



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TESIS DE POSTGRADO**

**ACTITUD DE LOS DOCENTES DEL MUNICIPIO DE DANLI  
FRENTE A LAS INNOVACIONES EN EDUCACIÓN**

**SUSTENTADO POR  
BELLA GLORIBEL MACIAS MURILLO  
ROSA ISABEL MURILLO TREJO**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS  
Y  
MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

**TEGUCIGALPA, MDC. HONDURAS, C.A.  
OCTUBRE, 2014**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA  
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**LUÍS ORLANDO ZELAYA MEDRANO**

**SECRETARIO GENERAL**

**JOSÉ LÉSTER LOPEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**MARLON BREVÉ REYES**

**VICERRECTORA DE OPERACIONES TGU**

**ROSALPINA RODRÍGUEZ**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO**

**DESIREE TEJADA**

**ACTITUD DE LOS DOCENTES DEL MUNICIPIO DE DANLI  
FRENTE A LAS INNOVACIONES EN EDUCACIÓN**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS**

**Y**

**MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

**ASESORA METODOLÓGICA**

**EDITH GABRIELA DÁVILA FONTECHA**

**ASESORA TEMÁTICA**

**PATRICIA VILLALTA**

**MIEMBROS DE LA TERNA**

**HECTOR CARCAMO**

**CINTHIA CANO**

**GERARDO LUJANO**

## **DERECHOS DE AUTOR**

© Copyright 2013

**BELLA GLORIBEL MACIAS MURILLO  
ROSA ISABEL MURILLO TREJO**



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

### **ACTITUD DE LOS DOCENTES DEL MUNICIPIO DE DANLI FRENTE A LAS INNOVACIONES EN EDUCACIÓN**

#### **AUTORES:**

**Bella Gloribel Macías Murillo y Rosa Isabel Murillo Trejo**

#### **Resumen**

La formación del recurso humano docente se debe situar en el marco de una dinámica práctica centrada en los conocimientos de acuerdo a los cambios del sistema, enfrentando los desafíos profundos y rápidos de los avances en el conocimiento; que conllevan a un nuevo pensar y actuar en el desempeño de las funciones de la formación del recurso humano docente. Por tal razón se busca lograr una educación de calidad integrando los actores padres de familia, alumnos y docentes en el proceso educativo, identificando los problemas que obstaculizan el cambio en 5 centros de educación básica del municipio de Danli, departamento de El Paraíso. Para lograr una educación con calidad y equidades necesario proporcionarle al docente sus herramientas pedagógicas implementadas por la Secretaria de Educación que le guíen para el buen desempeño de sus funciones y el logro de metas educativa; anexando otras que muestren el buen uso del recurso humano; un plan acción de normas académicas que integre padres de familia, docentes y alumnos al proceso educativo, y las funciones laborales como docentes que mejoren el clima laboral y la calidad educativa

**Palabras Clave:** actores, calidad, cambio, educación, equidad.



## GRADUATE SCHOOL

# ATTITUDE OF TEACHERS IN THE TOWN OF DANLI AGAINST INNOVATIONS IN EDUCATION

BY:

**Bella Gloribel Macías Murillo y Rosa Isabel Murillo Trejo**

### Abstract

The formation of human resources faculty must be located in the dynamic context of a practice centered on knowledge according to changes in the system, facing profound challenges and rapid advances in knowledge; that lead to new thinking and acting in the performance of the functions of human resource training of teachers. For that reason seeks to achieve a quality education integrating parents, students and teachers in the educational process actors, identifying problems that obstruct change on 5 basic education centers in the municipality of Danli, El Paraiso. To achieve quality education and equity is necessary to provide teachers pedagogical tools implemented by the Secretary of Education to guide you for the proper performance of its duties and the achievement of educational goals; attaching other showing the proper use of human resources; academic standards manual that integrates parents, teachers and students in the educational process, and job functions as teachers to improve the working environment and educational quality.

**Keywords:** actors, quality, change, education, equity.

## DEDICATORIA

A Dios por darnos la fortaleza y la salud para culminar esta meta profesional.

A mi esposo por el apoyo incondicional que me ha brindado, por tener paciencia, amor y cariño, manifestado en esas palabras de ánimo en momentos de crisis y decaimiento; a mis hijos Hermes, Merary, Jonny por comprenderme y apoyarme en todo momento para finalizar esta meta.

***Bella Gloribel Macías Murillo***

Quiero dedicarle este trabajo a mi Dios todopoderoso que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto.

A mi más fiel acompañante que estuvo conmigo en todo momento.

**Rosa Isabel Murillo Trejo**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminarme, darme la fuerza, sabiduría y la oportunidad de culminar mis sueños. A todos los licenciados (as) de UNITEC quienes compartieron sus conocimientos de los cuales me siento satisfecha, a mi asesora metodológica M.S.c Edith Gabriela Dávila Fontecha y a mi asesora temática M.S.c Patricia Villalta quienes dedicaron parte de su tiempo para instruirme en la elaboración de mi tesis; finalmente a mis compañeros y compañeras en los grupos de trabajo de la maestría por su cariño, amistad y solidaridad a lo largo de todo este proceso para todos ellos bendiciones

***Bella Gloribel Macías Murillo***

Los logros alcanzados en este trabajo de tesis, fueron posibles gracias; en primer lugar, a Dios todopoderoso, a quien damos toda la gloria, alabanza y honra, porque gracias a Él estamos finalizando este logro.

Al apoyo incondicional de mi familia, hijos, esposo y nietos, sin duda no hubiera sido posible alcanzar esta meta propuesta. A nuestras asesoras, la Abogada Gabriela Dávila Fontecha y la Lic. Patricia Villalta Rivera, por ser guías durante este trabajo de tesis, ayudarnos y darnos la oportunidad de crecer y aprender profesionalmente.

Finalmente a compañeros, amigos y conocidos que depositaron toda su confianza en mí, por sus valiosas aportaciones y la gran calidad humana demostrada.

***Rosa Isabel Murillo Trejo***



## ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.2 INTRODUCCIÓN .....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	5
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
1.5 JUSTIFICACIÓN .....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO .....	7
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO.....	17
2.2 TEORÍAS.....	31
2.2.1 TEORÍA DE SUSTENTO .....	32
2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN .....	33
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	33
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	33
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA.....	34
3.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	36
3.1.3 HIPÓTESIS .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
3.2 ENFOQUES Y MÉTODOS.....	38
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38

3.3.1 POBLACIÓN .....	38
3.3.2 MUESTRA .....	38
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS .....	39
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS .....	39
3.4.1 INSTRUMENTOS .....	39
3.4.2 TÉCNICAS .....	39
3.4.3 PROCEDIMIENTOS .....	40
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	40
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS.....	40
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	41
3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO .....	41
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	42
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
4.1.1 ENTREVISTA .....	42
4.1.3. ENCUESTAS .....	44
4.1.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL .....	67
4.1.4 APUNTES DEL INVESTIGADOR .....	68
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
5.1 CONCLUSIONES .....	70
5.2 RECOMENDACIONES .....	71
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	71
6.1 INTRODUCCIÓN .....	72
6.2 NOMBRE DE LA PROPUESTA .....	72
6.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	72
6.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	72

6.3 PLAN DE ACCIÓN.....	73
6.3.1 PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN .....	73
6.3.2. OBJETIVO GENERAL .....	74
6.3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	79

## **TABLA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. IMPACTO DE LA LEY FUNDAMENTAL EN LOS DOCENTES.....	47
Gráfico 2. APOYO DE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.....	47
Gráfico 3. CONSIDERACIÓN DE LAS REFORMAS EN EDUCACIÓN.....	48
Gráfico 4. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LAS INNOVACIONES.....	48
Gráfico 5. JORNADA LABORAL EXTENSIVA.....	49
Gráfico 6. IMPUNTUALIDAD EN PAGO DE SALARIOS.....	49
Gráfico 7. FALTA DE INFRAESTRUCTURA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.....	50
Gráfico 8. FALTA DE MATERIAL DIDÁCTICO.....	50
Gráfico 9. CAPACITACIÓN EN LAS HERRAMIENTAS CURRICULARES.....	51
Gráfico 10. INSEGURIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.....	52
Gráfico 11. FALTA DE CONOCIMIENTO EN LA TECNOLOGÍA.....	52
Gráfico 12. AMBIENTE LABORAL.....	53
Gráfico 13. ESTIMUNLO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES.....	53
Gráfico 14. CONOCIMIENTO DE LEYES EDUCATIVAS.....	54
Gráfico 15. ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DEL DOCENTE.....	54
Gráfico 16. CALIDAD EDUCATIVA.....	55
Gráfico 17. EDUCACIÓN VIRTUAL.....	56
Gráfico 18. INTERACCIÓN DEL ALUMNO CON LA COMUNIDAD.....	56

Gráfico 19. ESTIMULACIÓN DEL ALUMNO.....	57
Gráfico 20. INTEACCIÓN DE LOS PADRES.....	57
Gráfico 21. PARTICIPACIÓN DEL ALUMNO.....	58
Gráfico 22. RESPONSABILIDADES DEL GOBIERNO EN LA EDUCACIÓN.....	58
Gráfico 23. PREPARACIÓN DEL DOCENTE.....	59
Gráfico 24. CONOCIMIENTO EN TECNOLOGÍA.....	59
Gráfico 25. INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES.....	60
Gráfico 26. CONDICIONES FÍSICAS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS.....	60
Gráfico 27. MATERIALES DIDÁCTICOS PARA IMPARTIR CLASES.....	61
Gráfico 28. FALTA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO.....	61
Gráfico 29. APOYO DE ORGANIZACIONES A LA EDUCACIÓN.....	62
Gráfico 30. INTERÉS DEL ALUMNO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	62
Gráfico 31. DESCONOCIMIENTO DE LA LEY.....	63
Gráfico 32. SOCIALIZACIÓN DE LA LEY CON LOS DOCENTES.....	63
Gráfico 33. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN.....	64
Gráfico 34. NECESIDAD DE CAPACITACIÓN.....	65
Gráfico 35. NECESIDAD DE SOCIALIZACIÓN DE LA LEY FUNDAMENTAL.....	65

# **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se muestran los componentes del planteamiento de la investigación, a fin de lograr un completo análisis del problema a tratar, como ser: la introducción al problema, los antecedentes, el enunciado del problema, así como también se definen las preguntas de investigación y los objetivos a comprobar dando una completa justificación acerca del problema en estudio. Se abordará la problemática de la cual se tratará de dar una solución describiéndolos pasos para lograrla.

## **1.2 INTRODUCCIÓN**

La educación es el medio para lograr el desarrollo de la sociedad que actualmente obliga a la propia educación a emprender la transformación y la innovación en la formación del recurso humano docente. Ésta debe reflejar calidad en la enseñanza-aprendizaje a fin de cumplir con los programas implementados por la Secretaria de Educación, haciendo frente a los retos y siendo creativos en la detección y creación de necesidades que le permita al docente la preparación constante como profesional. Asimismo, mejorar su desempeño laboral ampliando su conocimiento y brindando una calidad de servicio al ser humano dentro y fuera del aula de clases; integrando padres de familia, alumnos y docentes en los cambios generados en la educación.

La preocupación por mejorar la educación en todos los niveles y todos los campos del conocimiento obliga a reflexionar acerca de los resultados obtenidos en los últimos años, especialmente en la Educación Básica de primero a noveno grado y muy específicamente en la educación pública, los cuales no dan buenas perspectivas para los futuros profesionales del país. La búsqueda de alternativas para contribuir en el mejoramiento de la educación, se ha vuelto un reto para los entes involucrados en el proceso educativo,

Actualmente, la Secretaria de Educación ha implantado cambios que vienen a mejorar este proceso, pero no se logran los objetivos debido a los múltiples problemas que obstaculizan estas nuevas metodologías; razón por la cual es necesario investigar

sobre los actores claves de la educación en los centros educativos nacionales y en el caso de este proyecto, en los centros del municipio de Danli.

La presente investigación busca nuevas alternativas de enseñanza-aprendizaje, bajo una línea constructivista donde el docente, alumno y padre de familia puedan dialogare interactuar construyendo el conocimiento de acuerdo a la realidad del niño y la niña. Para ello se han considerado como objeto de estudio, cinco centros educativos del municipio de Danli, departamento de El Paraíso, que se muestran reacios al cambio de la nueva metodología implementada por la Secretaria de Educación; tomando en consideración los resultados estadísticos de estos centros que proporcionen elementos didácticos para la enseñanza y la participación activa de los alumnos, padres de familia y docentes, para así alcanzar las metas propuestas por la Secretaria de Educación.

El proyecto de investigación consta de seis capítulos: a) El planteamiento de la investigación, b) El marco teórico donde se exponen los resultados del análisis teórico, concepto, definiciones y orientaciones metodológicas específicas, c) La metodología utilizada en el desarrollo de la investigación, variables, hipótesis y el diseño que se llevará a cabo durante la investigación, d) el análisis de los resultados, e) Conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo realizado, y f) una propuesta de mejora.

## **1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

La educación debe mantenerse al día y en un proceso de mejora continua no solo debido a las exigencias de la sociedad del conocimiento y ahora del mercado global, sino también porque la urgencia de mejorar la educación crece cuando se consideran cuán lejos estamos de nuestras metas de reducir la pobreza y la desigualdad social que son unos de los principales fines de la educación (PREAL, 2005).

La educación de los alumnos no es labor únicamente del docente, es tarea conjunta con los padres de familia; parece que muchas veces el padre o madre de familia se resiste a involucrarse en la tarea educativa de sus hijos e hijas. Situación que

se observa en los centros educativos que forman parte de la investigación, donde los docentes sienten la necesidad de la integración del trinomio: alumnos, docentes y padres de familia para mejorar los resultados en el aprendizaje y por ende aceptar favorablemente los nuevos cambios en la educación; y sentirse útil como recurso humano.

El programa de Modernización de la Educación contempla las reformas académica y políticas administrativas que son las que se han convertido en los fundamentos básicos de las de las actuales reformas educativas.

Entre las reformas de carácter administrativo se destacan las siguientes: reestructuración del Ministerio de Educación, readecuación curricular en todos los niveles del sistema, descentralización del sistema educativo, conversión gradual de las escuelas unidocentes y bidocentes, creación y ejecución de programas de educación bilingüe, extensión de programas de alfabetización y educación básica de adultos, formación de maestros de educación pre-escolar y primaria especial a nivel superior, vinculación de la escuela formal y no formal.(Posas 2001)

En la actualidad las reformas que se están llevando a cabo se centran en la autonomía de la escuela y en la denominada descentralización pedagógica, que promueven la transferencia de decisiones pedagógicas y curriculares desde el gobierno central a los centros educativos. El punto central de estas reformas se enfocan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, estas tienen las siguientes características: conversión de las normales, reformas en educación media, creación de dos Bachilleratos. Bachillerato Científico Humanista y Bachillerato Técnico Profesional, Diseño del Currículo Nacional para la Educación Básica, Elaboración de la Ley Marco que reestructura el sistema de formación profesional, y finalmente la elaboración y reforma de las leyes educativas.

## **1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

Durante varias décadas se consideró que las condiciones externas al sistema educativo no tenían tanta influencia en el aprendizaje de los alumnos. Hoy en día se considera que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen de la calidad del desempeño de sus docentes, de la integración de los actores que participan en el proceso y de factores externos involucrados en la educación.

La decisión de cada docente de apoyar las reformas o cambios educativos varía de acuerdo a una predisposición individual frente al cambio, dichas predisposiciones tienen que ver con los valores propios del docente

Para que el cambio educativo sea efectivo este debe llevar una incidencia en el aprendizaje del alumno (Guarro 2005) ,sin embargo dicha incidencia en el sistema educativo actual solo puede medirse al finalizar el proceso de enseñanza aprendizaje según los tiempos implementados por la Secretaria de Educación.

En tal sentido los centros de educación básica del municipio de Danli, muestran a través de sus resultados la influencia que tienen los factores externos en la implementación de los últimos cambios tanto en la utilización del Diseño del Currículo Nacional de Educación Básica DCNEB y sus herramientas de apoyo, como en la utilización del recurso humano con que se cuenta; desconociendo en algunos casos sus funciones laborales como personal contratado por una entidad pública para dar un servicio con calidad y equidad a una población.



### 1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles es el nivel de aceptación de los docentes a la implementación de las recientes innovaciones en el sistema educativo en el municipio de Danli, El Paraíso?

### 1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

• ¿Cuáles son las innovaciones recientemente implementadas en el sistema educativo?

• ¿Cuáles son los obstáculos más importantes que presentan la implementación de innovaciones curriculares en proceso educativo?

• ¿Cuál es el Marco regulatorio de las recientes innovaciones curriculares en el proceso educativo?

• ¿Cuáles serían las acciones más indicadas para lograr la aceptación de los docentes a las innovaciones curriculares recientes?

## 1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las principales causas de la resistencia de los docentes del municipio de Danli a la implementación de los cambios en el sistema educativo, a través de un estudio para proponer alternativas de solución.

### 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

• Identificar las innovaciones recientemente implementadas en el sistema educativo.

- Identificar los obstáculos que presentan la implementación de innovaciones curriculares en proceso educativo.
- Identificar las leyes que sustentan los cambios curriculares en educación.
- Proponer acciones que contribuyan a mejorar la aceptación de las innovaciones curriculares.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

La educación en el departamento de El Paraíso refleja muchas dificultades en sus diferentes niveles debido a la implementación de los cambios en las reformas educativas y la falta de coordinación del trabajo realizado por los docentes con alumnos y padres de familia. Es necesario que los centros educativos cuenten con un recurso humano con actitud positiva y comprometida a lograr la calidad educativa en sus aulas de clase, integrando todos los actores involucrados en el proceso educativa para alcanzar la calidad y equidad en el mismo.

Existe poca atención en el desempeño del rol del docente como comunicador y formador de un recurso humano con las competencias necesarias para desarrollarse en una sociedad exigente en calidad y eficacia en este mundo globalizado. Por tal razón los resultados de los estándares de calidad son bajos ya que para preparar el recurso humano adecuadamente se necesita una inversión pública que alcance para dotar de los materiales educativos completos y preparar al recurso humano de conocimientos sobre atención a la población, comunicación, derechos laborales y una didáctica pedagógica adecuada a las diferentes regiones que cubran las necesidades de las diferentes zonas en este caso de la zona oriental del país.

La investigación resulta importante porque ayudará a identificar los problemas que impiden mejorar los resultados de cinco centros de educación básica del municipio de Danli, propiciando al docente sugerencias para mejorar su labor docente y alcanzar los

resultados esperados con las competencias necesarias en los alumnos para cursar su año escolar y mejor la calidad a la educación.

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

Una vez planteado el problema de estudio, es decir, cuando ya se poseen objetivos y preguntas de investigación, y cuando además se ha evaluado su relevancia y factibilidad, el siguiente paso consiste en sustentar teóricamente el estudio, etapa que algunos autores también denominan elaboración del marco teórico. Ello implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las perspectivas teóricas, las investigaciones y los antecedentes en general, que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio.

### **2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

#### **2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO**

##### **REFORMA EDUCATIVA Y LUCHA DOCENTE EN AMÉRICA LATINA**

El énfasis de la expansión de la cobertura escolar no ha sido capaz de generar niveles satisfactorios de calidad, ni de promover la equidad económica y social. La descentralización de la administración pública está poniendo un nuevo énfasis en la participación ciudadana; para enfrentar estas demandas, los sistemas educacionales latinoamericanos tendrán que perseguir, simultáneamente objetivos desafiantes y a veces contradictorios. Deben preparar a los alumnos para los trabajos de una economía moderna e internacionalmente competitiva, deben fomentar el cambio científico y tecnológico, deben promover la equidad social y la movilidad, deben preparar a la gente para que participen en sistemas democráticos.

Para alcanzar estos objetivos, se requiere de sistemas educacionales que sean sensibles a los cambios económicos y sociales y capaces de ajustarse para satisfacer las demandas de diversas clientelas. Desgraciadamente, los sistemas educativos no están respondiendo bien a estos desafíos. Apuntan a la baja calidad de la mayor parte de la educación pública, a la debilidad de la educación técnico-vocacional a nivel de la secundaria y a la disociación general entre el sistema escolar y las demandas de una economía moderna. Notan la ausencia evidente de conocimientos utilitarios a nivel de primaria y secundaria, la carencia de incentivos para desarrollar un pensamiento racional y crítico y una limitada información sobre las sociedades y las tecnologías contemporáneas.

Los principales desafíos de los sistemas educativos en términos de acceso, calidad y equidad:

1.- Acceso: América Latina ha alcanzado un notable éxito en expandir la educación hacia vastos sectores que antes se quedaban sin ella. Actualmente, América Latina tiene un sistema amplio y altamente variado que incluye institutos politécnicos, universidades tradicionales, y universidades nuevas (públicas y privadas) diseñadas para enfrentar las crecientes demandas de formación post secundaria. Los sistemas de educación primaria y secundaria de América Latina están fuertemente segmentados en función de status económico de las personas, quedando las más pobres relegadas al sistema público en tanto que los ricos y la mayoría de la clase media asisten a colegios privados.

2.-Calidad: La calidad de la educación que la mayoría de los niños recibe en América Latina es deficiente; particularmente el caso de las escuelas públicas que reúnen a la mayoría de los estudiantes de primaria y secundaria y virtualmente todos los sectores pobres. El énfasis puesto en la expansión ha significado reducir la atención en los procesos y resultados de aprendizaje. No se han establecido programas para apreciar y promover la calidad, tales como medidas confiables para el rendimiento escolar, para el producto docente y para la excelencia institucional. Como

consecuencia, muchos niños no logran un manejo efectivo del lenguaje ni de las matemáticas (Puryear Jeffry, 1999).

La calidad es difícil de medir, ya que la mayoría de los países latinoamericanos no han establecido sistemas nacionales para evaluar el rendimiento en educación. Sin embargo hay por lo menos cinco indicadores que sugieren que un serio problema de baja calidad está presente en todos los niveles de la educación:

a.-Los gastos promedio por estudiante se mantienen muy por debajo del de los países industrializados.

b.-Las tasas de repetición en América Latina son altas

c.-Las tasas de estudios completos son bajas

d.-Los puntajes de las pruebas son bajos.

e.-El rendimiento en ciencias y tecnología es débil.

3.-Desigualdades: Los sistemas educativos en América Latina son desiguales; los pobres están concentrados en las escuelas públicas, de baja calidad y la mayoría no pasa más allá de este nivel. Las clases altas y medias altas envían a sus hijos a colegios primarios y secundarios privados en los cuales la calidad es significativamente más alta. Solo una pequeña porción de niños pobres logra hacer todo el recorrido hasta la universidad. Parte del problema señalado es que, en la educación, la equidad ha sido tradicionalmente medida en términos de cobertura y matrícula más que en términos de calidad de los resultados.

América Latina está relativamente bien en términos de cobertura; de hecho la mayoría de los pobres obtiene, por lo menos, alguna enseñanza. Pero cuando redefinimos la equidad en términos de acceso al conocimiento y a las capacidades requeridas por los mercados de trabajo modernos y por las exigencias ciudadanas

modernas, y evaluamos el proceso de aprendizaje y sus resultados se ve que la región está mal (Puryear Jeffry, 1999).

4.-Causas: El bajo gasto gubernamental es parte del problema, pero no es el problema inmediato, los sistemas centralizados restringen la autonomía y la transparencia de los resultados, se ha permitido el deterioro de profesión docente. Los profesores de todos los niveles educativos están generalmente mal formados y peor pagados; y tienen pocos incentivos para la excelencia profesional y el perfeccionamiento.

Estas condiciones se deben, en parte a limitaciones financieras. Pero también se deben a un sistema educacional que pone más énfasis a expandir la matrícula que en fortalecer el rol profesional de los profesores. La expansión masiva de cargos docentes, durante los últimos cuarenta años, ocurrió sin que existieran los recursos necesarios para establecer y mantener la calidad de la enseñanza. La profesión docente se ha venido deteriorando gradualmente, llevando una declinación de la calidad de la educación.

5.-Desafíos: La competencia internacional exitosa requiere reforzar las destrezas tradicionales y agregar algunas nuevas como respuesta proveer el conocimiento, los valores y las habilidades que promuevan la innovación tecnológica, fortalecer la formación básica en lectoescritura y matemáticas, asignándole un especial énfasis a las ciencias y desarrollando la habilidad razonar y aprender por su propia cuenta.

La educación tiene un papel fundamental que cumplir, debería proveer acceso universal al conocimiento y a las destrezas necesarias para una participación exitosa en la sociedad moderna, tanto en el mercado laboral como en el campo más amplio de las responsabilidades de la vida ciudadana democrática (Puryear Jeffry 1999).

## LA REFORMA EDUCATIVA COMO ESCENARIO DE CONFLICTO

Según Gentili Pablo, Suarez Daniel, Stubrin Florencia y Gindin Julian (2005) en una investigación sobre La Reforma Educativa y La Lucha Docente en América Latina concluyeron que durante los últimos veinte años los países de América Latina han asistido a una ampliación, diversificación e intensificación de la conflictividad social y política.

Gentill, et. Al. (2005) Argumentan que los Docentes, estudiantes y otros actores sociales nucleados en sindicatos, organizaciones políticas de diverso grado y movimientos sociales, vienen litigando hace años con el Estado...Resulta evidente que la mayor parte de los conflictos que tuvieron y tienen lugar en el campo educativo latinoamericano han girado en torno a cuestiones específicas del campo docente, a través de un conjunto de reivindicaciones históricas del sector...

En América Latina el aumento de la conflictividad docente parece estar mostrando la distancia existente entre los ambiciosos programas de reforma educativa implementados en los países de la región durante la década de los 90 y la fragilidad o precariedad de las condiciones políticas, económicas-financieras y normativas sobre las cuales descansa la misma reproducción de los procesos de escolarización, al menos, tal como se había ido perfilando durante el último siglo.

En América Latina han provocado el colapso el tradicional sistema de cooperación e inclusión social que tendía a organizar el campo educativo a partir de una particular asignación de recursos, patrones de distribución y modalidades de concertación actualmente en crisis. En este marco resulta difícil identificar los límites y posibilidades de confrontación de los actores, sus potenciales aliados y adversarios, los espacios en los que se define nuevos consensos, con independencia del profundo proceso de transformaciones vivido por las sociedades latinoamericanas contemporáneas.

Otras perspectivas, focalizadas en el estudio de las reformas educativas impulsadas por los gobiernos de los países de la región y sus impactos sobre las

condiciones de trabajo del sector y los procesos de sindicalización docente, tienden a vincular los conflictos educativos con la emergencia y multiplicación de reivindicaciones sectoriales y colectivas... Desde estos enfoques, las reformas educativas implementadas portan y desarrollan un conjunto de valores y modelos organizacionales y de gestión que son considerados por los sindicatos y los docentes como ajenos a las concepciones y modalidades en torno a las cuales construyeron sus identidades y fundamentaron su acción colectiva...

Entre las transformaciones amenazantes impulsadas por las reformas es posible identificar:

a.-Las tentativas de modificación de las carreras profesionales de los docentes a través de cambios en la normativa y estatutos que regulan el tránsito por el escalafón laboral.

b.-Los cambios impulsados en la estructura salarial del sector.

c.-La incorporación diferencial de incentivos por desempeño como parte del salario real de los docentes.

d.-Las políticas de descentralización de la administración y gestión de las instituciones educativas, en tanto redefinen y desconcentran la arena de negociación entre sindicatos, docentes y Estado.

e.-Las políticas curriculares, de formación y perfeccionamiento docente y de evaluación del desempeño docente, en tanto modalidades de implementación de las reformas que tienden a proletarizarlos, desautorizar sus experiencias, prácticas convencionales y saberes profesionales, y a recalificarlos como ejecutores de pautas y prescripciones externas y ajenas a la cultura escolar.

La ausencia de una plataforma conceptual y normativa que promueva la definición y desarrollo democrático de políticas docentes integrales, así como los obstáculos



puestos a la posibilidad de una participación efectiva de todos los actores educativos en el debate y patria de una reforma que fortalezca la escuela pública y universalice el derecho a la educación, son tal vez un rasgo común y crítico en todos los países de la región (Gentili, et. al., 2005).

Las condiciones del cambio educativo en América Latina difícilmente escapan al reconocimiento de que los procesos de reforma han sido y son escenarios de una alta conflictividad, que tuvo y tiene como uno de sus actores más significativos a las organizaciones magisteriales. Independientemente del juicio de valor que pueda hacer de estas reformas, lo que parece ser un dato ineludible es que fueron, para bien o para mal, campo de confrontación y disputa de intereses que, en algunos casos, se tradujeron en momentos de protestas y acciones reivindicativas de larga duración y de una no menos intensa acción represiva, criminalizadora o punitiva por parte de los gobiernos nacionales en casi todos los países del subcontinente.

El interés por las reformas educativas y el desencanto por sus resultados son fenómenos de alcance mundial. Hoy en día se ha convertido en algo habitual que los centros escolares de todos los países reciban numerosas reformas o innovaciones no deseadas y muchas veces mal coordinadas que proceden de las jerarquías administrativas o académicas y que plantean al profesorado nuevas demandas y exigencias profesionales. En la mayoría de los casos las reacciones más frecuente son cerrarse ante ellas y acomodarse a las mínimas exigencias, sin realizar ningún cambio significativo de concepción o de actitud (Martin Miranda Enrique, 2002).

## **EL CAMBIO SOCIAL Y EL TRABAJO DE LOS PROFESORES**

Vaillant (2007) afirma que el concepto del cambio social es el elemento central para entender los problemas de identidad que afectan al los docentes y los desafíos que estos tienen que enfrentar...

Vaillian(2007 citaa Esteven, 2006) cuando plantea que los profundos procesos del cambio social registrados en los últimos treinta años y la enorme transformación de

nuestros sistemas educativos han planteado problemas nuevos que no ha sido posible asimilar. El desconocimiento, la falta de formación para afrontar los nuevos retos y el intento de mantener las rutinas, lleva a muchos profesores a hacer mal su trabajo, enfrentándose a una crítica generalizada que considera a los docentes como los responsables universales de todos los fallos del sistema de enseñanza.

El papel del profesor se ha transformado tal lo evidenciado por una serie de indicadores de cambio enumerados por Esteves (2006). En primer lugar existen cambios vinculados al contexto macro y a la evolución de los valores y de las concepciones sociales. También hay cambios en el contexto del aula que llevan entre otros a revisar los contenidos curriculares. Por último los cambios en el contexto político y administrativo...

La temática de la identidad docente se refiere a como los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. También guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad. La identidad del docente es tanto la experiencia personal como el papel que le es reconocido en una sociedad.

## **EL CAPITAL HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES**

Idalberto Chiavenato (3ra edición). Afirma que uno de los factores que incide en la dinámica de las organizaciones es las personas, son ellas las portadoras de la inteligencia que mantiene activa y orienta a cualquier organización...

Plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en seis vertientes: la administración de personas relacionadas directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas, en la retención del personal (capacitación) y en el monitoreo de las personas basadas en sistemas de información gerencial y bases de datos.

Chiavenato (3ra edición p.414). Afirma que el desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por educación nos referimos a las actividades de desarrollo personal vinculadas con los procesos más profundos de formación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento.

## **EL PROCESO DEL CAMBIO**

Chiavenato (3ra edición p.411) Constituye un proceso compuesto por tres etapas: descongelación, cambio y re congelación.

Descongelación: se refiere a la fase inicial del cambio, en la cual las viejas ideas y prácticas son derretidas, abandonadas y desaprendidas... Significa que se comprendió la necesidad de cambiar.

Cambio: es la etapa en la cual se experimentan, ejercitan y aprenden las nuevas ideas y prácticas. Ocurren cuando se descubren y adoptan nuevas actitudes, valores y comportamientos. El cambio implica dos aspectos: la identificación (el proceso mediante el cual las personas perciben la eficacia de la nueva actitud o comportamiento y la aceptan) y la interiorización (el proceso mediante el cual las personas empiezan a observar las nuevas actitudes y comportamiento como parte de su pauta normal de comportamiento).

En el cambio se aprenden las nuevas ideas y prácticas, de modo que las personas empiezan a pensar y a desempeñarse de una nueva manera.

La Recongelación: es la etapa final cuando las nuevas ideas y prácticas se incorporan definitivamente al comportamiento. La recongelación significa que la pauta aprendida forma parte de la práctica actual y se convierte en la nueva pauta de comportamiento que adopta la persona. La recongelación requiere dos aspectos: el apoyo (el sostén por medio de recompensas que sostiene el cambio) y el refuerzo positivo (la práctica provechosa que provoca que el cambio tenga éxito).

## **CAPACITACIÓN**

Chiavenato (3ra edición p371).Es el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.

Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.

Así la capacitación es una fuente de utilidad porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio. En estos términos, la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Los programas de capacitación de las organizaciones casi siempre incluyen, al mismo tiempo, varios tipos de cambio del comportamiento.

Cuando desarrollan las habilidades de las personas también transmiten información y simultáneamente motivan nuevas actitudes y conceptos. Buena parte de los programas de capacitación busca cambiar las actitudes reactivas y conservadoras de las personas por actitudes proactivas e innovadoras con el propósito de mejorar su espíritu de equipo y su creatividad.

## **LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Vaillant (2007) afirma que existe una tendencia marcada que ubica el logro de los objetivos previstos (de aprendizaje, de formación de los alumnos) como una de las experiencias más positivas de la profesión. El reconocimiento social es el siguiente rasgo de satisfacción laboral identificado por los maestros, lo que adquiere mucha significación por el poco prestigio que suele tenerla docencia hoy en muchos países. La consideración por parte de los padres y autoridades es escasa por eso cuando ocurre ésta es valorada por los docentes. Existe una necesidad de que el trabajo sea reconocido por otros, en particular por los directores y los padres de familia.

## **INFORME REGIONAL SOBRE LA EDUCACIÓN PARA TODOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

Según la UNESCO (2011) en la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en 1998 los 34 jefes de Estado y de gobierno de la Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptaron un plan de acción en el que la educación fue definida como una prioridad regional. Así se llegó a la aprobación de un programa compuesto de tres objetivos principales que debían cumplirse en 2010.

Entre estos objetivos están: el acceso universal a una educación primaria de calidad; el acceso a una enseñanza secundaria de calidad para al menos un 75% de los jóvenes; y el ofrecimiento de oportunidades educativas a lo largo de toda la vida para la población en general...

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) lanzó otro importante programa en el 2008 durante la XVIII conferencia Iberoamericana de Educación celebrada en El Salvador. El programa Metas educativas 2021: la educación que queremos para los jóvenes de los bicentenarios.

### **2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO**

#### **FINALIDADES DE LA FORMACIÓN DOCENTE**

“No se puede formar profesores sin hacer opciones ideológicas” ha expresado el investigador suizo Philippe Perrenoud (2001) y agrega “según el modelo de sociedad y de ser humano que se defina, las finalidades que se asigna a la escuela y el rol de los docentes se definirá de la misma manera”

Las finalidades del sistema educativo no se pueden dissociar de las competencias que se requieren de los docentes. No será el mismo docente si se desea una escuela que desarrolla la autonomía, la tolerancia, el espíritu de indagación o el sentido de

cooperación; o si se desea fomentar el conformismo, el poco aprecio por la cultura popular, el dogmatismo o el individualismo.

A lo largo de la historia de la educación, el papel del docente ha pasado por concepciones distintas, esto tiene su razón de ser por el carácter complejo y fuerte componente social de la tarea que se le ha asignado...Las tendencias actuales sobre innovación y desarrollo curricular; así como investigaciones en torno a las escuelas eficaces apuntan a considerar al docente como un profesional ... capaz de realizar un trabajo bien hecho, que para lograrlo necesito una preparación especializada, algunas calificaciones como requisito de entrada , se rige por un código de ética y considera que presta un servicio público.

Al elaborar un plan de formación inicial de docentes, es necesario realizar investigación sobre la práctica educativa. Parece lógico entonces crear en cada núcleo de formadores de docentes, las condiciones para el desarrollo de una cultura de investigación permanente del trabajo del aula y de los muchos roles que desempeña el docente en la sociedad, en su institución y en el aula. Esto permitirá acercarse a una imagen más realista y actual de los problemas que enfrenta el docente y de las decisiones que toma cada día...

Así por ejemplo las situaciones de violencia en las escuelas, la resistencia de los alumnos a la cultura institucional, la gestión del docente en las escuelas multigrado, el tratamiento de los alumnos producto de movimientos migratorios, la crisis económica, la transformación de la familia deben ser tratados en forma inicial, ya que estos son problemas que forman parte de la complejidad del núcleo social y que afectan directamente las labores que desarrollan los docentes en la escuela (Perrenoud, P., 2001).

## **LA FORMACIÓN INICIAL DEL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD**

La formación del docente a nivel universitario requiere tomar en cuenta que la formación de competencias tienen relación con conceptos como: sociedad del

conocimiento, calidad de la educación y formación del capital humano... Si tomamos en cuenta que el capital humano lo forman las instituciones educativas, bajo la responsabilidad del docente, estamos ante un gran desafío.

La gestión del talento humano tienen que hacerse bajo el denominador e competencias laborales en las cuales el graduado debe demostrar desempeño idóneo para solucionar problemas, planificar y ejecutar operaciones, justificar y utilizar tecnologías informáticas... En la formación del docente una etapa crucial s cuando se enfrenta a los estudiantes a la experiencia de la clase... para luego planificar el proceso de aprendizaje; en todo momento se trata de buscar un equilibrio entre los aportes teóricos que el estudiantes maneja y la incorporación de otros aportes que responden a las necesidades que emergen del contexto.

Desde los años noventa se empezó a plantear la necesidad de adecuar los sistemas educativos nacionales, según documentos de la UNESCO que plasman reflexiones sobre el quehacer educativo ante el cambio permanente generado por el fenómeno globalizador;(Ortiz Mejía Jorge Alberto).Por lo que la educación deberá tener una visión más amplia en la aplicación de nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje para integrar en la sociedad profesionales que cumplan con estas exigencias en el mercado laboral global.

## **POLITICAS DOCENTES EN CENTROAMÉRICA**

Según Fromm Cea, Lidia (2008) Los desafíos actuales y las nueva demandas requieren nuevos conocimientos y nuevas competencias de los profesores, quienes debieran ser capaces de adaptarse a continuos cambios no solo en los contenidos que enseñan, sino también en las formas en las cuales enseñan... E resultado del trabajo conjunto y del importante esfuerzo de la Comisión de Educación fue una propuesta de

Comisión educativa, en la etapa post Mitch; derivada de una amplia consulta nacional basada en once puntos denominada "Propuesta de la sociedad Hondureña

para la Transformación de la Educación Nacional"... Los puntos básicos para dicha transformación incluyeron:

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

De estos once puntos consensuados y priorizados por la sociedad hondureña tres requerían un papel activo y relevante de los maestros: su formación, la evaluación de desempeño medida con base en el rendimiento de los alumnos y la formación requerida para educar a las próximas



generaciones para el desarrollo socioeconómico y cultural del país. Fromm Cea, Lidia (2008)

### **2.1.3 ANÁLISIS INTERNO**

#### **ANÁLISIS DE LA FUERZA LABORAL EN EDUCACIÓN EN HONDURAS**

De acuerdo a Arcia Gustavo y Gargiulo Carlos (2010) durante los últimos 30 años los gremios magisteriales de Honduras han mantenido un clima de beligerancia contra los gobiernos, usando como motivo principal el incumpliendo de promesas salariales y laborales.... Las respuestas del gobierno de turno han sido consistentes. Como primera medida el Gobierno de Honduras (GHO) hace un llamado a la razón y a la cordura a través del Ministro de Educación, del Ministro de Finanzas y del Presidente de la Republica...

En la actualidad hay poco entendimiento del sistema gremial en sus aspectos operativos e incentivos para la afiliación de los maestros, por tanto s muy importante entender mejor la estructura e incentivos del sistema gremial para poder diseñar una estrategia que resulte en una educación de mejor calidad a un costo financiero y social razonable...

#### **PLANES NACIONALES PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Según el Informe Nacional Rendimiento Académico 2012. Desde el año 2003 Honduras generó estrategias y compromisos con financiamiento nacional y de organismos cooperantes, para mejorar la calidad educativa en sus distintas dimensiones (equidad, eficacia y relevancia) a través del Plan educación para Todos (EPT o EFA por sus siglas en ingles).

El Plan EFA se planteó varias metas en cobertura, eficiencia y eficacia, entre las cuales se encuentra que para el año 2015 los escolares en los dos primeros ciclos deben alcanzar un promedio nacional de 70% en el rendimiento académico en

Matemáticas y español. Esta meta, para el año 2012 fue de 63.3 %y para el 2013 de 65.6 %...

Además de los Estándares de Contenido, se desarrollaron los Estándares de Desempeño que indican cuánto dominio tienen los estudiantes al finalizar cada grado respecto a los conocimientos, habilidades y destrezas establecidas en los Estándares de Contenido. Tanto los Estándares de Contenido como los Estándares de Desempeño están vinculados al Currículo, libros de texto, guías didácticas, formación y capacitación docente, evaluaciones formativas así como a evaluaciones externas.(PREAL-FEREMA,2010 p.24)

En el año 2012 se realizó un monitoreo a una muestra nacional de centros educativos encontrándose evidencias que de los docentes que tuvieron acceso a los materiales en el año 2010 ò 2011, el 91% de los docentes tenían sus planes de clase alineados con los Estándares Educativos, el 77% mostró tener su planificación alineadas con las Programaciones Educativas Mensuales, el 64% mostró evidencias de la aplicación de las Pruebas Formativas Mensuales y el 57% aplicó las Pruebas Diagnósticas. (MIDEH 2012, p.9)

## **FORTALECIENDO LA CULTURA DE EVALUACIÓN EN HONDURAS**

Informe Nacional Rendimiento Académico 2013.La evaluación es un elemento fundamental en cualquier sistema educativo moderno. Desde hace años Honduras va en camino de fortalecer una cultura de evaluación. El enfoque de evaluación del rendimiento académico ha sido definido por la Secretaria de Educación a través de la Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa (DIGECE) a partir del año 2007 en donde se aplicaron las pruebas de fin de grado para 1ro, 3ro y 6to grado.

Los ítems fueron desarrollados por docentes de distintos lugares del país y las pruebas estaban totalmente alineados al Currículo Nacional Básico (CNB). En el año 2008 se aplicaron las pruebas de fin de grado de 1ro a 6to grado y en el año 2010 se realizó la evolución para 1ro a 9no grado a nivel muestral...

En el año 2012 se aplicaron las pruebas de fin de grado a nivel muestral a alumnos de 1ro a 9no grado en Matemáticas y español. Por primera vez se aplican las pruebas de fin grado a nivel censal a 1.4 millones de alumnos...

Durante el año 2013 se fortalecen las capacidades humanas en materia de evaluación a través de talleres y el Diplomado en Medición del Desempeño Estudiantil ejecutado por la UNAH con apoyo del proyecto MIDEH a personal de la Secretaria de Educación, UNAH, UPNFM y profesionales de un colegio magisterial.

### **ASPECTOS ADMINISTRATIVOS: EL SIARHD COMO INSTRUMENTO DE REFORMA**



### **INFORME DEPARTAMENTAL DE RENDIMIENTO ESCOLAR 2010 EL PARAISO**

A partir de 2009 en Honduras se ha definido un nuevo marco conceptual orientado a la conformación de una Visión de País, sustentada en principios, objetivos nacionales y metas de prioridad para el período 2010-2038. Así mismo se ha desarrollado un Plan de Nación, que en su primera fase (2010-2022) establece objetivos, metas, lineamientos estratégicos e indicadores de progreso que marcan el proceso de cambio, reforma y desarrollo en el país( Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en Honduras (2010)

Informe Departamental (2010). Dentro del sector educativo, la propuesta 2010-2014 se sintetiza en seis objetivos:

1. Mejorar el acceso de los niños y niñas, jóvenes y adultos a los servicios educativos.
2. Mejorar la eficiencia del sistema educativo.
3. Mejorar la calidad de la educación.
4. Mejorar los procesos de gestión a nivel central, departamental, distrital y centro educativo.
5. Formar al capital humano para la inserción laboral y profesional con garantía de éxito.
6. Promover la participación de padres y madres de familia y comunidad educativa en el desarrollo del centro educativo...

En apoyo a la reforma educativa, la comunidad internacional de cooperantes aprobó la propuesta hondureña de Educación para Todos (EFA) comprometiendo recursos, coordinación y colaboración con el Estado de Honduras para el logro de las Metas EFA al 2015.

Para lograr mejorar la calidad de la educación y alcanzar las metas acordadas en el Plan EFA la Secretaria de Educación determina indispensable la concreción en el aula a nivel nacional del Diseño del Currículo Nacional de Educación Básica DCNEB.

Con este propósito, se definieron y distribuyeron los Estándares Educativos Nacionales ( objetivos educativos que determinan en cada una de las áreas de contenido lo que los estudiantes deben saber y saber hacer y en consecuencia lo que los docentes deben enseñar); las Programaciones Educativas Nacionales ( que

organizan los Estándares de acuerdo a una programación mensual, unificando a nivel nacional los temas enseñados por los docentes); libros de texto (Español, Matemáticas, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales); documento del Proyecto Educativo del Centro (PEC); guías didácticas para los docentes y cuadernos de trabajo para los estudiantes Y herramientas de evaluación educativa (Pruebas Diagnósticas, Pruebas Formativas Mensuales y Pruebas de Fin de Grado).

La alineación con el DCNEB de todos los elementos pedagógicos mencionados, ofrecen una visión de reforma sistemática de la educación que, de complementarse con un programa de capacitación, seguimiento, acompañamiento y supervisan de los docentes, hace posible la mejora sustancial en la calidad de la enseñanza- aprendizaje hondureña y los logros académicos de los estudiantes.

## **ARTÍCULOS DE LA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN**

**ARTICULO 1.** La educación es un proceso formativo que influye en la vida del hombre con el objeto de lograr el pleno desarrollo de la personalidad y la formación de ciudadanos aptos para la vida individual y colectiva, para el ejercicio de la democracia y para contribuir al desarrollo económico y social de la nación.

**ARTICULO 2.** La educación es función esencial del Estado para la conservación, fomento y difusión de la cultura, debiendo ofrecer el mínimo de oportunidades para su adquisición sin discriminaciones de ninguna naturaleza.

**ARTICULO 3.** La educación es un derecho de todo habitante de la República y el Estado tiene la obligación de proporcionarla en la forma más amplia y adecuada.

**ARTICULO 4.** La educación es impartida en los establecimientos oficiales, es gratuita en todos sus niveles.

**ARTICULO 5.** El Estado establecerá servicios de asistencia de protección escolar para los alumnos carentes de los recursos que les permitan gozar de los beneficios de la educación.

**ARTICULO 6.** La educación primaria es obligatoria. La impartida en los establecimientos oficiales será además costeadada totalmente por el Estado. Los padres o representantes de menores de edad escolar, son responsables del cumplimiento de esta obligación y el Estado proveerá los medios que a él corresponden para que puedan cumplirla. Los límites de edad, en que es obligatoria la asistencia escolar, se fijarán en el Reglamento respectivo.

**ARTICULO 16.** La educación nacional se organizará como un proceso integral y correlacionado en todos sus niveles.

**ARTICULO 17.** El sistema educativo comprenderá dos aspectos fundamentales:

a) La educación escolar, que se impartirá en los establecimientos de enseñanza propiamente dichos;

b) la educación extraescolar, que se impartirá por medio de bibliotecas, museos, teatros y otros medios de difusión y formación cultural.

**ARTICULO 18.** La educación escolar se adaptará al desarrollo psico-bio-social de los educando; y comprenderá los siguientes niveles:

a) Educación pre-escolar

b) Educación primaria

c) Educación media

d) Educación magisterial.

**ARTICULO 21.** La educación primaria tendrá como objeto ofrecer los instrumentos y contenidos básicos de cultura y el desarrollo integral de la personalidad del niño, de acuerdo con las siguientes finalidades:

**A)** Promover la formación de buenos hábitos;

**B)** Estimular la formación de una actitud científica que permita la explicación a. racional y objetiva de los fenómenos naturales y de los hechos sociales;

**C)** Capacitar para la vida del trabajo y para contribuir al desarrollo económico y a. social;

**D)** Favorecer la formación de una sana convivencia social que proteja la conservación integral de la familia, la educación cívica del ciudadano y la afirmación del sentido democrático hondureño;

**E)** Cultivar los hábitos de higiene para la conservación y mejoramiento de la salud; y,

**F)** Cultivar los sentimientos espirituales y morales y fomentar la práctica de las buenas costumbres.

**ARTICULO 22.** La educación primaria es obligatoria, sostenida por el Estado y se impartirá en seis años de estudio

**ARTICULO 23.** Sólo podrán eximirse de la obligación escolar los niños que adolezcan anomalías físicas y mentales que les impidan seguir con provecho la enseñanza y siempre que el Estado no tenga establecidas en la localidad escuelas especiales para atender su educación.

**ARTICULO 63.** El personal docente estará formado por los Maestros que desempeñen cátedras, ya sea como titulares o asistentes, jefes y asistentes de laboratorios de investigación y experimentación, orientadores profesionales y vocacionales, consejeros estudiantiles, jefes de cursos y en general por todos aquellos elementos que coadyuvan en la labor la cátedra; pero no se entenderán comprendidos en este concepto los Directores, Subdirectores, Secretarios, Mecnógrafas y Escribientes.

**ARTICULO 64.** Para el ejercicio de la docencia en cualquiera de los niveles del sistema educativo, a que esta ley se refiere, se requiere poseer título docente y ser ciudadano hondureño por nacimiento, natural o naturalizado, excepto en los casos en que no haya personal nacional capacitado para la enseñanza de asignaturas especiales en el nivel medio y magisterial. Los maestros sin título tendrán el carácter de interinos.

**ARTICULO 65.** Los cargos de dirección y supervisión en los establecimientos de enseñanza sólo podrán ser desempeñados por maestros hondureños por nacimiento, así como la enseñanza de la Constitución, Educación Cívica, Geografía e Historia de Honduras.

**ARTICULO 66.** No podrán ejercer cargos en la enseñanza

**A)** Los que padezcan de enfermedades infecto-contagiosas comprobadas y que pongan en serio peligro la salud de los educandos;

**B)** Los que padezcan defectos psíquicos o físicos que incapaciten para el ejercicio del magisterio;

**C)** Los que cometan faltas graves contra la ética profesional, la moral y las buenas costumbres;

**D)** Los que profesan ideas y adoptan actitudes antidemocráticas;10



Los que no estén inscritos en cualquiera de los Colegios Profesionales legalmente reconocidos por el Estado, salvo quienes ejercen la enseñanza con carácter interina.

**ARTICULO 67.** Las personas que estando en el ejercicio de la docencia fuesen suspendidas en su actividad profesional, por motivo de un proceso que se les incoare, serán reintegradas a sus cargos tan pronto hubiesen obtenido el sobreseimiento de su causa o sentencia absolutoria confirmada.

**ARTICULO 68.** A los maestros graduados que presten servicio en las escuelas del medio rural, se les reconocerá por cada año de labor eficiente seis meses más, los que tendrán validez para efectos de escalafón, de jubilaciones y demás prestaciones a que tenga derecho el maestro.

**ARTICULO 69.** Se garantiza al personal docente la estabilidad mientras dure su buen comportamiento y su eficiencia en el trabajo. A tal efecto se entiende por estabilidad la continuidad en el servicio dentro de iguales o mejores condiciones.

## **REGLAMENTO DE LA CARRERA DOCENTE**

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento regula la Carrera Docente en conformidad a lo establecido en el Capítulo I del Título V de la Ley Fundamental de Educación “LOS DOCENTES”.

**ARTÍCULO 2.** El presente Reglamento tiene como propósito regular las condiciones de ingreso, derechos, obligaciones, prohibiciones, condiciones de la movilidad laboral, régimen escala tonario y disciplinario de los docentes que se desempeñan en los diferentes cargos docentes del Sistema Nacional de Educación en cualquiera de las formas de entrega de los niveles de Educación Pre básica, Básica,

Media y Superior no Universitario, organizados, dirigidos y supervisados por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación en centros educativos oficiales.

El presente reglamento regula también los cargos docentes de carácter técnico pedagógico que se desempeñen en La Secretaría de Educación en el nivel central y en el nivel descentralizado. Con la excepción de los cargos regulados por la Ley de Servicio Civil en conformidad con el artículo treinta y tres (33) de la Ley Fundamental de Educación.

**ARTÍCULO 3.** El presente reglamento es aplicable:

**A)** A los docentes, que a partir de la vigencia de este reglamento, ingresen por primera vez a un cargo del Sistema Nacional de Educación en cualquiera de las categorías enumeradas en los incisos: a, b, c, d del artículo siete (7) de este Reglamento.

**B)** A los docentes que al entrar en vigencia el presente reglamento, se encuentren laborando en cualquier cargo de función docente según lo indicado en el artículo siete (7) de este Reglamento o en las funciones definidas en el artículo dieciséis (16) del Estatuto del Docente Hondureño, que aspiren a ocupar otro cargo de función docente regulado por este reglamento.

**ARTÍCULO 4.** Son fines del presente Reglamento:

**A)** Establecer la docencia como carrera profesional.

**B)** Contribuir a la dignificación del ejercicio de la docencia.

**C)** Garantizar que los educadores laboren dentro del campo específico de su formación pedagógica, académica y experiencia profesional.

**D)** Mejorar la calidad de la educación nacional.

**E)** Establecer los criterios y procedimientos para el ingreso, permanencia, promoción y movilidad laboral de los docentes. En los cargos del Sistema Nacional de Educación que regula el presente Reglamento.

**F)** Establecer los derechos, obligaciones y prohibiciones de los docentes.

**G)** Establecer el régimen disciplinario para los docentes

**H)** Promover e incentivar la formación permanente y el mejoramiento profesional de los docentes.

**I)** Fijar los criterios para la definición del salario docente.

**J)** Otorgar a los docentes, los incentivos que se reconozcan y estimulen por su buen desempeño profesional en procura de elevar la calidad de la educación y la pertinencia de los aprendizajes.

**K)** Garantizar que la docencia sea ejercida por docentes idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias, atributos esenciales para el logro de una educación con calidad y el desarrollo y crecimiento profesional docente.

**L)** Definir el procedimiento para la selección y nombramiento de docentes en el número suficiente y con las competencias requeridas para cubrir las necesidades educativas de la población.

**M)** Establecer la jerarquía escalonaría de la carrera docente, en relación con la preparación pedagógica, académica, rendimiento profesional, tiempo servido y cargos desempeñados de los docentes

## **2.2 TEORÍAS**

## **2.2.1 TEORÍA DE SUSTENTO**

### **LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE INNOVADOR**

El docente innovador demuestra sus valores, rompe los esquemas tradicionales y maneja la incertidumbre reflexionando siempre en su propia práctica. La competencia del docente se pone en evidencia en lo que piensa y expresa, lo que conoce y aplica para resolver los problemas cotidianos del aula (Castillo, s.f.).

La formación centrada en desarrollar competencias en el alumno se está aplicando en muchos centros educativos de los países de la región y forma parte del enfoque teórico de las políticas educativas que enriquecen la comprensión del tema.

El autor Perrenoud (2001), expresa que: competencia es la aptitud para enfrentar eficazmente un conjunto de situaciones, movilizándose a conciencia y de manera rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes y esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento... Las competencias para resolver problemas que implican razonamiento científico (causal, inferencial o conceptual) se inician desde edades muy tempranas. Resnick (1995) señala la necesidad de usar diversas formas de interacción social para hacer visibles los procesos de resolución de problemas; así como para desarrollar habilidades meta cognitivas de los alumnos, de sus propios procesos de pensamiento.

“Propuesta de la Sociedad Hondureña para la Transformación de la Educación Nacional”, presentado en el 2000 por el Foro Nacional de Convergencia FONAC quien acordó, hacer de la problemática educativa una de sus más altas prioridades y facilitar la creciente tendencia de la sociedad hondureña por buscar soluciones a los desafíos que enfrenta la nación.

## **2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN**

### **CURRÍCULO NACIONAL BÁSICO**

Instrumento normativo que establece las capacidades, competencias, conceptos, destrezas, habilidades y actitudes que deben lograr todo sujeto del Sistema Educativo Nacional en las modalidades que se rectora en la Secretaria de Educación.

Competencias Básicas, son las que están asociadas a procesos de carácter formativo como lectura, escritura, capacidad para expresar verbalmente las ideas y al razonamiento matemático.

Competencias personales, vinculadas al conocimiento crítico del espacio y el tiempo en que se forma al estudiante.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

En este capítulo se presenta la forma en la cual se desarrollará la investigación, teniendo como técnicas la aplicación de entrevistas a los directores de los centros educativos y encuestas a los docentes del municipio de Danli del sector E; quienes expondrán sus puntos de vista y de esta manera se obtendrán respuestas que permitirán identificar el método a utilizar.

### **3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA**

El presente proyecto de tesis, basado en un análisis de la actitud de los docentes frente a los cambios implementados por la Secretaria de Educación, y haciendo uso de la entrevista y la encuesta como técnica de análisis, tiene como propósito identificar la razón por la cual los docentes rechazan la implementación de estos cambios en la

educación para proponer un mecanismo eficaz a fin de lograr la aceptación y puesta en práctica de los cambios y se logre la calidad y equidad educativa.

Consiguiendo con ello que el estudio de este proyecto de tesis, no solo sirva de referencia para quienes tengan interés en el tema objeto de esta investigación; sino que además ofrezca alternativas viables para la solución del problema analizado en el mismo.

### **3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA**

La investigación se centra en las causas del rechazo de los docentes del municipio de Danli a la implementación de los cambios en el sistema educativo, mediante la aplicación de instrumentos que brinden detalladamente la información requerida de los docentes. Esta matriz metodológica tiene como propósito garantizar que cada uno de los elementos o la información que se usará para la investigación tengan coherencia lógica.

**Tabla 1. Matriz Metodológica**

Título	Problema	Pregunta de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específico	Independiente	Dependiente
Actitud de los docentes del municipio de Danli frente a las innovaciones en educación	¿Cuáles son las principales causas de la resistencia a la implementación de los cambios en sistema educativo por los docentes?	¿Cuáles son las innovaciones recientemente implementadas en el sistema educativo?		Identificar las innovaciones recientemente implementadas en el sistema educativo.	Contexto pedagógico	
		¿Cuáles son los obstáculos más importantes que presentan la implementación de innovaciones curriculares en el proceso educativo?	Identificar las principales causas de la resistencia de los docentes a la implementación de los cambios en el sistema educativo, a través de un estudio para proponer alternativas de solución.	Identificar los obstáculos que presentan la implementación de innovaciones curriculares en el proceso educativo.	Formación académica del docente	Los docentes ante los cambios en el sistema educativo
		¿Cuál es el marco regulatorio de las recientes innovaciones curriculares en el proceso educativo?		Identificar las leyes que sustentan los cambios curriculares en educación.	Leyes educativas	
		¿Cuáles serían las acciones más indicadas para lograr la aceptación de los docentes a las innovaciones curriculares recientes?		Proponer acciones encaminadas a lograr la implementación de las reformas educativas por los docentes.	Socialización de Ley	

### 3.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

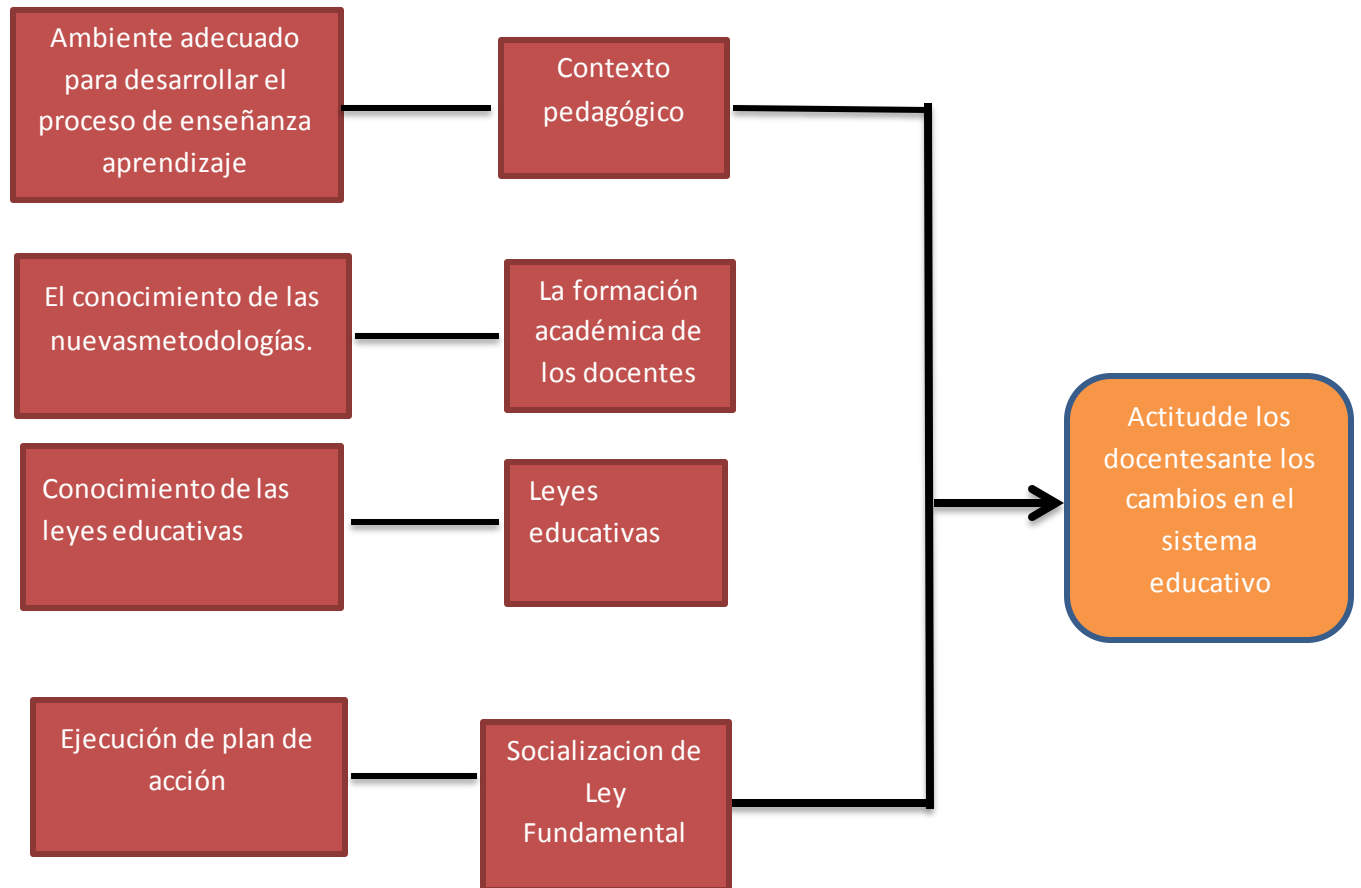


Figura 1. Variables de Investigación



**Tabla 2. Operacionalización de las Variables**

Variable independiente	Definición		Dimensiones	Indicador
	Conceptual	Operacional		
Contexto pedagógico	Son los elementos que favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje.	Contar con los materiales para impartir las clases	Textos escolares Infraestructura del centro	Encuesta
La formación académica del docentes	Es la formación profesional de un docente	Título universitario	Becas Diplomados	Grado académico del docente
Leyes educativas	Son las que regulan el proceso educativo	Aplicación y practica de las leyes por los docentes	Capacitaciones Leyes educativas	Entrevista
Variable Dependiente	Definición		Dimensiones	Indicador
	Conceptual	Operacional		
Rechazo de los docentes a los cambios en el sistema educativo	Son conflictos que presentan los docentes para el desarrollo de su trabajo	Identificación obstáculos de que presentan los docentes.	Salario, Jornada de trabajo, Infraestructura, Material didáctico	Cuestionario Entrevistas

## 3.2 ENFOQUES Y MÉTODOS

La investigación se realiza con los docentes del municipio de Danli tiene un enfoque **cuantitativo** ya que pretende conocer la actitud de los docentes ante las nuevas metodologías en educación, lo que hace de la investigación de tipo de estudio explicativo.

## 3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es experimental por que las variables independientes representan la causa de un problema que genera una consecuencia, transversal por que los datos fueron recolectados en un tiempo determinado logrando la recolección de la información que se necesita y el tipo de estudio es explicativo por que pretende explicar el porqué del rechazo de los docentes.

### 3.3.1 POBLACIÓN

La presente investigación tiene como población a 340 profesionales de educación básica incluyendo los directores de estos centros educativos según datos estadísticos de la Dirección Distrital del municipio del municipio de Danli, de los cuales se tomará una muestra para aplicar los instrumentos de investigación.

### 3.3.2 MUESTRA

Es una muestra no probabilística ya que no todas las unidades de análisis tienen probabilidad de ser elegida. De una población de 340 docentes del sector E del municipio de Danli, se tomó una muestra de sondeo a 30 docentes de los tres ciclos de primero a noveno grado y 5 directores de los Centros de Educación.

### 3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Se ha identificado como unidad de análisis de la presente investigación a los docentes de educación básica del municipio de Danli, departamento de El Paraíso.

## 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

### 3.4.1 INSTRUMENTOS

**Apuntes del investigador:** para dar a conocer algunos datos relevantes de la investigación.

**Cuestionario de encuesta:** instrumento de seis preguntas de tipo nominal polifónica con el propósito de obtener información requerida por los docentes.

**Cuestionario de entrevista:** consistente en cuatro preguntas dirigidas a los directores que sirvieron de base para la recolección de datos para la investigación.

### 3.4.2 TÉCNICAS

Debido a que el estudio se realizó desde el enfoque cualitativo, las técnicas utilizadas para la recolección de datos son la encuesta, la entrevista, escala gráfica del desempeño y la investigación documental.

**Entrevista:** es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto; aplicadas a 5 Directores del sector E del municipio de Danli.

**Encuesta:** aplicadas el 8 de Septiembre en reunión con docentes del Sector E.

**Investigación Documental:** técnica que consiste en la selección y recopilación de información donde se analizaron informes y leyes que sustentan los deberes y derechos este caso de los docentes.

### **3.4.3 PROCEDIMIENTOS**

Se aplicará un cuestionario a 30 docentes de los diferentes ciclos: primer ciclo que incluye los docentes de primero a tercer grado, segundo ciclo incluye los docentes de cuarto a sexto grado y tercer ciclo docentes de séptimo a noveno grado y 5 entrevistas a los directores para conocer las ventajas y desventajas que ocasiona a la institución la aplicación de la nueva metodología y otros cambios que se están implementando en la educación.

Se hará análisis de las respuestas obtenidas a través del cuestionario, identificando las causas que ocasionan rechazo en los docentes a la implantación de los cambios en la educación y se analizó las respuestas de las entrevistas elaboradas a los directores; para mejorar la exposición de los resultados se ubicaron en un gráfico de barra para visualizar las causas según las respuestas facilitadas por los docentes; gráficos que se muestran en el análisis de resultados.

## **3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **3.5.1 FUENTES PRIMARIAS**

Mediante las cuales se obtuvieron la información referente al ámbito educativo, a nivel internacional y nacional, para este estudio.

Revistas de internet

Leyes: Estatuto del Docente, Ley Fundamental de Educación

Libros de internet

Entrevistas de investigación

### **3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS**

- Sitio Web
- Manual para la redacción de tesis
- Artículos de Periódicos de internet
- Páginas de internet

### **3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO**

Durante el proceso de la investigación se encontraron las siguientes limitantes:

- Dificultad para la autorización de la aplicación de la encuesta en los centros educativos.
- La ubicación de los centros educativos es retirada uno de otro.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

El presente capítulo muestra los resultados y análisis de la investigación, luego de aplicar las encuestas a 30 docentes y las entrevistas a 5 directores de los centros educativos del sector E del municipio de Danli. Así mismo este capítulo muestra El análisis exhaustivo de los instrumentos aplicados donde refleja las opiniones que tienen los docentes sobre las innovaciones implementadas en la educación, permite comprobar la hipótesis establecida y responder a las preguntas de investigación.

### **4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **4.1.1 ENTREVISTA**

Se procedió a entrevistar cinco (5) Directores de los centros educativos del sector E atendido por la Licenciada Griselda Olimpia Sosa. Las entrevistas se realizaron en una reunión desarrollada por la Coordinadora Departamental de Redes Educativas, aprovechando la asistencia de todos los docentes del sector. Estas fueron orientadas a conocer su percepción sobre los cambios en educación, las ventajas y desventajas de estos cambios, las manifestaciones internamente de los directores ante estos cambios y sugerencias para implementarlos.

Los resultados de las entrevistas con los Directores de los centros educativos reflejaron lo siguiente:

1. Los cambios están a favor de la niñez, ya que el gobierno se responsabiliza por que sea una educación gratuita, con calidad y equidad; pero al recurso humano docente no se le proporciona las condiciones para lograrlo, cuentan con muchas limitantes para el desarrollo del proceso de aprendizaje.
2. Por la interacción directa que se tienen con los alumnos y padres de familia los directores sugieren el consenso de cualquier cambio en la educación directamente con el docente.

3. Los cambios implementados por la Secretaria de Educación tendrían mejores resultados si se capacitara adecuadamente el recurso docente en cuanto a conocimientos de estas reformas; ya que los docentes no cuentan con un presupuesto personal para la formación académica, ni para la compra del equipo tecnológico (computadoras y servicio de internet) para la implementación de las reformas. Lo que viene a perjudicar la enseñanza aprendizaje y como directores no podemos exigirles.
4. Los cambios implementados en educación no fueron consensuados con los docentes de aula, por lo que sienten la imposición de parte de la secretaria; se sugiere socializar y preparar a los docentes antes de aplicar estos cambios para evitar una actitud negativa de los profesores.

**TABLA 1. INFORMACIÓN DE LOS DOCENTES ENTREVISTADOS.**

Nº de Docente	Nombre del Docente	Nivel Académico Adquirido	Años de Servicio en la comunidad	Grado que Atiende	Jornada Laboral
1.-	<i>Rosa Yamileth Hernández</i>	Maestra de Educación Primaria	12 años	De primero a Sexto grado	Extensiva De 8:00 a.m.- 3:00 pm
2.-	<i>Marina Elizabeth Maradiaga Vásquez</i>	Maestra de Educación Primaria Licenciada en Español	18 años	De primero a Sexto grado	Extensiva De 8:00 a.m.- 3:00 pm
3.-	<i>Gloria Leticia Fonseca Rojas</i>	Maestra de Educación Primaria Licenciada en Educación Básica	16 años	De primero a Sexto grado	Extensiva De 8:00 a.m.- 3:00 pm
4.-	<i>Walter David Morazán Gaitán</i>	Maestro de Educación Primaria	9 años	De primero a Sexto grado	Extensiva De 8:00 a.m.- 3:00 pm
5.-	<i>Ada Marina Reyes</i>	Maestra de Educación Primaria Licenciada en Educación Básica	29 años	Si alumnos	Extensiva De 8:00 a.m.- 3:00 pm

#### **4.1.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA**

Como se observa en la tabla los Directores a quienes se les aplicó la entrevista tienen varios años de experiencia laborando en las mismas comunidades, desempeñando el cargo de director y docente en los primeros cuatro docentes; quienes manifestaron las dificultades tanto en la infraestructura del centro educativo, materiales didácticos y dificultades en el acceso a la tecnología para cumplir con la metodología que ha implementado la Secretaría de Educación.

Si se analizan las orientaciones de las carreras de las tres directoras que tienen el grado académico de licenciaturas ninguna tiene especialidad en administración lo que se considera podría ser obstáculo para el buen funcionamiento de un centro educativo, esto no significa que no tienen vocación para la docencia su especialidad tiene relación en el campo pedagógico.

Otro aspecto importante es que todos los docentes viven en las comunidades lo que les facilita cumplir con responsabilidad su jornada de trabajo; sin embargo este hallazgo genera la necesidad de hacer una comparación con los docentes que viaja a las comunidades donde trabajan.

#### **4.1.3. ENCUESTAS**

A través de un cuestionario de seis preguntas se procedió a encuestar a treinta (30) docentes de educación básica, de los de los tres niveles, primer nivel lo integran primero, segundo y tercer grado; segundo nivel integrado por cuarto, quinto y sexto grado, y tercer nivel lo integra séptimo, octavo y noveno grado. Todos pertenecen al sector E del área rural del municipio de Danli.

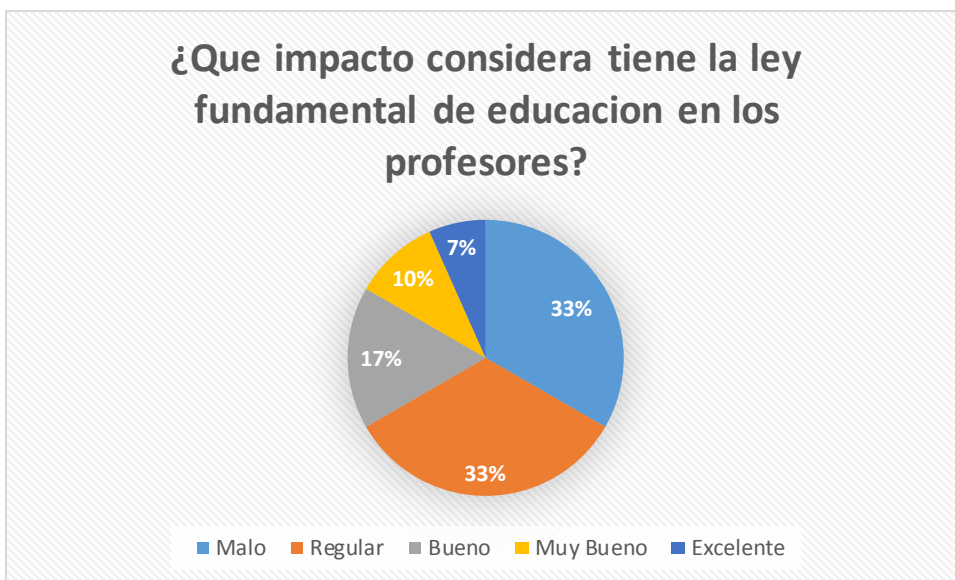
La encuesta consta de seis preguntas con el propósito de identificar algunos posibles problemas que pueden obstaculizar el proceso educativo y que ellos como



docentes han identificado en las comunidades donde laboran. Obteniendo los siguientes resultados:

**1.-Marque con una X la opción de su preferencia, siendo 1 muy malo y 5 excelente.**

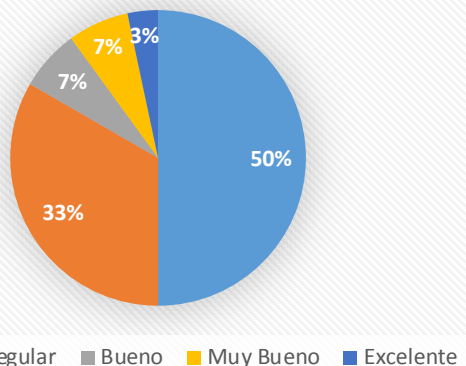
**Gráfico 1. Impacto de la Ley Fundamental en los Docentes.**



Lo anterior determina que la Ley Fundamental de Educación tiene un impacto negativo en los docentes por la falta de socialización, por lo que desconocen las implementaciones que contiene la Ley.

**Gráfico 2. Apoyo de las autoridades educativas**

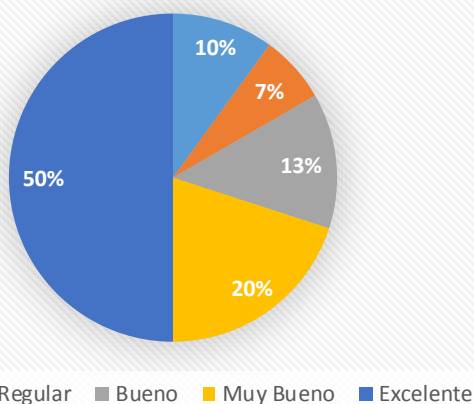
**En los últimos dos años, ¿cómo podría calificar el apoyo que ha obtenido de las autoridades educativas?**



Los resultados permiten apreciar que no hay apoyo de parte de las autoridades educativas en cuanto al trabajo que realizan los docentes en los centros educativos.

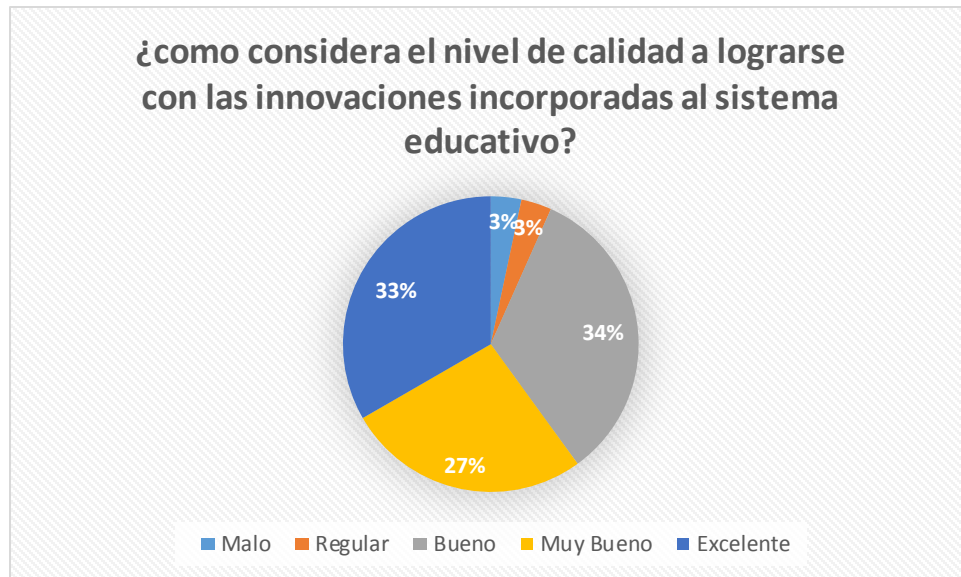
**Gráfico 3. Consideración de las Reformas en educación.**

**¿cómo considera a las últimas reformas que se le han hecho a la educación?**



Los resultados demuestran que la media de la población encuestada considera que las reformas a la educación son positivas, por lo que no se consideran obstáculos para su implementación si se aplican de la forma correcta.

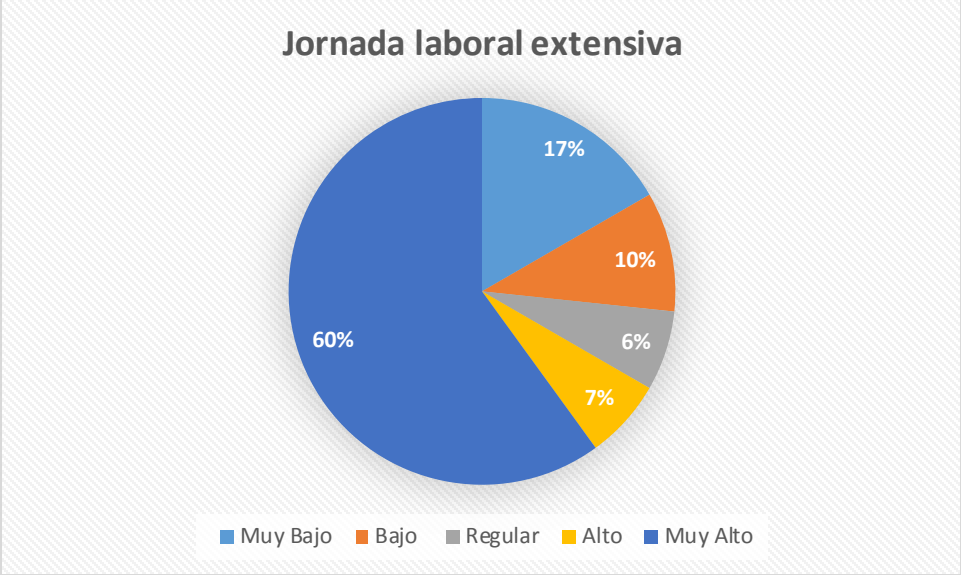
**Gráfico 4. Calidad de la educación con las innovaciones.**



Los resultados nos permiten apreciar que los docentes consideran que las innovaciones pueden mejorar la calidad de la educación, una mínima parte opina lo contrario, lo que permite verificar que la mayoría aceptan los cambios en la educación.

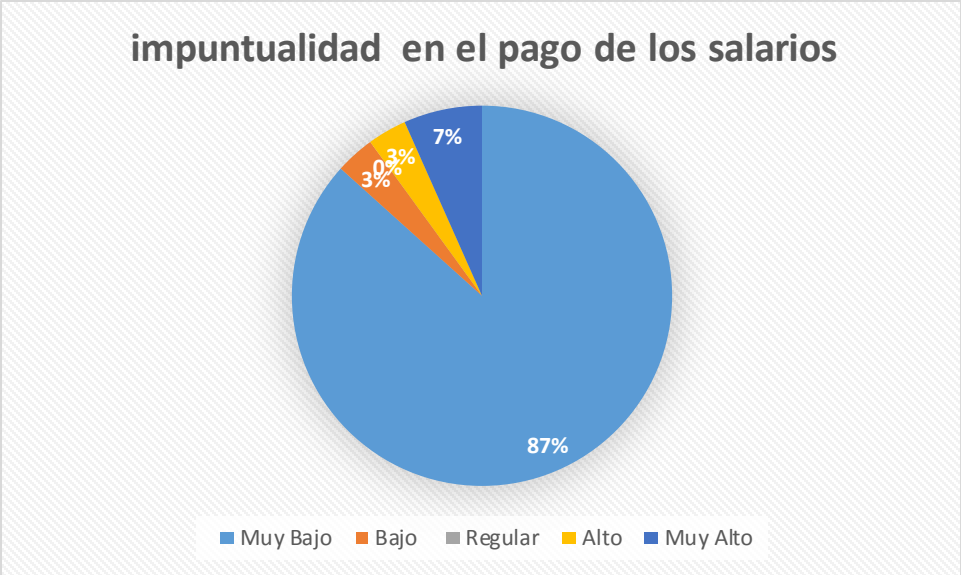
**2.- Desde su punto de vista como docente, ¿En qué grado considera que las siguientes opciones pueden representar un obstáculo en la implementación de las reformas educativas? Siendo 1 muy bajo y 5 muy alto.**

**Gráfico 5. Jornada Laboral extensiva.**



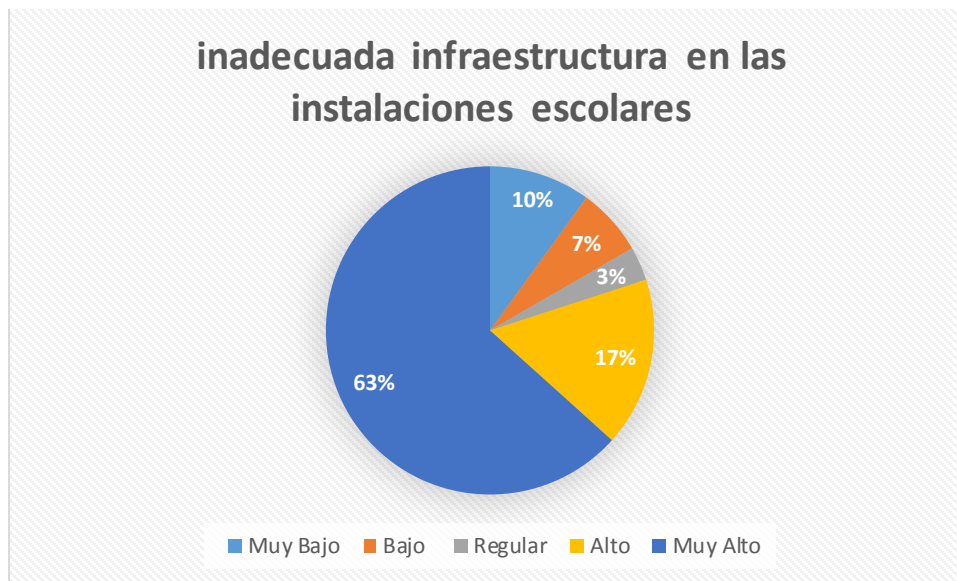
La jornada laboral se convierte en uno de los obstáculos para los docentes en la implementación de las reformas, principalmente los docentes que atienden los seis grados.

**Gráfico 6. Impuntualidad en paga de Salarios**



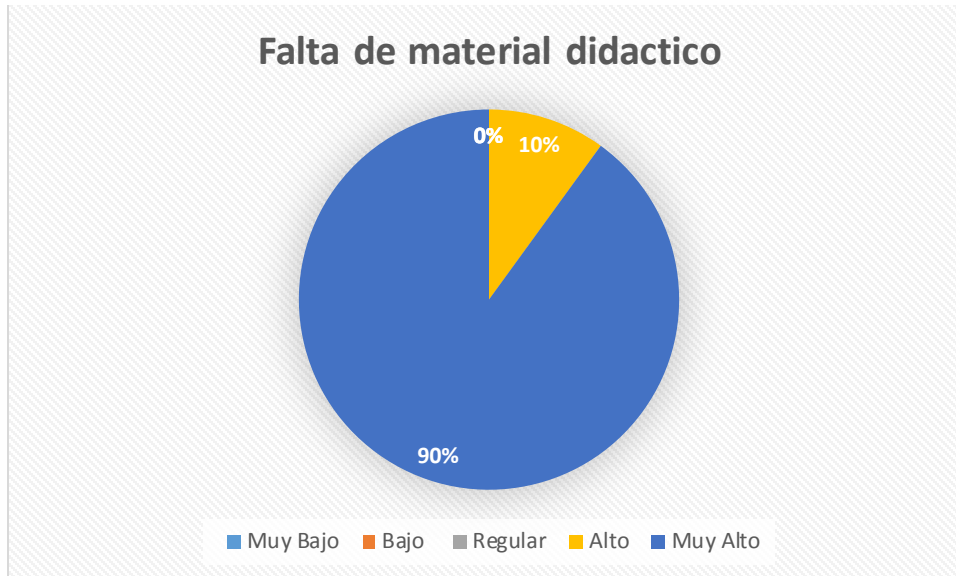
Los resultados demuestran que es poca la impuntualidad del pago del pago de los salarios por lo que no se convierte en obstáculo para poder implementar las reformas a la educación.

**Gráfico 7. Falta de infraestructura en los centros educativos**



Según el resultado los docentes del municipio de Danli, específicamente el sector E manifiestan que uno de los obstáculos más grande en la aplicación de reformas son las condiciones físicas no pedagógicas en las que imparten las clases a los niños.

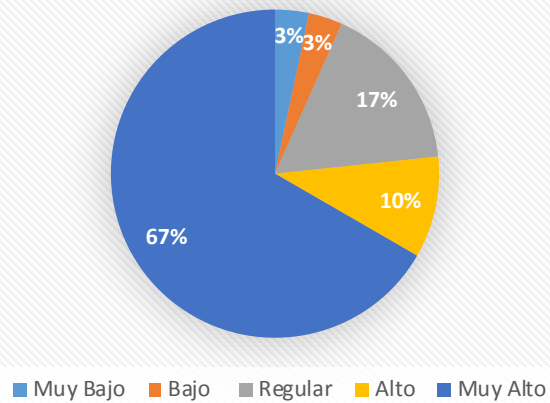
**Gráfico 8. Falta de material didáctico**



Según los resultados los docentes reflejan que la falta de material didáctico es un factor muy importante y el no contar con el se vuelve uno de los obstáculos más grandes en el desempeño del proceso educativo.

**Gráfico 9. Capacitación en las herramientas curriculares**

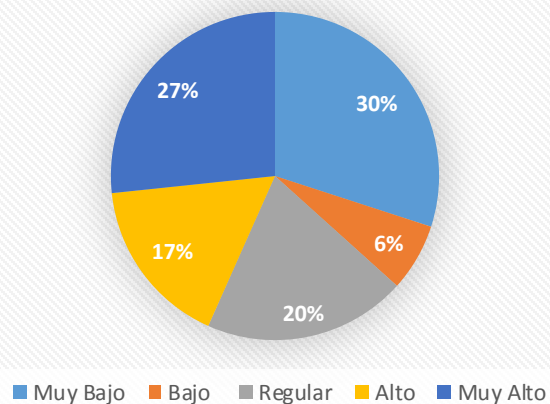
### falta de capacitación en las herramientas curriculares



Los resultados nos muestra que aún con las capacitaciones que se les ha proporcionado a los docentes siguen sin estar claros en el uso de las herramientas curriculares que sirven de apoyo a la implementación del Diseño del Currículo Nacional de Educación Básica (DCNEB)

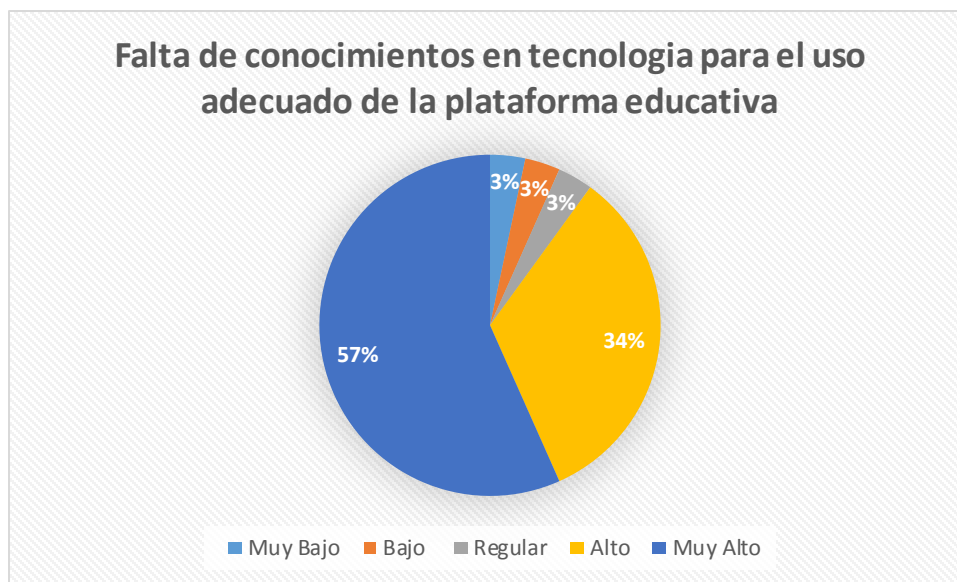
### Gráfico 10. Inseguridad en los centros educativos

### Falta de seguridad en los centros educativos



De forma representativa para algunos docentes no significa un obstáculo la falta de seguridad en los centros educativos por no contar con materiales de valor en las instituciones, lo que para otros significa que si es relevante por no contar con el apoyo para cuidarlos enseres del estado.

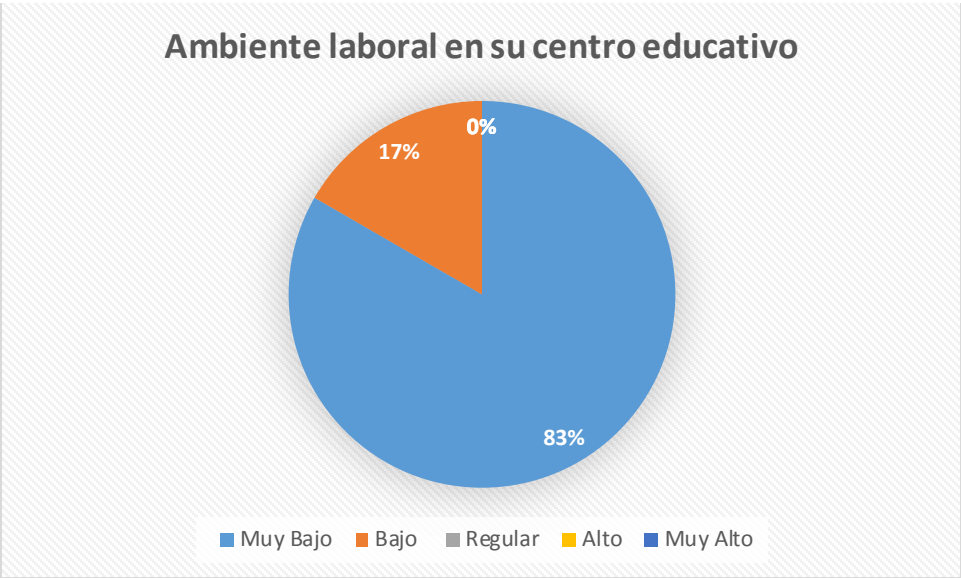
**Gráfico 11. Falta de conocimiento en la tecnología**



Uno de los más grandes obstáculos para los docentes en la actualidad es el poco conocimiento que tienen sobre tecnología, razón por la cual muestran muchas dificultades al momento de usar la plataforma educativa que implementado la Secretaría de Educación; confirmando nuestra hipótesis.

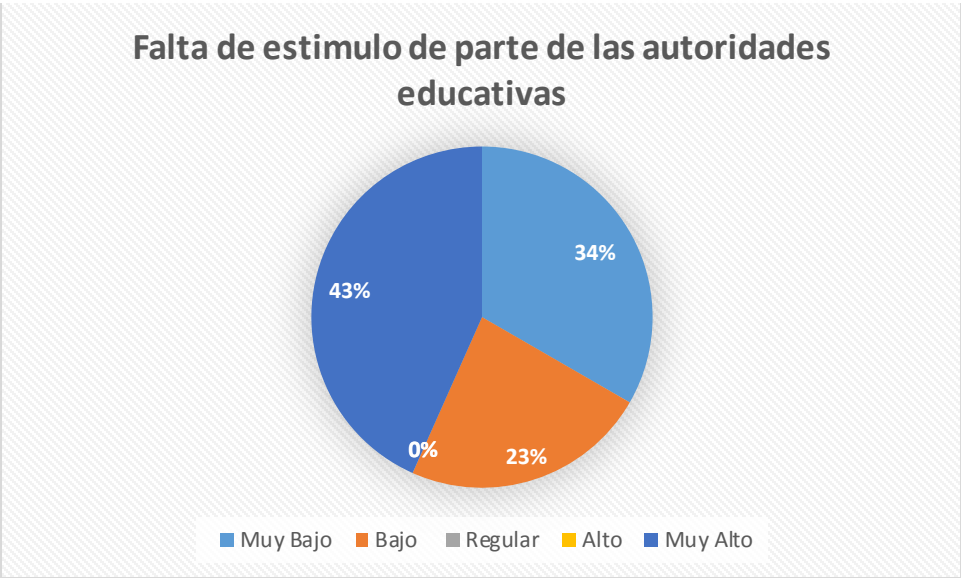
**Gráfico 12. Ambiente laboral**





Según los resultados el ambiente en el cual laboran los docentes no se convierte en obstáculo para implementar las reformas educativas.

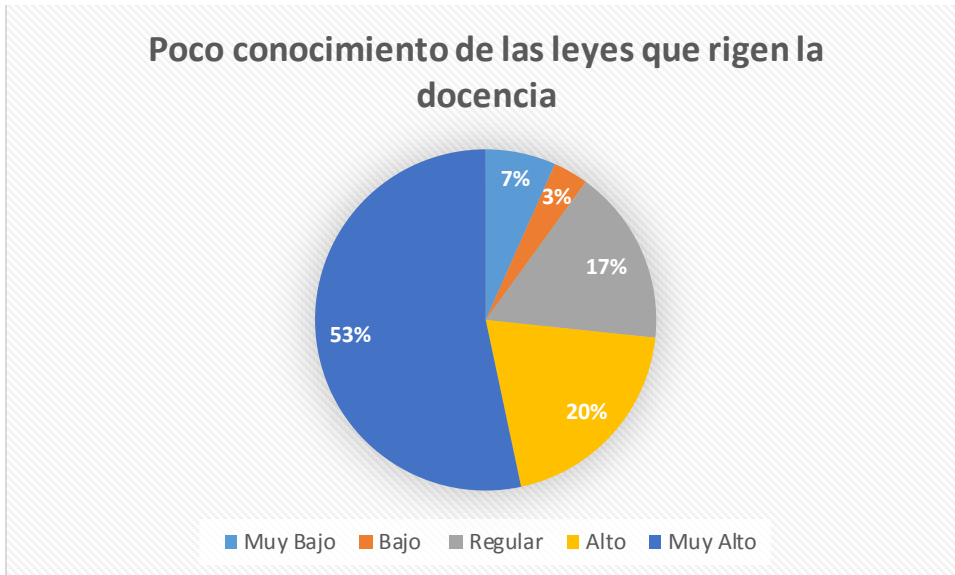
**Gráfico 13. Estímulos por parte de las autoridades**



Se puede observar en este resultado que para la mayoría de los docentes no es relevante los estímulos de las autoridades educativas, esto demuestra que son otros

factores los que sirven de obstáculos en la implementación de las reformas a la educación.

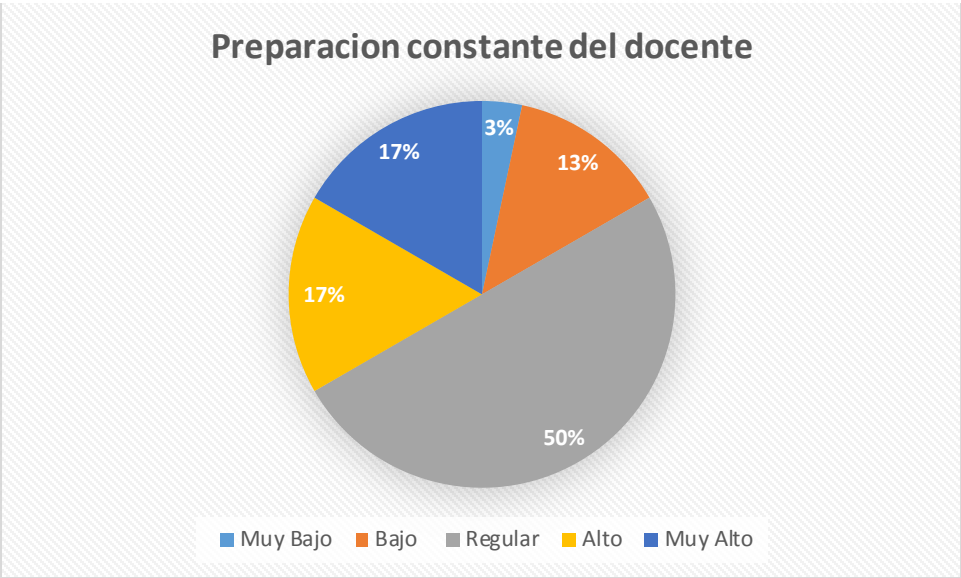
**Gráfico 14. Conocimiento de Leyes Educativas**



Más de la mitad de la muestra dio a conocer que no conocen las Leyes que les rigen como docentes, lo que demuestra el rechazo que hay para el cumplimiento de la misma.

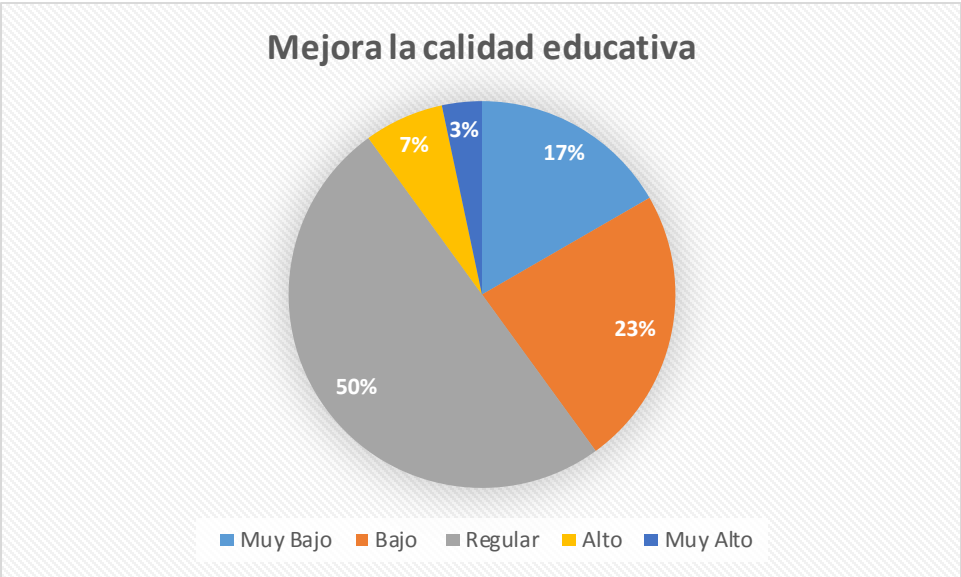
***3.-Desde su punto de vista como docente, ¿En qué grado considera que las siguientes opciones son ventajas de la implementación de las reformas educativas? Siendo 1 muy bajo y 5 muy alto.***

**Gráfico 15. Actualización de conocimientos del docente**



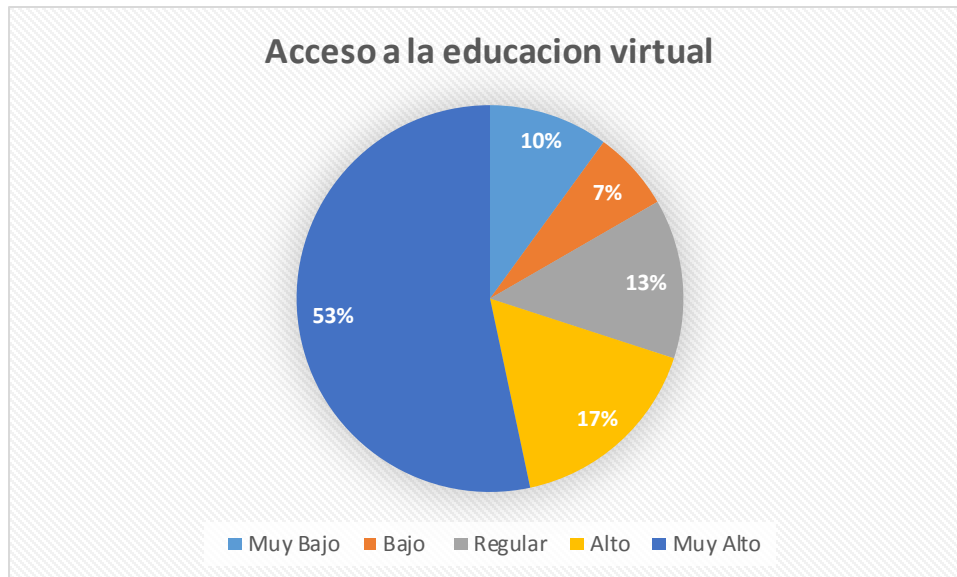
El gráfico revela que se considera importante la constante preparación; la falta de preparación en el docente es un problema grave porque es el docente el que transmite ese conocimiento al alumno.

**Gráfico 16. Calidad educativa**



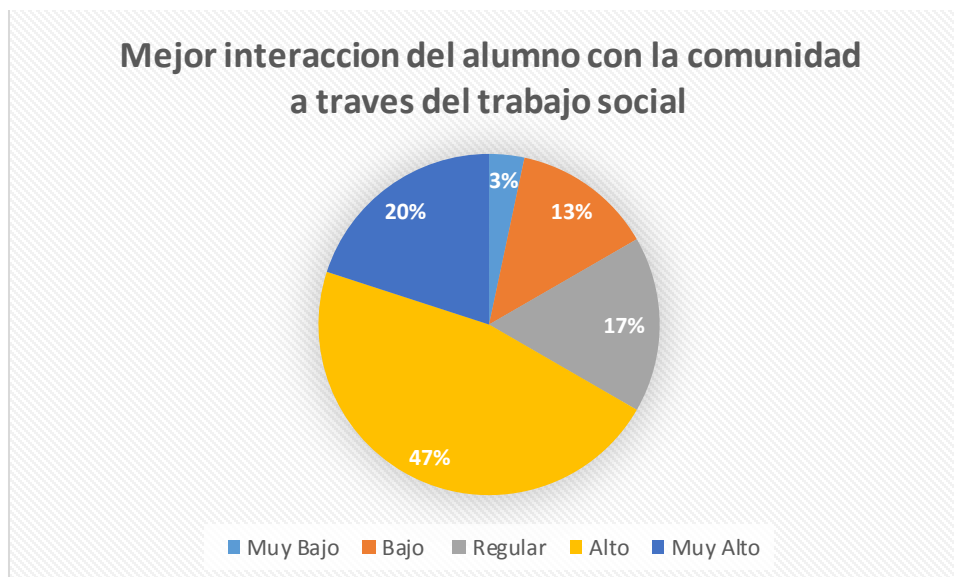
Los resultados muestran que estas reformas son favorables para mejorar la calidad educativa.

**Gráfico 17. Educación virtual**



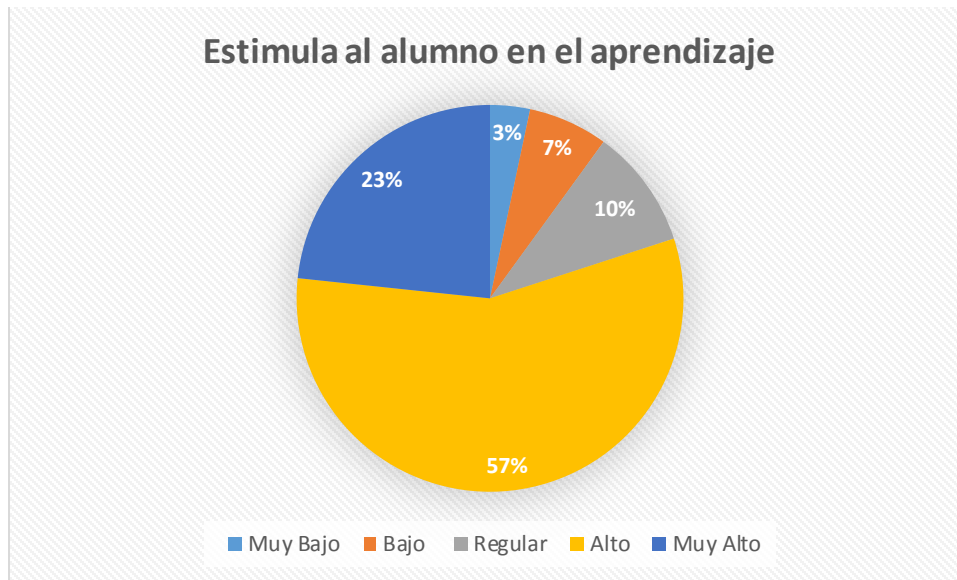
Según los resultados más de la mitad de la muestra manifiesta que no es favorable; ya que en el área rural hay muchas limitantes para poder tener acceso a la educación virtual.

**Gráfico 18. Interacción del alumno con la comunidad**



Los docentes consideran una ventaja el trabajo que desempeñan los alumnos a través del trabajo social, se vuelve un reto tanto para los padres como para los alumnos.

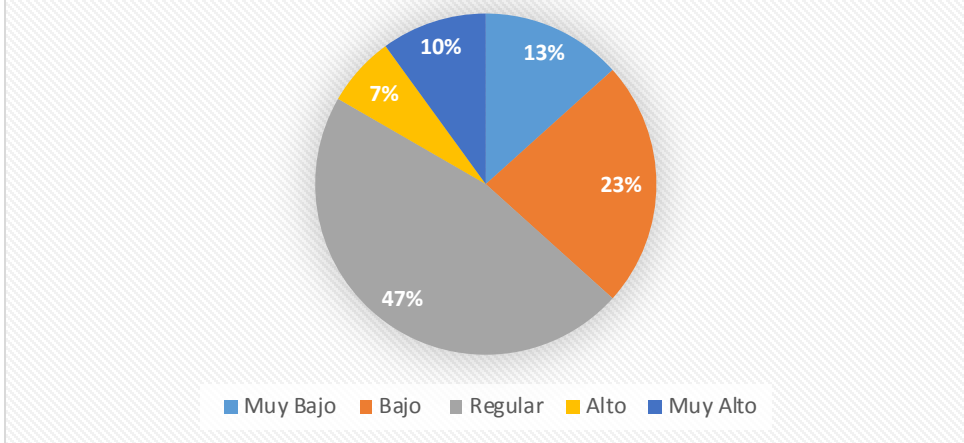
**Gráfico 19. Estimulación del alumno**



Más de la mitad de los docentes consideran que la implementación de estas reformas se convierte en una ventaja para lograr que el alumno manifieste una actitud positiva ante el aprendizaje.

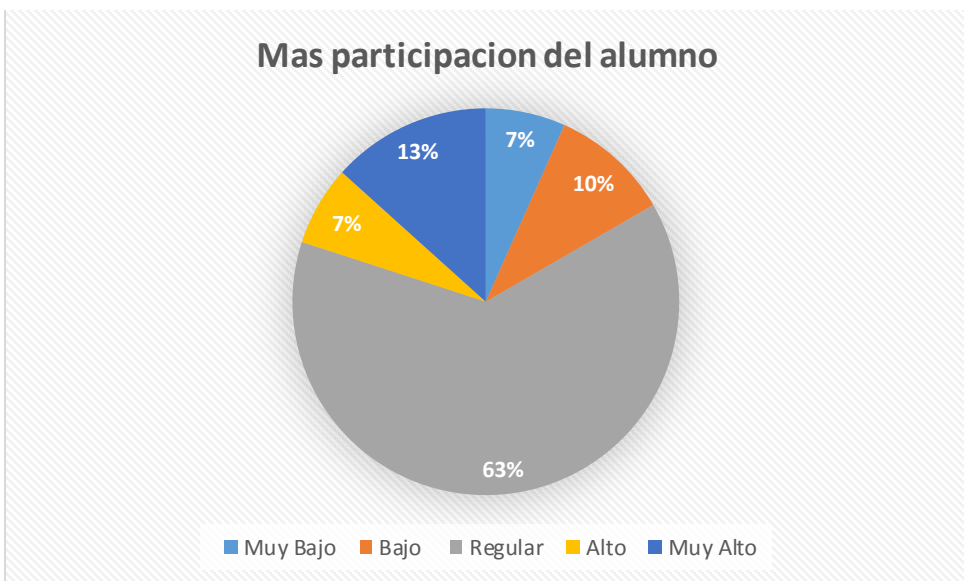
**Gráfico 20. Interacción de los padres**

### Interacción de los padres, alumnos y docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje



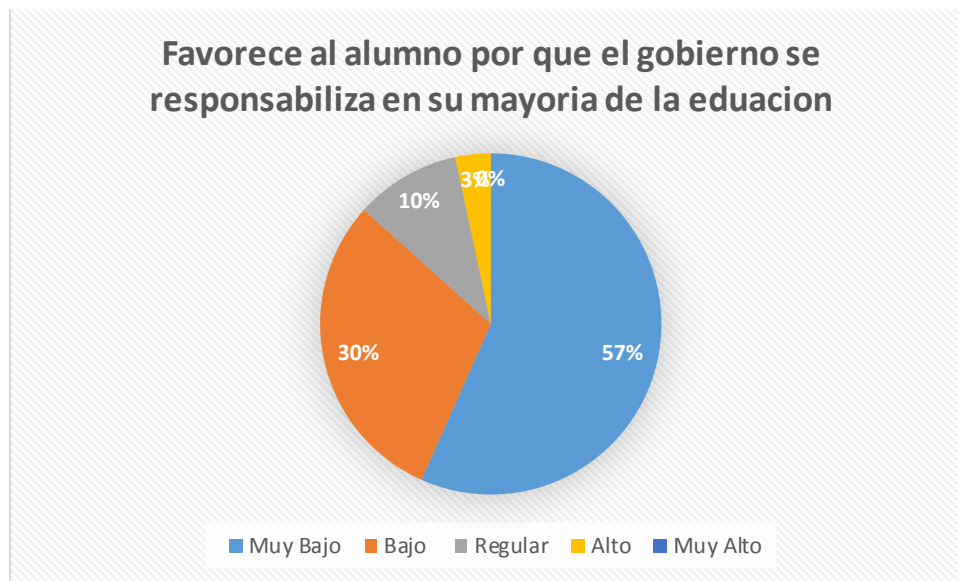
Los docentes consideran que de alguna manera se logra la interacción entre el trinomio educativo padres, alumnos y docentes convirtiéndose en una ventaja para el proceso educativo.

### Gráfico 21. Participación del alumno



Se puede observar en el resultado que con las reformas educativas le permiten al más participación en el proceso enseñanza aprendizaje, porque hay más exigencia que requiere de una calificación.

**Gráfico 22. Responsabilidad del gobierno en la Educación.**

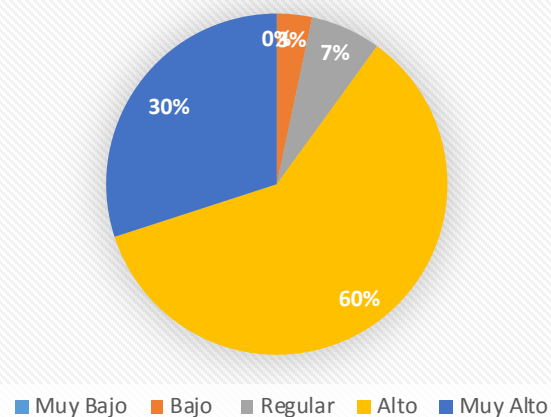


Según los resultados los docentes no consideran este factor una ventaja, la realidad es que en el área rural los niños presentan muchas limitantes en las escuelas, ya se en los materiales escolares como en la alimentación.

**4.- Desde su punto de vista como docente, ¿En qué grado considera que las siguientes opciones son desventajas de la implementación de las reformas educativas? Siendo 1 muy bajo y 5 muy alto.**

**Gráfico 23. Preparación del docente**

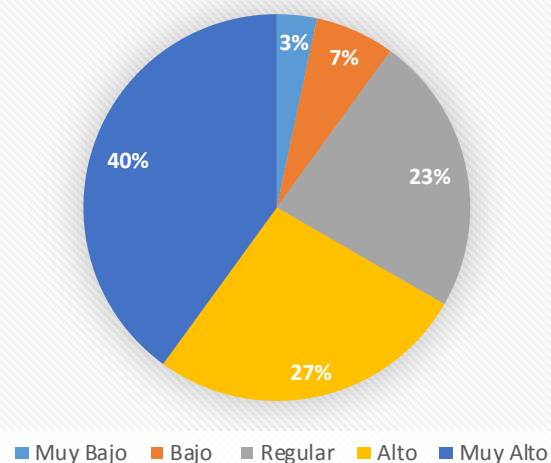
### Falta de presupuesto del docente para preparacion profesional



La mayoría de los docentes muestran que no cuentan con un presupuesto para la actualización de sus conocimientos o para ostentar a un título universitario lo que vuelve una desventaja en aplicación de las reformas educativas.

### Gráfico 24. Conocimiento en tecnología

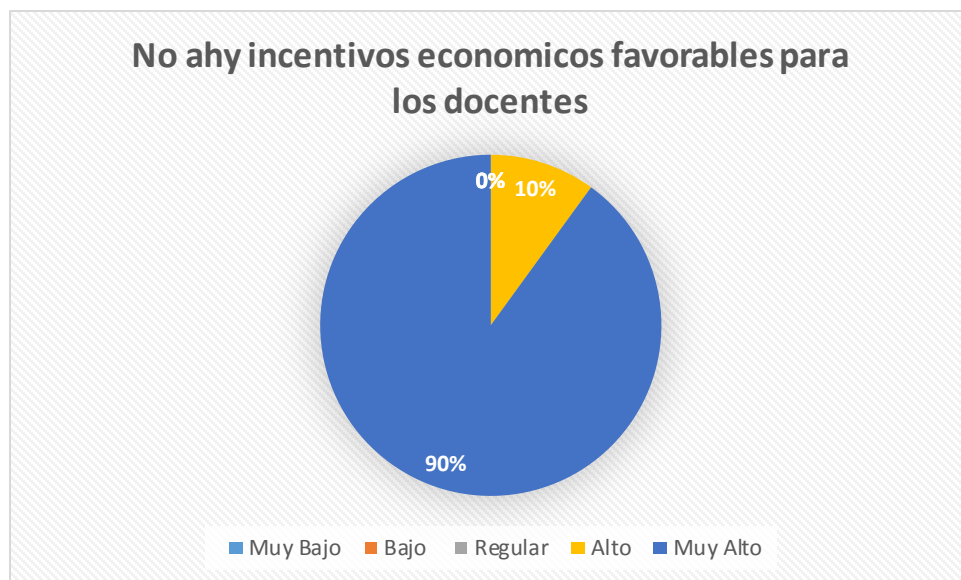
#### Falta de conocimiento en el uso de la tecnología





Por las muchas limitantes con las que se trabaja en el área rural la falta de conocimiento en la tecnología se convierte en una desventaja para los docentes, lo que les dificulta para estar al día con la parte estadística en la plataforma educativa.

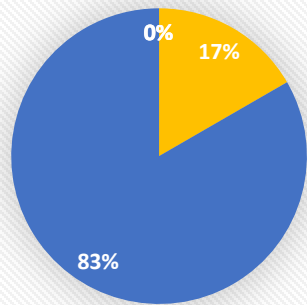
**Gráfico 25. Incentivos para los docentes**



Este factor se vuelve una desventaja según se muestra en los resultados; ya que como humanos nos agradan los incentivos y los docentes muestran la falta de ellos en el sector educación.

**Gráfico 26. Condiciones físicas de los centros educativos**

**Los centros educativos no cuentan con las condiciones físicas para que los alumnos reciban una educación con calidad**

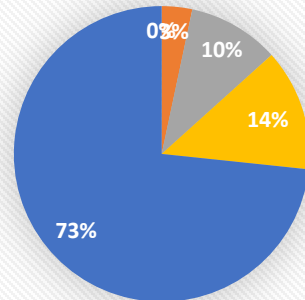


■ Muy Bajo ■ Bajo ■ Regular ■ Alto ■ Muy Alto

Los resultados muestran que en su mayoría los centros educativos no reúnen las condiciones pedagógicas para que los alumnos reciban una educación con calidad convirtiéndose en una de las desventajas más grandes para implementar las reformas en educación.

**Gráfico.27 Materiales didácticos para impartir clases**

### Los docentes no cuentan con los materiales didacticos para impartir una educacion con calidad

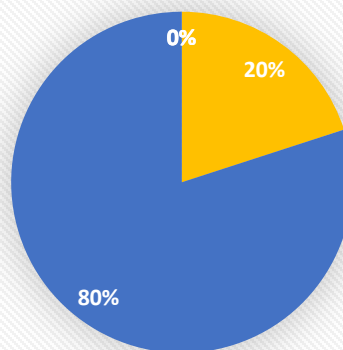


■ Muy Bajo ■ Bajo ■ Regular ■ Alto ■ Muy Alto

Los resultados muestran otra de las más grandes desventajas en la implementación de las reformas como es la falta de material didáctico ya que para el docente es una herramienta indispensable para lograr la calidad educativa.

### Gráfico 28. Falta de presupuesto del gobierno

#### Falta de presupuesto del gobierno para cumplir con lo plasmado en la ley fundamental

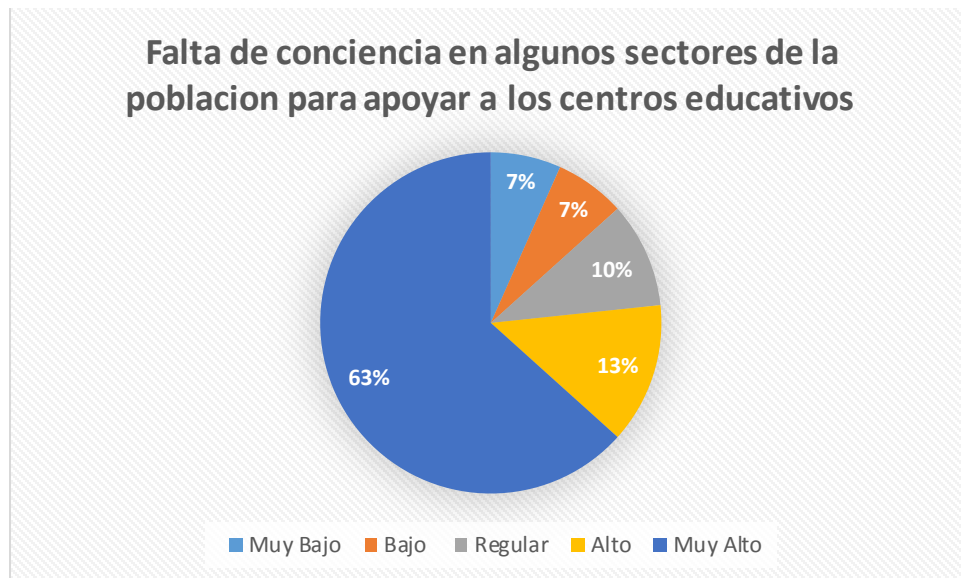


■ Muy Bajo ■ Bajo ■ Regular ■ Alto ■ Muy Alto

Consideran según los resultados que por la falta de una partida presupuestaria por parte del gobierno los docentes tienen muchas limitantes en la aplicación de las

reformas por que para lograr este objetivo se debe contar con el apoyo en todos los aspectos (para el alumno, los edificios escolares, los docentes).

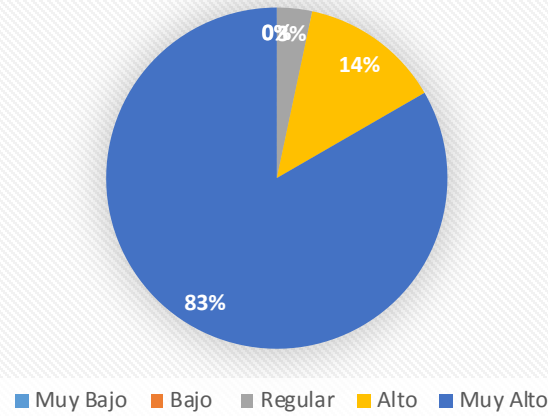
**Gráfico 29. Apoyo de organizaciones a la educación**



Según los resultados los docentes muestran que no tienen apoyo en las comunidades lo que se vuelve una desventaja para lograr los objetivos propuestos en la educación.

**Gráfico 30. Interés del alumno en el rendimiento académico**

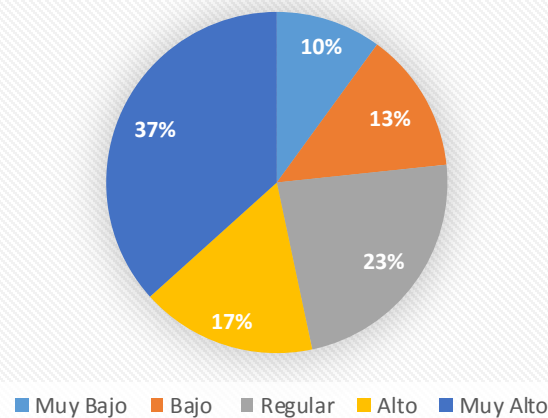
### Poco interes por parte del alumno en mejorar su rendimiento escolar



Se observa en este resultado se convierte en una desventaja cuando el alumno no muestra interés por alcanzar las competencias que necesita para cursar el siguiente grado, lo que vendrá a afectar su rendimiento escolar.

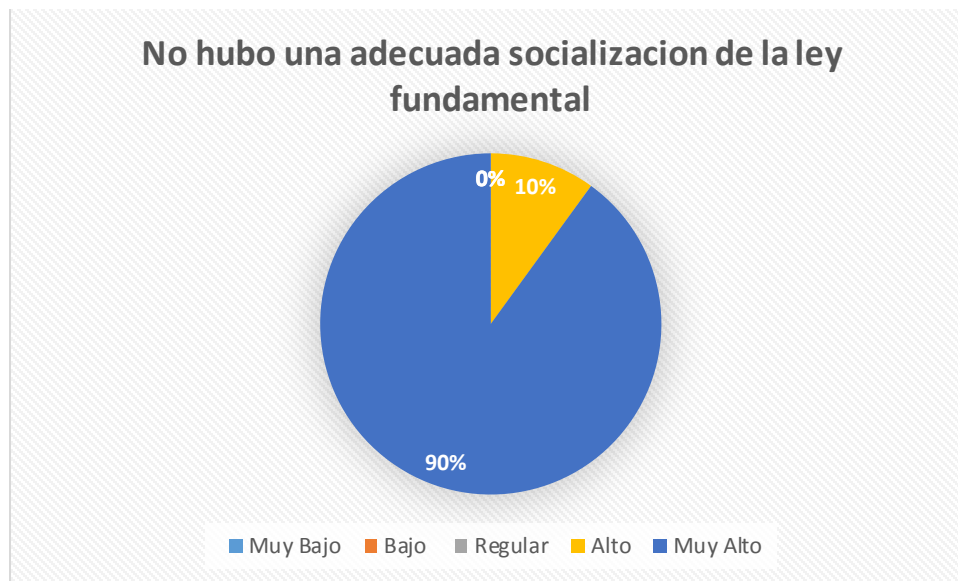
### Gráfico 31. Desconocimiento de la Ley

#### Falta de conocimiento de la ley por algunos docentes



Los resultados muestran que una parte de la población desconoce las Leyes que rigen la docencia y esto se vuelve una desventaja en la aplicación de las reformas, mostrando una actitud negativa por parte de los docentes.

**Gráfico 32. Socialización de la Ley con los docentes**



Los resultados muestran gran parte de la población no está conforme con la forma de socializar la Ley Fundamental de Educación lo que ha ocasionado rechazo por parte de los docentes como consecuencia la actitud negativa del docente al implementar estos cambios.

#### **4.1.4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION**

1. De acuerdo a los resultados de la investigación existe un problema del personal docente pese a que existe un sistema de administración de los recursos humanos docentes en la Secretaria de educación, no se le da la atención al perfil del docente que se necesita en los centros educativos.
2. Los docentes del sistema educativo del municipio de Danli están pasando por un proceso de adaptación a los cambios, lo que genera como consecuencia el rechazo de algunos docentes por la falta de conocimiento

tanto de las Leyes que rigen la docencia como el uso de la tecnología que implica la implementación de estos cambios.

3. Si hay un problema de actitud en los docentes este interfiere en el recurso humano porque no se alcanza el rendimiento que se requiere para lograr una educación de calidad.
4. Otro factor importante es la formación académica del docente, quien transmite el conocimiento a los futuros profesionales que ocuparan las empresas tanto públicas como privadas; por lo tanto es necesario que el recurso humano docente esté preparado de forma adecuada académicamente; para entregarle a la sociedad un profesional con las competencias que exige la sociedad competitiva.
5. Para que la educación sea de calidad se necesita que los docentes sean seleccionados mediante un perfil que cumpla con los requisitos para ser educador; y que la Secretaria de Educación se preocupe por formar un recurso humano con las competencias de acuerdo a la realidad de nuestro país y de la región, proporcionándole los medios para el buen desempeño de sus funciones.

#### **4.1.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

De la investigación documental realizada se puede observar que el sistema educativo de algunos países de América Latina coinciden en los problemas que se enfrentan en la educación tanto con los docentes como con el rendimiento de los alumnos, y sobre todo se ve reflejado que para lograr las metas propuestas se necesita del factor económico.

En el Marco Teórico se anexó información sobre los informes que proporciona la secretaria de Educación desde el 2008 para hacer referente los cambios que se han dado hasta esta época.

Actualmente en Honduras La ley Fundamental de Educación está orientada a lograr la calidad educativa que literalmente dice en su artículo 8 El principio rector de

esta Ley es la construcción de un sistema educativo articulado, flexible, diversificado, eficiente, eficaz en transformación y desarrollo continuo.

Por lo anterior se concluye que el malestar de los docentes es un problema objeto de investigación ya que es una reacción que se presenta no solo en nuestro país, sino en todos los países de Latino América. Se identifica que los problemas de malestar en los docentes del municipio de Danlí ante el rechazo para la implementación del innovaciones en la educación se asocian a la falta de preparación del recurso humano docente en conocimiento tanto de estas reformas como a Ley Fundamental de educación; lo que está obstaculizando que la educación de los niños de este municipio logren los rendimientos estipulados por la Secretaría de Educación .Por tal razón se propone como solución un plan de acción para socializar la Ley Fundamental de educación con los docentes que laboran en las instituciones educativas del municipio de Danlí.

#### **4.1.4 APUNTES DEL INVESTIGADOR**

Durante el desarrollo de la investigación se encontraron los siguientes hallazgos:

1. Falta de capacitación en los docentes: expresando que no tienen dominio de las innovaciones educativas porque no todos han recibido las capacitaciones con los conocimiento claros sobre esta nueva metodología.

2. Desinterés por conocer las Leyes que rigen la docencia: aun cuando la información está en internet o en la plataforma de la Secretaria de Educación los docentes no estan interesados en conocer las Leyes por la actitud de rechazo ante todo lo que venga de la secretaria ya que consideran que es una imposición.

3. Falta de interés de parte de las autoridades educativas por el recurso humano docente. Los docentes no sienten ningún beneficio o incentivo que les motive a desempeñar mejor su labor como docente, sienten que hay más carga de trabajo y menos interés por satisfacer el recurso humano docente.



4. No se evalúa la entrega de conocimiento, cuando se les imparte una capacitación a los docentes, ya que no se les da seguimiento a las capacitaciones por parte de las autoridades educativas.

5. Falta de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones ( los docentes llegan tarde, no muestran interés en lo que se está tratando en la reunión)

6. Las malas experiencias que han tenido en años anteriores reflejan el negativismo para implementar las reformas educativas.

7. Aceptan de una manera conformista la falta de apoyo de los padres de familia. Las expresiones de algunos docentes es que los padres de familia no estan interesados en apoyarlos en la educación de sus hijos porque esta labor solo le corresponde al maestro por que reciben un salario por su trabajo.

Otro hallazgo importante es que los docentes expresan haber perdido el liderazgo en las comunidades por la irresponsabilidad con que actúan en el desempeño de su trabajo, y la forma de dirigirse al padre y al alumno.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos en la aplicación de las herramientas de investigación las entrevistas y las encuestas aplicadas a los docentes del sector E del municipio de Danli, se plantean las siguientes conclusiones y recomendaciones

## 5.1 CONCLUSIONES

1.- Los docentes consideran que las innovaciones que actualmente ha implementado la Secretaria de educación tiene sus desventajas debido a las limitantes de factor económico que enfrenta el país; pero son más las ventajas que estas proporcionan a la educación en beneficio especialmente para los alumnos y alumnas siempre y cuando se apoye al docente para involucrarse en este proceso.

2.-La educación en el municipio de Danli presenta como obstáculos más relevantes para la implantación de las innovaciones curriculares:

- ✓ La falta de material didáctico para impartir las clases.
- ✓ Herramientas de apoyo al Currículo Nacional de Educación Básica como las pruebas formativas mensuales, pruebas diagnósticas, estándares educativos de forma impresa; ya que no en todas las comunidades se cuenta con energía eléctrica y servicios de internet.
- ✓ Falta de conocimiento de parte del docente sobre la tecnología, lo que impide utilizar de manera eficaz la plataforma de la Secretaria de Educación.
- ✓ Necesidad de capacitación a los docentes sobre la aplicación de las reformas educativas.

3.- El Marco Regulatorio en el cual se ampara las recientes innovaciones curriculares es la Ley Fundamental de Educación consta de 94 artículos, donde se garantiza que el estudiante tenga una educación con calidad, que logre los estándares que se requieren para la adquisición de habilidades y destrezas que practicará ante la sociedad.

4.- Para lograr que los docentes del municipio de Danli acepten de manera satisfactoria las innovaciones curriculares implementadas por la Secretaria de Educación

se tendrá que ejecutar un plan de acción que lleve a cabo la socialización de la ley Fundamental de Educación, capacitaciones donde se den a conocer la aplicabilidad de las nuevas reformas para lograr un cambio de actitud en el docente.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

1. Para que los docentes conozcan las innovaciones de sistema educativo es necesario que haya una interacción entre los docentes y las autoridades educativas de manera tal que se busquen soluciones a los problemas y amenazas que enfrentan los docentes en los centros educativos convirtiendo las debilidades que se tienen en fortalezas para lograr los objetivos propuestos.

2. Para vencer los obstáculos que presentan los docentes del municipio, es necesario que las autoridades educativas, municipales y comunales trabajen en equipo juntamente con los docentes en pro de la educación, involucrando de forma obligatoria a los padres de familia para que desempeñe un rol de apoyo en el proceso educativo.

3. Para que los docentes conozcan bien que el Marco Regulatorio de la Educación en los últimos años es La Ley Fundamental es necesario practicar acciones que conlleven a la socialización.

4. Las acciones que se deberán practicar con los docentes para lograr la aceptación de las reformas educativas son la elaboración de planes de capacitación y un plan de acción que contemple la socialización de la Ley Fundamental de Educación

## **CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD**

El presente capítulo contiene la propuesta para lograr que los docentes del municipio de Danlí acepten la implementación de las reformas educativas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

## 6.1 INTRODUCCIÓN

En la investigación realizada se ha encontrado en los docentes la necesidad ser capacitados de forma adecuada para el logro de la implementación de las innovaciones educativas, así también la necesidad de socializar la Ley Fundamental de educación para conocer el contenido específico que se plasma en dicha ley.

## 6.2 NOMBRE DE LA PROPUESTA

### “PLAN DE CAPACITACIÓN A DOCENTES DEL MUNICIPIO DE DANLI”

#### 6.2.1 OBJETIVO GENERAL

Preparar al personal del municipio de Danli, para la ejecución eficiente de sus responsabilidades como docentes en la implementación de las reformas educativas implementadas por la Secretaria de Educación.

#### 6.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes positivas en los docentes, para la aplicación de las reformas educativas.
- ✓ Mejorar el desempeño del personal después de las capacitaciones
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en las diferentes áreas según el diagnóstico.

<b>IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS/DEBILIDADES</b>		
<b>ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS INDICADORES</b>	<b>PROBLEMAS (DEBILIDADES, ASPECTOS QUE REQUIEREN CAMBIOS IMPORTANTES)</b>	<b>CAUSAS QUE GENERAN EL PROBLEMA</b>

PEDAGÓGICO CURRICULAR	Metodología no actualizada Libros de texto que se utilizan para impartir las clases están saturados de información literaria y poca gramática.	Desactualización de los docentes
Socialización de la Ley Fundamental de Educación	Cambio de actitud de los docentes en la implementación de las reformas en educación.	Desactualización de los docentes
EJESESTRATÉGICOS (acceso, eficiencia, calidad, gestión, competitividad y participación)	Falta de motivación de los docentes por mejorar la calidad de la educación	La falta de incentivos a los docentes

## 6.3 PLAN DE ACCIÓN

### 6.3.1 PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN

Se plantea un camino de solución a la problemática detectada en los docentes del municipio de Danli, un plan de acción el cual permitirá realizar las acciones necesarias para lograr una efectiva socialización de la Ley Fundamental de Educación; lo que permitirá analizar los beneficios que contiene la ley y lograr un cambio de actitud en el docente.

### **6.3.2. OBJETIVO GENERAL**

Presentar un plan de acción para socializar con los docentes del municipio la Ley Fundamental de Educación, que permita sensibilizar a los docentes sobre los beneficios que la ley presenta en pro de la educación de Honduras y por ende en los alumnos y alumnas del municipio de Danli.

### **6.3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Establecer acciones de coordinación para presentar el proyecto de socialización de la Ley fundamental a las autoridades educativas del municipio.
- ✓ Elaborar un plan de capacitación enfocado en la socialización de la Ley Fundamental de Educación.
- ✓ Socializar la Ley Fundamental con los docentes del municipio de Danli a través de capacitaciones, utilizando metodologías que permitan el trabajo en equipo.

### **6.3.4. OPERATIVIDAD DE LA PROPUESTA**

El plan de acción pretende estar estructurado en tres fases de implementación que se pueden identificar de la manera siguiente:

**PRIMERA FASE:** Presentar el plan de capacitación para la socialización de la Ley Fundamental de Educación a las autoridades educativas del municipio de Danli y motivarlos sobre la importancia que tiene su participación dentro de este proceso.

**SEGUNDA FASE:** Se establecerán acciones de coordinación, planificación y ejecución de las capacitaciones, de manera que se logre la socialización con todos los docentes del municipio, en diferentes grupos para que haya más participación del docente; se trabajará en equipos, se desarrollan plenarias donde se darán a

conocer las implantaciones de las recientes innovaciones al sistema educativo. Así mismo se elaboraran compromisos para implementar estas innovaciones en sus centros educativos.

**TERCERA FASE:** Evaluación: se desarrollara, mecanismos que favorezcan el seguimiento por parte de las autoridades educativas de las acciones propuestas por los docentes en los compromisos a implementar en los centros educativos.

#### **6.3.5. ACTIVIDADES PREVIAS:**

✓ Pedir una entrevista con el Director Distrital de Educación, para presentarle el plan de acción sobre la socialización de la Ley a través de una capacitación a los docentes.

✓ Reunirse con los Asistentes Técnicos del municipio de Danli, que trabajan directamente con los docentes para presentar la propuesta y establecer los mecanismos de trabajo para desarrollar las capacitaciones( Convocatorias, calendarización de fechas)

#### **6.3.6. ACTIVIDADES DE DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN**

- ✓ Reproducción del material de plan de acción para el trabajo en grupo.
- ✓ Elaboración de guiones de trabajo para el desarrollo de las capacitaciones.
- ✓ Desarrollo de las capacitaciones con los docentes
- ✓ Presentación a los docentes de la metodología de trabajo a desarrollarse en el transcurso de la capacitación.
- ✓ Formación de grupos de trabajo

- ✓ socialización de la Ley fundamental.
- ✓ Exposición de comentarios en plenaria.
- ✓ Acciones de compromisos de los docentes ante las autoridades inmediatas

### 6.3.7. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

- ✓ Aplicar la evaluación de la jornada de trabajo a los docentes.
- ✓ Presentar a los asistentes de educación del municipio los compromisos elaborados por los docentes para darles seguimiento.

### 6.3.8. RECURSOS HUMANOS

El recurso humano que se utilizará son los capacitadores, las autoridades educativas del municipio y los docentes que recibirán la capacitación.

Fases	Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo
Fase1.sensibilización.	1.-sensibilizar a las autoridades educativas del municipio de Danli, en la importancia de su participación en el proceso.	Presentación del plan de acción a las autoridades municipales	Entrevista	Humano: el coordinador del proyecto de capacitación, el Director Distrital, Los asistentes técnicos. Materiales: Plan de acción.	20 minutos
	2. Elaborar un plan de capacitación enfocado en la socialización de la	Plan de capacitación	Elaborar plan	Humanos: el coordinador de la capacitación Materiales:	3 horas



Fase 2.Desarrollo	Ley Fundamental de Educación.			computadora Impresora Papel Ley Fundamental	
	3.-Socializar la Ley Fundamental con los docentes del municipio de Danli a través de capacitaciones, utilizando metodologías que permitan el trabajo en equipo.	Ley Fundamental de Educación	Capacitación Trabajo en grupo Lecturas Plenarias exposiciones	Humano: Capacitador, Asistentes técnicos, Docentes. Materiales: computadora Data show Fotocopias Folders Lápiz Hojas blancas Papel boom Marcadores Maskin tell	4 horas
Fase 3.Evaluacion	4.-Desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento para los docentes	Evolución y seguimiento	Aplicación de hoja de evaluación Compromisos de los docentes Calendariación de vistas a los centros educativos	Humanos: capacitador Docentes Materiales: Hoja de evaluación Papel blanco	1 hora

### 6.3.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO

Para cubrir el presupuesto para la ejecución del plan de acción se solicitara a cooperantes como las ONGs, la alcaldía municipal y las tabacaleras que apoyan la educación en el municipio de Danli.

Actividades	Responsable	Presupuesto	Cronograma			
			Febrero 2015			
			Semana 2-7	Semana 9-13	Semana 16-20	Semana 23-27
Entrevista con el Director Distrital	Capacitador					
Refrigerio para Reunión con los asistentes técnicos	Capacitador Y Director Distrital	Lps. 210.00				
Reproducción del plan de acción	Capacitador	Lps. 120.00				
Fotocopia de guiones metodológicos	Capacitador Asistentes Técnicos	Lps.100.00				
Materiales para Desarrollo de capacitación (folders, lápiz, hojas blancas, papel boom, marcadores, maskintell) y merienda.	Capacitador Director Distrital	Lps. 13,850.00				
Desarrollo de la capacitación	Capacitador Asistentes técnicos					
<b>Total de presupuesto</b>		<b>Lps.14,280.00</b>				

## BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato, I. (2007). Administración de los Recursos Humanos Mcgraw-Hill/ Interamericana de México,
2. Fromm Cea, L. M. (2008). Políticas Docentes en Centroamérica. Tendencias Nacionales. Honduras
3. Foro Nacional de Convergencia, Republica de Honduras. (2000). Propuesta de la Sociedad Hondureña para la transformación de la Educación Nacional. Graficentro Editores. Tegucigalpa Honduras
4. Gentili, P., Suarez D., Stubrin F. y Gindin J. (2005). en una investigación sobre La Reforma Educativa y La Lucha Docente en América Latina
5. Hernández R. A. C. (2010). Directora de del Departamento de Docencia Universitaria. Conferencia sobre Estrategias Innovadoras para la Formación Docente.
6. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). Datos Mundiales de Educación.
7. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2002). Plan Iberoamericano de Alfabetización y Educación Básica de Personas Jóvenes y Adultas. 2007-2015.
8. Philippe P. (2001) .La Formación de los Docentes del Siglo XXI. Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra.
9. Plan de Acción de Educación para Todos 2007-2015
10. PREAL-FEREMA. (2010). Informe Nacional Rendimiento Académico. Honduras

11. Pizarro R. J. La Escuela que Queremos: Por la Calidad de la Educación Básica al alcance del Docente. 1ra edición. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana SECC/SICA. San José Costa Rica.
12. República de Honduras. (Julio 2013). Ley Fundamental de Educación. Publicada en la Gaceta. Diario oficial N° 32,754, del 3 de Febrero del año 2012.
13. República de Honduras. (2002). Reformas al Estatuto del Docente. Decreto N° 256-200.
14. República de Honduras. (Octubre del 2002). Constitución de la Republica de Honduras. 4ta edición. Editorial Guaymuras. Honduras.
15. República de Honduras. (1997). Estatuto del Docente Hondureño. Decreto n° 136-97.
16. Secretaria de Educación. (2003). Currículo Nacional Básico. Tegucigalpa, Honduras.
17. Secretaría de Educación. (2010). Informe Nacional de Rendimiento Escolar 2010 Español y Matemáticas de 1ro a 9no grado. Honduras.
18. Secretaria de Educación. (2010). Informe Departamental de Rendimiento Escolar Español y Matemáticas de 1ro a 9no grado. El Paraíso. Honduras.
19. Secretaría de Educación. (2011). Informe Nacional de Rendimiento Escolar 201 Español y Matemáticas de 1ro a 9no grado. Honduras.
20. Secretaria de Educación. (2012). Informe Nacional de evaluación de los aprendizajes en las Escuelas Pública. Honduras.
21. Secretaria de Educación. (2013). Informe Departamental de Rendimiento Escolar Español y Matemáticas de 1ro a 9no grado. Honduras.
22. Puryear J. M. (1999) .La Educación en América Latina: Problemas y Desafíos

23. PREAL-FEREMA. (2006). Informe del Progreso Educativo. Honduras.
24. PREAL. (Mayo 2011). Formas y Reformas de la Educación. Serie Políticas.
25. Vaillant D. (2007). Mejorando la Formación y el desarrollo Profesional del Docente en Latinoamérica vol. nº 42 pp xx