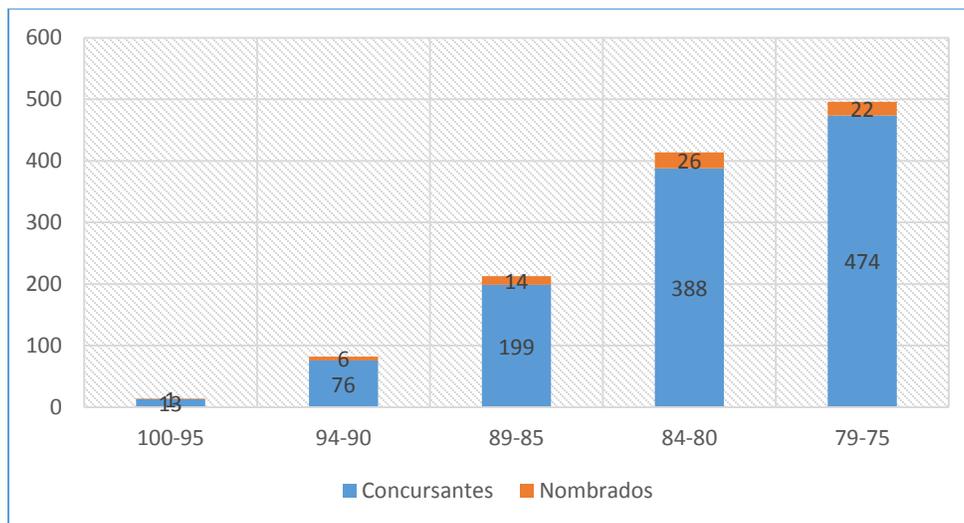
Área/Rama	Concursantes	Nombramientos con nota de concurso	Nombramientos sin nota de concurso <sup>49</sup>
Pré Basica	892	66	12
Básica			
Informática			1
Matemáticas			5
Ciencias Sociales		1	3
Ciencias Naturales	38	1	2
Educación para el Hogar			
Contabilidad Intermedia			1
Español			4
Taller Electricidad			2
Secretarios			3
Técnico Industrial			2
Pedagogía	122		
Inglés			4
Educación para el Hogar			5
Educación Física			1
Comunicación	52		
Consejería	46	1	1
Directiva Docente			1
<b>Total</b>	<b>1150</b>	<b>69</b>	<b>47</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE- El Paraíso

<sup>49</sup> Los docentes nombrados figuran en el listado de nombramientos brindado por la DDE de El Paraíso mediante la LTAIP, pero no aparecen en el listado de concursantes del proceso del 2012.

**Nombramientos con calificaciones promedio.** Otro hallazgo relevante -recurrente en muchos de los concursos a plazas-, fue que 26 de los docentes nombrados o contratados se encontraban en el rango de notas comprendidas entre 84-75%, aunque hubieron 288 docentes que obtuvieron una calificación mayor en el concurso.

**GRÁFICA 9 DOCENTES NOMBRADOS CONFORME NOTA DE CONCURSO- DDE EL PARAÍSO 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE- El Paraíso

**Docentes realizando más de un examen.** En total, 41 docentes tomaron dos exámenes o más, y dentro de este grupo, 8 aparecen con dos notas diferentes en la rama de Pre-Básica. Nuevamente surge la interrogante sobre la responsabilidad que tienen los miembros de las juntas departamentales de selección de controlar esta práctica desleal o sí más bien, lo permiten.

**Miembros de la JDS obteniendo nombramientos.** La Tabla 13, *Infra.*, brinda el ejemplo de dos miembros de la JDS de El Paraíso que participaron en el concurso, obteniendo nombramientos. En el caso de Mirian Concepción Molina, siendo miembro propietaria en representación de COLPEDAGOGOSH, obtuvo un nombramiento sin tener una nota de concurso. Por su parte, Fredy Javier Díaz, en su condición de representante suplente de la SEDUC a nivel departamental, obtuvo un nombramiento en jornada plena. **Ante la falta de una normativa que regule estas situaciones, quedan abiertas las posibilidades de ser miembro de la junta de selección y a la vez, concursar para una plaza. Como se puede apreciar, es un arreglo entre las dos partes, representadas en la JDS.**

**TABLA 13 MIEMBROS DE LA JDS DE EL PARAÍSO PARTICIPANDO COMO CONCURSANTES 2012**

Nombre	No. Identidad	Rama	Nota de Concurso	Centro Educativo
Mirian Concepcion Molina Moncada	0704-1962-00057	Ciencias Sociales	-----	Isidro Pineda
Fredy Javier Díaz	0801-1980-17050	Filosofía	85.66	Dr. Presentación Centeno

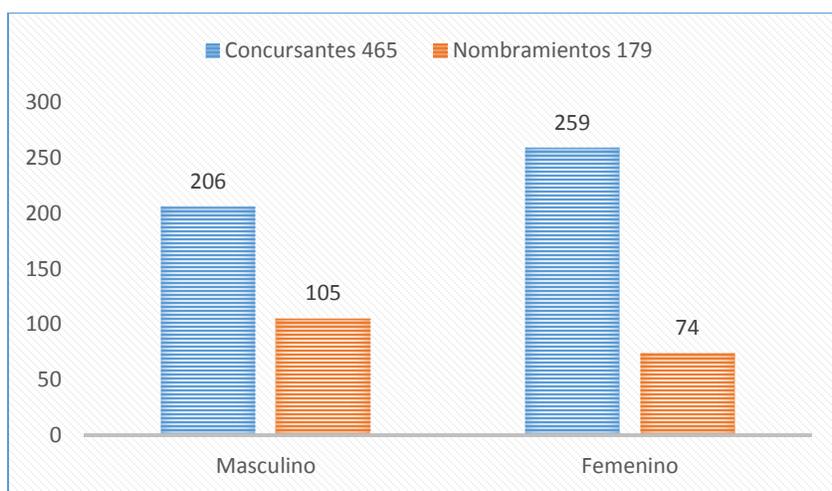
Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE- El Paraíso

#### 4.4.6. Dirección Departamental de Educación de Gracias A Dios

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

De acuerdo a la información brindada por la DDE de Gracias A Dios, en el 2012, participaron 465 docentes, distribuidos en 259 mujeres y 206 hombres (véase Gráfica 10, *Infra.*). Gracias A Dios es el departamento donde mayor paridad existe en términos de participación y nombramientos entre hombres y mujeres. A pesar de eso, la tendencia en materia de desigualdad de género, se mantiene. Aunque los hombres participaron menos, con sólo un 45% del universo de concursantes, lograron acaparar el 58% de las plazas adjudicadas.

GRÁFICA 10 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS- DDE GRACIAS A DIOS 2012



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Gracias A Dios

Al cotejar los 179 nombramientos (docentes seleccionados) con el listado de concursantes (docentes inscritos en el concurso), el 71% de los docentes no disponían de una nota de concurso. ***Es importante mencionar que dentro de los ocho documentos solicitados vía LTAIP a las 18 direcciones departamentales de educación, fue el “listado de los nombramientos realizados por la DDE, detallando nombre completo, número de identidad, tipo y número de plaza, jornada y centro educativo al que fue asignado. Asimismo, indicando en cada caso, si se otorgó la plaza por traslado, exoneración o concurso.”*** Dentro de la sistematización que se hizo, muchas de las DDE no entregaron este tipo de información, pues no es producida en ese nivel de detalle.

La Tabla 14, *Infra.*, presenta la participación de los docentes en el concurso de Gracias A Dios por Áreas/Ramas, así como los nombramientos otorgados. Como se puede observar, el grueso se inscribió en Primaria, en vista que muchos de los docentes están ingresando por primera vez a la carrera docente y gran parte de la oferta educativa se encuentra en ese nivel.

TABLA 14 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA -- DDE GRACIAS A DIOS

Área/Rama	Concursantes	Nombramiento	Nombramiento con nota de concurso	Nombramientos sin Nota de Concurso
Centro Educativo Básico	33	33	33	
Nivel Media	82	69	12	57
ISEMED	74	74	5	69
Nivel Primaria	275	2	1	1
Pre-Básica	1	1	1	
<b>Total</b>	<b>465</b>	<b>179</b>	<b>52</b>	<b>127</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Gracias A Dios

### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

**Miembros de la junta de selección obteniendo nombramientos.** En lo que respecta a los miembros de la junta de selección, 6 de los 12 obtuvieron nombramientos en el concurso del 2012; 3 de ellos, mediante acuerdo a plaza y los otros 3 solamente, se les asignó carga horaria. Lo peculiar de estos nombramientos es que no se encontró nota de concurso cuando se revisó el listado de nombramientos, pero tampoco se documenta si obtuvieron los nombramientos mediante exoneración o traslado.

La Tabla 15, *Infra.*, enlista a los 6 miembros de la junta con nombramientos, donde 5 de los 6 docentes representan colegios magisteriales. Cabe agregar que todos los nombramientos se distribuyeron en dos institutos de educación media, el Instituto Gracias A Dios y el Instituto Inglaterra.

TABLA 15 MIEMBROS DE LA JDS DE GRACIAS A DIOS PARTICIPANDO EN EL CONCURSO DE 2012

Nombre	Número de Identidad	Nivel	Nombramiento	Carga Horaria	Organización
1. Vidal Perez Milton	0902-1957-0220	Media/ISEMED	Instituto Gracias a Dios	4 horas y 8 horas	Suplente COLPEDAGOGOSH
2. Victor Trapp Manuel	0902-1982-00240	ISEMED	Instituto Inglaterra	10 horas	Propietario COLPEDAGOGOSH
3. Harly Flores Sambula	0901-1997-03940	ISEMED	Instituto Inglaterra	10 horas	Propietario COPRUMH
4. Pedro Pichts Calderon	0901-1983-00033	Media	Instituto Gracias a Dios	36 horas	Suplente COPEMH
5. Lenin Sanchez Fenley	0901-1973-00431	Media/ISEMED	Instituto Gracias a Dios	2 horas y 8 horas	Propietario COPEMH
6. Gilberto Macklin Maybeth	0902-1981-00016	ISEMED	Instituto Inglaterra	2 horas	Estructura Departamental

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Gracias A Dios

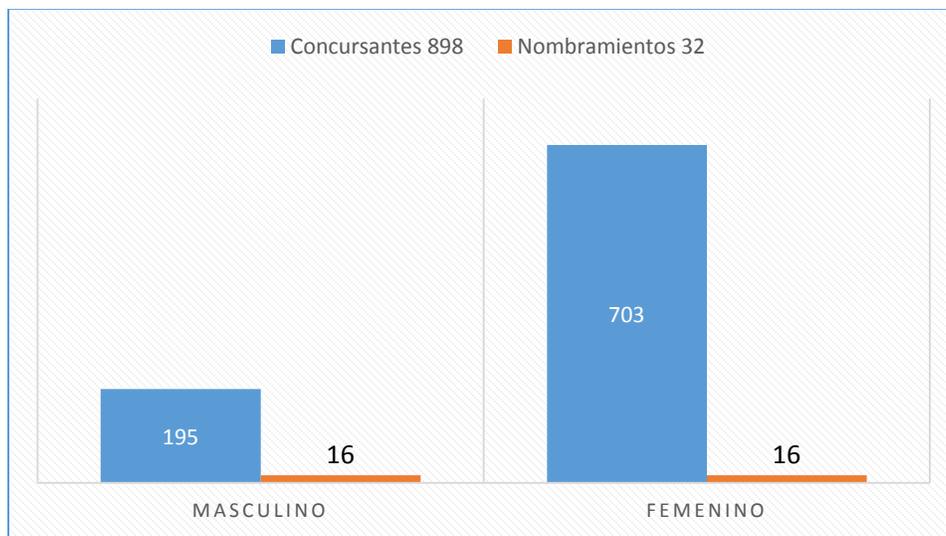
#### 4.4.7. Dirección Departamental de Educación de Intibucá

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

El concurso realizado en Intibucá en el 2012 tuvo una participación de 898 docentes, con solamente 32 nombramientos; es decir, *únicamente se logró contratar al 3.6% de los docentes inscritos*. En lo que se refiere a la relación entre hombres y mujeres, el 78% fueron mujeres –la participación más alta entre todas las departamentales. *A pesar de la hegemonía de las mujeres, los 32 nombramientos se distribuyeron equitativamente; es decir, 16 para ambos sexos. Esto se tradujo en que solamente el 2.3% de las 703 mujeres obtuvieron nombramiento, mientras que el 8.2% de los 195 hombres lograron alguna plaza o carga horaria.*

Las cifras arriba mostradas, evidencia la enorme sobreoferta de docentes, la limitada información que tiene la departamental sobre sus necesidades en materia de recurso humano y la inequidad que tiene la mujer en acceder.

GRÁFICA 11 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS-DDE INTIBUCÁ



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Intibucá

Es oportuno mencionar que la DDE de Intibucá forma parte de la iniciativa de descentralización de competencias que está llevando a cabo la SEDUC desde el 2012. A mayo de 2013, la DDE de Intibucá había fortalecido a 30 centros educativos en términos de gestión, creado 3 centros educativos adicionales, y había reubicado a 47 docentes<sup>50</sup>. Como reflejo del fortalecimiento de capacidades, la DDE

---

<sup>50</sup> Fuente: Dirección Departamental de Educación de Intibucá, Informe de Reubicación de Docentes del Departamento de Intibucá, Mayo 2013.

de Intibucá fue de las pocas departamentales que entregó la información de manera digital –algo que facilitó el trabajo de sistematización-, tal y como fue solicitada para esta investigación<sup>51</sup>.

No obstante, la departamental presenta grandes retos en términos de organización. Ejemplo de esto queda evidenciado en la Tabla 16, Infra., donde de los 742 docentes que se inscribieron para concursar en Educación Pre-Básica y Básica, ninguno recibió nombramiento.

**TABLA 16 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA - DDE INTIBUCÁ**

Área/Rama	Concursantes	Contratados	Lugar, según calificación
Directiva Escuela Técnica	2		
Educación Básica	530		
Educación Adultos	11		
Educación Media Bloque Artístico	3		
Educación Media Bloque Científico	42		
Educación Media Bloque Comunicación	13		
Ciencias Comerciales	5	1	4
Ciencias Naturales	5	4	1-3 y 5
Ciencias Sociales	16	6	3,8,12-15
Educación Media Consejería	8		
Español	6	2	4 y 6
Educación Física	6	5	1-5
Inglés	8	4	2-4 y 6
Matemáticas	11	7	1-4, 6, 7 y 10
Media Orientación	2		
Educación para el Hogar	3		
Educación Pre-básica	212		
Escuela Guía Técnica y Aplicación	3		
Informática	1		
Pedagogía	11	3	3,10-11
<b>Total</b>	<b>898</b>	<b>32</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Intibucá

### **PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES**

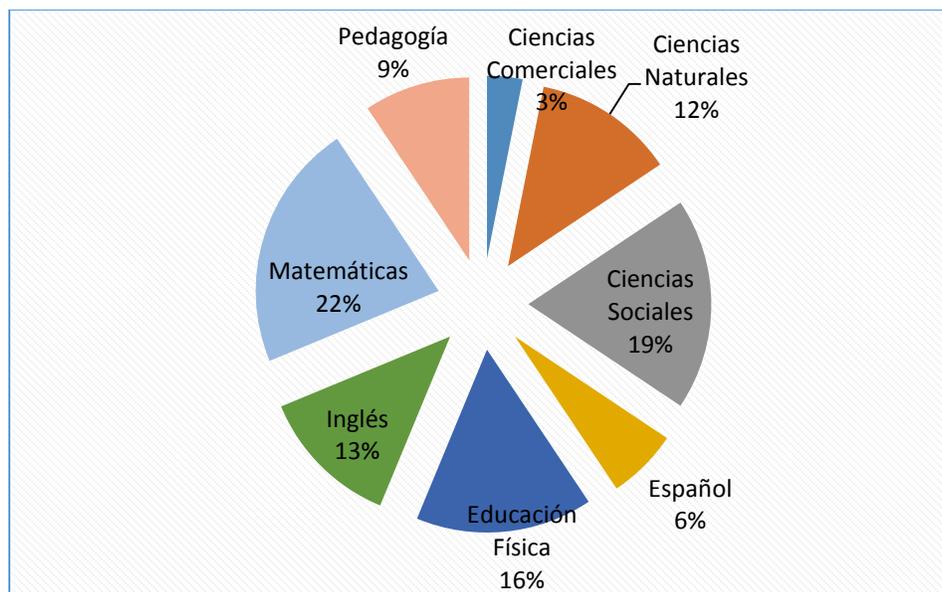
**Nombramientos en asignaturas específicas.** Analizando los nombramientos otorgados por la DDE de Intibucá, nuevamente se puede apreciar el fenómeno que se dio en el concurso de El Paraíso (véase Subsección 4.4.5., *Supra.*), donde los nombramientos se otorgaron en Áreas/Ramas con mayor especialización y de educación media.

<sup>51</sup> El único documento que no presentó fue la convocatoria a concurso.

La Gráfica 12, *Infra.*, presenta los 32 nombramientos en términos porcentuales. Como se puede apreciar las necesidades estuvieron en Matemáticas (22%), Ciencias Sociales (19%), Educación Física (16%) y Ciencias Naturales (12%), entre otros. Peculiarmente, las Áreas/Ramas donde más hubo nombramientos, fueron las que menos participaron los docentes (véase Tabla 16, *Supra.*).

Este fenómeno que se documentó en Intibucá y El Paraíso, amerita un análisis a profundidad por parte de los tomadores de decisiones de la SEDUC, asociaciones de padres de familia, la cooperación internacional y las organizaciones magisteriales que quieren contribuir al mejoramiento de la educación. A medida que la cobertura educativa y la educación obligatoria se vayan extendiendo en el interior del país, irá incrementando la demanda por educación media técnica, la cual ha de ser atendida por docentes con formación especializada.

**GRÁFICA 12 NOMBRAMIENTOS ESPECIALIZADOS- DDE INTIBUCÁ 2012**



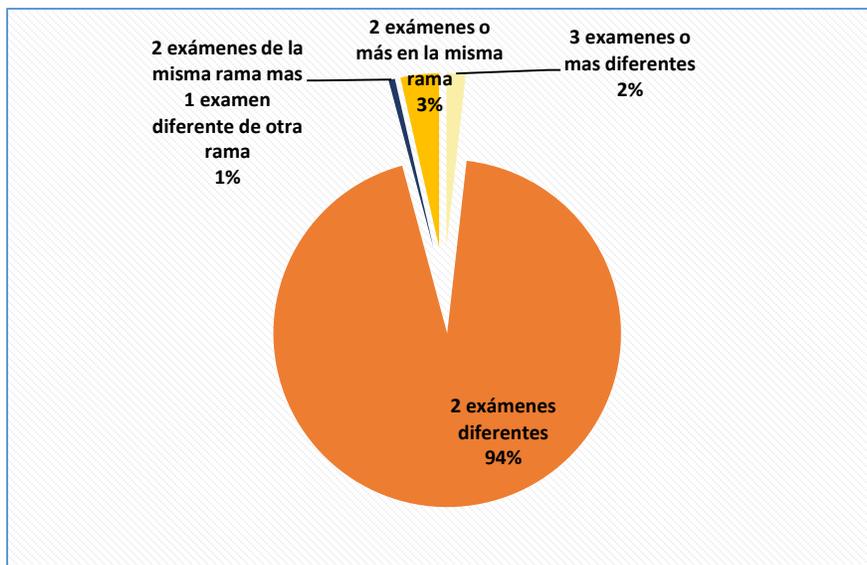
Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Intibucá

***Sobreoferta e incertidumbre genera prácticas poco éticas.*** El Gráfico 13, *Infra.*, evidencia las estrategias o tácticas utilizadas por los docentes para obtener ventajas o para poder mantenerse en la “lista de espera”, mientras se abren plazas, cargas horarias o se materialicen arreglos políticos o económicos.

Esta gráfica contiene a 165 docentes que se lograron identificar como docentes que realizaron más de un examen. Como se puede observar el 94% hizo exámenes en dos diferentes Áreas/Ramas, buscando obtener algún nombramiento u obtener una exoneración a concursar –que le daría prioridad por encima de los docentes que debían examinarse. La Gráfica 13, también presenta algunas prácticas que ponen en entredicho la integridad del concurso. Por ejemplo, hubo docentes que lograron dos notas para una

misma Área/Rama, y hubo casos, que además de tener dos notas en una misma Área/Rama, también había realizado un tercer examen en otra.

GRÁFICA 13 PRÁCTICAS/ESTRATEGIAS PARA OBTENER VENTAJAS



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Intibucá

**Nombramientos extemporáneos.** Como previamente se mencionó (véase Subsección 4.1., *Supra.*), el proceso de selección, nombramiento y subsecuente contratación es sumamente lento y complejo, dada las limitaciones normativas y administrativas, pocos controles efectivos y la falta de información. El concurso de 2012 de Intibucá es muestra de ese fenómeno, pues los nombramientos de los docentes se vinieron formalizando mediante actas emitidas en el período del 15 al 29 de marzo. Después de la emisión de las actas vendría la revisión por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos a nivel central.

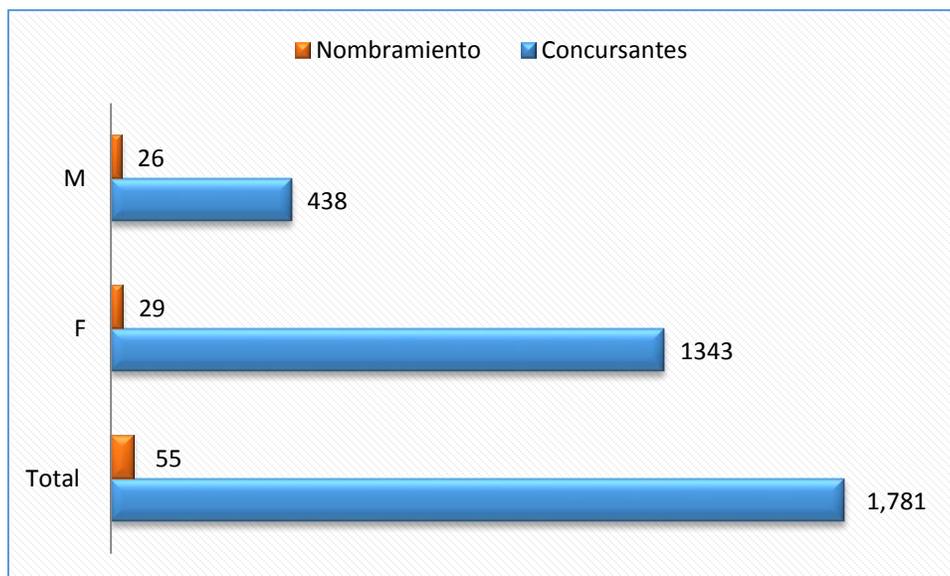
Lo anterior, viene a reforzar la propuesta del Reglamento de Juntas de Selección de la Ley Fundamental de Educación de realizar el proceso a finales de año (octubre-noviembre) y no a principios (enero-febrero), como se viene realizando hasta el momento bajo el esquema del Estatuto del Docente. Conforme al nuevo esquema (se analiza más adelante en la Sección XXXX), los docentes tendrían la posibilidad de incorporarse a sus nuevas asignaciones antes del inicio del año escolar.

#### 4.4.8. Dirección Departamental de Educación de La Paz

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

En La Paz se mantiene la constante con una mayoría de participantes siendo del sexo femenino, pero los hombres obteniendo más acceso a nombramientos en términos proporcionales. Como se puede observar en la Gráfica 14, el número de nombramientos es muy similar entre ambos sexos, aunque los hombres solamente representan un 25% de los participantes.

GRÁFICA 14 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS- DDE LA PAZ 2012



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE La Paz

### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

**Concursos costosos.** De los 55 nombramientos, solamente 3 docentes tuvieron nota de concurso. Esto implica que de los 1,781 concursantes inscritos, solamente el 2.9% fueron nombrados mediante concurso competitivo, el restante fueron traslados y exoneraciones. Como se puede observar en la Tabla 17, *Infra.*, el grueso de los nombramientos recayó en el centro de educación básica, con 18. Nuevamente se observa la gran inscripción en la rama de educación básica, donde participaron 1262 docentes y se nombraron únicamente 3.

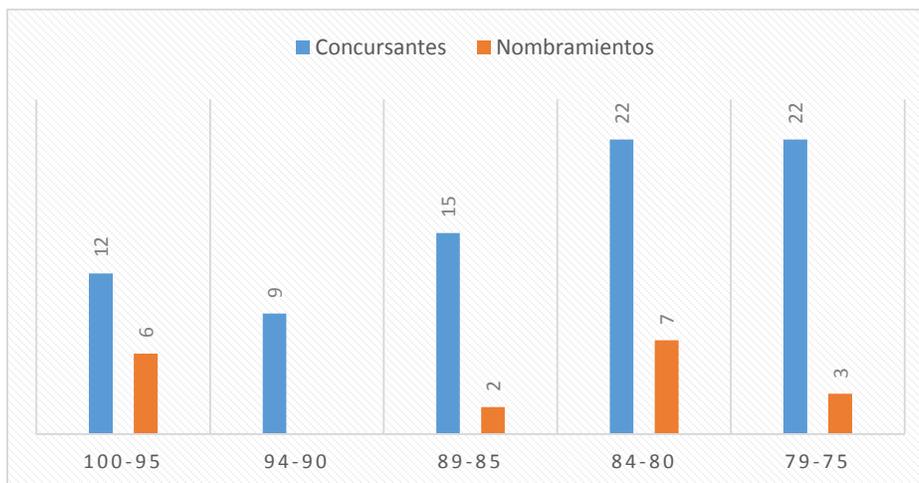
TABLA 17 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA EDUCATIVA - DDE LA PAZ

Área/Rama Educativa	Docentes Concursantes	Nombramientos
Artes Plásticas Media	1	
Básica	1262	3
Centro de Educación Básica (CEB)	80	18
Ciencias Comerciales de Media	9	2
Ciencias de la Educación Media	24	
Ciencias Naturales de Media	36	5
Ciencias Sociales de Media	53	1
Directiva Básica	13	
Directiva Pre-básica	9	
Escuela de Aplicación y Guías	23	
Educación Física Media	4	1
Hogar Media	29	7
Informática Media	1	
Inglés Media	5	2
Jefatura y Asistencia Hogar	12	1
Letras Media	56	1
Matemáticas Media	13	4
Pre-Básica	116	
Secretaría Media	20	
Técnico Industrial en Electricidad	5	2
Técnico Industrial en Madera	3	2
Técnico en Estructuras Metálicas	4	3
Sin Rama	3	3
<b>Total</b>	<b>1,781</b>	<b>55</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE La Paz

**Nombramientos con calificaciones promedio.** Retomando los 18 nombramientos para el Centro de Educación Básica (véase Tabla 17, *Supra.*) y habiendo revisado las calificaciones de los docentes nombrados, nuevamente se observa la selección de docentes con puntuaciones intermedias. Como se puede observar en la Gráfica 15, *Infra.*, 7 de los 18 nombramientos a plaza/carga horaria se adjudicaron a docentes que obtuvieron calificaciones entre 84-75%.

**GRÁFICA 15 NOMBRAMIENTOS CEB SEGÚN CALIFICACIONES- DDE LA PAZ 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE La Paz

**Miembros de la JDS concursando.** De los 12 miembros que participaron en la Junta Departamental de Selección de La Paz, 4 también lo hicieron en calidad de concursantes. La Tabla XX, Infra., detalla como organizaciones magisteriales y representantes de la dirección departamental participaron, en ninguno hubo nombramientos. En el caso de los representantes de la DDE, queda la interrogante si las calificaciones obtenidas se deben al acceso previo a los exámenes o su participación en la elaboración de los mismos,

**TABLA 18 MIEMBROS DE LA JDS DE LA PAZ PARTICIPANDO EN CONCURSO 2012**

Nombre de Miembros de JDS	Área/Rama	Nota	Organización
Enermila Benitez Vásquez	Básica	82.00	Suplente COLPEDAGOGOSH
Saira Joselina Isaula Manueles	Ciencias Sociales de Media	88.74	Propietaria del COLPROSUMAH
Lourdes Mercedes Vasquez Castillo	Ciencias Naturales de Media	98.50	Propietaria de DDE La Paz
Rigoberto Fúnes Hernandez	Escuelas de Aplicación y Guías	99.50	Fue miembro suplente de la DDE La Paz

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE La Paz

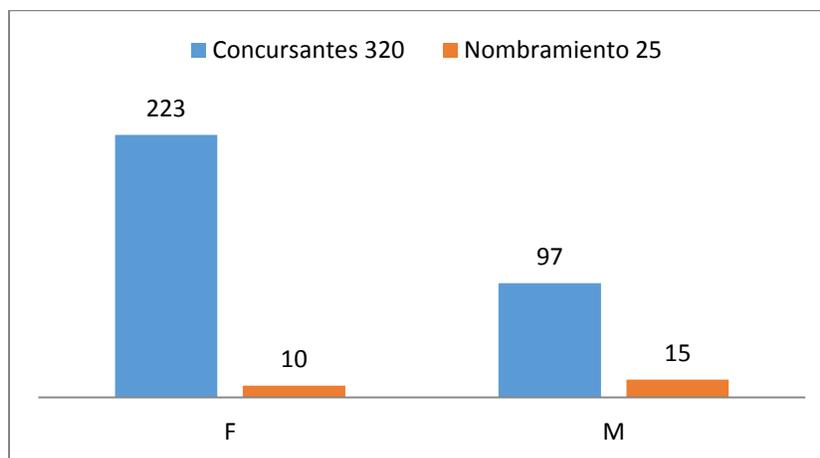
#### 4.4.9. Dirección Departamental de Educación de Ocotepique

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

La DDE de Ocotepique presenta la cifra más baja de docentes que concursaron con 320, logrando un porcentaje de nombramientos de 7.8% (véase Gráfica 16, *Infra.*). A pesar de los avances en materia de descentralización que ha tenido esta departamental –unas de las más autónomas-, aún persiste la disparidad entre el número de docentes que participan y el número de nombramientos, lo que significa que se requiere generar mejor información (actualizada y veraz) sobre recurso humano docente y de las necesidades de contratación.

En lo que respecta a la relación entre sexos, el 70% de los concursantes fueron mujeres y solamente obtuvieron el 40% de los nombramientos. Esto implica que los hombres, que representaban el 30% de los concursantes, obtuvieron el 60% de los nombramientos. ***Este hallazgo, más que una tendencia, es una constante en todo el sistema de selección nacional.***

GRÁFICA 16 CONCURSANTES VIS A VIS NOMBRAMIENTOS- DDE OCOTEPEQUE 2012



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Ocotepique

##### PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

**Concurso costoso.** En la convocatoria a concurso del 9 de enero de 2012, la JDS de Ocotepique invitó a concursar para 17 áreas/ramas educativas (véase Tabla 19, *Infra.*). El 76% de los docentes se inscribieron en la rama de Educación Básica, pero ninguno obtuvo nombramiento. ***Es decir, los 12 miembros de la JDS tuvieron que revisar –en teoría- los expedientes de 244 docentes para terminar diciendo que no había plaza disponible.*** Al igual que las desigualdades en términos de acceso a plazas entre hombres y mujeres, la gran cantidad de docentes que participan sin obtener plazas es otro fenómeno sistémico que trasciende el hecho de emitir nueva legislación e implica procesos de reorganización y generación de información mediante sistemas unificados.

Como se puede observar en la Tabla 19, nuevamente los nombramientos estuvieron en asignaturas especializadas de educación media, donde los docentes requieren mayor experiencia o capacidades para superar pruebas, o dónde ya se tiene un concursante seleccionado, ya sea por exoneración o algún arreglo preestablecido.

**TABLA 19 NOMBRAMIENTOS SEGÚN ÁREA/RAMA EDUCATIVA - DDE OCOTEPEQUE**

Área/Rama Educativa	Concursantes	Contratados
1. Pre-Básica	8	
2. Básica	244	
3. Español	8	
4. Matemáticas	4	1
5. Ciencias Sociales	2	1
6. Ciencias Naturales	16	3
7. Educación para el Hogar	1	
8. Español	1	
9. Matemáticas	8	7
10. Ciencias Sociales	10	3
11. Ciencias Naturales	9	7
12. Pedagogía	1	
13. Inglés	2	2
14. Educación para el Hogar	1	
15. Educación Física	1	1
16. Consejería	1	
17. Directiva Docente Básica	3	
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>25</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Ocotepeque

**Asimetrías de información.** Si bien, la DDE de Ocotepeque fue la única departamental que remitió las certificaciones de punto de acta en donde se constataba el nombramiento de los docentes, desafortunadamente, en las certificaciones y en los listados de notas de los concursantes, no se incluyeron los números de identidad de los docentes seleccionados –información que fue solicitada. Esta omisión no sola dificultó el trabajo de esta investigación, pero también el que tendría que hacer la SEDUC a nivel central, al momento de realizar la contratación y emitir el pago<sup>52</sup>. *Ejemplo como el*

---

<sup>52</sup> Esta omisión se viene resaltando su importancia de subsanar desde que Transformemos Honduras inició con el monitoreo de los procesos de selección y nombramiento de docentes en el 2010. Para mayor información véase:

*anterior, hace necesario promover la estandarización de la documentación y normalización de los procesos, pues dejándolo a criterio de las departamentales genera serios problemas de eficiencia y transparencia.*

La Tabla 20, *Infra.*, presenta dos columnas de docentes que presentan similitudes en términos del registro de sus nombres. En vista que el listado de concursantes y el listado de nombramientos no incluían los números de identidad de los docentes –dato que se solicitó-, no se pudo verificar si ambos nombres concordaban y simplemente había sido error de transcripción. *Es importante resaltar que la recolección de los dato de los docentes se hace de manera manuscrita, al igual que los exámenes. Esto hace que el error humano sea un factor que entra en juego al momento de generar la información a nivel de las juntas de selección. Eventualmente se tendrá que analizar la posibilidad de inscribirse mediante portales electrónicos y poder hacer los exámenes en línea también.*

**TABLA 20 ASIMETRÍAS ENTRE LISTADO DE CONCURSANTE Y LISTADO DE NOMBRAMIENTOS - DDE OCOTEPEQUE 2012**

No.	Nombre de Concurante	Nombre en Acta de Nombramiento
1	Nereida Liseth Mancía	Nereida Lisbet Morán
2	Orlin Bohanerges Pineda	Orlin Bohenerges Pineda
3	María Carolina Rivas	Marta Carolina Rivas
4	Eber Obed Mejía	Ever Obed Mejía
5	Yoni Alexander Martínez	Yony Alexander Martínez
6	Katya Ebeny Maldonado	Katya Ebely Maldonado
7	Bessy Mariela Pineda	Bessy Marlin Pineda

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Ocotepeque

***Miembros de la JDS concursando.*** En lo que respecta a los miembros de la JDS participando como concursantes, dos casos figuraron. La Tabla 21, *Infra.*, presenta los datos relevantes a los dos casos. El primero, fue Mirian Patricia Pineda, quien fue la única concursante para el área de Pedagogía en Media y obtuvo una nota de 86.50%, pero no logró nombramiento. Cabe destacar que independientemente que no se le otorgó nombramiento, sus resultados tendrán vigencia de un año. El segundo caso es el de Manfredo Guillermo Budde, quien tomó el examen para Ciencias Naturales, obteniendo la nota más alta de todas con 94%, y obtuvo nombramiento en el Instituto San Marcos. La gran interrogante que surge es: ¿qué medidas tomó la JDS para evitar que estos dos miembros no tuvieran acceso al examen o pudiesen influir en la evaluación?

Dentro de la información entregada por la departamental de Ocotepeque se presenta los nombres de las personas que elaboraron las pruebas para cada área y en ninguno de los casos, los docentes identificados como concursantes participaron en dichas comisiones. Sin embargo, a falta de normativa y

---

TH (2010) “Investigación Documental sobre las Normas para otorgar Plazas Docentes en el Sistema Público de Honduras”.

procedimientos definidos queda la interrogante del posible acceso que pudieron tener a las pruebas o la influencia que ejercieron en los otros miembros de la Junta. Es por esto, que se sugiere que en futuros procesos, los miembros de la Junta de Selección firmen un código de ética en el cual acepten no participar en cualquier concurso de contratación de docentes mientras sean parte del proceso.

**TABLA 21 MIEMBROS DE JDS PARTICIPANDO EN EL CONCURSO 2012**

Nombre de Miembros de JDS	Área/Rama	Nota	Observación
Mirian Patricia Pineda	Pedagogía en Media	86.50%	Propietaria COLPEDAGOGOSH.
Manfredo Guillermo Budde	Ciencias Naturales	94%	Suplente COPRUMH.

Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por la DDE Ocotepeque

Para concluir, junto con la DDE de Cortés, la de Ocotepeque presenta los más grandes avances en materia de descentralización de competencias de todas las departamentales estudiadas<sup>53</sup>. *Sus capacidades, se reflejan en mayor transparencia, pues fue la única que proporcionó toda la información solicitada en tiempo y forma. Asimismo, fue la que presentó una menor cantidad de hallazgos en términos procedimentales.*

#### 4.4.10. Los Concursos en Atlántida, Francisco Morazán, Olancho y Santa Bárbara

Estas cuatro direcciones departamentales de educación se analizaron de manera conjunta, en vista de la limitada documentación entregada, baja calidad o información equivocada. El análisis fundamentalmente tuvo el propósito de atender algunas de las mismas interrogantes que se habían planteado en los concursos donde si hubo mayor acceso a información. En ese sentido, se revisó la información documental obtenida para conocer lo siguiente:

- a) Número de docentes que participaron en los concursos;
- b) Distribución de docentes que concursaron por sexo;
- c) Número de concursantes que realizaron más de dos exámenes, y
- d) Miembros de las JDS que participaron como concursantes.

---

<sup>53</sup> La DDE de Ocotepeque al 2013, había reubicado 17 docentes de los niveles de pre básica y básica y a 366 de Educación Media. Fuente: SEDUC (2013) *Informe para Consejo de Ministros sobre la Reubicación Docente*, marzo 2013.

## DATOS DEMOGRÁFICOS

La Tabla 22, *Infra.*, presenta la sistematización que se logró hacer en base a lo que se pudo obtener. Lo que más se evidencia es la distribución de los docentes por sexo y que los docentes pudieron realizar más de un examen en diferentes áreas o ramas educativas.

El concurso realizado en Atlántida muestra que las mujeres docentes tuvieron una participación de un 86%, en comparación con 14% para los hombres. Desafortunadamente, no se supo cuántos fue el porcentaje de mujeres que fueron nombradas en relación a su participación, en vista que esta información no fue entregada por la DDE de Atlántida.

Para el caso de la DDE de Francisco Morazán, con 5,681 docentes se limitó únicamente a entregar los listados de los concursantes, a pesar que representa el 26% del universo de docentes sistematizados en la base de datos.

Llama la atención de sobremanera que la DDE de Francisco Morazán incumplió en la entrega de información documental, ya que se supone que tiene las mayores capacidades de gestión, no solo por el tamaño, sino por su cercanía con la SEDUC a nivel central. El hecho que la DDE de Francisco Morazán, no haya entregada la documentación se debe más que todo a la falta de transparencia y rendición de cuentas que la caracteriza. ***Cabe mencionar que esta dirección departamental tampoco entregó la información solicitada para las investigaciones realizados por TH a los concursos del 2011 y 2010.***

TABLA 22 CONSOLIDADO ATLÁNTIDA, FRANCISCO MORAZÁN, OLANCHO Y SANTA BÁRBARA 2012

Departamento	Concursantes	Distribución por Sexo		Docentes con 2 exámenes diferentes	Docentes con 3 exámenes diferentes	Docentes con mismos examen 2 veces	Miembros de JDS que participaron en Concurso
		M	F				
Atlántida	1,303	180	1,123	86			3
Francisco Morazán	5,681	1,258	4,423	613	118		
Olancho	1,505	360	1,145	109	14	3	
Santa Bárbara	1,197	403	794	48	5	43	1

Fuente: Elaboración propia en base a información documental brindada por DDE

## PRINCIPALES HALLAZGOS/IRREGULARIDADES

***Miembros de JDS concursando.*** En Francisco Morazán y en Olancho, no se encontró evidencia que los miembros de las juntas de selección hayan concursado. Para el caso, de los miembros de las juntas de selección de Atlántida y Santa Bárbara, no se encontró evidencia que los docentes que concursaron hayan obtenido nombramientos; sin embargo, si se tuvo acceso a la puntuación que obtuvieron. La Tabla 23, *Infra.*, presenta los datos recopilados.

TABLA 23 MIEMBROS DE JDS DE ATLÁNTIDA Y SANTA BARBARÁ CONCURSANDO EN 2012

Nombre del Miembros de la JDS	No. Identidad	Rama	Nota	Observación
Iveth Obdulia Matute Betancourt	0106197100191	Directiva Docente Media	90.33%	Propietaria de la JDS de Atlántida y participó en dos ramas.
Ivet Obdulia Matute Betancour		Directiva Docente Primaria	91.66%	
Norma Ondina Juarez Brito	0205197000169	Directiva Docente Media	90.16%	Suplente de la JDS de Atlántida; participó en dos ramas.
Norma Ondina Juarez Brito		Directiva Docente Primaria	91.33%	
Sharon Eneid Salazar Espinal	0101197300371	Directiva Docente Primaria	87.66%	Suplente DDE de Atlántida; participó en dos ramas.
Sharon Eneid Salazar Espinal		Guía Técnica	92.33%	
Saul Horacio Hernandez Madrid		Concursos Sociales	79.00%	Propietario de la DDE Santa Bárbara

#### 4.5. Cotejando los Listados de Representantes Gremiales de las JDS con los nombramientos de las Organizaciones Magisteriales

Como se mencionó anteriormente en la Sección 2 “Metodología Aplicada”, se solicitó mediante la LTAIP el listado de representantes de las organizaciones magisteriales que participaron en los concursos del 2012, tanto a las 18 juntas de selección departamentales (JDS) como a los Colegios Magisteriales<sup>54</sup>. A continuación se presentan los hallazgos más relevantes encontrados:

1. **Poca rotación.** Existen representantes de organizaciones magisteriales que llevan más de cinco años participando en concursos. Esto poca rotación hace que las mismas prácticas irregulares o arreglos informales constantemente se repitan. Este fenómeno indudablemente se debe tomar en cuenta si se pretende reformar el actual proceso de selección de docentes. Esto implicará que las organizaciones magisteriales tendrán que seleccionar sus representantes a las juntas a través de sus asambleas, conforme criterios de idoneidad y capacidad, en vez de afinidad como actualmente se hace.

Una recomendación sería que organizaciones de sociedad civil (OSC) y asociaciones de padres de familia sean veedores en estos procesos, y se establezcan mecanismos de resolución de conflictos en caso de discrepancias. Todo lo anterior, también debe ir amparado bajo un proceso normalizado, transparente y participativo –esto implica garantizar acceso a las mujeres.

---

<sup>54</sup> Cabe mencionar que estas solicitudes de información fueron inéditas, pues por primera vez se aplicaba el marco jurídico de la LTAIP en organizaciones gremiales. El artículo 3, numeral 4, relacionado a las Instituciones Obligadas de la Ley, no solamente obliga a entidades del sector público, sino a “todas aquellas organizaciones gremiales que reciban ingresos por la emisión de timbres, por la retención de bienes o que estén exentos del pago de impuestos”.

2. **Inconsistencias.** Al corroborar la información documental, se presentaron inconsistencias. Por ejemplo, los miembros de COLPEDAGOGOSH que participaron en el proceso del 2012, según la DDE de Ocoatepeque no coincidían con el listado brindado por ese Colegio.


**GOBIERNO DE  
UNIDAD NACIONAL**  
 EL GOBIERNO DE GUATEMALA

Secretaría de Educación  
 Dirección Departamental de Educación  
 Ocoatepeque

**Miembros de la Junta Departamental de Selección**

No.	Nombre del Representante	Institución u organización a quien representa	Función	Cargo que ostenta	No. De Teléfono
1	José Arturo Regalado	Secretaría de Educación	Propietario	Presidente	97480314
2	César Humberto Deras	Secretaría de Educación	Suplente	Presidente	97928649
3	Flor de María Elías	Secretaría de Educación	Propietario	Vocal 1	99090668
4	José Morgan Carvajal	Secretaría de Educación	Propietario	Tesorero	99116545
5	Manuel Humberto Pinto	Secretaría de Educación	Propietario	Vocal 7	95164343
6	Benjamin Acevedo Mejía	Secretaría de Educación	Propietario	Vocal 3	99605616
7	Ana Miriam Aguilar Ramos	Secretaría de Educación	Propietario	Vocal 5	99029873
8	Yesenia Elvira Ramírez Sánchez	Secretaría de Educación	Suplente	Vocal 5	95078917
9	Cesar Augusto Pinto Reyes	PRICHMA	Propietario	Secretario	99154354
10	Blanca Lidia Mejía	PRICHMA	Suplente	Secretario	97135070
11	Javier Antonio Deras	COLPROSUMAH	Propietario	Vocal 2	88004237
12	Silvia Rosendo	COLPROSUMAH	Suplente	Vocal 2	32614012
13	Mirian Patricia Pineda	COLPEDAGOGOS	Propietario	Vocal 4	99468859
14	Teresa Chinchilla	COLPEDAGOGOS	Suplente	Vocal 4	99121627
15	Mario Membreño	COPEM	Propietario	Vocal 6	98692361
16	Lidica Ramírez	COPEM	Suplente	Vocal 6	95938125
17	Elvia Pastora Arita	SIMPRODO	Propietario	Vocal 8	98482653
18	Gregorio Ferrera	SIMPRODO	Suplente	Vocal 8	94756649
19	Alan Donald Rivera	COPRUM	Propietario	Fiscal	99767326
20	Manfredo Budde	COPRUM	Suplente	Fiscal	99611472

  
 Ux. Maura Enrique Hernández  
 Dirección Departamental  
 Ocoatepeque

**MIEMBROS JUNTAS DE SELECCIÓN 2012**

DEPARTAMENTO	NOMBRE DEL MIEMBRO PROPIETARIO	NUMERO DE IDENTIDAD	NOMBRE DEL MIEMBRO SUPLENTE
Atlántida	Francisco Regis Benedith Figueroa	0203-1958-00095	Diicia Yubany Espinal Chavez
Colón	Jorge Adalberto Mendez Zapata	0208-1965-00176	Oscar Reniery Escalante Andrade
Comayagua	Selvin Noel Colindres Rodriguez	0612-1982-00098	Graciela Yaneth Aguilera Pineda
Copán	Adonis de Jesus Diaz	0413-1966-00191	Lourdes Maritza Vallecillo Diaz
Cortés	Claudia Liliana Borjas	0501-1974-02320	Maria Enma Torres Espinal
Choluteca	José Santos Guevara Molina	0601-1959-00651	Celso Flores Alvarez
El Paraíso	Lourdes Baleska Castillo	0703-1968-01637	Alba Rosario Valle
Fco. Morazán	Leopoldo Danilo Banegas Chacón	0704-1964-00453	Lourdes Leticia Rodriguez
Gracias a Dios	Vidal Perez Milton	0902-1957-00220	Victor Trapp Manuel
La Paz	Maira Navidad Palomo	1201-1965-00233	Leonel Edgardo Perez
Lempira	Nancy Melisa Andrade Amador	0801-1973-00655	Ricardo Enrique Peres Cortez
Ocoatepeque	Nestor Antonio Perdomo Deras	1413-1966-00056	José Omar Agustín Franco
Olancho	Sandra Elizabeth Ortiz Navarro	1501-1964-00565	Edwin Edgardo Hernandez
Santa Bárbara	Vilma Cristina Cisneros Guevara	0511-1968-00165	Milton Anael Mancias Corea
Valle	Shaid Salvador Trujillo	1701-1984-01280	Victor Alexis Baca Sanchez
Yoro	Gloria Indira Aguirre	1312-1977-00111	Allan Rigoberto Medina Trochez

  
 Ux. Maura Enrique Hernández  
 Dirección Departamental  
 Ocoatepeque

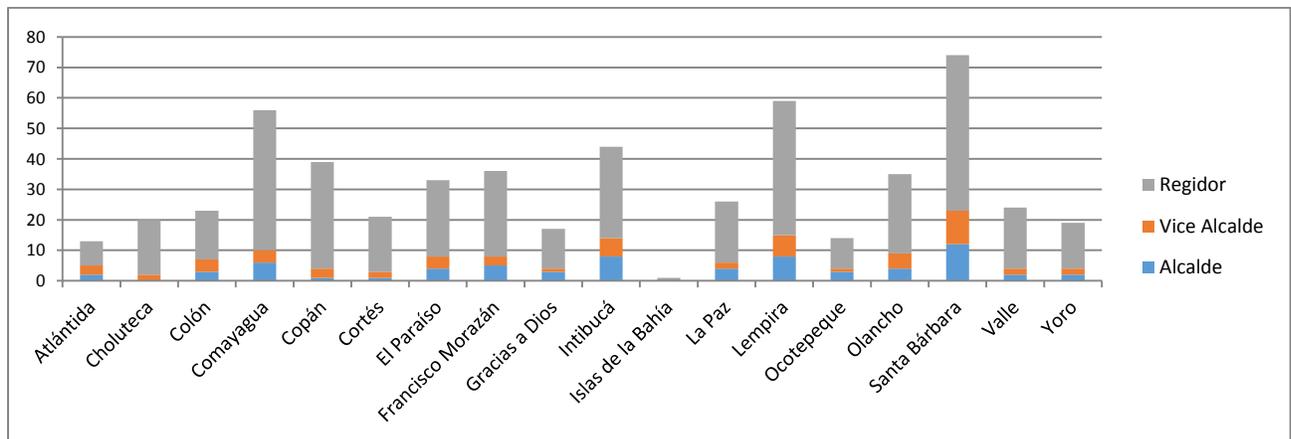
## 4.6. Irregularidades en Procesos de Selección y Contratación de Docentes

Existen varias irregularidades que se reportan en el marco de los procesos de selección y contratación de docentes, entre ellas se mencionan:

- **La politización:** en donde un partido político se encarga de realizar las contrataciones de militantes del mismo partido para las vacantes docentes.
- **Tráfico de influencias:** surge cuando una persona con influencia política ya sea por sus funciones en el sector público o sector privado solicitan la contratación de un docente en particular y no se cumple las normas y procedimientos de contratación.
- **Sobornos:** en este caso un docente le entrega una cantidad monetaria a uno o varios miembros de la junta de selección para que lo contraten sin importar los resultados del proceso.
- **Favores Sexuales:** algunos miembros de la JDS se comprometen a contratar docentes, principalmente mujeres, si tienen relaciones sexuales a cambio.

En el 2012, el departamento legal de la SGRHD creó un espacio dentro de la página web de la SEDUC para recolectar denuncias de los diferentes actores involucrados en el sistema educativo nacional. Durante el período de julio a octubre se obtuvieron 1,017 denuncias, de las cuales 471 fueron remitidas al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) por ser docentes que estaban desempeñando en cargos populares y contaban con una licencia en la docencia con goce de sueldo<sup>55</sup>.

GRÁFICO DOCENTES DESEMPEÑANDO CARGOS POPULARES EN EL 2012

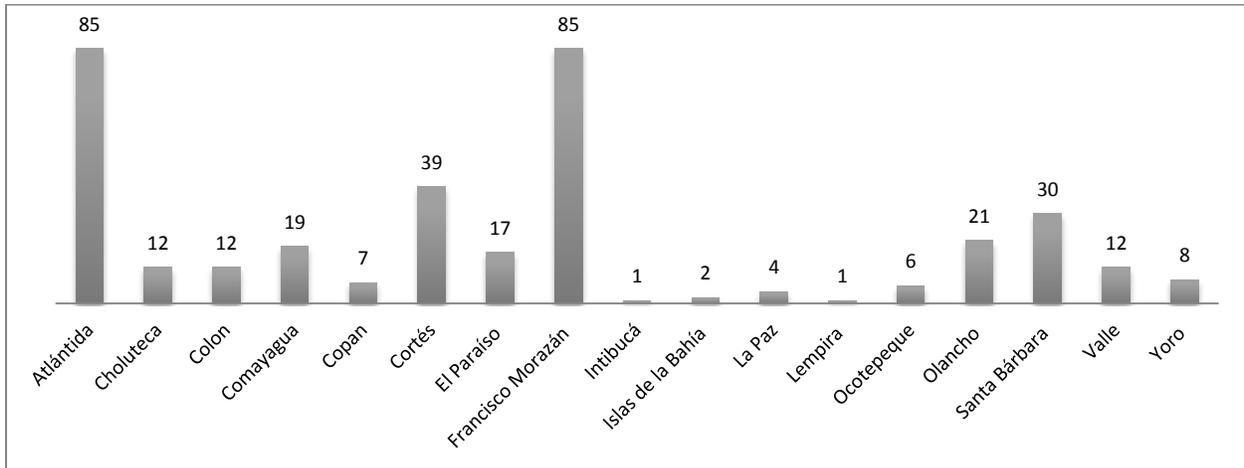


Fuente: Departamento Legal, Subgerencia de Recursos Humanos Docentes, Secretaría de Educación.

<sup>55</sup> Decreto No. 72-2002, Artículo 1: Conceder licencia con goce de sueldo a los ciudadanos que, mientras se desempeñen como empleados públicos en servicios asistenciales de salud y en la docencia, resulten electos como alcaldes, cuando su salario en las corporaciones municipales sea inferior al que devenguen regularmente en sus puestos en las respectivas Secretarías de Estado.

Para el mes de enero del 2013, se realizó otro sondeo sobre el tipo de denuncia y su procedencia y los resultados fueron los siguientes:

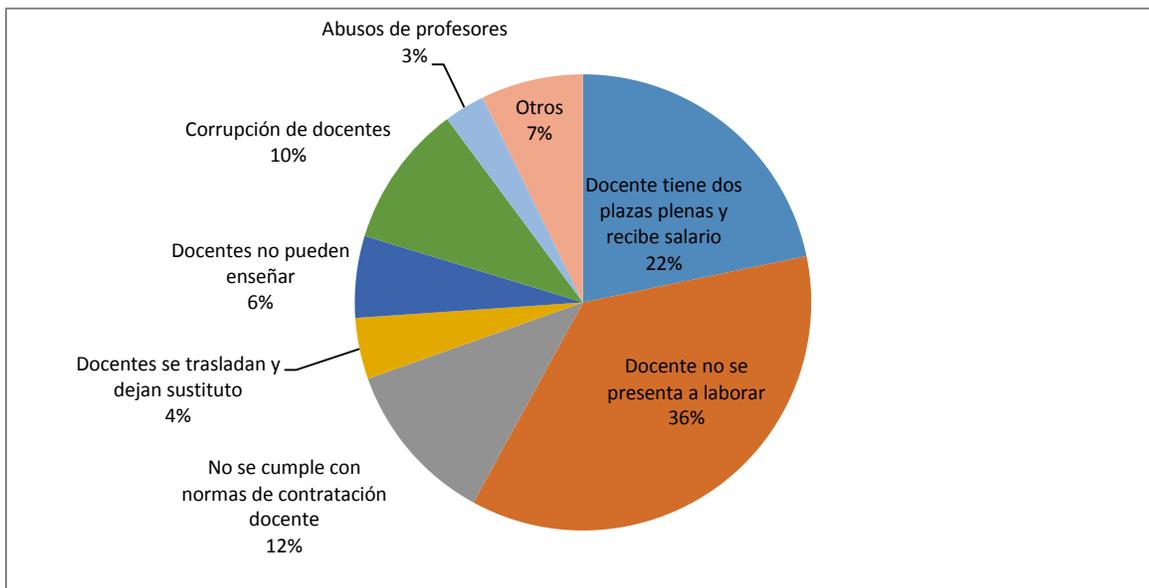
**GRÁFICO DENUNCIAS RECIBIDAS POR DEPARTAMENTO**



Fuente: Elaboración Propia.

Las denuncias que más se registraron fueron en donde el docente no se presentó a laborar (36%), tiene dos plazas y recibe salario de los dos lugares (22%), y no se cumplió con las normas de contratación docente (12%). En este último, se mencionan casos como que el acuerdo no coincide con la plaza otorgada, pagan menos horas de las acordadas, la plaza se la dieron a otro docente cuando ellos tienen hasta acuerdo, entre otros.

**GRÁFICO TIPO DE DENUNCIAS RECIBIDAS**



Fuente: Elaboración Propia.



## 5. EL MODELO DE LA CARRERA DOCENTE BAJO LA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN

En el 2013 –año electoral-, el proceso de selección y nombramiento, junto con la puesta en vigencia de los 22 reglamentos que se desprendían de la Ley Fundamental de Educación (LFE), se pusieron en pausa –anualmente se venían realizando concursos y algunos reglamentos, ya tenían el visto bueno de la Procuraduría General de la República (PGR). Esta situación brindó la oportunidad de hacer algunas valoraciones sobre lo que le depara a la selección y al nombramiento de plazas, en base a las nuevas disposiciones y reglamentación que introduce la LFE.

### 5.1. El Legado del Estatuto del Docente Hondureño

Es oportuno mencionar que a pesar de los potenciales cambios institucionales, normativos y procesales, el EDH continuará formando parte del ordenamiento jurídico vigente, pues el artículo 165 de la Constitución de la República le otorga rango constitucional<sup>56</sup>. En la práctica, esto implicará una convivencia tensa entre el Estatuto y la Ley Fundamental, pues ambas regulan la administración de la carrera docente y derogan cualquier ley que las contravenga<sup>57</sup>. Sumado a lo anterior, la nueva ley buscaría desarrollar una nueva cultura organizativa basada en la transparencia y rendición de cuentas– un enorme reto considerando que la desorganización y discrecionalidad eran la regla bajo el EDH.

Cuando entró en vigencia el EDH en 1998, se crea el *Sistema Nacional de Selección*<sup>58</sup>, con representación de las autoridades administrativas de la SEDUC y organizaciones magisteriales en la toma de decisiones sobre los asuntos relacionados con el ingreso y movilidad del recurso humano docente. Este esquema "bicéfalo" –expresión clara de los pactos entre políticos y dirigencias magisteriales-, sería replicado a lo largo del proceso de desconcentración que inicia a finales de la década de los noventas cuando se crean las direcciones departamentales de educación.

---

<sup>56</sup> También quedan vigentes algunos capítulos de la Ley Orgánica de Educación de 1966, específicamente los relacionados con las Bibliotecas, Archivos Nacionales, Monumentos Arqueológicos e Históricos y del Régimen Educativo. Véase artículo 90, Ley Fundamental de Educación.

<sup>57</sup> El EDH, en su artículo 95 deja claro que los derechos reconocidos por esa Ley no podrán ser disminuidos, tergiversados o ignorados, quedando nula de pleno derecho (*ipso jure*) toda disposición que busque alterar los derechos de los docentes. La LFE, por su parte, en su artículo 90; último párrafo, deroga toda disposición que se oponga a la Ley.

<sup>58</sup> Artículo 64.- Estatuto del Docente Hondureño: *“Para la selección del personal docente del servicio oficial regulado por el presente Estatuto, créase el Sistema Nacional de Selección, integrado por la Junta Nacional, las Juntas Departamentales con relaciones de coordinación y no de subordinación entre sí. Su función será organizar y efectuar el reclutamiento de candidatos, seleccionar al docente que ocupará cada puesto en aplicación de este Estatuto y sus instrumentos y vigilar la actuación de los funcionarios y empleados en lo que se relacione al reclutamiento y selección de docentes.”*

En todos estos niveles, las representaciones, sin importar si fuera de la patronal o del empleado, eran docentes que por ley debían pertenecer a un colegio magisterial –un causante de conflictos de interés, corrupción y sobre todo, impunidad. Cuando las partes entraban en conflicto, especialmente por el tema salarial, la dirigencia magisterial boicoteaba estos espacios en protesta, evitando que se tomarán decisiones trascendentales y se desarrollara normativa, en muchos casos<sup>59</sup>. *Como se verá más adelante en la Subsección 5.2, en gran medida este esquema se reformula con la LFE, incorporando contrapesos externos y mayor normativa. Sin embargo, las vulnerabilidades a la corrupción continuarán estando latentes ante la información “privilegiada” que han de manejar las burocracias y las organizaciones magisteriales, al igual que la falta de interés y capacidad técnica de los actores externos.*

Por otro lado, para poner en operación el EDH, se debía elaborar reglamentos y manuales. Según relatos de funcionarios de la SEDUC y docentes entrevistados para este trabajo, antes del 2011 no se había logrado desarrollar normativa complementaria, a excepción del Reglamento General del EDH de 1999<sup>60</sup>. Mucho de este vacío normativo y procedimental era producto de los intereses intervinientes. Como comentó una funcionaria de la SEDUC entrevistada: “el EDH se manejaba según los intereses políticos y gremiales relevantes.” La nueva LFE y sus 22 reglamentos sin duda alguna generarán fuertes choques en una cultura organizativa que no tiene la tradición normativa. *Es por eso que detrás de la nueva legislación y reglamentación que se implemente, se requerirá de importantes capacidades de vigilancia y fiscalización –capacidades que actualmente no están del todo desarrolladas por la SEDUC a nivel central, departamental o local.*

Las áreas administrativas de la SEDUC a nivel central y desconcentrado, muchas veces influenciadas por interpretaciones discrecionales o arbitrarias de políticos, burócratas o dirigentes magisteriales y otras veces por simple desconocimiento, hicieron del EDH el único marco referencial aplicable, dejando por fuera el resto de la normativa en materia de gestión y control presupuestario aplicable a la administración del recurso humano docente<sup>61</sup>. Este fenómeno, en el tiempo llevaría a un divorcio entre las decisiones que se tomaban en materia de contratación, movilidad, prebendas salariales y las realidades y constricciones presupuestarias de la SEDUC. No es de extrañar, que los dos años anteriores a la entrada en vigencia de la LFE, estuvo salpicada por la ineficiencia y la desorganización, donde se desconocía el número real de maestros contratados, aparecían planillas fantasmas y se abusaban de los beneficios colaterales (ASJ, 2012).

---

<sup>59</sup> Durante el período EDH (1998-2011), esta fórmula estaría presente en la junta nacional de dirección docente (JNDD), en la junta nacional de selección (JNS) y en todas las 18 juntas departamentales de selección (JDS).

<sup>60</sup> En el año 2000 se reformó el EDH en sus artículos 40 y 54 con el propósito de mayor claridad a los recursos de reposición y apelación en casos de sanciones administrativas a maestros y definir las diferentes tipos de jornadas laborales. Véase: Decreto No. 256-2000, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 29 de diciembre del 2000.

<sup>61</sup> Fuente: Entrevista realizada el 13 de noviembre de 2013 a Yessenia Martínez. Sub-Gerente de Recursos Humanos Docentes de la Secretaría de Educación.

El legado que deja el período EDH (1998-2012), con leyes en conflicto, discrecionalidad sistémica, vacíos legales y sobregiros presupuestarios, es algo que los reformistas, políticos, legisladores, directivos y veedores sociales deben tomar muy en cuenta, pues los cambios no serán repentinos. El período EDH, dejó una cultura organizativa con una serie de valores que sin duda alguna dificultarán la transformación del Sistema Nacional de Educación y el mejoramiento de la calidad educativa. *Cambiar los objetivos, las estructuras administrativas o los efectivos de personal depende de la técnica y del poder de la dirección para superar las previsibles resistencias al cambio del personal administrativo y docente. Pero modificar la cultura organizativa, supone cambiar los mitos, los valores, la ideología, los rituales, los símbolos, etc. (Ramíó, C., 1999)*

## 5.2. La nueva Institucionalidad de la Ley Fundamental de Educación

La Ley Fundamental de Educación (LFE) y sus 22 reglamentos previstos a ser implementados introducen una serie de disposiciones que buscan desarrollar transparencia y rendición de cuentas en la selección de los docentes, fortalecer a los docentes a través de la formación permanente, promover la participación de sociedad civil en la comunidad educativa<sup>62</sup>, introducir las TICs, instaurar la evaluación del docente como un incentivo para su movilidad, rediseñar las juntas de selección y reducir la injerencia de las organizaciones magisteriales, entre algunas disposiciones<sup>63</sup>.

Una instancia que sin duda vendrá a modificar la vieja gobernanza del Sistema Nacional de Educación será el Consejo Nacional de Educación (CNE), y con esto, los arreglos con las organizaciones magisteriales. El CNE tiene la responsabilidad de elaborar y dar seguimiento a la política educativa nacional y es el encargado de articular horizontal y verticalmente el Sistema Nacional de Educación<sup>64</sup>. El actual CNE, incorpora dentro de su estructura a cinco secretarías de Estado, incluyendo al Presidente de la República, quien ha de presidirlo; a representantes de las universidades, tanto públicas como privadas; al representante de la sociedad civil para el gobierno (i.e., Foro Nacional de Convergencia); y, al Consejo Nacional de Competitividad<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> En la LFE, al igual que la Ley de Fortalecimiento a la Educación Pública y a la Participación Comunitaria (LFEDPC), el término “comunidad educativa” no se conceptualiza por el legislador. Revisando la terminología y espíritu de ambas legislaciones, la comunidad educativa va más allá de los actores relevantes en un centro educativo (i.e., Consejo Escolar de Desarrollo), llegando a nivel de la comunidad (i.e., Consejo Comunitario de Desarrollo Educativo -COMDE) o el municipio (i.e., Consejo Distrital de Desarrollo Educativo). Con respecto a la veeduría durante la evaluación del docente, puede ser efectuada por cualquiera de las tres modalidades de la comunidad educativa.

<sup>63</sup> La LFE tiene como finalidad: “*garantizar el acceso equitativo de todas las personas sin discriminación, a una educación integral de calidad*” y según su artículo 91, para su reforma, derogación e interpretación se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del Congreso Nacional.

<sup>64</sup> Artículo 28.- Ley Fundamental de Educación.

<sup>65</sup> Previamente la Ley Orgánica de Educación de 1966, contemplaba un Consejo Nacional de Educación presidido por la SEDUC, con la participación en su mayoría de sus instancias internas (e.g., Direcciones Generales, Departamentos, Oficina de Planeamiento Integral de la Educación), con la participación del Consejo Superior de Planificación Económica y la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, como actores externos.

Asimismo, el CNE cuenta con un Comité Técnico Consultivo, que lo integra un representante de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, la Asociación de Padres de Familia, la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON) y la Federación de Organización Magisteriales de Honduras (FOMH), pudiendo incorporarse otras organizaciones según lo estime conveniente el CNE. Este nuevo diseño institucional, en teoría viene a abrir mayor participación en la política educativa nacional, y deja al gremio magisterial como un actor más dentro de la nueva gobernanza en educación<sup>66</sup>.

La LFE promueve todo un nuevo diseño institucional que busca modificar las relaciones de poder y los viejos arreglos entre la clase política y las organizaciones magisteriales. Desafortunadamente el actual contexto donde el poder se busca concentrarse, posiblemente los cambios esperados en torno a procesos más íntegros de selección de docente o un mejoramiento de la calidad educativa, no se vayan a dar con la rapidez o fluidez que se espera.

*En principio la necesidad de un cambio sustantivo proviene del entorno, de la ciudadanía que ha modificado sus necesidades y requiere de la SEDUC una nueva forma de brindar el servicio de educación. Las demandas ciudadanas en torno a una mejor selección y contratación de docentes son difusos y tenues, pues dificulta ligar esa variable con la calidad de la educación. Sin embargo, la demanda ciudadana para decidir y controlar la gestión de los centros educativos, si es concentrada y visible. En ese sentido, a medida que la descentralización de la educación llegue a lo local, habrá mayor interés en seleccionar y contratar a docentes más calificados que puedan brindar un servicio de calidad.*

### 5.2.1. Descentralización de Competencias a Nivel Departamental

Una innovación que brinda la LFE es que viene a normar la descentralización de competencias en materia de selección y contratación docente, como la administración del recurso humano y financiero. Esto implica que las DDE, tendrán que desarrollar las capacidades necesarias para no sólo realizar la selección del docente, sino que su contratación y pagos de planilla<sup>67</sup>. Por su parte, la Subgerencia de Recursos Humanos Docentes (SGRHD) adscrita a la Gerencia Administrativa de la Secretaría de Educación a nivel central, tendrá la responsabilidad de supervisar la gestión de las departamentales.

La contratación de docentes ha de ser un reto para el proceso de descentralización, pues a medida las DDE se vayan desvinculando administrativa y financieramente del nivel central, los incentivos para controlar las oficinas departamentales por parte de caudillos y gremios serán más altos, y las

---

<sup>66</sup> La LFE hace mención que el CNE ha de emitir su reglamento y los mecanismos de seguimiento y evaluación de la política de educación nacional

<sup>67</sup> El artículo 31 de la Ley Fundamental de Educación estipula que “la administración de los recursos humanos y financieros a cargo de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación se llevará a cabo en forma descentralizada a nivel departamental”.

recompensas mayores. Se debe tener mucho cuidado que no se revierta el proceso, tal como estaba en tiempos en que las municipalidades controlaban la selección y pagos. En ese sentido, la clave estará en la selección del director o directora departamental, en la contratación de personal administrativo idóneo, en el desarrollo de sistemas informáticos que vinculen lo central como lo local, y en la normalización de procesos con elementos de transparencia proactiva.

Es importante resaltar que en educación, si el proceso de descentralización no se acompaña con un fuerte componente de desarrollo de capacidades locales, los mismos vicios de la corrupción que se dan a nivel central, se han de replicar en lo local (TI, 2013).

*En lo que se refiere a los procesos de selección de docentes que lleven a cabo las direcciones departamentales bajo las nuevas modalidades que establezca la LFE, la generación de capacidades no solamente se debe focalizar a los elementos administrativos-organizativos, sino a las capacidades de los actores políticos y sociales a nivel local para poder pedir rendición de cuentas. También está el asunto de la información, y la calidad como accesibilidad de ésta. La transparencia activa es un factor fundamental que actualmente es un reto, no digamos la transparencia proactiva.*

### 5.3. La Normativa para el Ingreso a la Carrera Docente

Entre la nueva normativa enmarcada en la LFE que ha de incidir directamente en el proceso de selección y nombramiento, se encuentra el *Reglamento General de la LFE, el Reglamento de Formación Inicial de Docentes, el Reglamento de Carrera Docente, y el Reglamento de la Junta Nacional y Departamental de Selección (JNDS)*<sup>68</sup>. Es importante resaltar que esta normativa aún no está vigente y en vista que fueron elaboradas en el gobierno anterior, se tendría que revisar de nuevo. Sin embargo, los elementos de fondo no se consideran que han de ser modificados, dada la especificidad del alcance de la normativa.

#### 5.3.1. Reglamento General de la LFE

El Reglamento General de la LFE, como toda normativa secundaria, viene a poner en operación las disposiciones de la ley general. El Reglamento General brinda una conceptualización integral de descentralización, la cual se considera como la transferencia de competencia, atribuciones, funciones, responsabilidades y recursos desde el nivel de gobierno central hacia los niveles descentralizados. Este proceso de descentralización se ha de sustentar en tres ámbitos: administrativos, político y fiscal.

---

<sup>68</sup> Al 2013, de los 22 reglamentos en calidad de borrador, 11 habían sido elaborados bajo la coordinación de la Comisión Ad-Hoc. Estos reglamentos eran el producto del trabajo participativo y consultivo con actores relevantes y especialistas sectoriales. Asimismo se habían socializado a nivel nacional en todos los departamentos a excepción de Atlántida. Fuente: Entrevista a Comisión Ad Hoc para la Reforma Educativa, el 05 de diciembre de 2013.

Desafortunadamente el Reglamento General de la LFE, se queda corto en definir estos tres ámbitos, especialmente el político, el cual puede interpretarse en términos partidistas o ideológicos<sup>69</sup>.

El Reglamento General de la LFE, además manda a que la carrera docente se rija por medio de reglamentos específicos. Estos reglamentos han de asegurar la formación inicial de docentes, la formación permanente, mejorar la calidad, la equidad y garantizar a los docentes las condiciones de trabajo que incentiven el mejoramiento profesional<sup>70</sup>.

### 5.3.2. Reglamento de Formación Inicial de Docentes

Un elemento que amerita ser resaltado es que la selección para ingresar al Sistema Nacional de Educación (SNE) en condición de docente, en teoría iniciará a partir de la prueba de ingreso que el centro de educación superior (universitario y no universitario) aplique<sup>71</sup>. Bajo este nuevo esquema, toda persona con titulación de bachiller –la única que será aceptada por el SNE- tendrá que hacer una prueba de ingreso y obtener no menos de 80% para poder estudiar el magisterio.

Este ajuste, no solo vendrá a mitigar la sobreoferta de docentes, sino que vendrá a hacer más exigente el ingreso a la carrera docente, que se espera afecte positivamente en la calidad de la educación al tener profesionales mejor calificados, más comprometidos y formados. Por otro lado, si el ingreso al centro de educación superior –las escuelas normales desaparecen- se realiza de manera transparente, se evalúa de manera objetiva al postulante (sin influencias externas o discriminación) y se publiquen los resultados de las pruebas, habrá mayores posibilidades de que se vayan asimilando comportamientos éticos y transparente en el ejercicio de la docencia también.

### 5.3.3. Reglamento de la Junta Nacional y Juntas Departamentales de Concurso de Selección.

Brinda los lineamientos sobre el funcionamiento de las Juntas de Selección, como se integran, como han de desarrollar el proceso y establece las sanciones aplicables a sus miembros en caso de contravenir disposiciones legales.

---

<sup>69</sup> Artículo 85.-

<sup>70</sup> Artículo 144.- Reglamento General de la Ley Fundamental de Educación.

<sup>71</sup> Artículo 12.- Reglamento de Formación Inicial Docente.- *“Los postulantes para ingresar a la formación inicial de docentes, además de poseer el título de bachiller, deberán aprobar la prueba de selección con un puntaje no menor del 80%. La prueba de selección además del aspecto cognitivo, deberá contemplar aspectos que permitan determinar la vocación de los postulantes para la docencia. La prueba de selección será estandarizada anualmente para todas las instituciones formadoras de docentes, aprobada por el Consejo Nacional de Educación.”* Véase Borrador Reglamento de Formación Inicial Docente en <http://goo.gl/ExETU3>

El artículo 20 referente a la **Publicación de los Resultados del Proceso** establece que los resultados de cada etapa del proceso se deben publicar en la página web de la SEDUC y se deberán publicar los resultados finales por todos los medios de comunicación posibles. En el caso del proceso de selección de 2012, la Secretaría de Educación publicó los resultados de 9 departamentos, no obstante, esa información ya no se encuentra disponible en la página web.

Los artículos 34 y 35 desarrollan lo relativo a las **Prohibiciones a los participantes del concurso de selección**. Por ejemplo, se prohíbe ofrecer dádivas o recompensas a las juntas de selección; utilizar influencias políticas, partidistas o gremiales para presionar a los miembros de la Junta de Selección; y compartir información sobre las pruebas, entre otros. En caso de incurrir en cualquiera de estas prohibiciones, el concursante será suspendido de inmediato.

**Como recomendación, la suspensión del docente debería ser publicada, ya que estos podrían aplicar en otro concurso que se realiza en otro departamento y le podría quitar la oportunidad de acceso a un docente que no ha cometido infracción.**

#### 5.3.4. Reglamento de la Carrera Docente.

Dentro de sus disposiciones, presenta las diferentes etapas del proceso de selección y contratación de los docentes. También desarrolla algunas disposiciones relacionadas a omisiones o negligencia en términos de gestión. A continuación se enlistan algunas disposiciones más relevantes que si son implementadas y vigiladas, han de generar importantes cambios en los actuales procesos e incentivos.

- El artículo 21, hace mención de las **Sanciones para puestos sin asignación presupuestaria** que viene a ser una continuación de la normativa interna que recientemente se había promovido por la SEDUC a nivel central<sup>72</sup>. Dicho artículo estipula que si el puesto docente no cuenta con presupuesto, el responsable será imputado por abuso de poder y deberá asumir personalmente el reembolso de los pagos realizados, sin perjuicio, de lo que establezca la legislación administrativa, civil y penal que corresponda.
- El artículo 24, relativo a la **“Vigencia de los resultados de concurso”** establece que los resultados tendrán una vigencia de dos años. Esto sin duda alguna, ha de reducir costos administrativos a las direcciones departamentales, generaran mayor certidumbre a los docentes y se reducirán los incentivos para buscar arreglos ilícitos o poco éticos para obtener una exoneración a concurso o un nombramiento.
- El artículo 32, sobre la **“Inscripción de docentes recién egresados”** define claramente que los educandos en el último año de la formación inicial docente se podrán inscribir provisionalmente, presentando la constancia de la institución formadora de que se gradúa en

---

<sup>72</sup> Acuerdo Ejecutivo 032-2011 “*Normas Unificadas Aplicables a la Gestión de Recursos Humanos Docentes*”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el 25 de octubre de 2011.

ese año lectivo. En caso de no presentar la certificación de haber finalizado los estudios de carrera, se eliminará de la lista de elegibles.

- Por su parte, el artículo 41, relacionado con la **“Vigencia de las funciones de los miembros de las Juntas Departamentales”** establece que los representantes de las juntas se mantendrán en funciones por dos años. Al cumplir el primer año, los representantes propietarios de las organizaciones magisteriales y las Asociaciones de Padres de Familia, pasarán a ocupar la suplencia y los suplentes asumirán la titularidad.
- El artículo 43, establece que el **Reglamento Interno de las Juntas Departamentales**, será elaborado por la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos Financieros y aprobado mediante Acuerdo por la Secretaría de Educación. En caso de realizar enmiendas, las propuestas vendrán de la Junta Departamental hacia la Sub Secretaría para su aprobación. Con el Estatuto del Docente Hondureña, se le facultaba a las juntas departamentales de selección, emitir su propio reglamento interno, lo que genera grandes disparidades, improvisación, abusos de discrecionalidad y problemas de eficiencia administrativa, sin mencionar, transparencia.
- El artículo 44, referente a la **Supervisión del Proceso de selección**, dispone que la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos Financieros supervisará el proceso de concurso a realizarse y verificará el cumplimiento de las normas establecidas en los Reglamentos correspondientes. En caso de identificar o comprobar faltas graves, la Sub Secretaría tendrá la potestad de anular el proceso e iniciar un nuevo concurso para selección docente.
- **Creación de las Juntas Municipales**, el artículo 46 plantea la posibilidad de crear Juntas de Selección Municipales, con la salvedad que en este nuevo reglamento se define la obligatoriedad al especificar que **“si hubiese más de cincuenta (50) concursantes inscritos residentes en el mismo municipio, la Junta Departamental de Selección podrá integrar Juntas Municipales de Selección”**.
- **Número de Listas resultantes del Concurso de Selección**, el artículo 19 del Estatuto del Docente se establecía que se obtendrá dos listas, una en la cual se dará prioridad exclusiva por orden descendente de los puntajes para cubrir las plazas vacantes y otra para aquellos que acepten cubrir interinatos en tanto no llegue su turno para ocupar un puesto en propiedad. Estas dos listas cumplían dos funciones diferentes

Con los nuevos reglamentos se obtendrán tres listas solamente para identificar a los candidatos idóneos que cubrirán las plazas vacantes de docentes. La primera lista será producto de los resultados obtenidos en las pruebas de aptitudes y conocimientos en orden descendente; la segunda incluirá la nota ponderada de las pruebas y la valoración de los méritos; y la tercera, proporcionará los candidatos elegibles como resultado de la nota ponderada de las pruebas, méritos y entrevista. Estas listas son finales cuando el concurso es para cubrir plazas de docentes u orientación docente. En el caso de las áreas directivas docente y técnico

pedagógica, se realizará una prueba psicométrica que tendrán separadamente el valor porcentual que asigne el Reglamento de la Junta Nacional o Departamental de Concurso de Selección.

- **Custodia de la Información:** En el actual reglamento de la Carrera Docente se establece en el artículo 68, que la Junta Departamental de Selección custodiará toda la documentación producto del Concurso por un período máximo de tres (3) meses. Seguidamente, esta información será trasladada a la Sub Dirección Departamental de Talento Humano para que custodie la información por un período no menor de cinco (5) años, tal y como lo establece la Ley de Acceso a la Información Pública. En procesos anteriores, este tema ha tenido muchos problemas siendo que los secretarios (miembros de organizaciones magisteriales) custodiaban la información, y cuando se disolvía la junta, la información se extraviaba y la Dirección Departamental no tenía acceso a ella.

Esto se cumplió medianamente en el proceso de selección de docentes del 2012 ya que varios departamentos publicaron las notas de concurso y exoneración en la página web de la Secretaría de Educación, tal y como se estipulaba en el Oficio Circular No. 421-SGRHD-2012 del 28 junio. No obstante, en la actualidad esa información no se encuentra accesible en la página web.

### 5.3.5. Las Etapas del Proceso de Selección de Docentes según la Ley Fundamental de Educación

Con el propósito de analizar cada una de las etapas dentro del proceso de selección desde el ámbito de cada ley, la Ilustración No. engloba las categorías más relevantes y el tiempo en que se prevé realizarlos:

ILUSTRACIÓN 4 ESQUEMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES



Con la Ley Fundamental, el Reglamento Interno de las Juntas será elaborado por la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos Financieros y aprobado mediante Acuerdo de la SEDUC<sup>73</sup>.

A continuación se presenta algunas diferencias encontradas en la conformación de las JDS:

**TABLA DIFERENCIAS EN LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE SELECCIÓN DEPARTAMENTALES**

<b>Diferencias</b>	<b>Estatuto del Docente</b>	<b>Ley Fundamental</b>
Miembros de JDS	<p>Doce (12) miembros propietarios con sus respectivos suplentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por parte de la <i>Secretaría de Educación</i>: Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes. En el artículo 67 del Estatuto del Docente, se establece que la representación institucional estará a cargo de los Directores Departamentales como presidentes de la Junta de Selección.</li> <li>• Por parte del <i>Gremio Magisterial</i>: Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes, uno de los cuales es el Secretario. Este cargo es rotativo y de elección interna.</li> </ul>	<p>Doce (12) miembros propietarios con sus respectivos suplentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres (3) representantes propietarios por la Secretaría de Educación con sus respectivos suplentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El Subdirector Departamental del Talento Humano, quién lo presidirá, en caso de ausencia temporal, lo sustituirá el Sub Director General de Modalidades Educativas.</li> <li>b. El Subdirector de Planificación y Evaluación.</li> <li>c. El Sub director departamental de Modalidades Educativas; Coordinación departamental de Redes Educativas Municipales.</li> </ul> </li> <li>• Tres (3) representantes propietarios y suplentes de las organizaciones magisteriales legalmente reconocidas por el Estado.</li> <li>• Dos (2) representantes propietarios y dos suplentes de las Asociaciones de Padres y Madres de Familia del departamento o del municipio de la cabecera departamental.</li> <li>• Dos (2) representantes propietarios y dos suplentes de las Organizaciones sociales que ejecutan programas y proyectos en apoyo a la educación nacional con sede en la cabecera departamental.</li> <li>• Un (1) representante propietario y un suplente del Consejo Nacional Anticorrupción, con sede en la cabecera departamental.</li> <li>• Un (1) representante propietario y un suplente del Instituto de Acceso a la Información Pública, con sede en la cabecera departamental.</li> </ul>
Composición directiva de las Juntas Departamentales	<p><i>Presidente</i>: Director Departamental y en ausencia, el Subdirector Departamental  <i>Secretario</i>: Representante Propietario de organización magisterial.  Artículo 67 - Estatuto</p>	<p><i>Coordinador</i>: Sub Director Departamental de Talento Humano y en su ausencia el Sub Director departamental de Currículo y Evaluación.  <i>Secretario</i>: Uno de los tres representantes propietarios de las organizaciones magisteriales, elegido por voto favorable de las dos terceras partes de la totalidad de los integrantes de la Junta; es decir, 8 de los 12 miembros propietarios.  Artículos 4 y 5 – Reglamento JNDS</p>

<sup>73</sup> Artículo 43, Reglamento de la Carrera Docente.

<p>Requisitos que debe reunir miembros de Junta de Selección departamental y su nombramiento</p>	<p><i>Requisitos</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acreditar experiencia profesional por un mínimo de 5 años.</li> <li>2. Acreditar eficiencia y eficacia en su desempeño profesional.</li> </ol> <p>Artículo 212 – Reglamento</p> <p><i>Nombramiento</i></p> <p>Los representantes de la <i>Secretaría de Educación</i> en el nivel Departamental, serán nombrados por el Director Departamental respectivo.</p> <p>Los representantes propietarios y suplentes de las <i>Organizaciones Magisteriales</i> serán seleccionadas por las Juntas Directivas Centrales de dichas organizaciones, y serán acreditadas ante la Junta Nacional de Dirección Docente.</p> <p>Artículo 210 - Reglamento</p>	<p><i>Requisitos</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estar nombrado en propiedad en un cargo de la Secretaría de Educación en el nivel central o departamental;</li> <li>2. Tener una experiencia laboral profesional mínima de diez años.</li> <li>3. Tener constancia emitida por su autoridad inmediata superior de cumplir con la legislación que regula el Sistema Nacional de Educación.</li> <li>4. Acreditar tener conocimientos básicos en computación.</li> <li>5. Estar en pleno goce de sus derechos civiles.</li> <li>6. Acreditar no haber sido sancionado por faltas cometidas en el ejercicio de cargos en el Sistema Nacional de Educación.</li> <li>7. Acreditar no haber sido legalmente responsable de la comisión de delitos administrativos, civiles o penales.</li> <li>8. No tener lazos conyugales o de matrimonio de hecho con otro miembro de la junta de selección.</li> <li>9. No tener parentesco dentro del 4º grado de consanguinidad o segundo de afinidad con otro miembro de la junta de selección.</li> <li>10. Ser reconocido por honradez y moralidad.</li> </ol> <p>Artículos 10 – Reglamento JNDS</p>
<p>Creación de Comisiones</p>	<p>Se crean tres comisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inscripción: Esta comisión tiene como responsabilidad, revisar y verificar la información entregada por los aspirantes, asegurar que se completen las fichas de inscripción y entregar un informe al pleno de la Junta de Selección; indicando el cumplimiento de requisitos para concursar de cada uno de los aspirantes.</li> <li>2. Calificación: Está compuesta por cuatro (4) miembros y lo coordina un representante de la Secretaría de Educación. Dentro de sus atribuciones se destacan: Organizar las pruebas psicométricas y entrevistas; calificar los títulos y créditos para el puesto; elaborar listados con resultados obtenidos en pruebas de conocimiento y aptitudes profesionales; ponderar los resultados obtenidos por los diferentes instrumentos de evaluación; elaborar listado de participantes designados para ocupar los puestos</li> </ol>	<p>Se crearán 2 comisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calificación: Estará integrada por tres miembros propietarios. Los miembros son responsables de organizar con apoyo de profesionales de psicología y otras disciplinas, las entrevistas semi-estructuradas a realizar según concurso y las pruebas psicométricas; aplicar la pauta de las pruebas de competencias y conocimientos básicos para su valoración y puntaje; definir tablas de ponderación de méritos; elaborar listados correspondientes; elaborar informe de resultados de concurso y presentarlo al pleno.</li> <li>2. Fiscalización: Estará integrada por tres miembros propietarios. Los miembros son responsables de: Observar y vigilar el proceso de concurso en las etapas de aplicación, revisión y calificación de pruebas, hasta la definición de los candidatos para ocupar las plazas vacantes garantizando transparencia y apego a los requisitos establecidos; realizar investigaciones sobre denuncias; elaborar informe y presentar al pleno.</li> </ol> <p>Artículos 7 y 22 – Reglamento JNDS</p>

	<p>contemplados en la convocatoria; elaborar listados de plazas declaradas desiertas y fracasadas; elaborar un informe de resultados de concurso y presentarlo a la Junta.</p> <p>3. Fiscalización: Está compuesta por cuatro (4) miembros y lo coordina un representante de una Organización Magisterial. Son responsables de cotejar la documentación de los aspirantes; observar el proceso de inscripción, elaboración, aplicación, revisión y calificación de pruebas, hasta el nombramiento de los concursantes a las vacantes garantizando su transparencia; e informar al pleno de la Junta de Selección Docente.</p> <p>Documento Base del 2008</p>	
Requisitos de Representantes de la Sociedad Civil	No se estipula la participación de la sociedad civil en los procesos de selección de docentes por lo que queda a criterio de las Juntas Departamentales definir si pueden participar o no.	<p>Los representantes de las organizaciones de padres de familia, organizaciones sociales, Consejo Nacional Anticorrupción (CNA) e Instituto de Transparencia y Acceso a la Información Pública (IAIP) deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estar en pleno goce de sus derechos civiles.</li> <li>2. Acreditar no haber sido legalmente responsable de la comisión de delitos administrativos, civiles o penales.</li> <li>3. No tener lazos conyugales o de matrimonio de hecho con otro miembro de la Junta de Selección.</li> <li>4. No tener parentesco en el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con otro miembro de la Junta de Selección.</li> <li>5. Ser reconocido por su honradez y moralidad.</li> </ol> <p>Artículos 12 – Reglamento JNDS</p>

Como se puede observar, se mantienen la misma cantidad de miembros en la Junta Departamental con la gran diferencia que no sólo está compuesto por representantes de la Secretaría de Educación y organizaciones magisteriales sino que incluye a representantes de la sociedad civil.

En lo que se refiere a participación ciudadana, es importante socializar la LFE a nivel local, con las Comisiones Ciudadanas de Transparencia (CCT), Juntas de Agua, Patronatos de Barrio, Grupos de Mujeres y motivar su participación en los juntas de selección departamental o municipal. Un ente que goza credibilidad a nivel local y que puede brindar asistencia técnica en lo que se refiere a procesos y evaluación es el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), a través de sus oficinas regionales.

Otro elemento importante que contempla la Ley Fundamental es que los procesos de concurso pueden ser libremente observados por representantes de la Comisión Nacional para la Calidad de la

Educación, los Consejos Comunitarios de Desarrollo Educativo, los Consejos Municipales y Distritales de Desarrollo Educativo, la Corporación Municipal, los representantes de las organizaciones de la sociedad civil vinculadas al proceso educativo y personas naturales<sup>74</sup>. Los que deseen ser observadores o veedores del proceso, deberán presentar una solicitud por escrito a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano para que se le extienda una credencial.

En lo que respecta al mecanismo de crear comisiones a lo interno de la JSD contribuye a distribuir las responsabilidades entre los 12 miembros, promueve distribuir el trabajo equitativamente, como también establece controles internos y en teoría, limita el monopolio del poder al momento de la toma de decisiones. **Sin embargo, este diseño organizacional, no es suficiente garantía, pues se debe tener en cuenta que los representantes de la Secretaría de Educación, en su gran mayoría son docentes también y que están afiliados a colegios magisteriales. Por otro lado, para cubrir el volumen de trabajo, participan otras personas en estas comisiones lo que da apertura a manipuleo de la información.**

ILUSTRACIÓN RIESGOS A LA CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN LA CONFORMACIÓN DE LAS JUNTAS DEPARTAMENTALES DE SELECCIÓN

Estatuto del Docente	Ley Fundamental
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Miembros pertenecían a la SEDUC y Organizaciones Gremiales. La mayoría son docentes y agremiados a un colegio.	<input type="checkbox"/> Se debe socializar en todos los departamentos la forma en que se puede incorporar la sociedad civil al proceso de manera que cumpla con los requisitos exigidos.
<input type="checkbox"/> Los criterios de selección para ser miembro de la junta es muy vago. Cualquiera que sea parte, tiene acceso a toda la documentación de traslados, exonerados y concurso. Si esta persona solicitó un traslado, podrá lograr el traslado al lugar de su interés.	<input type="checkbox"/> Solamente participarán tres (3) colegios magisteriales de seis y no se define claramente los criterios para su selección por lo que se tendrá que llevar a cabo un proceso de negociación para definir los participantes.
<input type="checkbox"/> Cada Junta puede crear su propio reglamento interno lo que la exime en algunos casos de ciertas prácticas poco transparentes si están contempladas dentro de su reglamento.	<input type="checkbox"/> No se prevé la formación a la Sociedad Civil e inclusive miembros de la Junta en los procedimientos para llevar a cabo el proceso de selección.
<input type="checkbox"/> Se crean comisiones de inscripción, calificación y fiscalización en donde participan personas ajenas a la Junta para cubrir con el volumen de trabajo y para presentar el informe final. Esto brinda mayor espacio para la manipulación de la información.	<input type="checkbox"/> Estan vigentes 2 Leyes y 3 reglamentos para el proceso de selección de docentes, lo que puede ocasionar "malas interpretaciones" siendo que algunos artículos se contradicen por lo que se deberá derogar algunos artículos.
<input type="checkbox"/> El/la Director/a Departamental no estaba regido por la Ley de Servicio Civil y era el Presidente de la Junta, por lo que le limitaba su capacidad de actuación y no le permitía cierta acutonómia para tomar algunas decisiones.	

Con la Ley Fundamental, en el mes de septiembre se deberá publicar por todos los medios los puestos docentes disponibles. Esta medida toma en consideración dos elementos fundamentales. En primer

<sup>74</sup> Artículo 28, Reglamento de la Carrera Docente.

lugar, el Presupuesto General de la República que se presenta en el mismo mes, lo que permite tener información sobre la disponibilidad de fondos para crear plazas docentes. En segundo lugar, el período para realizar el concurso es más amplio, lo que permite más tiempo, para atender denuncias y reclamos, realizar los nombramientos para que los docentes inicien formalmente su trabajo con el inicio del año escolar.

En la publicación de la convocatoria se tiene previsto incluir:

- Número de puestos docentes por función que serán sometidos al concurso
- Requisitos del puesto
- Sueldo asignado al puesto
- Indicaciones precisas del lugar donde se realizará la prueba
- Fecha y hora en que se realizará el concurso
- Documentos que se deberán presentar a la Sub Dirección Departamental de Talento Humano.

#### ILUSTRACIÓN RIESGOS A LA CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN LA CONVOCATORIA DE LOS CONCURSOS

Estatuto del Docente	Ley Fundamental
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> La publicación de la Convocatoria se realizaba en el mejor de los casos, 15 días antes del concurso. Este tiempo es muy reducido para que los concursantes conozcan los detalles del proceso.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> No se publicaba en todos los medios de comunicación por lo que se limitaba a las audiencias de estos y los interesados que se acercaban a la Dirección Departamental.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Se brinda poca información en la convocatoria ya que solamente se les invita a los docentes a participar en el concurso de plaza para diferentes áreas y se indica el lugar donde se llevará a cabo el examen.	<input type="checkbox"/>

1. **Inscripción en Concurso:** Dentro de la Ley Fundamental el tiempo de inscripción es diferente siendo que se establece el mes de octubre para completar el formulario y presentar la documentación solicitada. Los concursantes para los cargos Técnico – Pedagógica deberán inscribirse ante la Dirección General de la Gestión de Talento Humano, mientras que, para las funciones de docencia, orientación y dirección docente en la Sub Dirección Departamental del

Talento Humano por lo que pasa a un espacio más institucional, el cual está regido por la Ley Civil<sup>75</sup>.

En caso de presentar toda la documentación en el proceso de inscripción, la autoridad correspondiente extenderá una constancia por escrito que le habilita al docente para participar en el concurso. Si falta información, se le extenderá una constancia de estar inscrito para participar pero el concursante deberá completar el expediente antes que termine el tiempo de inscripción.

#### ILUSTRACIÓN RIESGOS A LA CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN LA INSCRIPCIÓN DE CONCURSO



- 2. Aplicación de la Prueba:** En ambos casos, la comisión de calificación es la responsable de aplicar la prueba y revisarla. Los criterios para seleccionar a los concursantes varía tal y como se muestra en la siguiente ilustración:

#### ILUSTRACIÓN REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL RECLUTAMIENTO DOCENTE

---

<sup>75</sup> Artículo 40, Ley Fundamental de Educación. *“Los Directores Departamentales y el personal docente que se desempeña en las Direcciones Departamentales de Educación deberán ser nombrados para el ejercicio de una jornada plena, en consecuencia, no podrán laborar en otros cargos remunerados dentro del Sistema Educativo Nacional y será reparable por el Tribunal Superior de Cuentas, cualquier otro salario que perciba en el ejercicio de la docencia mientras desempeña tales cargos. Bajo ninguna circunstancia podrán utilizarse estructuras presupuestarias, ni personal docente que corresponda a los centros educativos para el desempeño de funciones en tales Direcciones, ni para el pago de salarios de los funcionarios y empleados de las Direcciones Departamentales.*



**Fuente:** Artículo 17 del Estatuto del Docente y Artículo 26 del Reglamento de Carrera Docente.

No se encuentra evidencia alguna que las Juntas Departamentales de Selección hayan aplicado una prueba psicométrica a los concursantes, a pesar que éste se contemplaba como un requisito mínimo a cumplir para contratar a los docentes. Asimismo, en el proceso de selección del 2012, la calificación de los créditos y méritos quedaba a merced de las Juntas Departamentales de Selección y de lo que se enmarca dentro de su reglamento interno. El Documento Base 2008, proporcionaba algunos lineamientos para llevar a cabo dicha calificación, sin embargo, eran las JDS las que definían cómo realizarlo.

En la Comisión de Calificación no participan todos los miembros de la Junta por lo que la evaluación queda bajo la coordinación de al menos la tercera parte de los miembros. En esta comisión participan otras personas ajenas a la JDS con el propósito de cumplir con la carga de trabajo que se obtuvo como resultado del proceso, por ejemplo: sólo Francisco Morazán tuvo 5,681 concursantes. En el proceso bajo la LFE, se contempla además una entrevista en donde se realizarán preguntas semiestructuradas y las cuáles quedarán bajo la responsabilidad de la JDS. Se podrá recibir apoyo de psicólogos para la elaboración de estas preguntas y para aplicar las pruebas psicométricas que se implementarán únicamente a los concursantes de cargos directivos que hayan pasado los tres requisitos descritos arriba.

En lo que respecta a la elaboración de las pruebas, para el proceso del 2012, los miembros de la Junta con ayuda de especialistas podían elaborar las pruebas en cada DDE. Con la Ley Fundamental, la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos Financieros de la Secretaría de Educación, integrará en el mes de septiembre, una terna de especialistas responsables de elaborar la prueba escrita de aptitudes y competencias básicas, misma que no será divulgada ante las Juntas de Selección creadas. **En otras palabras, se subcontratará personal externo a la Secretaría para que se elaboren las pruebas a fin de reducir el riesgo de que se filtren por otras vías, cosa que ya ha sucedido en otros procesos de contratación de docentes.** Previo a la

etapa de aplicación a la prueba, la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros, será la única que tendrá acceso a los exámenes.

Del 5 al 7 de noviembre la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros comunicará a la Terna de Especialistas el número de concursantes por departamento inscrito para cada área. Los responsables de autorizar y supervisar la impresión de las pruebas serán los miembros de la Terna de Especialistas y entregará en sobre cerrado y sellado a la Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros a más tardar el 15 de noviembre. Luego las pruebas serán distribuidas a las direcciones departamentales para su respectiva aplicación en sobres sellados y con las pruebas de corrección a más tardar el 19 de noviembre. **Con esta medida se disminuye drásticamente el número de personas involucradas dentro del proceso de impresión y distribución de las pruebas por lo que contribuye a reducir la vulnerabilidad que antes se tenía para que se filtraran dichos documentos entre los concursantes o se convirtiera en un espacio apto para la corrupción de parte de algunos miembros de la Junta de Selección Departamental.**

Del 20 al 30 de noviembre se aplicarán las pruebas a los concursantes que participan en el proceso de la selección de docentes a nivel nacional. Las Juntas Departamentales de Selección recibirán el 20 de noviembre las pruebas en sobre sellados de parte de la Dirección Departamental y se levantará un acta de recepción de las mismas para luego entregarlas a los concursantes. Se da mucha importancia a la custodia de las pruebas y el traslado de las mismas hasta su destino final con el objetivo de reducir los riesgos de corrupción posibles. Por otro lado, si se encontrare evidencia de alguna adulteración a los sobres que contienen las pruebas, la Junta de Selección tiene la potestad de suspender el concurso hasta nuevo aviso. Se levantará un acta de suspensión del concurso, autenticada por Notario Público, se remitirá a la Secretaría de Educación con el propósito que se inicie con el proceso de deducir responsabilidades a quien corresponda. La Junta de Selección Departamental sigue siendo responsable de la custodia de las pruebas y la integridad de las mismas.

Es importante resaltar que durante el período de aplicación de las pruebas se estará terminando el año escolar por lo que podría contravenir con algunas disposiciones de las direcciones departamentales a fin de llevar a cabo dicho proceso exitosamente.

#### ILUSTRACIÓN RIESGOS A LA CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA

Estatuto del Docente	Ley Fundamental
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> La calificación de los méritos es definido por cada Junta Departamental de Selección.	<input type="checkbox"/> El o los exámenes los realizarán del 20 al 30 de noviembre, fechas en que se cierra el año escolar por lo que podría complicar el desarrollo de ambos procesos.
<input type="checkbox"/> Docentes y miembros de la JDS elaboraban los exámenes por lo que existía la posibilidad de filtración de las mismas a pesar que se establecían medidas que procuraban evitarlo.	<input type="checkbox"/> La entrevista no presenta un formato claro o criterios de evaluación bien definidos por lo que queda sujeto a las disposiciones de la JDS para evaluarla.

3. **Proceso de Calificación:** A los concursantes se les califica con una escala de 1 a 100% en la prueba de conocimientos. La nota mínima de aprobación es del 75% como lo considera el artículo 78 del Reglamento del Estatuto del Docente Hondureño.

En la revisión de la información documental obtenida de algunas direcciones departamentales para el presente estudio, se observó que algunas calificaciones presentan más de dos dígitos; entre seis y ocho dígitos decimales. Puntuaciones tan similares, levantan sospechas sobre los criterios y metodología de evaluación, pues prácticamente se están obteniendo empates “técnicos”. **Es de tomar en consideración que a los participantes, al inscribirse no se les informa la forma en que serán evaluados, ni los criterios de selección o los mecanismos de desempate.** Esta situación de incertidumbre, generan impugnaciones y favorece arreglos informales como tráfico de influencias, sobornos u otros favores de índole poco ética.

Las pruebas se aplican con el Estatuto en un máximo de 7 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se finalice la etapa de inscripción. Una vez que se obtienen los resultados, se espera su publicación en un plazo no mayor de 20 días hábiles después de ser aplicados. Debido a la premura del caso, los resultados son publicados en las departamentales casi en el límite de tiempo para que los concursantes soliciten revisiones a los exámenes. **Esto conlleva a que muchos resultados se queden tal cual a pesar que no es la realidad.**

Bajo la LFE, una vez terminada la aplicación de los exámenes, las comisiones de calificación o la junta de selección en pleno, revisará y calificará las pruebas utilizando las pautas brindadas por la Terna de Especialistas registrando los puntajes de cada participante. Luego se elaborarán listados preliminares en orden descendente de los participantes elegibles, es decir, los que han obtenido un porcentaje mínimo del 75%. Asimismo, la Comisión Calificadora tendrá la responsabilidad de revisar y valorar los antecedentes académicos, profesionales y personales (méritos) de los candidatos seleccionados en la lista preliminar. Ellos deberán utilizar el puntaje que se establece en el Reglamento de Concurso de Selección.

La valoración porcentual de los méritos se sumará a la valoración porcentual obtenida en la prueba de aptitudes y competencias básicas. De la suma resultante se obtendrá una nota ponderada con la que se elaborará una segunda lista preliminar en orden descendente de participantes elegibles. La Junta de Selección Departamental procederá a realizar una entrevista semiestructurada a los concursantes que figuran en esa segunda lista. Se realizará un tercer listado que proporcionará los candidatos elegibles como resultado de la nota ponderada de las pruebas, méritos y entrevista.

Estas listas son finales cuando el concurso es para cubrir plazas de docentes u orientación docente. En el caso de las áreas directivas docente y técnico pedagógica, se realizará una prueba psicométrica y tendrán una puntuación adicional. Finalmente, se elabora el informe del proceso y se presenta al pleno de la Junta de Selección para aprobarlo, y así, publicar los resultados e iniciar con el nombramiento correspondiente.

## Estatuto del Docente



- Los supervisores de las pruebas tenían el espacio de brindar algunas respuestas a los concursantes.
- Las pautas de los exámenes a veces estaban incorrectos y no se verificaban siendo que se elaboraban con tan poco tiempo antes de aplicarlos.
- Se revisan los exámenes y luego la nota se pasa a un listado en versión digital por lo que existe la posibilidad de que exista algún error en la transcripción de datos o de dedo.
- Algunas JDS utilizan hasta 8 dígitos decimales para definir el ranking de los concursantes.
- Las JDS evalúa los méritos y calcula la nota ponderada a "discrecionalidad" lo que le permite colocar a un concursante sobre otro según las necesidades o presiones.
- La custodia de la información pertenecía a los Secretarios y no se estipulaba que ésta debía quedar en la DDE apesar que tácitamente se da por entendido.

## Ley Fundamental



- No se establece claramente los criterios de evaluación en las entrevistas por lo que queda a la JDS su definición y calificación.
- Se mantiene el problema de los errores que se pueden encontrar al transcribir las notas en versión digital.
- No se establecen criterios para manejar un empate.

4. **Adjudicación de las plazas vacantes:** Bajo el Estatuto, la adjudicación y el nombramiento de los puestos vacantes le corresponde al Director Departamental de Educación dentro de su jurisdicción territorial, a través de la Sub-Gerencia de los Recursos Humanos Docentes.

A los concursantes seleccionados se les envía una nota por escrito para darles a conocer el resultado, no obstante, si un candidato rechaza por escrito la plaza vacante, será reintegrado a la lista de candidatos y tendrá preferencia sobre cualquier otro docente de lugar inferior: *“Cuando un concursante rehúse tres veces una propuesta de nombramiento a puestos diferentes o deje de contestar una de ellas dentro de los tres días hábiles después de recibida la notificación, se eliminará su candidatura<sup>76</sup>”.*

Bajo la LFE, los cargos en las funciones de docente, directivo docente, orientación docente y técnico-pedagógico a nivel departamental serán nombrados por el Director Departamental de Educación.

*“Los concursos para Directores Departamentales, Municipales y Distritales ya no los va a hacer la Secretaría de Educación, lo hará servicio civil y pasan a ser regulados por el Ley de Servicio Civil en vez de la Ley Docente ... da autonomía”.*

**Comisión Ad-Hoc de Reforma Educativa**  
4 diciembre 2013

<sup>76</sup> Artículo 92, Reglamento del Estatuto del Docente.

Anteriormente algunas Juntas Departamentales seleccionaban y nombraban docentes, con este nuevo reglamento la Junta continúa seleccionando pero es la Dirección Departamental la que realiza el nombramiento del docente<sup>77</sup>.

El tiempo estimado para llevar a cabo el proceso de contratación se incrementó de 42 días hábiles a 130 días hábiles. **Cabe mencionar que no se estipula en ningún artículo del Reglamento de Carrera Docente o de las Juntas Nacionales y Departamentales de Selección bajo la LFE, cuánto tiempo tiene una Junta para presentar el Informe del Concurso y consecuentemente el Listado de Candidatos Elegibles.** Con base a lo anterior, se asume que la Junta de Selección tiene el mes de diciembre para elaborar informe y presentarlo al pleno y en el mes de enero se debe llevar a cabo el proceso de nombramientos correspondientes de manera que los docentes inicien sus funciones el primer día hábil de febrero. Antes se especificaba que la Junta departamental debía presentar un informe a la Junta en un período no mayor de 20 días hábiles pero esto ha quedado abierto y sería preferible que se pudiera estipular un período similar.

#### ILUSTRACIÓN RIESGOS A LA CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN EL NOMBRAMIENTO DEL DOCENTE

Estatuto del Docente	Ley Fundamental
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> El expediente de cada docente contratado era enviado a la SGRHD para que dieran el visto bueno del mismo. Esto tomaba entre dos a 3 meses lo que significaba que algunos docentes trabajaban sin recibir pago.	<input type="checkbox"/> Las DDE formallizarán los nombramientos de los docentes contratados. La unidad que realizará la supervisión deberá garantizar que se siguieron las normas y procedimientos en cada uno de los procesos.
<input type="checkbox"/> Los miembros de la DDE que eran representantes en la JDS, eran financiados por Centros Educativos o instituciones lo que no les permitía tener total autonomía al momento de seleccionar y contratar personal.	

## 5.4. El Futuro de los Arreglos Tradicionales por el Control de la Carrera Docente

La nueva legislación aprobada no tendrá vigencia real, sin la voluntad política para aplicar imparcialmente el nuevo ordenamiento y un liderazgo comprometido en hacerlo. En el mismo mes de marzo de 2012 que entra en vigencia la LFE, el Presidente Lobo Sosa (2010-2014) reemplazaría a Alejandro Ventura por Marlon Escoto, como ministro de Educación. En el proceso, se sustituiría a un dirigente magisterial del PRICPHMA –organización tradicionalmente afín al Partido Nacional-, por el

---

<sup>77</sup> Entrevista realizada a la Comisión Ad-Hoc para la Reforma Educativa, 4 diciembre 2013.

rector de la Universidad Nacional de Agricultura (UNA) y un *outsider*, libre de compromisos políticos y gremiales<sup>78</sup>.

Con la nueva legislación y Marlon Escoto promoviendo su implementación, se abre el sistema educativo al control social, se introducen tecnologías de la información y comunicación (TICs) para la administración docente, se realizan pruebas de rendimiento académico de manera censal y por primera vez, se evalúa el desempeño de los docentes (SEDUC, 2013). Dado la coyuntura electoral, es durante este período que por primera vez la dirigencia magisterial incursiona directamente en la política partidista, participando en cargos de elección popular o haciendo activismo político. Algunos académicos y docentes consultados para este trabajo, fueron de la opinión que esta decisión vino a afectar negativamente a la dirigencia, pues fue una distracción y vino a alejarlos aún más de las bases.

La pregunta que se debe hacer, considerando los actuales retos estructurales del sistema educativo, es si la LFE y sus reglamentos, solamente quedarán en documentos enunciativos o vendrán a producir cambios reales en el proceso de selección, contratación y otorgamiento de plazas. Por el momento, el tiempo que ha transcurrido es muy corto para tener una valoración objetiva. No obstante, cualquier cambio dependerá de los incentivos que haya en los tomadores de decisiones, el replanteamiento de la dirigencia magisterial, el reordenamiento administrativo de la SEDUC y el contrapeso que haga la sociedad civil organizada, los medios de comunicación, la cooperación externa, la opinión pública y hasta los mismos docentes.

*Dicho esto, para que los cambios perduren y logren modificar conductas y reglas del juego en la selección, contratación y otorgamiento de plazas a los maestros, también se requerirá de la participación y consenso de todos los actores relevantes, pues si una parte incumple y no se le castiga, el Sistema se reajustará a lo que mejor sabe hacer.*

## 6. HACIA LA INTEGRIDAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES

Después de revisar el proceso de selección y contratación de docentes del 2012 y de identificar los posibles espacios de corrupción en cada una de las etapas del proceso implementados tanto bajo el Estatuto del Docente como con la LFE, se puede concluir que los reglamentos de ésta última vienen a contribuir hacia la integridad del proceso de selección y contratación de docentes. No obstante lo anterior, se considera oportuno presentar algunas propuestas de mejora para cada etapa que han sido

---

<sup>78</sup> Marlon Escoto, aunque considerado un docente por gran parte de la opinión pública, no es un maestro graduado del Sistema de Educación Nacional o una universidad; sin embargo, está muy familiarizado con la educación, al fungir como rector de la Universidad Nacional de Agricultura (UNA) previo a su nombramiento de ministro. Fuente: La Tribuna Digital; “¿Quién es el nuevo Secretario de Educación?”. Publicada el 30/04/12. Consultada en <http://goo.gl/7K8a3h>

retomadas de las entrevistas realizadas, revisión de prácticas internacionales de los países de Chile, Costa Rica y México<sup>79</sup>, de la información obtenida de las 13 DDE y fuentes secundarias.

Algunas propuestas que contribuyen a mitigarlos, en caso que se implementen los reglamentos de la LFE:

Etapa	Propuesta / Buenas Prácticas Identificadas
<p>1. Conformación de la JDS</p>	<p>- En vista que las JDS estarán compuestas con miembros de la sociedad civil, se sugiere que antes de iniciar con el proceso de selección y contratación de los docentes, se les capacite en: a) la complejidad del sistema educativo (diferencia entre plazas, horas, áreas, etc); y, b) en las diferentes etapas del proceso de manera que puedan realmente ejercer su papel y sean garantes de la transparencia ejercida.</p> <p>- Asimismo, se sugiere analizar la posibilidad de incluir otros actores en vez del IAIP y CNA por no contar con la capacidad instalada para participar en los procesos que por lo general se realizan de forma paralela en los 18 departamentos. Se debe considerar al CONADEH a nivel local, Comisiones Ciudadanas de Transparencia como se realizó en La Paz (2012), Comisionado Municipal, u otros para cubrir esos espacios pero con la condición que tengan voz y voto.</p> <p><b>Chile:</b> Utiliza la práctica de elegir un docente por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar. Este docente debe reunir los siguientes requisitos: Pertenecer a la red de Maestros de Maestros o estar acreditado como Profesor de Excelencia Pedagógica, según lo dispuesto en la ley N° 19.715, o haber sido evaluado como profesor de desempeño destacado, de acuerdo a la evaluación dispuesta en el artículo 70 de esta ley.</p> <p>Lo interesante de esto, es que al utilizar el sorteo, las probabilidades de colusión con los demás miembros se minimizan porque cada quien va con su propia agenda. Esto podría utilizarse con la selección de los representantes de los gremios magisteriales.</p>
<p>3. Convocatoria a Concurso</p>	<p>Del proceso de selección y contratación 2013-2014 se rescata la publicación de las plazas vacantes por departamento en la página web de la Secretaría de Educación, no obstante, se debe contemplar la difusión por un medio de circulación nacional.</p> <p><b>Chile:</b> Se crean bases administrativas de concurso público en donde se especifica: ubicación geográfica de la plaza, características y perfil del cargo, propósito y funciones del cargo, requisitos de postulación, comité evaluador, criterios de evaluación para cada componente: experiencia laboral, estudios y cursos de formación, Evaluación psicolaboral y Entrevista Técnica y Personal.</p> <p>Asimismo, se publican las convocatorias en al menos un diario de circulación</p>

---

<sup>79</sup> En el Anexo A, se describe el procedimiento utilizado en cada país para la selección y contratación de docentes en el sector público y en esta sección se retoman algunos elementos considerados como “buena práctica” que se podrían replicar en Honduras y que contribuirían a mejorar la transparencia y rendición de cuentas del proceso.

	nacional (Ejemplo: El Mercurio).
4. Inscripción a Concurso	<b>Chile:</b> El concursante se inscribe vía internet y crea un perfil con toda la información que le acredita. El sistema le envía mensajes sobre el estado del proceso al cual se postula a su correo electrónico. Asimismo, le informa de otros concursos que se estén desarrollando por si desea aplicar <sup>80</sup> .
5. Aplicación de Pruebas	<p><b>México:</b> Se encuentra en el portal de internet del Ministerio de Educación, una guía de estudio por rama, lo que le indica al concursante los temas que debe revisar para prepararse. Se realiza tres tipos de evaluaciones: habilidades intelectuales, es decir su capacidad de elaborar representaciones mentales basados en la información recibida, etc.; conocimiento de la educación básica – normativa y currículo nacional básico, etc.; competencias docentes.</p> <p><b>Chile:</b> Se evalúa la experiencia laboral pertinente (a través de revisión curricular); Factor de aptitudes específicas para el desempeño de la función; Adecuación laboral al cargo que es realizado por un consultor externo y después de realizado un examen con diferentes instrumentos brinda una recomendación de favorable o no favorable para ser contratado. Finalmente a todos los concursantes que pasan estas etapas se les hace una entrevista final.</p> <p>La recomendación que se puede brindar en este apartado es que muchos docentes pueden tener conocimientos pero no todos pueden transmitirlos por lo que se sugiere que además de una evaluación tal y como se realiza ahora se incluyan algunos instrumentos que permitan medir la habilidad de los docentes de dar a conocer sus conocimientos a los alumnos.</p>
6. Proceso de Calificación	<p><b>Costa Rica:</b> Las elaboración de las bases y ponderaciones para la selección a los distintos cargos estará a cargo de jurados asesores de la Dirección General de Servicio Civil<sup>81</sup>.</p> <p><b>Chile:</b> En caso de igualdad en la puntuación final, el factor de desempate será el mayor puntaje en el factor “Experiencia Laboral Pertinente”. De persistir el empate, se considerará a el/la postulante que tenga un puntaje superior en el Factor “Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función”, y sucesivamente en los factores de “Adecuación Laboral al Cargo” y “Estudios y Cursos de Formación Educativa y Capacitación”.</p>

80

[http://postulacionesadp.serviciocivil.cl/ANTARES\\_HN/SLConcursosEnPostulacion?orderBy=ORDER\\_BY\\_CONCURSO&nuSecHidden=null](http://postulacionesadp.serviciocivil.cl/ANTARES_HN/SLConcursosEnPostulacion?orderBy=ORDER_BY_CONCURSO&nuSecHidden=null)

<sup>81</sup> Para puestos en Pre-Escolar y Primaria: a) Universidad de Costa Rica; b) Asociación Nacional de Educadores; c) Ministerio de Educación Pública; d) Dirección General de Servicio Civil; y e) Conferencia Episcopal de Costa Rica, cuando se trate de maestros de religión. Para puestos de Enseñanza Media, Especial y Superior: a) Universidad de Costa Rica; b) Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza; c) Asociación Nacional de Educadores; d) Ministerio de Educación Pública; e) Colegios Profesionales Docentes; f) Dirección General de Servicio Civil; y g) Conferencia Episcopal de Costa Rica cuando se trate de profesores de religión.

	<p><b>México:</b> presenta los resultados en internet y además presenta estadísticas sobre el número de concursantes registrados, número de concursantes que elaboraron el examen, resultados obtenidos, número de concursantes contratados, entre otros.</p>
<p><b>7. Adjudicación de Plazas</b></p>	<p><b>Costa Rica:</b> la contratación de los docentes se enmarca al Estatuto del Servicio Civil.  <b>Chile:</b> Contratos con el personal directivo y Jefes de Departamentos de educación son por un período establecido (5 años) y su continuidad y renovación (a través de concurso) depende de metas alcanzadas en base al plan elaborados por ellos (Art 34, DFL-1). De no obtener una buena evaluación de desempeño estos pueden ser reemplazados de sus cargos.</p>

## 7. CONCLUSIONES

*En los concursos de plazas docentes, los políticos y dirigentes se repartirían atribuciones, plazas, puestos burocráticos y altos mandos, y principalmente acordarían no aplicarse la ley o violar la ley conjuntamente. Estos arreglos legitimarían las reglas del juego que hoy en día están muy presentes, donde las cosas se hacen con influencia, a cambio de “favores” o bajo soborno. En el proceso, la SEDUC se iría convirtiendo en un gran botín, donde la desorganización administrativa, la ineficiencia, el estancamiento institucional, corrupción y una baja calidad de la educación serían sus grandes exponentes.*

Dada la trayectoria histórica-institucional de la SEDUC, un sólo actor no pudo producir el cambio, se requirió del concurso de varios y un momento coyuntural que propiciara espacios y oportunidades para el diálogo y la negociación. Es así como se logra aprobar la Ley Fundamental de Educación y la reforma del sector de la educación pública.

### **PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO**

**JUNTA DE SELECCIÓN:** Cada JDS puede crear su propio reglamento interno.

**CONVOCATORIA:** Durante la revisión de la documentación obtenida, se pudo observar que no existía una homologación de la información en las diferentes convocatorias, quedando a la discrecionalidad de la JDS, muchas veces sin considerar las necesidades reales de información de los docentes.

**INSCRIPCIÓN:** Es de tomar en consideración que a los participantes, al inscribirse no se les informa la forma en que serán evaluados, ni los criterios de selección o los mecanismos de desempate. Esta situación de incertidumbre, generan impugnaciones y favorece arreglos informales como tráfico de influencias, sobornos u otros favores de índole poco ética.

La falta de estandarización del contenido de las convocatorias limita el acceso a información relevante (e.g., conocer sobre los requisitos de inscripción, los criterios de evaluación, el reglamento del concurso, asistencia u orientación a través de medios electrónicos) para el docente, incrementa costos administrativos y financieros para la SEDUC, y produce improvisación.

La falta de estandarización de las convocatorias limita el acceso a información relevante (e.g., conocer sobre los requisitos de inscripción, los criterios de evaluación, el reglamento del concurso, asistencia u orientación a través de medios electrónicos) para el docente, incrementa costos administrativos y financieros para la SEDUC, y produce improvisación.

**ROL DE LO COLABORADORES:** La trayectoria que ha habido entre políticos, burocracias y las organizaciones magisteriales, deja abierto a sospechar que algunos colaboradores forman parte de las redes clientelares y de corrupción. Ante la falta de regulación y controles, estos pueden acceder a las pruebas con anterioridad, pueden incidir en la puntuación o manipular las calificaciones, hasta traficar con las plazas. La presencia de colaboradores en los concursos, sin ninguna regulación e instancia que controle o que los haga rendir cuentas, es un peligro real a la integridad del proceso de selección y nombramiento.

*La poca calidad de la información, indudablemente continuara siendo un impedimento para la labor de fiscalización y supervisión de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes de la SEDUC a nivel central.*

- **Calidad de la Información.** Cabe mencionar que uno de los primeros hallazgos de la investigación fue justamente durante el proceso de recopilación de información, pues no todas las DDE atendían sus responsabilidades en materia de custodia de la documentación de la Convocatoria a Concurso de Plazas 2012 y se pudo apreciar inconsistencias en la calidad y veracidad de la información proporcionada.

Entre algunos obstáculos encontrados durante el trabajo de sistematización, fue la falta de formatos estándar, procedimientos homologados y criterios normalizados de evaluación o de toma de decisiones, lo que vendría a evidenciar una serie de anomalías e interrogantes en los resultados del concurso. *Esta falencia, además de afectar investigaciones como la presente, más importante aún, es una grave limitante para cualquier monitoreo o control que realice la SEDUC. Indudablemente, este bagaje institucional es algo que estará muy presente cuando se implemente la LFE, y tendrá que ser afrontado no solo con normativa, pero con formación a nivel departamental y con mayor capacidad de coordinación y control a nivel central.*

*La poca calidad de la información, indudablemente es un impedimento para la labor de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes de la SEDUC a nivel central. Es importante que los departamentos de recursos humanos vayan generando capacidades y puedan tomar su rol dentro de la junta de selección departamental.*

- **Reorganización docente en departamentos:** Unas de las más grandes falencias del proceso, recae en los sistemas de información de la SEDUC, tanto a nivel central como departamental. El proceso de selección de 2012, viene a reflejar la necesidad de organizar el recurso humano docente según la demanda departamental. Por un lado, hay una sustancial sobreoferta de docentes, y por el otro, el costo que le genera a los docentes y al Estado los concursos generales, cuando la realidad es que no hay suficientes plazas disponibles para tantos docentes –al menos, mientras no se reorganice y se descentralice la administración del recurso humano docente en todas las direcciones departamentales. Este costo, no es sólo es en términos económicos o financieros, también tiene un precio institucional (desconfianza), administrativo (desorganización) y hasta social (corrupción).

No saber la necesidad real de maestros en cualquier dirección departamental es un grave problema. Además del efecto económico, es unas de las principales razones de la corrupción en el proceso de selección docente. Conocer cuántos docentes se requieren en un año será el antídoto a la incertidumbre que existe actualmente. De esta manera, se empezaran a hacer concursos específicos y los docentes que concursarán serán los que están interesados en la plaza, reduciéndose la costosa masificación y las oportunidades para la corrupción.

- **Cambios requeridos en la gestión departamental:** Toda dirección departamental, tendrá que organizar su recurso humano, aprender a manejar presupuestos, rendir cuentas del gasto, reducir el

legado histórico de politización y corrupción, fortalecer a la junta de selección, conectarse tecnológica con el nivel central y los docentes, y profesionalizar el personal administrativo.

En la práctica, el poder compaginar plazas con presupuestos ha sido uno de los problemas más grandes para la SEDUC, pues muchas veces se otorgan plazas sin la debida disponibilidad financiera o se nombra un docente, sin tener una plaza identificada. La SEDUC no ha tenido la capacidad de responsabilizar a los directores departamentales de las irregularidades que se cometían, pues los intereses políticos se imponían al cumplimiento legal y el control del gasto. Por otro lado, muchas departamentales carecen de las capacidades administrativas para poder manejar y rendir cuentas del presupuesto –un reto para la descentralización. De esta manera, aparecen planillas fantasmas, escuelas inexistentes y el presupuesto no llega a los beneficiarios directos del sistema educativo: los estudiantes.

- **Medición de la Transparencia:** La SEDUC, podrá tener unas de los mejores portales de transparencia evaluados por el IAIP (2013). Sin embargo, tiene grandes retos en materia de transparentar el proceso de selección y desarrollar capacidades en lo que se refiere a la gestión documental (elaboración, almacenamiento, registro, sistematización, etc.). Es importante resaltar que esta medición solamente se aplica a los concursos departamentales en el 2012. Sería oportuno que la SEDUC a nivel central, pudiera hacer este tipo de evaluaciones anualmente para conocer dónde están los retos, debilidades y falencias en la gestión de la información de las departamentales. Si los liderazgos encaran el obstáculo de la gestión documental, indudablemente podrán reducir oportunidades para la corrupción y generar mayor confianza en el Sistema Nacional Docente.
- **Avances en Transparencia – Cifras:** Se ha de requerir más tiempo para llegar a conclusiones sobre los avances en materia transparencia y el acceso a la información pública en la SEDUC, considerando los retos que hay en el manejo de sistemas de informáticos y procesos normados.

## Relación Género

*En términos globales, esto implicó que 28 mujeres tendrían que competir por un solo nombramiento, mientras que 15 hombres competían por uno. En otras palabras una mujer que quiere ingresar a la carrera docente tiene 50% menos probabilidades que un hombre de recibir un nombramiento.* Este dato desproporcional evidencia que a pesar que las mujeres participan masivamente, el hombre tiene mayores probabilidades de obtener un nombramiento a una plaza. Esta ventaja que tiene el hombre, refleja las relaciones de poder existentes y los patrones culturales en la administración de la educación, donde las importantes decisiones son tomadas por hombres. No es de extrañar, en ese sentido, que solamente se han nombrados ministros del sexo masculino en los últimos 20 años o que las altas dirigencias magisteriales están controlados por hombres.

*En términos normativos y procesal, este método de puntuación no debe ser aplicado, sobre todo porque no es transparente, entra en juego la subjetividad y violenta el debido proceso, lo cual en el derecho administrativo es causal de impugnación y nulidad por vicio del procedimiento.*

*La participación de representantes de la JDS en el concurso, no es algo que está prohibido, pues ante todo, siguen siendo docentes que tienen derechos de movilidad como el resto de sus homólogos. Sin embargo, se deben transparentar y regular estas situaciones, pues deja abierta interrogantes relacionadas con el tráfico de influencias o acceso a información confidencial para obtener ventajas competitivas.*

*Eventualmente se tendrá que analizar la posibilidad de inscribirse mediante portales electrónicos y poder hacer los exámenes en línea también.*

## 8. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO

1. **Desigualdad de género:** La integración de las mujeres en la fuerza de trabajo de los servicios puede contribuir a reducir las formas de corrupción con características específicas de género. El incremento de la igualdad de géneros en las escuelas, a través del aumento en la representación de docentes mujeres, ya se ha utilizado como estrategia para combatir la violencia de género y la extorsión sexual en los sistemas escolares (en combinación con otras medidas). Esta medida también tiene el beneficio agregado de ofrecer modelos positivos sumamente necesarios para las mujeres jóvenes.
2. **Organización Docente:** El proceso de selección de 2012, viene a reflejar la necesidad de organizar el recurso humano docente según la demanda departamental. Para eso se requiere de una descentralización fuertemente acompañada con acciones de generación de capacidades de gestión desde el nivel central y suficientes contrapesos externos para mitigar la captura y la corrupción.
3. **Conectividad tecnológica:** Como recomendación puntual, el listado también debería incluir una columna para el correo electrónico y el número del expediente electrónico del docente.

La Secretaría de Educación trabajó con la Ley del Estatuto del Docente por 17 años sin hacerle ninguna reforma y además nunca contó con el Manual de Puestos y Salarios ya que a la fecha no ha sido aprobado por el impacto económico que conllevaría su aplicación y por la falta de interés por parte de los involucrados para revisar dicho documento<sup>82</sup>. Los reglamentos elaborados en el marco de la Ley Fundamental de Educación vendrían a llenar muchos vacíos que había dejado el Estatuto, así como actualizarlo a realidad que se vive ahora en relación a los avances tecnológicos, comunicacionales, entre otros.

---

<sup>82</sup> Entrevista a Yesenia Martínez, Subgerente de Recursos Humanos Docentes, 13 de noviembre 2013.

Dentro del Sistema SACE, se debería incluir un apartado relacionado a los procesos de selección y contratación de docentes, en el cual las Juntas Departamentales de Selección deberán ingresar en un formato estandarizado los datos de los concursantes que incluya como mínimo la siguiente información: Nombre del Concurante, Número de Identidad, Nota de Prueba de Aptitudes y Conocimiento, Nota obtenida por la revisión de los méritos profesionales, Nota obtenida por la entrevista realizada y Nota de la prueba psicométrica, en caso de realizarla y Nota Final Ponderada. Las DDE deberían incluir dentro de este formato, los nombramientos realizados por concurso en el transcurso del año por lo que se deberá actualizar de manera continua e incluir como mínimo la siguiente información: Nombre del Centro de Estudios al cual el concursante fue nombrado, Número de Acuerdo bajo el cual se formalizó su nombramiento, fecha del Acta, breve descripción del por qué fue nombrado, Número de horas, Municipio donde se encuentra el Centro de Estudio. Lo ideal de incluir esta información dentro del SACE consistirá en que se podrán llevar un registro de las personas que aplican anualmente y poder corroborar que no están trabajando en otra plaza ya sea en el mismo departamento u otro departamento, o si no se sobrepasa a la carga horaria aceptada. Luego debería ser posible la impresión de informes por cada uno de los procesos de selección y contratación realizado, los cuales se deberían de incluir en la página web de las DDE y de la Secretaría de Educación.

4. **Participación de Miembros de la JDS en Concurso:** Los miembros de la Junta de Selección tienen acceso a información privilegiada y conocen a los demás miembros por lo que se debería estipular que si son parte de la Junta no podrán participar en ese proceso de selección para evitar conflictos de interés y para garantizar la transparencia del proceso.

## BIBLIOGRAFÍA

ASJ (2012) *Auditoría de TSC al Sistema Educativo: 901 millones en pagos indebidos a docentes*. Asociación por una Sociedad Más Justa. Tegucigalpa. Consultado en <http://goo.gl/KPV9by>

BID (2010) *Análisis de la fuerza laboral en educación en Honduras*. Gustavo Arcia y Carlos Gargiulo. División de Educación, Banco Interamericano de Desarrollo. Washington. Consultado en <http://goo.gl/rQaE7P>

Chaqués, L. (2004) *Redes de políticas públicas*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Editorial Siglo Veintiuno. Madrid.

d'Ans, A. (2009) *Honduras Difícil Emergencia de una Nación, de un Estado*. Renal Video Producción. Tegucigalpa.

Guy Peters, B. (1999) *Institutional Theory in Political Science 3rd Edition: The New Institutionalism*

Kingdon, J. (1995) *Agendas, Alternatives and Public Policies*. University of Michigan.

OEI (2013) *Desarrollo profesional docente y mejora de la educación. Miradas sobre la Educación Iberoamericana*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid. Consultado en <http://goo.gl/jFiopM>

PREAL (2010) *Educación: Un Desafío Impostergable. Informe de Progreso Educativo Honduras*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Inter-American Dialogue. Washington. Consultado en <http://goo.gl/nmsjTw>

TI (2010) *Corrupción y género en la prestación de servicios: impactos desiguales*. Documento de Trabajo. Consultado en <http://goo.gl/uxvdxz>

(2013) *Global Corruption Report: Education*. Routledge. New York. Consultado en <http://goo.gl/kBqDRZ>

SEDUC (2013) *Informe: Primera Evaluación del Desempeño Docente en Honduras. 2013*. Sub-Secretaría de Asuntos Técnico Pedagógicos Dirección General de Evaluación de la Calidad de la Educación. Consultado en <http://goo.gl/1m8ghW>

Sierra Bravo, R. (1986) *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. Metodología General de su Elaboración y Documentación*. Thomson Editores Spain. Madrid.

UPNFM (2012) *Estado de la Educación en Honduras*. Instituto de Investigación y Evaluación Educativas y Sociales (INIESS). Tegucigalpa, M.D.C. Consultado en <http://goo.gl/U7razp>

World Bank (2009) *Strengthening Performance. Institutional Governance Review Accountability in Honduras*. Latin America and the Caribbean Regional Office. Washington, D.C.

Zelaya, J., (2013) *Análisis de la Inversión Pública en Educación y su impacto en la Calidad Educativa*. Innovare. Revista de Ciencia y Tecnología. Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC). Tegucigalpa. Consultado en <http://goo.gl/ZYASW7>

Zelaya y Ferrera, F. (2011) *Movimiento Magisterial. Historia de Honduras en Línea*. Consultado en <http://goo.gl/iGdc0R>