

INFORME DE RESULTADOS

VEEDURÍA SOCIAL AL DESARROLLO DEL PROCESO DE
CONCURSO DOCENTE REALIZADO EN EL AÑO 2019

FEBREO 2020- JUNIO 2020

El presente informe es propiedad de la Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ).

Tabla de contenido

Glosario de siglas y abreviaturas	2
Resumen ejecutivo.....	3
Introducción.....	4
Objetivo de la veeduría.....	6
Marco referencial.....	6
Metodología.....	7
Análisis del marco normativo y procedimental del concurso docente	8
Análisis de las etapas del concurso.....	15
Conclusión y recomendaciones	24
Fuentes bibliográficas.....	25
Anexos	26

GLOSARIO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ASJ **Asociación Para Una Sociedad Más Justa**

SE Secretaría de Educación

DDE Dirección Departamental de Educación

LFE Ley Fundamental de Educación

EDH Estatuto del Docente Hondureño

SIARHD Sistema de Administración de Recursos Humanos

Docentes

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe expone los resultados de la veeduría realizada al concurso docente 2019, por parte de La Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ), Capítulo de Transparencia Internacional (TI) en Honduras, la cual es una organización hondureña de sociedad civil creada en el año 1998 con la misión de trabajar para una sociedad donde prevalezca la justicia, enfocándose en lograr que el sistema gubernamental funcione y sea justo especialmente para los más vulnerables.

Como auditores sociales la ASJ logro observar algunas fases del concurso, a través de la presencia física durante parte de la fase de planificación y distribución de las pruebas de conocimientos, la aplicación de las mismas en 9 departamentos, contando para ello con el apoyo de 13 veedores sociales.

Como resultado de este proceso, se pudo observar que aun cuando el proceso de concurso del 2019 representa un avance en relación al fallido concurso del 2017, siguen persistiendo hallazgos desde la fase de planificación hasta la fase de nombramiento, la cual no es contemplada en este informe, a razón del estado de excepción ocasionado por la pandemia del Covid 19, que afecto el flujo de información requerida por parte de la Secretaria de Educación (SE). No obstante, se conoce que en marzo 2020 direcciones departamentales como la de La Paz no habían realizado el proceso de nombramiento.

Los principales resultados radican en la persistencia de las siguientes falencias:

1. La falta de capacidades del personal de la SE y de las juntas de concurso de selección, aunada a los conflictos de intereses que surgen entre algunos miembros de las juntas de selección, sobre los cuales no existen control, así como la inexistencias de criterios técnicos para la selección de los integrantes, lo que origina que el desarrollo del concurso éste liderado a nivel departamental por personas que no cuentan con los conocimientos ni experiencias requeridas, con un alto riesgo de que se encuentren buscando satisfacer intereses particulares o de las asociaciones que representan, como es el caso de los colegios magisteriales.
2. La falta de herramientas tecnológicas que agilicen y faciliten transparencia y calidad al proceso.
3. Metodologías de evaluación obsoletas, que no facilitan valor agregado al proceso de selección y que aun cuando nominalmente se describe como un proceso basado en competencias, la única prueba que cuenta con elementos técnicos que se puedan considerar como calificadores o no, es la prueba de competencias que evalúa conocimientos más que competencias.
4. Duplicidad y errores normativos, que generan discrecionalidad en la toma de decisiones.
5. Falta de transparencia en todas las etapas y una rendición de cuentas efectiva.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrolla el plan de trabajo a implementar en el marco de la veeduría del concurso docente en Honduras; en este se establecen los objetivos generales y específicos, la metodología, productos, actividades, metas, así como los resultados y retos afrontados por el equipo de auditores de la Asociación Para Una Sociedad Más Justas (ASJ).

La educación es un derecho fundamental y universal de los seres humanos, que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. Este derecho es vital para el desarrollo económico, el avance progreso, desarrollo social y cultural de todas las sociedades, el cual permite enriquecer la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos.

La primera Relatora Especial de la Organización de las Naciones Unidas sobre el derecho a la educación, establece cuatro dimensiones de este derecho, conocidos como el esquema de 4-A por siglas en inglés: Available, Accesible, Aceptable, Adaptable. El mismo brinda un marco conceptual para fijar las obligaciones de los gobiernos sobre el derecho a la educación: generar educación disponible (geográficamente), accesible (gratuita), aceptable (de calidad), y adaptable a cada cultura y necesidad social.

Las normas internacionales reconocen la importancia del derecho a la educación e insisten en la necesidad de hacer de la educación primaria y secundaria un derecho accesible a todos los niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, los Estados deben concentrar sus esfuerzos en la educación para hacer las escuelas y colegios accesibles, gratuitos y con todas las herramientas necesarias para garantizar una educación de calidad.

En Honduras, bajo la dirección de la Secretaría de Educación (SE) operan alrededor de 21 mil centros educativos públicos, incluidos los de educación prebásica, básica y media, a los cuales asiste una población promedio de 1.7 millones de estudiantes que son atendidos por 60 mil docentes, en diferentes cargos: dirección y administración, consejería y docencia en sus diferentes materias según nivel¹.

En febrero del año 2012, fue aprobada la Ley Fundamental de Educación y, en septiembre de 2014 los 22 reglamentos que la sustentan, entre ellos los reglamentos de Carrera Docente y de la Junta Nacional y Juntas Departamentales de Concurso de Selección, los cuales regulan los procesos de concurso para que los docentes accedan a posiciones dentro del sistema de educación pública de Honduras.

Este marco normativo, se encuentra en discordia con las disposiciones establecidas en el Estatuto del Docente Hondureño, y bajo el mismo se han desarrollado tres concursos docentes: el primero entre noviembre de 2014

¹ Fuente: Informe sistema educativo hondureño en cifras periodo académico 2014-2016, SE.

y enero de 2015, el segundo entre diciembre de 2017- febrero de 2018, mismo que fue declarado fracasado, y el tercero entre noviembre de 2019 y febrero 2020, en el cual participaron alrededor de 22 mil maestros de los diferentes niveles con aspiración a ocupar una de las 5,205 plazas vacantes del sistema de educación público, aprobando el proceso un aproximado de 2,000 docentes, los cuales representa el 12% de los evaluados². Este segundo concurso fue desarrollado en su procedimiento por la Secretaría de Educación, quién emitió las directrices a la Junta Nacional y Juntas Departamentales de Concurso de Selección, y contrató a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, para que su Unidad de Psicometría y Evaluación realizaran la prueba de aptitudes y competencias básicas, etapa en la cual fueron descalificados un alto porcentaje de postulantes.

Siendo la educación uno de los pilares de trabajo. La ASJ/TI participó como veedor del proceso de concurso docente 2019, promocionando la transparencia y los mecanismos democráticos de representación que permite a los ciudadanos ejercer vigilancia sobre la gestión pública, en 9 departamentos, con la participación de 24 veedores sociales: uno en Cortes, siete en Francisco Morazán, cuatro en Intibucá, tres en Copán, tres en Choluteca, uno en La Paz, tres en Lempira, uno en Ocotepeque y uno en Santa Bárbara³.

Concluido el concurso y contando con la información recopilada en nueve de los 18 departamentos del país, ASJ/TI requiere sistematizar la experiencia, documentando las buenas prácticas, hallazgos y oportunidades de mejora, que el reciente concurso dejó a la Secretaría de Educación, para lo cual se desarrollará el presente informe del proceso del concurso docente 2019, basado en la veeduría realizada y los aportes que la propia SE facilitó.

De manera complementaria a razón de los diversos cuestionamientos al proceso de concurso docente, se formuló en un documento independiente el informe de denuncias del concurso docente 2019 el cual tiene por objetivo levantar los reclamos interpuestos por los concursantes en los entes competentes, sistematizar los reclamos y sus resoluciones, así como documentar el proceso de denuncia.

Contando con los insumos de los dos documentos antes mencionados, así como con otros estudios desarrollados por la ASJ/TI en esta materia, se elaborará una propuesta técnica de desarrollo de concursos docentes, la cual tendrá en cuenta las debilidades actuales del sistema y los procedimientos, sus oportunidades de mejora, la normativa aplicable y las mejores prácticas reconocidas a nivel nacional e internacional en esta materia.

² <https://www.laprensa.hn/inicio/1337306-417/-maestros-examen-concurso-docente-educacion-honduras>.

³ Ver anexo 1: Tabla No. 4: Veedores de ASJ según Departamento.

OBJETIVO DE LA VEEDURÍA

Objetivo General

Presentar los resultados de la evaluación independiente realizada por la ASJ/TI, cuyo propósito es fortalecer la institucionalidad por medio de la identificación de las debilidades y oportunidades de mejora en los procedimientos ejecutados.

Objetivos Específicos

- Fomentar una cultura de prevención de la corrupción promoviendo valores éticos y mecanismos de control.
- Sistematizar los resultados del proceso de concurso docente desarrollado en el 2019, identificando las falencias en los procedimientos y cuantificando los hallazgos producto de la veeduría realizada por la ASJ/TI.

De esta manera, se espera contribuir a que la SE optimice la gestión interna de sus procesos y recursos, y que esto se traduzca en la prestación de un servicio público de educación de calidad, inclusivo, gratuito y con alcance a nivel nacional.

MARCO REFERENCIAL

Este informe presenta los resultados de cada una de las etapas de los procesos, la forma en que fueron desarrolladas y las principales actividades que la ASJ ha realizado en el marco del acompañamiento y veeduría social al trabajo de la Junta, específicamente a los procesos antes mencionados.

En el documento en Proceso de concurso de selección docente 2019, Capacitación a de Juntas Departamentales⁴, elaborado por la Secretaría de Educación se encuentra descritos los lineamientos generales aplicados en la ejecución de este concurso.

Es importante reconocer y entender la postura de los docentes ante este último proceso, la cual ha sido de escepticismo, al realizar tras un proceso fallido en el 2017 y en contexto en el cual desde el 2014 no se realiza contratación docente conforme al debido proceso, violándose durante estos últimos cinco años varios derechos adquiridos a través del Estatuto del Docente, entre ellos el derecho de los exonerados a obtener plazas permanentes.

Así mismo, el concurso se desarrolló en un ambiente polarizado, tras haberse manifestado en múltiples ocasiones, durante el 2019, los colegios magisteriales en conjunto con el Colegio Médico de Honduras CMH,

⁴ Ver: Anexo 2: Proceso de concurso de selección Docente 2019.

contra las intenciones de privatizar más estos servicios por parte del gobierno, mismo que carece de la legitimidad y confianza de la mayor parte de la ciudadanía.

METODOLOGÍA

La metodología implementada se basó en el modelo de investigación de las ciencias sociales, y en el conjunto de procedimientos que del mismo se emanan, con el objetivo de obtener conocimiento científico de los hechos que acontecen de manera puntual a una población determinada sujetos de hechos concretos. Esta técnica, abarca una serie de procedimientos de levantamiento de datos, cuya naturaleza condiciona también los métodos de análisis.

Los siguientes aspectos fueron los considerados para establecer la metodología:

- La coherencia en procedimientos y participación de los actores claves, requeridos para la investigación, participando no solo en el planeamiento, la ejecución o la evaluación, sino en todas las fases, inclusive la investigación.
- El propósito de informar con precisión, tanto en lo que se refiere a la validez como a la confiabilidad de los datos obtenidos. Logrando solventar el problema de la conversión de fenómenos y procesos cualitativos en datos cuantitativos acerca de algunos conceptos que pueden considerarse abstractos.

El tipo de investigación social seleccionado para esta consultaría es:

- Según su finalidad: Expositiva. Levantamiento de información confiable de fuentes primarias y secundarias sobre el proceso de ejecución del concurso docente.
- Según su alcance: Temporal. A razón de que se analiza y exponen los resultados de un solo concurso docente.
- Según su profundidad: General. El análisis se centra en uno de los 3 procesos desarrollados en el marco de las actuales normativas y gobierno, ahonda más en algunos aspectos a los cuales se obtuvo mayor información.
- Según su amplitud: Microsociológica, ya que se aborda un tema específico que afecta de manera directa a una población determinada.
- Según su carácter: Cuantitativa y cualitativa en consideración que los datos serán analizados de ambas perspectivas, entendiendo el impacto de las diferentes etapas del concurso no solo desde su estadística, igualmente desde sus características coyunturales.

Para el levantamiento de información se emplearon las siguientes fuentes:

- Primarias: datos o información de primera mano generada por los investigadores, en este caso por el personal de ASJ/TI que participo como veedores del proceso de concurso y las entrevistas que se lograron desarrollar con actores claves.

- Secundarias: información documental, generada con anterioridad o de forma ajena a esta investigación en particular, que procede en gran parte de la Secretaría de Educación y de los informes previamente realizados por la ASJ/TI.

ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y PROCEDIMENTAL DEL CONCURSO DOCENTE

El marco regulatorio relativo al manejo de personal de la SE, según su tipo, se encuentra determinado por las siguientes escalas normativas:

Tabla No. 1; *Marco regulatorio aplicable al personal de la SE*

Régimen de personal del Servicio Civil	Régimen de personal docente⁵
1. Constitución de la República.	1. Constitución de la República.
2. Instrumentos internacionales de derecho y demás aplicables.	2. Instrumentos internacionales de derecho y demás aplicables.
3. Código del Trabajo.	3. Ley Fundamental de Educación (LFE).
4. Ley de la Administración Pública.	4. Estatuto del Docente Hondureño.
5. Ley General del Servicio Civil.	5. Ley de Fortalecimiento a la Educación Pública y la Participación Ciudadana.
6. Reglamento Interno de Trabajo.	6. Código de la Niñez y de la Adolescencia.
7. Principios generales del derecho.	7. Leyes Especiales de Educación.
	8. Ley de Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022.
	9. Leyes que rigen la Administración Pública.
	10. Reglamentos Generales y Especiales de Educación. ⁶
	11. Reglamentos generales aplicables.
	12. Los acuerdos y disposiciones administrativas.
	13. Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.
	14. Principios generales del derecho.

Fuente: Propia

La Secretaría de Educación cuenta con personal normado por dos regímenes laborales diferentes; a) personal administrativo bajo la Ley de Servicio Civil; y b) personal docente regido por la Ley Fundamental de la Educación (LFE) y el Estatuto del Docente Hondureño. Las disposiciones de ambos instrumentos son

⁵ Según lo establecido en la propia Ley Fundamental de la Educación

⁶ Bajo la nueva Ley Fundamental de la Educación se han emitido 22 reglamentos de diferente índole para el fortalecimiento de la gestión de esta entidad y su razón de ser.

sustancialmente diferentes entre sí, sin embargo, teniendo en consideración que la ASJ/TI ha expuesto las debilidades de la *Ley de Servicio Civil en varios* documentos desarrollados entre el 2015 y 2019 y que el 89% del personal de la SE son docentes, en esta sección se aborda a profundidad la normativa específica que rige al personal docente y los problemas que surgen con la entrada en vigencia de la LFE.

La Constitución de la República en su artículo 165 establece: “Se emitirá el correspondiente Estatuto del Docente Hondureño, el cual tiene por finalidad garantizar a los profesionales en ejercicio de la docencia estabilidad en el trabajo, un nivel de vida acorde con su elevada misión y una jubilación justa”. Sin embargo, dicho Estatuto aprobado en septiembre de 1997 es una herramienta normativa que establece un sinnúmero de derechos, con pocas obligaciones, permitiendo que debido a sus vacíos se tomen decisiones arbitrarias, como los nombramientos de los directores departamentales, los cuales no son mencionados en dicha ley ni en su reglamento.

Para solventar este y otros vacíos, el 22 de febrero del año 2012, mediante decreto n.º 262-2011, se aprobó la Ley Fundamental de Educación, y el 17 de septiembre de 2014 se aprobaron 22 reglamentos de diferente índole. Es importante destacar que la LFE y sus reglamentos regulan la estructura del Sistema Nacional de Educación; el estatuto docente y su reglamento regulan la carrera docente.

La Ley del Estatuto del Docente Hondureño en su Título IV, Administración del Personal, Capítulo I, Del Reclutamiento, La Selección y El Nombramiento de Personal, artículos del 16 al 24, establece el procedimiento y los responsables de ejecutar cada etapa, desde su fase de preparación a su conclusión con el nombramiento.

El procedimiento del concurso docente establecido por Ley se puede visualizar de la siguiente manera:

Grafico No.1: *Etapas del proceso de concurso docente conforme a ley*



Fuente: Veeduría social al desarrollo del proceso de concurso docente realizado en el año 2019

Después de realizar la calificación del concurso, la Junta de Selección, debe facilitar a la Dirección Departamental de Educación, un listado en orden descendente (según las notas obtenidas), el cual debe ser expuesto al público en general; y sobre este orden de calificación, deberán realizarse los nombramientos según las necesidades y la disponibilidad de estructuras presupuestarias.

Observaciones al procedimiento descrito en la norma

Todas las etapas del proceso de concurso muestran errores estructurales, de fondo y forma, mencionando como ejemplo para estos:

- Conformación de la Junta de Selección: Carecen de un perfil mínimo requerido para los integrantes y se encuentran conformadas por instituciones que no tienen la capacidad de tener representación en los 18 departamentos y los plazos entre el nombramiento, la ejecución del concurso y la documentación de las lecciones aprendidas, no permite dejar un registro confiable sobre las gestiones realizadas.
- Inscripción de candidatos: Todo el proceso se realiza a través de la ventanilla única, en espacios limitados, que no permiten la correcta identificación y archivo de lo que es el inicio del expediente laboral del docente.
- Levantamiento de pruebas de competencias: El término de competencias ha sido mal entendido y utilizado en el marco del concurso docente, demostrando en la experiencia del 2017, la ineficiencia de un cuestionario para evaluar competencias blandas, teniendo que adaptarlo a un examen de conocimientos básicos por área, con una sección común de cultura general.
- Calificación de pruebas de conocimiento: Independientemente si esta etapa es desarrollada por voluntarios docentes como el 2017 o por personal contratado para este fin como en 2019, en todos los concursos evaluados se generan una cantidad fuera del margen aceptable de error de inconsistencias en las evaluaciones de las pruebas, en casos menores generados por algún error involuntario en la pauta de revisión y en su mayoría por la falta de competencias de quienes revisan las pruebas.

Vale la pena recalcar que en el 2017 la ASJ apoyó a la SE en proceso de evaluación de conocimientos a más de mil docentes con derechos a exoneración, el cual se desarrolló a través de la creación de un banco digital de preguntas, que permitió la evaluación simultánea y calificación inmediata de todos los concursos, dejándoles evidencia a los concursantes mediante sus correos electrónicos, demostrando que estos procesos son factibles de ejecutar haciendo uso de las herramientas tecnológicas disponibles a costo muy bajos.

Según la norma el postulante debe aprobar la prueba de conocimiento, con una calificación superior al 75% para optar a la evaluación de sus méritos, sin embargo, la vulneración de esta regla en los concursos 2017 y 2019, el primero en el cual se generó un sistema de evaluación en base a la media de la calificación de los candidatos y en el 2019 una disminución en la calificación para dar por aprobada

esta de 75% a 65%. Es importante señalar que el sistema educativo nacional exige a los educandos aprobar cada asignatura con una calificación igual o superior al 70%, lo cual indica que se está exigiendo más a los alumnos que a los maestros.

- **Calificación de méritos:** Entre las varias oportunidades de mejora de esta etapa, se deben de considerar aspectos que van desde la tabla de valoración donde con la presentación del título los candidatos ya obtienen la calificación mínima para aprobar el concurso, pasando por aberración de calificar las pruebas psicométricas, cuando las mismas según el perfil deseado, están diseñadas para conocer si el candidato lo cubre o poder establecer brechas de contratación, hasta la revisión de las tablas en las cuales no cuadran las puntuaciones establecidas con base a una calificación de cien por ciento.
- **Certificación de aprobación del concurso:** Con base a la experiencia y lo establecido en la normativa, esta etapa que podría considerarse exclusivamente administrativa, es una puerta abierta para la manipulación de las calificaciones y la elaboración de los listados en orden descendente, momento en el cual los miembros de las juntas tienen la oportunidad de ponerse de acuerdo para distribuirse una cuota de maestros a aprobar según su afinidad o beneficio personal. Esta situación se da en gran medida por la falta de controles que la SE debería incluir en esta y todas las etapas del concurso.

Adicionalmente a las observaciones que por etapa del concurso con base a la normativa se han expuesto, se consideran los siguientes hallazgos que tienen un impacto transversal a lo largo de la ejecución de todo el proceso:

- Existe el riesgo de corrupción y conflicto de intereses en el procedimiento establecido para el concurso docente, sobre el cual se realiza el posterior nombramiento de maestros, el mismo no obedece a las necesidades y exigencias de un sistema de educación transparente e impermeable a la corrupción; puesto que facilita la manipulación de los documentos oficiales, al no contar con una norma que establezca los mecanismos de control, que garanticen a su vez la confiabilidad de la información y de los procedimientos, en sus distintas etapas del proceso, como ser: la elaboración de las pruebas de conocimiento, la remisión de las mismas, la supervisión en la aplicación de las pruebas y la calificación de estas;
- El conflicto de intereses con la participación de los Colegios Magisteriales en las Juntas de Selección, genera desconfianza entre los evaluadores y evaluados, existiendo de manera implícita, un compromiso entre el Colegio Magisterial, a través de sus representantes en dicha junta, con los afiliados, que se someten al proceso de Concurso Docente.
- Requisitos inapropiados para la conformación de las Juntas de Selección Departamentales: Aun cuando fue descrito como parte de las etapas del proceso, se debe hacer énfasis en este puesto, que tiene injerencia directa en el desarrollo de todo el concurso, teniendo en consideración que una de las de las mayores responsabilidades del sistema educativo recae en las Juntas de Selección Departamentales; no obstante, el proceso de nombramiento de los integrantes no es transparente, carece de los requerimientos

idóneos que permitan a este comité realizar los concursos docentes garantizando confiabilidad. Las exigencias para las personas, no profesionales, que conforman estas juntas, están basadas en su procedencia, como representantes de Colegios Magisteriales y de la Secretaría de Educación, entre otros, presentando una incoherencia al tener la potestad, las Juntas de Selección, de formular los reglamentos que establecen los perfiles que ellos mismos deben de ostentar, labor que se realiza posteriormente a los nombramientos.

- Veeduría social: El proceso de concurso docente, no contempla la participación ciudadana, misma que es fundamental para garantizar la transparencia, que sólo se presenta en la publicación de los concursos y la calificación producto de los mismos. No se realiza rendición de cuentas, ni procesos de auditoría externa.
- Vacíos y contradicciones normativas: La Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos, muestra vacíos y contradicciones en relación a las disposiciones del Estatuto del Docente, lo que genera riesgos de corrupción en los procesos de: Contratación, Evaluación, Sanción y Cancelación de los docentes y personal de las Direcciones Departamentales. Al prevalecer por Ley, El Estatuto del Docente sobre los reglamentos, y al no haberse derogado del primero los artículos que entran en discordancia o contradicción con los segundos; teniendo ambas, normas y procedimientos diferentes, priman legalmente los del Estatuto, quedando a discreción de los actores como ser, las Juntas de Selección Departamentales, tribunales, etc., la forma de proceder.

La Secretaría de Educación con el apoyo técnico de la ASJ remitió en el 2016 y 2017 a la Comisión Adhoc y a la Presidencia de la República, informes donde dejan evidencia de las contradicciones y vacíos que encontraron en los reglamentos antes de que fueran aprobados, entre ellos algunos de los ejemplificados en el siguiente cuadro.

Tabla No. 2: *Contradicciones normativas aplicables a los docentes públicos de Honduras*

Tema	Estatuto del Docente	Ley Fundamental del Educación y sus Reglamentos
Nombramiento Docente	<p>Artículo 16.- Las funciones de reclutamiento, selección y nombramiento de docentes del servicio oficial, se harán de conformidad con las disposiciones de este Estatuto y sus instrumentos, (...).</p> <p>Artículo 17.- (...)</p> <p>El reclutamiento docente se realizará mediante concursos que incluirán, al menos: Calificación de créditos para el</p>	<p>Artículo 66. Carrera docente es el ingreso, promoción y permanencia de quien ejerce la docencia en el Sistema Nacional de Educación, a la cual tienen acceso quienes posean título profesional de la docencia a nivel de licenciatura, en conformidad al Programa Especial de que pondrá en vigencia la Secretaría de Estado en los Despachos de</p>

	<p>puesto, prueba de conocimientos y aptitudes profesionales, prueba psicométrica, calificación de méritos profesionales.</p> <p>Artículo 64.- 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. Estará integrado por:</p> <p>1) Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes, por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, uno de los cuales será el/la Subgerente de Recursos Humanos, quien la presidirá; y,</p> <p>2) Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes por las Organizaciones Magisteriales, uno de los cuales ejercerá la Secretaría.</p>	<p>Educación para darle cumplimiento al mandato de esta Ley.</p> <p><u>La carrera docente es regulada por la presente Ley, el Estatuto del Docente Hondureño y los respectivos reglamentos.</u></p> <p>Reglamento de la Carrera Docente:</p> <p>Capítulo II De La Selección Del Personal Docente, Sección Primera, Generalidades.</p> <p>Sección Segunda, Del Concurso De Selección.</p>
	<p>El Estatuto del Docente, contempla la conformación de las Juntas de Selección, la Ley Fundamental de la Educación en su documento matricial no, aun cuando sí lo hace en sus reglamentos, dejando en vigencia por su prevalencia lo establecido en el Estatuto. Ambas normas no contemplan mecanismos de transparencia, ni de rendición de cuentas que garanticen la idoneidad del proceso, dejando amplios espacios para la corrupción, como ser la elaboración de las pruebas de conocimientos, la calificación de las pruebas</p>	

	<p>de conocimientos, la calificación de créditos, así mismo no consideran aspectos modernizadores de la gestión como el uso de tecnología en los procesos.</p> <p>Teniendo preeminencia el Estatuto del Docente sobre el Reglamento de la Carrera Docente, la Comisión Calificadora, mencionada y no desarrollada en el Reglamento, no tiene potestad.</p> <p>Ninguna de las normas establece la no recontractación de personal docente que haya sido desvinculado por faltas graves.</p>
--	---

Fuente: Veeduría social al desarrollo del proceso de concurso docente realizado en el año 2019

En la práctica se ha observado que la SE y las Juntas de Selección de Concurso terminando aplicando la normativa que les es o de más fácil implementación o de mayor provecho individual, generando además de la dualidad normativa una arbitrariedad y disonancia entre la manera de implementar este y otros reglamentos por parte de las diferentes instancias, desde la máxima autoridad, hasta la direcciones de talento humano departamentales.

Es importante mencionar que con base a las calificaciones que por etapa se le otorgan a los docentes, según el Reglamento de la Carrera, la sumatoria de la misma llega a 98 puntos, razón por la cual ha quedado a criterio de la SE, solventar esta situación en los diferentes concursos desarrollados en los últimos 7 años.

De igual manera la ASJ, trabajó y presentó a finales del 2017 y primeros días del 2018, durante la gestión de la Dr. Rutilia Calderón, las observaciones y propuestas de modificación a los siguientes reglamentos:

- Acuerdo No. 1360-SE-2014 Reglamento de la Carrera Docente.
- Acuerdo 1374-SE-2014 Reglamento de las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación.
- Acuerdo 1379-SE-2014 Reglamento de la Junta Nacional y Junta Departamentales de Concursos de Selección.

Sobre dichas propuestas, se desconoce su paradero, a razón de que el sucesor en el cargo para el período 2018, el Sr. Ministro Marcial Solís, quien en su momento fuera uno de los dos responsables de formular la Ley Fundamental de Educación y sus Reglamentos, delegó la revisión y modificación de los mismos a la persona con la cual originalmente elaboró esta normas, el Sr. Morazán, quien fue contratado por la SE para realizar este trabajo, mismo que a junio de 2020 no se conoce si fue desarrollado ni entregado⁷.

⁷ Ver documentos de propuesta de reglamentos, elaborados por la consultora Paola Jimena García Merino y trasladados a la Secretaría de Educación Dra. Rutilia Calderón, constan en el archivo documental de Transformemos Honduras.

En términos generales se puede concluir que los reglamentos que inciden en el proceso de concurso docente, contienen más aspectos procedimentales que normativos, creando camisas de fuerzas o violaciones a las normas que pueden concluir en la nulidad conforme al debido proceso de estos concursos.

Recomendaciones al procedimiento descrito en la norma

- Reformular tanto La Ley Fundamental de Educación como sus respectivos reglamentos, de manera que sean acordes y funcionales a las necesidades reales del sistema de educación pública de Honduras, derogando a su vez los artículos que contradigan las nuevas disposiciones en el Estatuto del Docente Hondureño.
- Evaluar para su rediseño, los procedimientos de concurso de selección de docentes, así como lo inherente al nombramiento de las Juntas de Selección, mediante procesos que garanticen la incorporación del personal idóneo, implementando mejores prácticas a nivel nacional e internacional, como las de Ocotepeque (transparencia y documentación del concurso), Costa Rica, Chile, España, entre otras.
- Limitar la participación de los Colegios Magisteriales en los procesos de concurso docente, a una veeduría social u ordenar un procedimiento apropiado para su participación.
- Para el desarrollo de una nueva normativa y proceso, contar con el apoyo de técnicos especializados en la materia, así como la asistente o participación de la Dirección General de Servicio Civil, que aun cuando en Honduras su rol ha sido relegada, es la entidad que debería contar con la independencia política, la capacidad técnica, realizando las funciones de un ente rector en todos los procesos de selección público, independientemente a las limitaciones actuales.
- Incorporar en todos los procesos, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para cada etapa.
- Implementar el uso de tecnología ya que podría ayudar en buena medida a garantizar transparencia en el proceso.

ANÁLISIS DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO

Previo a realizar el análisis puntual, por etapas desarrolladas durante el concurso docente, se debe partir del hecho que aun cuando la SE cuenta con un Manual de Clasificación de Puestos y Salarios para cada cargo, donde se establecen los requisitos que deben reunir quienes concursan para una plaza docente, el mismo carece de las condiciones técnicas que representen un aporte significativo a los procesos de evaluación, considerándose entre los más relevantes los siguientes:

- Para la valoración de méritos, según lo establecido tanto en el Reglamento de la Carrera Docente como en manual, se aprueba esta fase con la sola acreditación del título en pedagogía, misma, que debería de ser considerado como un requisito de inscripción únicamente. De igual manera otorga hasta 16 puntos

por títulos del nivel superior afines a la especialidad del docente y 9 puntos del nivel superior no afines a la especialidad del docente, estos últimos no deberían ser valorados.

- El manual carece de una definición técnica y desarrollada en base a las metodologías reconocidas para estos fines, de una descripción del perfil psicométrico y de competencias blandas requeridas por los docentes, según su función. Aun cuando presenta un pequeño banco de competencias, se conoce que el mismo no fue elaborado con base a un procedimiento o estudio. En este sentido, es imposible valorar las competencias docentes, tanto a través de la prueba de competencias, las entrevistas semiestructuradas y las pruebas psicométricas, sino se cuenta con la base del perfil ideal que marca la pauta en sí de todo el proceso de selección.

I. Planificación del concurso

Previo a lanzar la convocatoria con la cantidad de plazas a concursar, se debe realizar un proceso de planificación que incluye desde la elaboración del presupuesto requerido en base a las actividades a desarrollar hasta la capacitación de las juntas de concurso de selección docente y demás responsables de la ejecución de dicho proceso.

Uno de los puntos torales es la identificación de las plazas a someter al concurso, las cuales se deben de establecer con base tanto a las vacantes reales como la proyección de creación y supresión de plazas, basada en las necesidades de cada centro educativo, en consideración a la demanda estimada lo cual en algunos casos puede requerir de traslado de estructuras según las necesidades docentes y de cada municipio y departamento.

Una vez realizado este proceso deben realizar traslados según lo establecido en la Ley Fundamental de Educación y Estatuto del Docente y sus Reglamentos, dando prioridad a los docentes que están dentro del sistema para completar su jornada completa. Así mismo es necesario otorgar la permanencia a los docentes exonerados.

En el marco de la veeduría se observó que a los exonerados se les violenta su derecho, tras haber realizado un concurso de convalidación en marzo de 2017, con el cual adquirieron por segunda ocasión su derecho de nombramiento permanente previo al concurso, recordando dicho compromiso lo adquirió la SE a través de su Secretaria de Estado la Dra. Rutilia Calderón, quien al incumplir este acuerdo establecido mediante un PCM del Poder Ejecutivo, les impidió alcanzar estabilidad laboral a maestros que durante más de dos años impartieron clases en sistema público bajo la modalidad de interinos, otorgadas a razón de la aprobación del concurso ejecutado en el 2014, el cual aprobaron y al derecho constituido tras la ejecución de funciones durante 200 días continuos en un año, violentando el debido proceso en lo relativo al principio: el primero en tiempo es primero en derecho.

a. Proceso y correspondencia con el marco normativo vigente

En la veeduría in situ se pudo confirmar que lo establecido en la normativa vigente representa retos que la SE no está en capacidad de desarrollar, debido a la liberalidad al momento de la aplicación de la norma, las inconsistencias en el proceso entre el Estatuto del Docente y la Ley General de educación, debido a que los tiempos y plazos de respuesta se basan o corresponden a la cantidad real de concursantes, siendo esta abismalmente diferente entre los diferentes departamentos. Así mismo, se suman las observaciones generales al procedimiento descrito en la norma, expuestas anteriormente en este documento.

b. Subrogación de elaboración y aplicación de pruebas

Al no haber un control de calidad sobre las pruebas que se aplican a los candidatos, no se puede considerar eficiente ésta etapa del concurso, teniendo en consideración que **la UNPFM no está formando a los docentes en línea con las necesidades de la SE**, y que la subrogación del banco de preguntas a un tercero que no conoce en detalle el nivel de conocimiento y orientación de la formación de los graduados en pedagogía por dicha institución, genera que las pruebas se encuentren a un nivel diferente en cuanto al conocimiento de los candidatos a quienes se les aplicaran las prueba. Es importante mencionar que las pruebas son claves para la evaluar conocimiento y no competencias blandas, aun cuando la normativa intente a través de un cuestionario conocer los comportamientos que se espera que un docente desarrolle en su vida profesional y que para evaluar las competencias profesionales, existen diversas herramientas con mejor nivel de asertividad como las entrevistas por competencias, los juegos de roles, el assessment center, entre otros.

c. Capacitación a las Juntas de Selección del Concurso

Las capacitaciones a las Juntas de Departamentales de Concurso de Selección, según Oficio Circular No.2057-DGTH-SE-2019, de fecha de 31 octubre de 2019, se desarrollaron entre el 11 y 15 de noviembre de 2019, dividiendo las 18 Juntas en cuatro grupos, según departamentos. La duración de las mismas fue de aproximadamente dos horas, siendo formulada e impartida con el apoyo del personal de la ASJ, de manera virtual. Participaron en estas capacitaciones tanto los miembros de la junta nacional como de las juntas departamentales.

Teniendo en consideración que no existe un perfil establecido en la normativa para la selección en base a idoneidad de los miembros de las juntas, se puede observar que los mismos carecen de los conocimientos, experiencia y competencias requeridas para desarrollar un tipo de proceso técnico, como ser el concurso docente, debilitando en gran medida el proceso de selección, al grado que las capacitaciones se puede observar no llegan a abastecer las necesidades de conocimientos de los miembros. En este caso actores claves como las asociaciones de padres de familia, se encuentran normalmente representados o por docentes en funciones que tienen hijos escolares o por personas que a razón de sus condiciones, en especial en los departamentos con

mayor índice de pobreza, han carecido sin la oportunidad de completar sus procesos de formación básica o media.

Como ya se ha mencionado reiterativamente, el nombramiento de estos actores fundamentales, legalmente se sustenta únicamente en la representatividad de colectivos, que no se encuentran en la mayoría de los casos en facilitar personal con las capacidades requeridas, lo cual se refleja no solo en las carencias de los miembros, de igual forma impacta en el quorum de las reuniones, siendo un claro ejemplo de esto la especificación de que las juntas cuente con representación de personal del Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), quienes durante el desarrollo de los concursos 2014, 2017 y 2019 expresaron su falta de recursos humanos para integrar las 18 juntas departamentales.

El 12 de noviembre de 2020, la SE informo -mediante oficio- a los miembros de Junta Nacional⁸ y las Juntas Departamentales que, los candidatos del proceso de sobre Concurso de Selección, no podrían a su vez ser miembros de la junta. Sin embargo se desconocen los mecanismos que la Secretaría implemento para poder confirmar y evitar este conflicto de intereses, el cual a su vez trasciende la nominación personal, ampliándola a familiares y amigos. Bajo estos últimos dos caso, no se conoce que ningún miembro de ninguna de las juntas de selección se haya recusado de su participación como miembro de las mismas, por su afinidad particular con algún candidato o porque fuera a concursar.

En esta línea también se deben de considerar a todos los representantes de los colegios magisteriales, quienes rotan la titularidad del cargo en las juntas, para poder hacer un balance entre las contrataciones de docentes afiliados a los colegios, y de esta manera influir en el flujo de aportaciones de cada institución.

Se tiene conocimiento que el 09 de enero del 2020, la Dirección General de Gestión del Talento Humano solicitó a las Juntas Departamentales de Concurso de Selección remitieran la información actualizada de los miembros que la conforman, sin obtener una respuesta puntual y absoluta por parte de los 18 departamentos, lo cual genera la duda razonable de si los mismos miembros que fueron capacitados son los que ejecutaron el concurso y la selección de los docentes.

Teniendo en consideración las características de los miembros, los documentos compartidos a las juntas, el contenido de la capacitación, el período entre la capacitación y el desarrollo del concurso y la discrecionalidad con que los miembros de las juntas pueden ser sustituidos, se puede concluir que el proceso de selección carece de los recursos humanos idóneos para poder ser ejecutado en base a elementos técnicos y que el mismo sigue encontrándose sujeto a posibles injerencias basadas en los intereses particulares de algunos miembros de las juntas.

⁸ Ver Anexo 3. Oficio SE del 12 de noviembre de 2020

II. Proceso de Inscripción

El proceso de reclutamiento e inscripción a concursos se desarrolló conforme el reglamento 1360 de la carrera Docente, Capítulo II, Ingreso a la Carrera Docente en los Artículos 12 y 13. Se alcanzó la inscripción de 22,199 docentes en el concurso, para abastecer 5,205 plazas vacantes del sistema de educación público a nivel nacional.

Tabal No. 3: *Docentes Inscritos y validados, Concurso 2019*

Nivel Educativo	Cantidad
Educación Pre-básica	464
Educación Básica	8,388
III Ciclo de Educación Básica	1,954
Educación Media	11,393
Total	22,199

Fuente: Secretaría de Educación

Son requisitos para la inscripción al Concurso, la presentación del Título que acredita al docente, y su afiliación a un Colegio Magisterial.

Como se mencionó previamente la información es presentada de manera física en las ventanillas únicas de las direcciones departamentales de educación, las cuales carecen de los materiales para elaborar los expedientes de los candidatos que posteriormente se deben de convertir en los expedientes de los docentes contratados. Así mismo, las áreas destinadas al almacenamiento de esta información, no cuentan con las condiciones propias de un archivo, lo que representa riesgos tanto de la integridad física de los expedientes, como lo de la posible manipulación de los mismos, al no contar con los controles requeridos para manejar estos expedientes conforme a los procedimientos mínimos y estándar de un archivo.

III. Evaluación de competencias: Prueba presencial

El Manual de Clasificación de Puestos y Salarios determina para cada cargo, los requisitos que deben reunir quienes concursan para los mismos. Como primera etapa de evaluación se desarrolla la prueba de competencias, que en si es más un examen de conocimientos que una valoración de las habilidades docentes de los concursantes.

La elaboración del banco de preguntas, los cuestionarios, su impresión y empaquetado según las necesidades departamentales, fue subrogado por la SE a la Maestría de psicometría y evaluación educativa a través del CEI-

TEST-UNAH (Centro de experimentación e innovación en Psicometría y evaluación educativa), de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). En el convenio que da marco a esta relación, además de establecerse los montos a pagar a la Universidad, se establecieron los temarios, tablas de especificaciones, reactivos o plantillas de calificación.

El día miércoles 20 de noviembre de 2019, todas las direcciones departamentales debieron recibir las cajas que contendrían los paquetes de pruebas a desarrollar según tipo de plaza y cantidad de candidatos, a nivel nacional. Sin embargo, el proceso se retrasó y aun cuando las cajas custodiadas por miembros de la policía nacional y la policía militar llegaron a todos los departamentos con un par de horas o minutos previos a la aplicación de las pruebas, la acción de realizar un levantamiento notarial de lo recibido y las condiciones en que fueron entregadas las pruebas, en algunos departamentos como el propio Francisco Morazán, no contó con la rigurosidad de un acto de estas características legales, limitándose a notarial la recepción de los cajas y paquetes y verificar los sellos de calidad. La falta de puntualidad también entorpeció esta acción, ocasionando que algunos notarios confirmados pero no comprometidos con los pagos, tuvieran que ser remplazados al momento de recibir las pruebas.

Según el Informe Final Del Concurso De Selección Docente, Año 2019, Datos, Lecciones Aprendidas y Recomendaciones Técnicas⁹, elaborado por la Dirección General de Talento Humano de la SE, el número de asistentes a la prueba de competencias es exactamente igual al número de docentes inscritos y validados durante la primera etapa del proceso.

Las pruebas que en un principio se notificó, comenzarían a ser aplicadas a las 07:00 del 21 de noviembre de 2019, comenzaron entre las 08:00 a.m. y 10:30 a.m., llegando algunos candidatos a realizar la prueba hasta las 11:00 a.m., a razón de que no se contaba con los cuestionarios impresos suficientes para abarcar a todos los candidatos. Aun cuando por departamentos esta situación se dio en una cantidad mínima si ocurrió en al menos seis lugares de evaluación, en los cuales se procedió a levantar un acta para imprimir o sacar copia de los pocos exámenes faltantes.

En relación a procesos anteriores se observó un mayor orden, un retraso menor en la aplicación de las pruebas, y cierta satisfacción expresa por los candidatos, quienes de manera verbal expresaron que los exámenes estuvieron fáciles.

Por su parte miembros de las SE que realizaban el control de calidad sobre esta etapa del concurso, en el Informe Técnico del Proceso de Concurso del 2019, presentado por la Dirección General de Gestión de Talento Humano

⁹ Ver anexo 4: Informe Final Del Concurso De Selección Docente, Año 2019, Datos, Lecciones Aprendidas y Recomendaciones Técnicas , elaborado por la Dirección General de Talento Humano de la SE.

de la Secretaria de Educación, elaborado por el Equipo Técnico Supervisor del Departamento de Lempira, describe en el inciso No. 6, de sus recomendaciones: “modificarse el valor de la prueba, por un lado la prueba para ser aprobada sumaba 76%, cada ítem tenía un valor de 2%, sin embargo en la Ley, se establece que la prueba se aprueba con 75%. Por otro lado la prueba debe tener un valor de aprobación de acuerdo a los estándares internacionales que corresponden al grado de Licenciatura.” Como se puede observar, la puntuación no suma 100%: si se están estableciendo porcentajes, el candidato ideal debería poder sumar 100%.

a. Tabulación de resultados

Se identificaron diferentes falencias en esta etapa del concurso, aun cuando los veedores de ASJ no lograron participar en la totalidad del proceso de tabulación.

Según lo establecido en el Reglamento y lo programado por la SE, el proceso de tabulación de todas las pruebas de competencias, serían tabuladas bajo la coordinación de las diferentes juntas de selección de concurso por departamento, con el apoyo no remunerado de docentes en funciones. Según departamentos la tabulación inicio entre en las 02:00 p.m. y las 04:00 p.m. del 21 de noviembre de 2019, imposibilitando que los resultados estuvieron listos para ese mismos día.

De manera oportuna se les informó a los candidatos que estuvieran atentos a las notificaciones que a través de medios digitales y de comunicación masiva, la SE estaría anunciando para que conocieran su calificación, en esta primera evaluación.

Se presentaron errores menores en relación a la pauta o reactivos de las pruebas, teniendo que cambiar la opción de respuesta correcta en dos preguntas y en una ampliar a dos respuestas válidas. Esta situación, que no debería de ocurrir y que sucede a razón de la falta de controles de calidad de las pruebas por parte de la SE, fue solventada con agilidad por el personal de la UNAH, sin embargo la detección de estos casos genero un efecto bola de nieve, que llevo a las diferentes departamentales a tener que realizar al menos dos y hasta cinco revisiones de la tabulación de las pruebas.

El retraso en la calificación de las pruebas ocasionó un desfase importante en toda la planificación establecida por la SE, así como la desconfianza de algunos concursantes, al enterarse que exámenes valuados por debajo del 60% llegaron a incrementarse arriba de un 80% y viceversa. Así mismo, se pudo observar en documentos oficiales entregados por algunas juntas de calificación, tres variaciones en las notas de un mismo participante, dejando la duda razonable si estas pruebas fueron manipuladas para favorecer a algunos docentes.

En los nueve departamentos donde se encontraban veedores sociales de ASJ, se tuvieron que retirar antes de conocer los resultados finales de la evaluación, ya que no se respetaron los tiempos establecidos en la planificación, llegando la SE a recibir oficios con correcciones en esta evaluación hasta en febrero de 2020, como es el caso de Francisco Morazán, aun cuando ya habían concluido las demás etapas del concurso.

El problema más grande detectado, es la falta de un sistema de evaluación automático debido a que este proceso está sujeto a manipulación humana que no ofrece ningún tipo de seguridad que garantice que los resultados son legítimos, confiables y transparentes.

d. **Publicación de resultados**

La publicación de resultados es una responsabilidad exclusiva de la Junta de Selección. Dichas publicaciones deben realizarse a través de los medios oficiales correspondientes, con el fin de centralizar la información y de esta manera dar visibilidad a los resultados de las evaluaciones realizadas.

Según las primeras publicaciones de aprobación y los datos facilitados por la SE, en primera instancia fueron aprobados 2,050 docentes de 22,199 concursantes, lo que representa una aprobación del 9.26% de los candidatos. Sin embargo, ante las manifestaciones de los docentes, las cuales en su mayoría fueron canalizadas por los colegios magisteriales, se realizó una disminución en la calificación mínima para aprobar desmullendo la misma de 75% a 65%. Así mismo se ejecutaron nuevos procesos de revisión de exámenes, que no contaran con la veeduría social ni la inspección de miembros de la SE del nivel central, generando un dato final de docentes aprobados de 4,167, los cuales representan el 18.77% de los que participaron en esta fase.

No se puede establecer una fecha de publicación oficial de esta etapa del concurso, debido a que a cada departamental, algunas sin la aprobación del nivel central, publicaron los listados incluso con errores, salvo excepciones como el caso de la Dirección Departamental de Ocotepeque, quienes por su organización y bajo volumen de candidatos no tuvieron mayores problemas en desarrollar el cronograma de evaluaciones en base a lo planificado y a las indicaciones que la SE les fue emitiendo a todos los departamentos.

IV. Evaluación de Competencias: Entrevista Semiestructurada

Aun cuando departamentos como Francisco Morazán, presentaron de manera oficial sus resultados de la evaluación de prueba de competencias hasta febrero de 2020, por instrucciones del nivel central de la SE, se realizó en fecha 05 de diciembre de 2019, la segunda etapa de evaluaciones, la cual consiste en las entrevistas semiestructuradas, y que según su propósito, si son desarrolladas de manera eficiente pueden facilitar información valiosa sobre las habilidades o competencias blandas de los candidatos.

En este caso, ASJ logró ser veedor del proceso únicamente en Francisco Morazán, donde se pudo constatar entre otros:

- Falta de planificación: Las preguntas se estaban elaborando el mismo día de la ejecución de las evaluaciones;
- Preguntas con respuestas obvias: Las preguntas carecían de un enfoque metodológico que permitiera desarrollar en realidad una entrevista semiestructurada, basando la evaluación en preguntas que aun cuando tenían respuestas que según los candidatos podrían ser formuladas desde diferentes perspectivas y con diferentes maneras de expresión, obedecen a procesos de entrevistas tradicionales, y no permiten evaluar en sí las competencias reales de los docentes.
- Falta de capacidades de los entrevistadores: una vez distribuidas en sobres las preguntas a realizar, se asignaron por salón de evaluación a dos miembros de la junta, ninguno con experiencia en el desarrollo de entrevistas semiestructuradas, ocasionado la aprobación de todos los candidatos, salvo una docente que fue incapaz de hablar en lo absoluto, posiblemente a razón de algún tipo de manifestación de nerviosismo o ansiedad.
- Subjetividad en la calificación: a razón de que las preguntas se formularon bajo la metodología de pregunta abierta o expositiva, los candidatos constaron según sus criterios como es de esperarse, pero la falta de preparación de los entrevistados llevó a la valoración de si la respuesta era correcta o no en base a su subjetividad, misma que en términos absolutos no se puede establecer si favoreció a alguien, a razón de que todos los candidatos aprobaron.

Los especialistas en procesos de selección reconocen las entrevistas como parte fundamental de un buen proceso de selección, las cuales aportan mayor comprensión sobre el candidato que cualquier otra herramienta de uso común, siendo solo superada por aquellas prácticas en las cuales se puede observar al sujeto de evaluación en entornos simulados o reales. En este sentido, esta etapa de evaluación del concurso docente, no aportó ningún valor al proceso de selección.

V. Evaluación de perfiles: Aplicación de Pruebas Psicométricas

A la ASJ no se le permitió participar como veedores de esta evaluación, la cual fue ejecutada por la Maestría de psicometría y evaluación educativa a través del CEI-TEST-UNAH (Centro de experimentación e innovación en Psicometría y evaluación educativa), de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), en fecha seis de diciembre de 2019. Partiendo de este hecho se puede concluir que esta etapa no fue transparente, ya que se desconoce si las pruebas aplicadas eran las indicadas para un proceso de selección de este tipo, especialmente teniendo en consideración que en Honduras no se cuenta con herramientas de evaluación psicométricas que estén orientadas a la identificación de perfiles docentes, por lo que ésta valoración se vuelve poco objetiva y de poco valor y no determinante a la hora de evaluar a los que ocuparan los cargos para los que según la ley deben someterse a este tipo de pruebas.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

I. Conclusiones

1. El concurso docente 2019, aun cuando se ejecutó de mejor manera que el desarrollado en el 2017 y que fue anulado, carece de los elementos técnicos que permitan realizar una selección docente basada en la evaluación objetiva de las competencias de los maestros, considerándose un protocolo que no aporta valor, donde los únicos dos aspectos reales a considerar son la acreditación del título de pedagogía requerido según perfil y una prueba de competencias, que evalúa conocimientos duros, y refleja la falta de congruencia entre la oferta profesional que facilita la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y las necesidades reales del mercado laboral, representado por la SE.
2. La conformación de la juntas de selección departamental carece de los perfiles idóneos para la gestión de un concurso de estas características.
3. El proceso no muestra facilidades para considerarse que es transparente.
4. La falta de uso de herramientas tecnológicas en las diferentes etapas del concurso, se observa como una grave deficiencia, preexistente a las condiciones de educación virtual del periodo 2020 a razón a de la pandemia Covid 19.
5. La SE continúa mostrando improvisación al momento de formular estos concursos, mismo que deberían ser procesos cotidianos para la institución.
6. La normativa actual representa además de una camisa de fuerza, un retroceso en cuanto a las buenas prácticas, estableciendo procedimientos anticuados que no corresponden a la posibilidad de evaluar a los candidatos en base a competencias.

II. Recomendaciones

1. Desarrollar un proceso de concurso competitivo, empleando tanto; metodologías y herramientas tecnológicas que se encuentren acorde a un mundo globalizado, así como que apunten a la excelencia tanto del proceso de selección como del propio sistema de educación pública de Honduras.
2. Formular una nueva normativa para concurso docente, que norme una nueva y mejorada forma de desarrollar estos procesos, sustituyendo o modificando la Ley Fundamental de Educación y los Reglamentos de Carrera Docente y de la Junta Nacional y Junta Departamentales de Concursos de Selección.
3. Buscar y norma para la conformación de las juntas de selección a personas que sean incluidas por sus capacidades y competencias relevantes a las funciones, no por la representatividad de sectores.
4. Establecer las medidas de control que permitan garantizar tanto la eficiencia, efectividad y ética durante todas las etapas de desarrollo del concurso docente.
5. Promover la transparencia y rendición de cuentas, tanto a nivel departamental como central, realizando convocatorias amplias a la ciudadanía para que participen como veedores de los procesos.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución de la República
- Ley Orgánica de Educación
- Ley Fundamental de Educación
- Estatuto del Docente Hondureño
- Reglamento General de la Ley Fundamenta de Educación
- Reglamento del Estatuto del Docente Hondureño
- Reglamento de la Carrera Docente
- Reglamento de la Junta Nacional y Junta Departamentales de Concursos de Selección
- Reglamento de Formación Inicial de Docentes
- Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación
- Capítulo III Gestión de recursos humanos, Secretaría de Educación (SE): Informe de Línea de Base de la Secretaría de Educación 2015. ASJ/TI.
- Capítulo III Gestión de recursos humanos, Secretaría de Educación (SE): Informe de Evaluación de la Secretaría de Educación 2015-2016. ASJ/TI.
- Capítulo III Gestión de recursos humanos, Secretaría de Educación (SE): Informe de Evaluación de la Secretaría de Educación 2017. ASJ/TI.
- Diccionario de la Real Academia Española.
- Informe sistema educativo hondureño en cifras periodo académico 2014-2016, SE.
- <https://www.laprensa.hn/inicio/1337306-417/-maestros-examen-concurso-docente-educacion-honduras>.
- Informe Técnico del Proceso de Concurso del 2019, presentado por la Dirección General de Gestión de Talento Humano de la Secretaria de Educación, elaborado por el Equipo Técnico Supervisor del Departamento de Lempira
- Informe Final Del Concurso De Selección Docente, Año 2019, Datos, Lecciones Aprendidas y Recomendaciones Técnicas , elaborado por la Dirección General de Talento Humano de la SE.

ANEXOS

Anexo 1: Veedores de ASJ según Departamento

Tabla No. 4: *Veedores de ASJ según Departamento*

No.	DEPARTAMENTO	DOCENTES	EQUIPO ASJ
1	Atlántida	1, 236	
2	Colón	881	
3	Comayagua	1, 172	
4	Copán	838	Evelyn Moreno
5	Cortés	2, 312	Anajansi Alvarado Yosmary García
6	Choluteca	1, 130	Mario Romero
7	El Paraíso	1, 307	
8	Francisco Morazán	4, 848	Blanca Munguía Delmy Aguilar José Herrera
9	Gracias a Dios	556	
10	Intibucá	787	Estefany Varela Sonia Solano
11	Islas de la Bahía	198	
12	La Paz	720	María Isabel Urquía
13	Lempira	803	Estela Núñez
14	Ocotepeque	442	Elmer Salinas
15	Olancho	1, 691	
16	Santa Bárbara	929	Dolores Martínez
17	Valle	812	
18	Yoro	1,419	

Anexo 2: Proceso de concurso de selección Docente 2019, Capacitación a de Juntas Departamentales (documento adjunto).



Tegucigalpa, M.D.C. 22 de noviembre del año 2019

Oficio N°2195-SE-2019

Señores
Juntas Departamentales de Selección
Concurso Docente 2019
Su Oficina

Estimado Señores:

Hacemos de su conocimiento que se ha iniciado la revisión de pautas de la pruebas del Concurso Docente 2019, en vista de los resultados obtenidos hasta hoy.

En este sentido, el equipo encargado de la elaboración de pruebas ha detectado solamente dos errores de digitación, los cuales se detallan a continuación:

- En el ítem No. 26 de la prueba de Ciencias Sociales de los niveles de educación básica del III ciclo y de media, en el que, en la pauta aparece que la respuesta es el literal A. La corrección consiste en que **la respuesta correcta es RUSIA, LETRA B.**
- En el ítem No. 41 de la prueba de Ciencias Naturales de los niveles de educación básica del III ciclo y de media, en el que, en la pauta aparece que la respuesta es el literal A. La corrección consiste en que **la respuesta correcta es HONDURAS, LETRA D.**
- En las pruebas de dirección y subdirección de pre básica, básica y media, **la correcta es CED, la LETRA C.**

Por lo anterior expuesto, les solicito procedan realizar los ajustes de valoración a esas pruebas.

Con las muestras de mi más alta consideración y respeto, me suscribo de Ustedes.

SELMA YADIRA SILVA R.
Coordinadora Nacional del Concurso de Selección Docente.

Cc: Directores Departamentales de Educación.
Cc: Archivo

Anexo 4: Informe Final Del Concurso De Selección Docente, Año 2019, Datos, Lecciones Aprendidas y Recomendaciones Técnicas , elaborado por la Dirección General de Talento Humano de la SE (documento adjunto).