

Observatorio al Proceso de Concurso y Contratación de Docentes en el Sistema de Educación en Honduras



Sobeyda Alvarez Inestroza

Asesora Técnica

Componente de Gobernabilidad

Elaborado bajo responsabilidad de:

©Transformemos Honduras 2014

Con el apoyo técnico y financiero de:

Programa de Apoyo a la Calidad de la Educación Básica en el marco del Plan EfA-FTI PROEFA es apoyado por la Cooperación Técnica Alemana al desarrollo (GIZ) por encargo del Ministerio Federal de Desarrollo y Cooperación Económica (BMZ)

Transformemos Honduras

Tel: (504) 265.0955

www.transformemoshonduras.com

www.facebook.com/transformemos.hn.

Indice

Introducción	3
Investigación 2010.....	4
Base Documental de la Investigación	4
Muestra y Recolección de Datos Cuantitativos y Cualitativos	5
Hallazgos de la investigación 2010	6
Observatorio 2011.....	7
Objetivos	7
Instalación	8
Observaciones durante el Concurso de Docentes.....	8
Observaciones durante la Contratación de Docentes	10
Limitaciones del Proceso de la obtención de Información.....	11
Oportunidades para Mejorar el Proceso	11
Impactos de Incidencia.....	12
¿Es posible replicar la experiencia?.....	13
Bibliografía	14
Anexos	15



Introducción

Por varios años, en la Secretaría de Educación (SEDUC), fue evidente el desorden y abusos en los traslados del personal docente, en el uso de empleos múltiples, en la verificación de credenciales académicas, en la politización de nuevos nombramientos y en la veracidad de datos en un porcentaje significativo de la planilla docente. La Secretaría de Educación a través de la administración de recursos humanos, implementó en el año 2002 el Sistema de Administración de los Recursos Humanos Docentes (SIARHD) para tener un mejor control sobre la planilla, eliminar los errores de omisión o comisión administrativos y rendir cuentas al Ejecutivo. Disponible en línea, el sistema permitía al usuario revisar la lista de docentes por departamento y municipio, por nombre y código del centro escolar, por nombre y número de identidad del maestro. De forma simultánea, el SIARHD realizó el Censo de Puestos y Salarios llevado entre los años 2007 y 2008.

A pesar de los esfuerzos para transparentar los procesos, la carencia de transparencia y la constante comisión de abusos continuaron presente en el proceso de Concurso y Contratación de Docentes, lo que motivó a Transformemos Honduras a realizar en el año 2010 una amplia investigación sobre el proceso y documentar todo lo relacionado al tema. El propósito con base en los hallazgos es proponer mejoras a las autoridades educativas en funciones. A finales del año 2010, se presentó al Gobierno un informe documental con los hallazgos y recomendaciones encaminados a transparentar el proceso. En el año 2011, Transformemos Honduras, instala un Observatorio a Nivel Nacional para monitorear el Concurso y Contratación de Docentes. En esta ocasión solicita, fundamentada en la Ley de Acceso a la Información Pública, toda la documentación relacionada al proceso, capacita veedores para dar seguimiento al proceso y levanta actas documentales para respaldar la información de campo. Se elabora un segundo informe que se publica ante las autoridades gubernamentales y ciudadanía.

El Observatorio del Concurso y Contratación de Docentes significa una experiencia práctica y efectiva de auditoría social y participación ciudadana con la que se impulsan cambios concretos al sistema educativo enmarcados en la ley que fortalecen la transparencia y gobernabilidad.

Investigación 2010

En el año 2010, Transformemos Honduras completa una investigación sobre las normas para otorgar plazas a docentes en el Sistema Educativo Público de Honduras, en el cual se aborda la problemática sobre el otorgamiento de plazas para docentes por parte del Estado. Los hallazgos se convierten en un parámetro para verificar si los procedimientos se realizan con transparencia, apegados al marco legal del Estatuto del Docente Hondureño; y además, darle un seguimiento posterior a todos aquellos casos donde se hayan identificado anomalías, es decir, actos indiscutibles de corrupción, indicando las vías legales de solución.

Como un paso inicial, el equipo de investigación realizó una compilación de las leyes y reglamento en el marco legal actual para el otorgamiento de plazas hasta la fecha que sustentan el proceso de contratación de docentes. A continuación, se revisó el marco legal para el otorgamiento de plazas que se enmarca en el Estatuto del Docente con el fin de identificar normas puntuales que sirvieron de referente para analizar el proceso actual de concurso y contratación.

Base Documental de la Investigación

Los incisos relevantes del marco legal relativo a contratación de personal docente para la educación pública que se identificaron como claves para evaluar el actual proceso fueron:

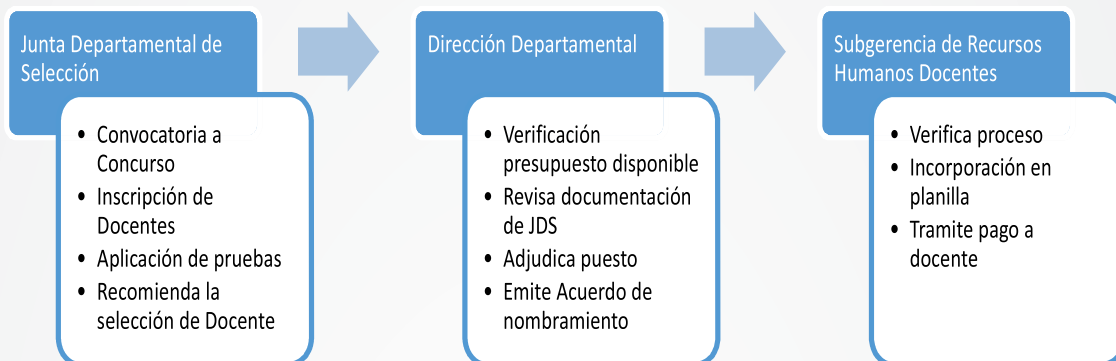
- 1. Vigencia de la aplicación del concursante.** El concurso para optar a plazas se realizará cada año.
- 2. Depuración de listados.** Del concurso general se obtendrá una lista para asignar las plazas a los docentes concursantes.
- 3. Calificación obtenida.** El criterio principal para dicha asignación es empezar por la profesora o el profesor que haya obtenido la nota más alta, y seguir asignando plazas según el orden descendente de los puntajes, tomando en cuenta que no será contratada un docente con un puntaje menor a 75% (Artículo 77 del Estatuto del Docente Hondureño).

- 4. Rol de la Juntas de Selección.** Las Juntas de Selección identificarán y designarán al docente que ocupará cada posición vacante de nivel distrital, departamental o nacional.
- 5. Asignación de plazas y jornadas.** Una jornada completa de trabajo comprende un máximo de 156 horas al mes; la jornada plena permite laborar hasta dos tiempos completos en centros educativos oficiales; y la jornada de dedicación exclusiva consiste en un tiempo completo en un cargo y hasta medio tiempo en otro, en un mismo centro educativo.

Una vez revisados los lineamientos que guían y regulan la contratación de personal docente, el proceso de investigación documental continuó con la obtención de los datos oficiales en la Secretaría de Educación, bajo el amparo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, para garantizar la transparencia y confiabilidad en los mismos.

Se obtuvo listados de los docentes concursantes, puntajes alcanzados y listados de los docentes contratados en los procesos de selección. La informa-

ción se concentró en los últimos tres años, de 2007 a 2010, por departamento. Los datos del 2010 fueron los más completos.



Proceso de Selección, Nombramiento y Contratación¹

Muestra y Recolección de Datos Cuantitativos y Cualitativos

La información obtenida, se ingresó y procesó en una base de datos. Se organizó de tal forma que mostrara los nombres de los docentes que hicieron el examen de selección y las respectivas calificaciones. En una base de datos paralela, se registraron los nombres de los docentes que fueron contratados en los 18 departamentos. Al hacer el cruce de datos, fue posible identificar si los nombres de los docentes seleccionados para asignación de plazas correspondían a los docentes que obtuvieron los puntajes más altos en el concurso. Estos datos fueron relacionados con testimonios de docentes afectados, dirigentes magisteriales y funcionarios del Gobierno, así como personas externas e independientes al sector pero con amplia experiencia y conocimiento de la problemática en el tema de

contratación de docentes. De esta manera, se confirmó con datos cualitativos lo reflejado en las cifras.

En resumen, se reunió una muestra de 13,623 docentes concursantes del año 2010 provenientes de 14 departamentos; 2,891 del 2009 y 1,732 del 2008, que hacen un total de 18,547 docentes que concursaron durante esos tres años para ganar un puesto de trabajo en el Sistema Educativo Nacional (ver Cuadro No. 1).

Se procedió a elaborar, revisar y ajustar la base de datos para procesar la información y generar como instrumentos de análisis una serie de cuadros de salida que muestran la cantidad de docentes contratados y no contratados. Se consideró el puntaje

¹ Fuente: Elaboración propia con base en el Estatuto de Docente Hondureño y normas complementarias

obtenido en las pruebas del concurso por departamento. Otros cuadros muestran la contratación de acuerdo con el género, y otros muestran la contratación por área de especialidad, siempre por departamento. (Ver Cuadro No. 2 y No. 3)

Paralelamente, se realizó un mapeo de los actores sociales claves a ser entrevistados, se hizo una selección final de los mismos y se aplicaron entrevistas de profundidad a cada uno de ellos (Ver anexos). Para garantizar la confiabilidad de los datos obtenidos en este proceso de investigación cualitativa, se mantuvo la confidencialidad a la entrevista, en caso de que el entrevistado así lo solicitara.



Hallazgos de la investigación 2010

La base de datos diseñada para procesar la información recopilada permitió elaborar una serie de tablas que resumen los principales hallazgos de la investigación documental y que revelan las anomalías que subyacen en el funcionamiento del concurso docente. Fue evidente la omisión de los marcos legales obligatorios lo que se refleja en un avance paulatino de corrupción institucional que deteriora la confianza depositada en las instituciones del sector público.

Un ejemplo concreto es que, en las cifras de los años 2008 al 2010, se reportan unas 2,280 plazas disponibles y un total de 2,660 docentes con excelentes notas. Es evidente que las juntas de selección tenían un número suficiente de candidatos para contratar de acuerdo a los requisitos exigidos. Sin embargo, se seleccionaron docentes con notas menores a 90% y hasta reprobados. En cuanto a los datos cualitativos despejados a través de entrevistas directas a los actores claves seleccionados, los ejemplos, sobre la violación a las leyes y procedimientos son diversos:

- Los resultados finales de los exámenes con notas arriba del 90% no se facilitaban a los docentes, lo que impedía la continuidad del proceso de aplicación y acceso a una plaza en el sistema de una forma transparente, ya que las plazas eran asignadas a personas de manera politizada.
- La creación de “plazas fantasmas” y asignaturas inexistentes para cumplir con los correligionarios de ciertos diputados quienes llegaron al extremo de nombrar representantes para recibir las solicitudes.
- Los gremios magisteriales llamados a asegurar la transparencia en atención a sus afiliados cayeron en los vicios activismo político para beneficio de particulares.
- La corrupción se extiende no solo a nivel de clientelismo político, sino a la venta o negociación a cambio de emolumentos monetarios o favores sexuales.

La investigación evidenció las infracciones al Estatuto del Docente Hondureño por parte de los funcionarios del Gobierno (empleados de la Secretaría de Educación, diputados, alcaldes, entre otros), de los dirigentes magisteriales y de los mismos docentes.

Un valor agregado en los hallazgos, aunque no era el objetivo primordial de la investigación documen-

tal, la base de datos diseñada permitió identificar la cantidad de docentes contratados por género, con lo cual fue fácil generar un cuadro que mostrará el porcentaje de mujeres que no fueron contratadas en relación al número de hombres que sí fueron contratados (Ver cuadro No.2). Este cálculo fue posible únicamente para los datos del año 2010.

Observatorio 2011

El Observatorio al Proceso de Concurso y Contratación Docente se concibe como una herramienta de auditoría social que contribuye al impacto positivo que tiene el involucramiento de la población en las actividades de vigilancia a los diferentes procesos en esta importante área educativa. A través del Observatorio se promueve un Sistema Educativo más transparente y eficiente, como un mecanismo de control social. Fortalece la capacidad de las políticas públicas educativas y garantiza que el ejercicio de la auditoría social se traduzca en cambios sostenibles del sistema.

Transformemos Honduras, inició la implementación del Observatorio al Proceso del Concurso y Contratación de Docentes que realiza la Secretaría de Educación a nivel nacional en el año 2011. Se tomó una muestra de 13 departamentos donde se realizó el proceso de observación en los depar-



tamentos de El Paraíso, Yoro, Comayagua, Colón, Valle, Atlántida, Olancho, Lempira, Ocotepeque, La Paz, Intibucá, Francisco Morazán y Cortés. Como parte del Observatorio participaron 58 personas voluntarias pertenecientes a diferentes departamentos. Se diseñaron herramientas para el levantamiento de información y observación de procesos. (Ver anexos)

Objetivos

- ❖ Obtener información confiable sobre el proceso de Concurso y Contratación Docente, que realiza la Secretaría de Educación.
- ❖ Establecer prioridades en el tema, transparentar las etapas que conforman la administración del proceso de Concurso y Contratación Docente
- ❖ Evaluar avances y resultados en la aplicación del marco legal en el proceso.

- ❖ Promover la participación e involucramiento de las organizaciones de la Sociedad Civil y de la ciudadanía, en un proceso que impacta de forma directa la calidad educativa.
- ❖ Visibilizar como la Secretaría de Educación desarrolla el proceso de selección y contratación de docentes e identificar si existen anomalías en el mismo.
- ❖ Dar seguimiento a todos aquellos casos que se logren identificar y hacer las recomendaciones sobre las faltas o el manejo inadecuado del proceso.
- ❖ Ofrecer una práctica útil que dé seguimiento a las recomendaciones surgidas en cada proceso realizado para propiciar mejoras al sistema.
- ❖ Unir esfuerzos de padres de familia, docentes, cooperantes y otras organizaciones a nivel local y nacional, para impulsar cambios en pro de una educación de calidad para los niños y jóvenes de nuestro País.

Instalación

Para el proceso se implementaron una serie de acciones con el fin de dar seguimiento a cada una de las etapas, desde la convocatoria al concurso, hasta la contratación de los docentes. Entre estas acciones se destacan:

1. Elaboración de instrumentos para ser aplicados en la jornada de observación.
2. Jornadas de capacitación dirigidas a los observadores para socializar y facilitar los instrumentos/herramientas a utilizar.
3. Visitas a las Juntas de Selección en los departamentos que realizaron concurso, a excepción de Gracias a Dios e Islas de la Bahía.
4. Asistencia y permanencia el día del concurso en los centros seleccionados. Se presentó una nota a los representantes de la Junta de Selección quienes autorizaban o negaban la estadía de los observadores en el lugar para observar el proceso del concurso.
6. En los departamentos donde se permitió la observación, se aplicó una guía de observación, que al final detalla los aspectos específicos sobre el proceso del concurso. En los casos donde se negó el acceso a la observación, se levantó un reporte.
8. Reunión con representantes de diferentes Juntas de Selección para realizar evaluación del proceso del concurso.

Observaciones durante el Concurso de Docentes

Se resumen situaciones que se identificaron en más de una localidad donde el Observatorio tuvo presencia.

- La impuntualidad para la aplicación de la prueba fue común en la mayoría de las zonas en observación
- La prueba es elaborada por uno o más miembros de la Junta de Selección quienes a su vez hacen las copias correspondientes.
- Los participantes intercambiaron información durante el examen, dejando en muchos casos sin valor la presencia de la supervisión asignada.

- Docentes que forman parte de la Junta de Selección, participan en la elaboración aprobación de las pruebas y luego, aparecen como concursantes de plaza.
 - Se denegó la inscripción para el examen a docentes que presentaron sus respectivos requisitos académicos.
 - La Junta de Selección se cercioró de la no manipulación de las pruebas y se prestaron a ser sujetos de observación.
 - En algunos de los casos, las puertas a los observadores, se cerraron aduciendo desconocer a TH. Aun así, se tomaron nota de situaciones irregulares como: la distribución del examen a personas con anticipación, la asignación errónea de calificaciones y la amenaza al reclamante, por denuncia; una supervisión bastante flexible al grado de colaborar con los concursantes.
 - Los supervisores son convocados un día antes de la aplicación de las pruebas lo que evidencia la no preparación en el procedimiento de evaluación.
 - Es notable la desorganización al momento de recibir a los concursantes.
 - En algunos sectores se notó la organización adecuada, el blindaje de seguridad de las pruebas y la supervisión de la totalidad del proceso.
- En el EDH no se define claramente el momento o la fecha en que deben estar conformadas las JDS.
 - 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.

Las observaciones reportadas por los miembros del Observatorio coinciden, en su mayoría con las debilidades y vulnerabilidades ya detectadas en las Juntas Departamentales de Selección (JDS) y que se derivan de la falta de definición en el Estatuto del Docente Hondureño (EDH) y que se plasman en una investigación en el año 2011² :

2 Análisis de los incentivos para mejora institucional partiendo del nuevo Marco Educación y del proceso de contratación de docentes, 2011.

Observaciones durante la Contratación de Docentes

1. Contratación de docentes con notas bajas dejando por fuera docentes con notas altas. La investigación documental han revelado que se deja de contratar a la gran mayoría de los docentes que obtienen notas entre 90 y 100 por ciento, para asignar plazas a docentes con notas menores a 90 por ciento, incluso menores de 75, es decir, reprobados. Todo ello constituye casos indiscutibles de violación de la ley.

2. Contratación de docentes que no aparecen en los listados de concurso. En el departamento en donde más se evidenció el quebrantamiento descarrado de las normas establecidas en el Estatuto del Docente Hondureño fue Francisco Morazán, ya que no solamente se contrató a docentes reprobados sino que además personas que no se presentaron a concurso y que les fue adjudicada hasta dos o tres plazas.

3. Asignación de múltiples plazas a un mismo docente. El Estatuto del Docente Hondureño (en el Capítulo II de la Jornada de Trabajo, Artículo 54), establece los diferentes tipos de jornada de acuerdo a su naturaleza, en el mismo indica que será permitido laborar bajo la figura de Jornada Plena dos tiempos completos en dos centros educativos distintos o jornada exclusiva que consiste en una jornada completa y el 50 por ciento de otra jornada de trabajo en el mismo centro educativo. Con la investigación se pudo evidenciar la infracción de este artículo ya que a nivel nacional se identificaron docentes con tres o más plazas en distintos centros educativos.

4. Asignación de plazas en el año 2011 a docentes que concursaron en el 2010. Lo que violenta el artículo 21 que establece que los resultados tendrán validez por un año solamente, con lo cual, un docente puede volver a concursar cada año.

5. Contratación de docentes que incumplieron los requisitos del concurso. Se identificó que el proceso de nombramiento de docentes no se cumplió de acuerdo con las normas establecidas en el Estatuto del Docente, sino de forma directa con las autoridades centrales, lo que trastoca los procedimientos administrativos.

Es importante resaltar que luego de los hallazgos a través de las investigaciones, el proceso de observación por parte de los voluntarios se mostró mucho más preciso y respaldado en el marco legal; así mismo, se generó un espacio de mayor acceso al proceso y transparencia al momento del desarrollo del concurso en las diferentes regiones. Lo que demuestra que la apropiación de las leyes y reglamentos por parte de los entes auditores locales, se reflejan en la precisión de las observaciones señaladas; además, permite que los participantes del sector oficial consideren el papel delegado con mayor responsabilidad. De allí, que en la siguiente experiencia, ambas partes, asumirán sus roles con la total confianza y compromiso; logrando así, que en cada proceso se logre, la mayor cantidad de transparencia posible.

Limitaciones del Proceso de la obtención de Información.

- La negligencia y poco interés por parte de las Juntas de Selección y/o de las Direcciones Departamentales para brindar la información requerida a pesar de la Ley existente

Elaboración de exámenes

- No existe una pauta de los conocimientos mínimos que se deben o desean evaluar por cada área del conocimiento.

De los tipos de prueba

- Se realizan pruebas de conocimientos y aptitudes, calificación de méritos, pero se está obviando la prueba psicométrica, está última relevante para identificar muchos factores que pueden favorecer o entorpecer la labor del docente.

Oportunidades para Mejorar el Proceso

Con las observaciones y hallazgos determinados por los resultados obtenidos del proceso, se contempla las siguientes oportunidades:

- Las Juntas de Selección diseñan los instrumentos de registro de concursantes con todos los elementos de identificación respetando lo que establece el Artículo 19 del Estatuto del Docente y se evita cualquier confusión por duplicidad.
 - Establecen una ruta crítica y sistemática de parte de las Juntas de Selección desde el registro de los concursantes hasta la publicación de los seleccionados como garantes directos en el cumplimiento de la ley.
 - Establecen acuerdos de colaboración con las organizaciones de sociedad civil presentes en la zona para su inclusión en todo el proceso garantizando de esta forma una apropiación y reconocimiento local tanto de los procedimientos, decisiones y personal contratado; como un elemento fundamental de gobernabilidad.
- Determinan mecanismos de obligatoriedad dictados por el Instituto de Acceso a la Información Pública, de tal forma que se establezca un precedente, hasta lograr agilizar los procesos de manera expedita.
 - Incluyen de manera obligatoria en el currículo educativo de los futuros docentes, un seminario sobre el estatuto del docente y otras leyes relacionadas con el proceso de contratación, normas y procedimientos en caso de identificar anomalías en su aplicación.
 - Elaboran una guía temática de los contenidos mínimos y su competencia, se entregue previo al proceso de concurso, asegurando que se refleje en las pruebas de aplicación.
 - Crean la plataforma pública de acceso a la información de concurso y contrataciones de manera permanente para asegurar la transparencia y credibilidad del proceso.

Impactos de Incidencia

Participación Ciudadana. Liderado por Transformemos Honduras, se establece un compromiso con diferentes actores de la sociedad civil para dar seguimiento a los procesos de contratación realizados por las Juntas de Selección y para vigilar que se cumpla la normativa establecida por el Estatuto del Docente Hondureño.

Transparencia en la Administración del Sistema Educativo. La demanda de aplicación de la Ley de Acceso a Información Pública en cuanto al tema educativo obliga a las autoridades a crear plataformas informáticas donde se publica información acerca del concurso y contratación de docentes y las plazas que se ofertan. Ahora es posible conocer cuántos docentes hay realmente contratados y cuál es su plaza o lugar de trabajo asignado. Además a través del Sistema Administrativo de Centros Educativos (SACE) conocer información confiable sobre registros de maestros, ubicación de los docentes en los centros educativos en los 18 departamentos. Uno de los resultados evidentes es la depuración de la lista de planillas que en la última revisión el Estado logró un ahorro de 107 mil millones de lempiras en pagos a docentes.

Estandarización de la Prueba al Concurso. Una de las limitaciones que se aborda en los informes de seguimiento fue la no existencia de una pauta única que se evalúan por cada área del conocimiento. Este tema se abordó en 2013 con el diseño de una prueba única que se elaboró a nivel central y luego se distribuyó a nivel nacional asegurando que el concurso sea equitativo y medible.

Reestructuración del Sistema de Registro, Concurso y Contratación. Transformemos Honduras expone con base en información documental la situación real y actual de los concursos y contrataciones en el país, lo que obliga a las autoridades a iniciar un proceso de depuración inmediata y la

creación de sistemas informáticos como el Sistema de Administración Al mismo tiempo que se identifica las áreas en las cuales se omiten o violenta la aplicación del marco legal en el proceso; se presenta una propuesta en la cual se desglosa y gráfica el proceso, del tal forma que es más clara y viable su aplicación. La Secretaría de Educación, mediante Oficio, comunica a las direcciones distritales y departamentales la obligatoriedad de cumplir con las normas establecidas como resultado de las recomendaciones propuestas.

Incorporación Oficial al proceso de Validación y Respaldo. La experiencia y desempeño durante los procesos de investigación documental, así como, al seguimiento y monitoreo del proceso, genera el mandato oficial para que los Directores Departamentales registren a las organizaciones de sociedad civil relacionadas con el tema educativo a formar parte de los procesos de inscripción, selección y nombramiento del personal docente.

Compromiso de Transparencia e Integridad Pública. Las propuestas y acciones permanentes para señalar los vacíos y anomalías en el sistema educativo logró que el eje educativo se incluyera como prioritario en la carta de intenciones firmada entre el Gobierno, la ASJ-Transformemos Honduras y Transparencia Internacional que busca luchar contra los efectos negativos de la corrupción.

Inclusión en el Plan de Acción de Gobierno Abierto. Asegurar la implementación de la Ley Fundamental de Educación, transparentando aún más los procesos de selección, contratación y evaluación de docentes. Así como, avanzar en el mejoramiento de la calidad educativa mediante la ampliación y conformación de redes escolares y fortalecimiento a la inversión en infraestructura escolar, son dos objetivos que se plantean en los 14 compromisos del Plan de Acción de Gobierno Abierto 2014-2016.

Los temas abordados que se impulsaron desde los espacios de discusión liderados por ASJ y Transformemos Honduras se originan a partir de las investigaciones y propuestas que se han presentado a los decisores en el tema educativo.

Vigilancia al cumplimiento de la Ley Fundamental de Educación. En cumplimiento al artículo 74 de la Ley fundamental de Educación que establece el derecho y deber de formar parte activa en la gestión de la educación, Transformemos Honduras, continúa impulsando desde su Mesa Educativa

temas cruciales para que la Ley Fundamental sea efectiva. Entre ellos, la descentralización a nivel departamental de la administración de recursos humanos (docentes) de acuerdo con estructuras presupuestarias asignadas y monitoreadas por la Sociedad Civil. Asimismo, lo referente al personal que se desempeña en cargos administrativos en el Sistema Educativo al que se demanda poseer una formación académica requerida y regulada por el Régimen de Servicio Civil.

¿Es posible replicar la experiencia?

Transformemos Honduras cuenta con la estructura documental sobre la cual se basa el proceso de monitoreo y seguimiento al Proceso de Concurso y Contratación de Docentes. Este primer paso servirá para capacitar a los interventores en cuanto a los reglamentos legales y procesos establecidos por el Estatuto del Docente Hondureño que ya propone los lineamientos adecuados para lograr su aplicación transparente. La instalación del Observatorio debe incorporarse como una instancia permanente que se incluya en todas las actividades concernientes al proceso desde su planificación, convocatoria, recepción de aplicaciones, revisión, concurso, evaluación y asignación de plazas. Para ello, es indispensable organizar comités locales permanentes debidamente capacitados que estén listos para



actuar en tiempo y forma. Las herramientas existentes serán revisadas y adaptadas en cada una de las intervenciones. El Observatorio del Proceso de Concurso y Contratación de Docentes continúa con el monitoreo en la actualidad.

Bibliografía

1. Ley Fundamental de Educación, Diario La Gaceta 22 de febrero del 2012.
2. Estatuto del Docente Hondureño.
3. Análisis de los incentivos para mejora institucional partiendo del nuevo Marco Educación y del proceso de contratación de docentes, 2011.
4. Investigación Concurso y contratación docente, Occidente. Transformemos Honduras
5. Reglamento del estatuto del docente
6. La Gaceta, Acuerdo Ejecutivo Número 032-2011año, Aprobar las siguientes normas Unificadas aplicables a la gestión de recursos humanos docentes .Pág. 4 y 5 CXXXIV, 25 de octubre del 2011.
7. La Gaceta, Acuerdo Ejecutivo Número 032-2011año, Aprobar las siguientes normas Unificadas aplicables a la gestión de recursos humanos docentes .Pág. 4 y 5 CXXXIV, 25 de octubre del 2011.
8. II Plan de Acción de Gobierno Abierto, Honduras 2014-2016
9. La Gaceta, Acuerdo Ejecutivo Número 2291-SE-2013.
10. Ley de Transparencia y acceso a la información publica
11. Listado de concurso y nombramientos de Copan
12. Listado de concurso y nombramientos de Ocotepeque
13. Listado de concurso y nombramientos de Santa Bárbara
14. Listado de concurso y nombramientos de La Paz
15. Listado de concurso y nombramientos de Lempira
16. Listado de concurso y nombramientos de Intibucá.
17. Listado de concurso y nombramientos de Comayagua
18. Listado de concurso y nombramientos de Choluteca
19. Listado de concurso y nombramientos de Valle
20. Listado de concurso y nombramientos de Gracias a Dios
21. Listado de concurso y nombramientos de Cortés.

Anexos

Cuadro No. 1: Docentes concursantes por departamento y año

No.	Departamento	2010	2009	2008
1.	Atlántida	445	-----	-----
2.	Copán	541	-----	-----
3.	Choluteca	931	-----	-----
4.	Comayagua	359	-----	-----
5.	Colón	734	806	-----
6.	El Paraíso	672	517	-----
7.	Francisco Morazán	6218	-----	-----
8.	Gracias a Dios	384	-----	-----
9.	Islas de la Bahía	64	-----	90
10.	Intibucá	618	-----	-----
11.	La Paz	681	564	-----
12.	Santa Bárbara	664	-----	283
13.	Ocotepeque	124	-----	176
14.	Olancho	234	-----	-----

Concurso y Contratación por Género Cuadro No. 2.

Departamento	Concursantes		Total	Contratación		Total
	F	M		F	M	
Ocatepeque	235	75	310	15	6	21
Copan	315	314	629	26	9	35
Lempira	498	236	734	**	**	**
Intibucá	792	192	984	2	1	3
Santa Bárbara	778	431	1209	58	44	102
La Paz	936	716	1652	50	31	81
Choluteca	804	293	1097	16	16	32
Comayagua	1228	450	1668	81	52	133
Valle	444	172	616	11	14	25
Gracias a Dios *	241	127	368	0	0	0
Cortes	1580	503	2083	100	85	185
Total	6271	3006	9267	359	258	617

*En el departamento de Gracia a Dios según datos oficiales, hubieron contrataciones pero ninguna se pudo encontrar en los listados de los concursantes 2011.
 En el departamento de Lempira se contrataron a 18 docentes, pero no se pudieron clasificar por sexo por la definición por nombres. **En total se contrataron 635

Contratación por Area de Especialidad Cuadro No. 3

VALLE				
Área	Contratado		No contratado	
	F	M	F	M
Consejería	9	5	1	1
Matemáticas	2	2	0	2
Estudios Sociales	10	11	0	1
CCNN	17	11	1	2
Cien. Comerciales	10	5	1	0
Inglés	4	0	2	0
Estricto Básico	205	66	1	0
Técnica Industrial	0	2	0	1
Artes Plásticas	0	0	0	1
CEB. Are comunica	27	8	1	0
Edu. Bas. Científica	18	18	4	5
Básica área artística	34	9	0	1
Total	336	137	11	14

Observatorio Ciudadano Concurso General para Docentes Departamento de _____ Ficha # 1 Junta de Selección				
Nombre Observador:	Fecha:	Municipio:	Lugar:	
Nombre entrevistado:	Lugar de Trabajo	Cargo en C. Educativo	Cargo Junta Vigilancia	
Convocatoria, Inscripción y concurso				
1	¿Tiene la Junta de Selección del Departamento de Olancho un Reglamento Interno?	Si	No	
2	Conoce el número de plazas para el Departamento de la Olancho que se someterán a concurso ? _____Plazas			
3	¿Conoce si las plazas sometidas a concurso cuentan con su estructura completa?	Si	No	
4	Si su respuesta es NO , ¿Se les informó a los concursantes sobre esta situación?	Si	No	
5	La Junta Departamental ¿Se reunió previamente para definir sobre la convocatoria?	Si	No	
5	(Si la respuesta es SI , responda la siguiente pregunta)¿Se lleva un control en el libro de actas de estas decisiones?	#de acta:	# de Tomo:	# de Folio:

6	¿Qué decisiones tomaron?									
	a) _____ _____									
	b) _____ _____									
c) _____ _____										
7	¿Se organizaron las Comisiones?	Inscripción	Si	No	Calificación	Si	No	Fiscalización	Si	No
8	¿Se convocó a concurso en el periodo del 20 al 30 de enero como está establecido en el Estatuto del Docente Hondureño?								Si	No
9	¿Publicaron las convocatorias para el concurso con 15 días hábiles de anticipación a la fecha del concurso ? (Si su respuesta es NO (conteste la siguiente pregunta)Con cuantos días ?_____días								Si	No
10	¿Se anunció la convocatoria por diferentes medios tal como manda la ley?								Si	No
	(¿Si su respuesta es SI describa cuáles?)	Radi-ales		TV		Periódico		Otros		
11	¿Se realizó la inscripción en base a los requisitos?								Si	No

	¿Si su respuesta es NO escriba por qué no se hizo?		
12	¿Se inscribió a los concursantes por niveles en los respectivos libros?	Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba por qué?		
13	¿Se presentaron a concursar parientes de los miembros de la Junta de Selección?	Si	No
14	¿Si se inscribieron parientes, se excusó por escrito el pariente de la Junta Evaluadora para no participar en el concurso?	Si	No
Elaboración del Examen y Custodia			
14	¿En qué lugar se elaboró la prueba para el concurso?		
	¿En qué lugar se fotocopia las pruebas?		
		Si	No
	¿Se aplicó la prueba en el mismo lugar donde se fotocopia la prueba?		
15	¿Permanecieron los exámenes en custodia por algún miembro de la Junta de Selección?	Si	No
	Si su respuesta es NO , ¿Quién custodio las pruebas?		
Aplicación y supervisión de examen durante el concurso			
16		Si	No
	¿Inició la aplicación de la prueba a la hora convocada?		
	Si su respuesta es NO escriba con cuantos minutos de retraso____; y ¿por qué razones?: _____ _____		
17	¿Existió coordinación en la ejecución del concurso?	Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba que demostró descoordinación? _____		

18	¿Aceptaron positivamente los miembros de la Junta de Selección a los observadores?	Si	No
	¿Si su respuesta es NO indique porque?		
19	¿Considera Ud. que hubo transparencia en el manejo del examen antes de la evaluación?	Si	No
	¿Cualquiera que sea su respuesta escriba ¿porque?		
20	¿Considera Ud. que hubo transparencia en el manejo de examen durante la evaluación?	Si	No
	¿Cualquiera que sea su respuesta escriba ¿porque?		
Revisión de exámenes y ponderación de méritos			
21	¿Revisaron el examen las mismas personas que elaboraron el examen por área?	Si	No
22	¿Supervisaron la aplicación de la prueba los mismos docentes que elaboraron el examen por área?	Si	No
22	¿Está identificado en la hoja del examen el nombre de la persona que lo revisó?	Si	No
23	¿La Junta de Selección tomo medidas sanas para asegurar el NO manipuleo de los exámenes hasta que estuvieran calificados?	Si	No
	Si su respuesta es SI describa las medidas, si su respuesta es NO escriba ¿Qué tipo de manipuleo se observó? _____ _____ _____		
24	¿La Junta de Selección estuvo dispuesta a tener a los observadores presentes en la calificación del examen?	Si	No

Si su respuesta es NO explique ¿Qué argumentos tuvieron?			
25	¿La Junta de Selección publicó los resultados de la prueba 20 días después de su aplicación como manda la Ley?	Si	No
¿Si la respuesta es NO, cuáles fueron los argumentos, si su respuesta es SI cuando lo hicieron? _____ _____ _____			
26	Presentaron los concursantes documentos creíbles para acreditar los méritos (sin clonar)	Si	No
¿Si su respuesta es NO, que sucedió? _____ _____			
27	¿Cómo considera Ud. este proceso de observación y control ciudadano orientado a mejorar la calidad Educativa Muy Útil ____ Útil ____ Nada Útil ____ Cualquiera que sea su respuesta explique ¿por qué? _____		
	_____ _____ _____ _____		

Observatorio Ciudadano – Concurso General Plazas Docentes			
Departamento de _____			
Ficha # 3 Observador			
Nombre observador	Fecha	Municipio	Lugar
Convocatoria Inscripción y concurso			
1	La Junta Departamental ¿se reunió previamente para definir sobre la convocatoria?	Si	No
	(Si la respuesta es SI , responda la siguiente	#de acta	# de # de

pregunta)				Tomo		Folio				
2 ¿Qué decisiones tomaron?										
d) _____										
e) _____										
f) _____										
3	¿Se organizaron las Comisiones?	Inscripción	Si	No	Calificación	SI	No	Fiscalización	Si	No
4 ¿Se convocó a concurso en el periodo del 20 al 30 de enero como está establecido en el Estatuto del Docente Hondureño?								Si	No	
5 Publicaron las convocatorias para el concurso con 15 días de anticipación a la fecha del concurso ?(si su respuesta es NO (conteste la siguiente pregunta)Con cuantos días ? _____ días								Si	No	
6 ¿Se anunció la convocatoria por diferentes medios tal como manda la ley?								Si	No	
(¿Si su respuesta es SI describa cuáles?)		Radiales	TV	Periódico	Otros					
7 ¿Se realizó la inscripción en base a los requisitos?								Si	No	
Si su respuesta es NO escriba ¿por qué?										
8 ¿Se inscribió a los concursantes por niveles en los respectivos libros?								Si	No	
¿Si su respuesta es NO escriba porque?										
9 ¿Se presentaron a concursar parientes de los miembros de la Junta de selección?								Si	No	

	¿Se excuso por escrito el pariente de la Junta Evaluadora para no participar en el concurso?	Si	No
Elaboración del Examen y Custodia			
10	¿En qué lugar se elaboró la prueba para el concurso?		
	¿En qué lugar se fotocopio las pruebas?		
	¿Se aplicó en ese mismo lugar donde se fotocopio la prueba?	Si	No
11	¿Permanecieron los exámenes en custodia de algún miembro de la Junta de Selección?	Si	No
	Si su respuesta es NO , ¿Quién custodio las pruebas?		
Aplicación y supervisión de examen durante el concurso			
12	¿Inició la aplicación de la prueba a la hora convocada?	Si	No
	Si su respuesta es NO escriba con cuantos minutos de retraso ___; y ¿por qué razones?: _____ _____ _____		
13	¿Existió coordinación en la ejecución del concurso?	Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba que demostró descoordinación? _____ _____ _____		
14	¿Aceptaron positivamente los miembros de la Junta de Selección a los observadores?	Si	No

21	¿La Junta de Selección publicó los resultados de la prueba 20 días después de su aplicación como manda la Ley?	Si	No
	¿Si la respuesta es NO , cuáles fueron los argumentos, si su respuesta es SI cuando lo hicieron? _____ _____ _____		
22	Presentaron los concursantes documentos creíbles para documentar los méritos (sin clonar)	Si	No
	¿Si su respuesta es NO , que sucedió? _____ _____ _____		

Observatorio Ciudadano – Concurso Plazas Docentes						
Ficha # 2 Docentes Concurantes						
Nombre observador	Fecha:	Departamento:	Municipio:	Lugar :		
Nombre del Centro Educativo donde trabaja el encuestado	Departamento	Municipio		Primera Vez		
				Si	No	
Convocatoria Inscripción y concurso						
1	¿Se convocó a concurso en el periodo del 20 al 30 de enero como está establecido en el Estatuto del Docente Hondureño?				Si	No
2	Publicaron las convocatorias para el concurso con 15 días de anticipación a la fecha del concurso? Si su respuesta es NO (conteste la siguiente pregunta) Con cuantos días ? _____				Si	No
3	¿Se anunció la convocatoria por diferentes medios tal como manda la ley?				Si	No
	(¿Si su respuesta es SI	Radial	T	Periódico	Otros	

21	¿La Junta de Selección publicó los resultados de la prueba 20 días después de su aplicación como manda la Ley?	Si	No
	¿Si la respuesta es NO , cuáles fueron los argumentos, si su respuesta es SI cuando lo hicieron? _____ _____ _____		
22	Presentaron los concursantes documentos creíbles para documentar los méritos (sin clonar)	Si	No
	¿Si su respuesta es NO , que sucedió? _____ _____ _____		

Observatorio Ciudadano – Concurso Plazas Docentes							
Ficha # 2 Docentes Concurstantes							
Nombre observador	Fecha:	Departamento:	Municipio:	Lugar :			
Nombre del Centro Educativo donde trabaja el encuestado	Departamento	Municipio		Primera Vez			
				Si		No	
Convocatoria Inscripción y concurso							
1	¿Se convocó a concurso en el periodo del 20 al 30 de enero como está establecido en el Estatuto del Docente Hondureño?					Si	No
2	Publicaron las convocatorias para el concurso con 15 días de anticipación a la fecha del concurso? Si su respuesta es NO (conteste la siguiente pregunta) Con cuantos días ? _____					Si	No
3	¿Se anunció la convocatoria por diferentes medios tal como manda la ley?					Si	No
	(¿Si su respuesta es SI	Radial		T		Periódico	Otros

	describa cuáles?)	es		V		co			
4	¿Se realizó la inscripción en base a los requisitos?							Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba por qué?								
5	¿Se inscribió a los concursantes por niveles en los respectivos libros?							Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba por qué?								
6	¿Se presentaron a concursar parientes de los miembros de la Junta de selección?							Si	No
	¿Si se presentaron, se excusó por escrito el pariente de la Junta Evaluadora para no participar en el concurso?							Si	No
Elaboración del Examen y Custodia									
7	¿Sabe Ud. en qué lugar se elaboró la prueba para el concurso?					Si		N	o
	Si sabe escriba el nombre del lugar								
	¿Sabe en qué lugar se fotocopió las pruebas?							Si	No
	¿Se aplicó en ese mismo lugar donde se fotocopio la prueba?							Si	No
8	¿Permanecieron los exámenes en custodia por algún miembro de la Junta de Selección?							Si	No
	Si su respuesta es NO , ¿Quién custodió las pruebas?:								
Aplicación y supervisión de examen durante el concurso									
9	¿Inició la aplicación de la prueba a la hora convocada?							Si	No
	Si su respuesta es NO escriba con cuantos minutos de retraso____; y ¿por qué razones?: _____ _____ _____								
10	¿Existió coordinación en la ejecución del concurso?							Si	No
	¿Si su respuesta es NO escriba qué demostró								

	descoordinación? _____ _____ _____		
11	¿Aceptaron positivamente los miembros de la Junta de Selección a los observadores?	Si	No
	¿Si su respuesta es NO indique ¿por qué?		
	¿Considera Ud. que hubo transparencia en el manejo de examen antes de la evaluación?	Si	No
	¿Cualquiera que sea su respuesta escriba por qué?		
12	¿Considera Ud. que hubo transparencia en el manejo de examen durante la evaluación?	Si	No
	Si su respuesta es NO explique ¿por qué?		
Revisión de exámenes y ponderación de méritos			
13	¿Revisaron el examen las mismas personas que elaboraron el examen por área?	Si	No
	¿Supervisaron la aplicación de la prueba los mismos docentes que elaboraron el examen por área?	Si	No
14	¿Está identificado en la hoja del examen el nombre de la persona que reviso el examen?	Si	No
15	¿La Junta de Selección tomo medidas sanas para asegurar el NO manipuleo de los exámenes hasta que estuvieran calificados?	Si	No
	Si su respuesta es SI describa qué medidas se tomaron si su respuesta es NO escriba ¿Qué tipo de manipuleo se observó?		
16	¿La Junta de Selección publicó los resultados de la prueba 20 días después de su aplicación como manda la Ley?	Si	No
	¿Si la respuesta es NO , cuáles fueron los argumentos, si su respuesta es SI cuando lo hicieron?		



TRANSFORMEMOS
HONDURAS
Orar • Soñar • Trabajar

