

# Diagnóstico de la situación del talento humano de la Secretaría de Educación

## Línea Base Estadística



Dirección General del Talento Humano



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE EDUCACION



Dirección General de Talento Humano (DGTH-SE)

Autor (Redacción y Edición):  
Yasmin Aparicio

Coordinación de Investigación y Revisión:  
Juan Leonardo Bu Toro

Derechos reservados .

Dirección General de Talento Humano de la Secretaría de Educación  
DGTH-SE

Se permite la reproducción total o parcial de este informe citando la  
respectiva fuente

Tegucigalpa M.D.C.  
Octubre 2017

La elaboración de este informe fue posible gracias al apoyo de la Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras USINIEH, la Subdirección General de Talento Humano Administrativo, la Subdirección General de Talento Humano Docente y los administradores de base de datos del SIARHD.

## Contenido

Tabla de Ilustraciones y Gráficos .....	4
Presentación .....	6
Línea base estadística del personal bajo el Régimen de la Carrera Docente (Escalafón Docente) ..	7
Caracterización del docente hondureño .....	7
Docentes por tipo de modalidad .....	8
Docentes por nivel educativo .....	9
Docentes por Tipo de Modalidad .....	9
Docentes por puesto y tipo de nombramiento .....	12
Docentes por número de plazas .....	12
Línea base del personal docente en función técnico pedagógica .....	12
Personal en las direcciones departamentales, distritales y municipales de educación.....	16
Línea base Estadística del personal de talento humano administrativo .....	17
Personal por Servicio Civil en el sistema educativo hondureño. ....	17
Personal del nivel central por departamento y tipo de contrato (Servicio Civil).....	18
Línea base sociodemográfica del talento humano de la secretaria de educación .....	19
Edad y Género .....	20
Grado académico .....	22
Análisis de las condiciones de salud del personal de la Secretaría de educación bajo el régimen de Carrera Docente .....	24
Casos de problemas de salud en los docentes hondureños.....	27
Maternidad en docentes hondureñas .....	28
Análisis de pensión de los docentes.....	30
Análisis de patologías más comunes en docentes .....	31
Impacto presupuestario de licencias con goce de sueldo por razones de salud.....	34
Conclusiones y Recomendaciones .....	37
Bibliografía .....	38

## Tabla de Ilustraciones y Gráficos

Figura 1 Planteles, Centros, Docentes y Estudiantes del Sistema Educativo Hondureño.....	7
Figura 2 Presupuesto 2017 asignado al Sector Educativo (SEFIN 2017).....	7
Figura 3 Relación Alumno-Docente.....	8
Figura 4 Porcentaje de Docentes por Nivel Educativo.....	9
Figura 5 Porcentaje de Docentes por Tipo de Modalidad.....	9
Figura 6 Cantidad de Centros Docentes Estudiantes por Departamento.....	10
Figura 7 Porcentaje de Horas por Función Docente.....	10
Figura 8 Cantidad de Docentes por Jornada.....	11
Figura 9 Porcentaje de Docentes por Número de Plazas.....	12
Figura 10 Distribución de Asistentes Técnicos (Docentes en función técnico-pedagógica) por Departamento....	13
Figura 11 Número de asistentes técnicos por dependencia de la Secretaría de Educación/nivel central.....	14
Figura 12 Resumen de plazas de asistentes técnicos.....	16
Figura 13 Porcentaje de Empleados en el Nivel Descentralizado.....	17
Figura 14 Porcentaje de Empleados de Servicio Civil por tipo de contrato.....	17
Figura 15 Cantidad de Empleados Bajo el Régimen de Servicio Civil por Departamento.....	18
Figura 16 Personal de Servicio Civil por Puesto Funcional de Trabajo.....	19
Figura 17 Porcentaje de Docentes por Género.....	20
Figura 18 Porcentaje de Docentes Mujeres por Nivel.....	20
Figura 19 Porcentaje de Docentes por Género y Nivel Educativo.....	20
Figura 20 Porcentaje de Docentes Varones por Tipo de Centro.....	20
Figura 21 Docentes de Prebasica por Género y Rango de Edad.....	20
Figura 22 Porcentaje de Docentes de Media por Género y Rango de Edad.....	21
Figura 23 Cantidad de Docentes por rango de edad.....	21
Figura 24 Porcentaje de Docente por Nivel y Rango de Edad.....	21
Figura 25 Cantidad de Asistentes Técnicos por Rango de Edad.....	22
Figura 26 Porcentaje de personal de Servicio Civil por Rango de Edad.....	22
Figura 27 Porcentaje de Asistentes Técnicos por Grado Académico.....	22
Figura 28 Porcentaje de Docentes por Grado Académico.....	23
Figura 29 Porcentaje de personal de Servicio Civil por Grado Académico.....	23
Figura 33 Tendencia de atenciones médicas a docentes por mes y género en los años 2013, 2014, 2015 y 2017	24
Figura 34 Porcentaje de Atenciones Médicas por Género.....	25
Figura 35 Casos de problemas de salud en docentes hondureños.....	25
Figura 36 Docentes por rango de edad que tuvieron algún problema de.....	26
Figura 37 Casos de docentes que hicieron uso de los sistemas de salud por departamento (2013 al 2016).....	26
Figura 38 Porcentaje de unidades de salud por departamento.....	27
Figura 39 Morbilidad de docentes por departamento y rango de edad.....	28
Figura 40 Porcentaje de Embarazos en Docentes por Rango de Edad.....	28

Figura 41 Casos de maternidad en docentes por rango de edad y departamento.....	29
Figura 42 Incidencia de Enfermedades Ginecológicas en Docentes por Rango de Edad.....	29
Figura 43 Rangos de edad jubilación y pensión de docentes por género.....	30
Figura 44 Tabla de Docentes Jubilado en los Últimos 4 años .....	30
Figura 45 Incidencia de jubilaciones y pensiones por departamento.....	30
Figura 46 Patologías más comunes en docentes (2013 al 2016).....	31
Figura 47 Patologías más comunes en los docentes por género .....	31
Figura 48 Patologías por rango de edad .....	32
Figura 49 Incidencia de cáncer por género y departamento (2013-2014).....	32
Figura 50 Patologías profesionales por rango de edad y departamento.....	33
Figura 51 Enfermedades Psiquiátricas en docentes por departamento y rango de edad .....	34
Figura 52 Impacto presupuestario de licencias con goce de sueldo por razones de salud.....	34
Figura 53 Solicitudes de licencia por diversas patologías .....	35
Figura 54 Solicitudes de licencia por maternidad.....	35
Figure 55 Solicitud de licencias por rango de edad .....	35
Figure 56 Licencias por departamento .....	36
Figura 57 Solicitudes de reubicación laboral.....	36

## Presentación

El presente informe estadístico constituye la línea base estadística del Diagnóstico de la Situación del Talento Humano de la Secretaría de Educación, el cual se ha elaborado en cumplimiento de las funciones establecidas para la Dirección General de Talento Humano en el Artículo 30 del Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, como instrumento fundamental para el diseño de herramientas, políticas y toma de decisiones en función de la gestión del talento humano en el marco de administración descentralizada, simplificada, eficiente, participativa, flexible de los recursos a fin de universalizar el derecho a la educación de calidad y promover la mejora continua de los procesos para atender las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa.

Este documento consta de cuatro componentes que son:

- Línea base estadística del Personal Docente de sistema educativo nacional
- Línea base estadística del Personal en Direcciones Municipales y Distritales
- Línea base estadística del Personal en Direcciones Departamentales
- Línea base estadística del Personal en el Nivel Central

Es así que se presenta el análisis de la situación del talento humano de esta Secretaría de Estado partiendo de que el sistema educativo hondureño de administración oficial o gubernamental funciona con personal contratado bajo el régimen de la carrera docente (escalafón docente) y bajo el régimen de servicio civil, el personal bajo el régimen de escalafón docente es regulado por el Estatuto del Docente Hondureño y el Reglamento de la Carrera Docente, el personal bajo el régimen de servicio civil es regulado por el Código de Trabajo y la ley de Servicio Civil y su Reglamento.

En el sector educativo de administración no gubernamental y mixta el personal está regulado por el código de trabajo y el reglamento de centros de administración no gubernamental.

## Línea base estadística del personal bajo el Régimen de la Carrera Docente (Escalafón Docente)

### Caracterización del docente hondureño

La carrera docente es el régimen jurídico –pedagógico que ampara el ejercicio de la profesión docente, se orienta en atraer y retener a los servidores más idóneos, promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los docentes, definir una justa remuneración de los mismos y fomentar una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias. (Secretaría de Educación, 2014)

La Carrera Docente es administrada por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación desde el nivel central y el descentralizado, con el apoyo de la veeduría social.

De conformidad con la Constitución de la República, es docente quien administra, organiza, dirige, imparte o supervisa la educación y que sustenta como profesión el magisterio. (Asamblea Nacional Constituyente, 1982). El personal bajo el Régimen de la Carrera Docente se desempeña en funciones: docente, directiva docente, orientación docente, y técnico pedagógico.

A continuación se hace una caracterización del docente hondureño con base en un análisis empírico que se puede hacer a partir de datos estadísticos oficiales registrados en los Sistemas de Información Educativa de Honduras administrados por la USINIEH, así como los informes de desempeño docentes que han sido emitidos por la Secretaría de Educación a través de la Dirección General de Currículo y Evaluación.

El sistema educativo hondureño está estructurado por medio de los niveles educativos de Prebásica, Básica, Media y el nivel de Educación Superior no Universitaria, en promedio anual hay un total de 59452 docentes los cuales atienden a 1,718,598 estudiantes, (USINIEH SEDUC-HN, 2017) en la tabla que sigue se presenta el promedio de la cantidad de planteles (edificios), centros educativos, docentes y estudiantes con que cuenta el sistema educativo de administración gubernamental.

*Figura 1 Planteles, Centros, Docentes y Estudiantes del Sistema Educativo Hondureño*

PLANTELES	CENTROS	DOCENTES	ESTUDIANTES
18,468	21,761	57,834	1,718,598

*Fuente Elaboración propia con datos consultados el SACE 2017*

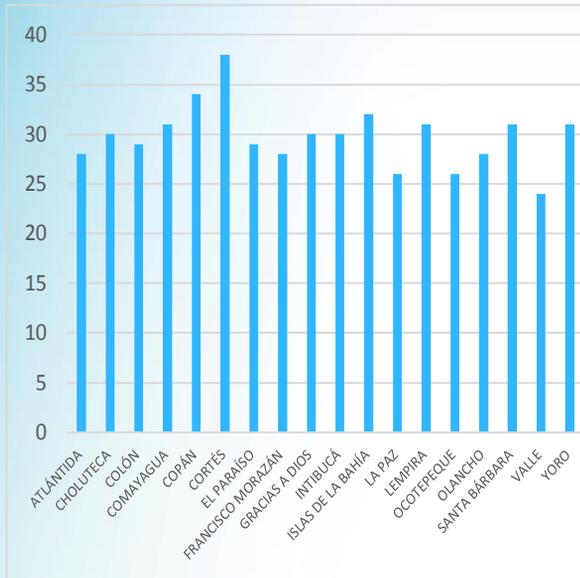
En comparativo la relación simple de inversión beneficio en el sector educativo durante el 2017 indica que gestionar, administrar y servir la educación de un estudiante inscrito en un centro educativo de administración gubernamental, es aproximadamente de quince mil ciento treinta y siete lempiras (Lps. 15,137.00) anuales.

*Figura 2 Presupuesto 2017 asignado al Sector Educativo (SEFIN 2017)*

Tesoro Nacional	Recursos Propios	Fuentes Externas	Total Fuentes
24,534,521,069	23,773,420	1,127,493,053	25,685,787,542

en el 2017. Según los análisis que se hacen en el Informe de Progreso Educativo de Honduras. Año 2017, durante el período 2010 – 2016 se ha reducido el gasto en educación de un 8% del PIB a un 5.4% del PIB (FEREMA, 2017).

Figura 1 Relación Alumno-Docente



Cuadro No.35 Relación Docente-Alumno por Departamento 2014-2016

	2014			2015			2016		
	Matrícula Inicial (Alumnos)	Cantidad docentes	Relación Alumno docente	Matrícula Inicial (Alumnos)	Cantidad docentes	Relación Alumno docente	Matrícula Inicial (Alumnos)	Cantidad docentes	Relación Alumno docente
Atlántida	105,444	3306	32	103993	4008	26	102912	4502	23
Colón	82,773	3361	25	80741	3494	23	81406	3810	21
Comayagua	117,436	4041	29	119606	4345	28	120591	4825	24
Copán	87,045	2432	36	84917	2775	31	85226	3091	28
Cortés	371,717	12506	30	375888	13697	27	375778	15146	25
Choluteca	112,406	3806	30	110736	3980	28	110961	4190	26
El Paraíso	103,041	3745	28	102944	3916	26	103676	4330	24
Francisco Morazán	366,801	14475	25	363589	15501	23	363290	17110	21
Gracias a Dios	28,177	847	33	27346	918	30	29044	1023	28
Intibucá	62,853	2107	30	64014	2280	28	64514	2539	25
Islas De La Bahía	16,573	632	26	16882	688	25	17110	806	21
La Paz	51,713	1931	27	52187	2122	25	52822	2324	23
Lempira	79,880	2428	33	80369	2619	31	80591	2863	28
Ocatepeque	31,461	1208	26	33564	1317	25	34331	1585	22
Olancho	123,301	4656	26	121315	5051	24	120624	5302	23
Santa Bárbara	101,541	3359	30	104787	3652	29	104849	3872	27

Fuente: Informe Sistema Educativo Hondureño en Cifras Periodo Académico 2014-2016 Secretaría de Educación, 2017

La relación Alumno- Docente se calcula a partir del registro de plazas docentes en el Sistema de Administración de Centros Educativos SACE y la Matrícula final de un determinado centro educativo. (USINIEH , 2016). El departamento con mayor cantidad de estudiantes es Cortes y el departamento con mayor cantidad de docentes es Francisco Morazán, en este caso la relación alumno-docente es de 32 estudiantes por maestro en Cortes y 23 en Francisco Morazán.

El 63% de los docentes a nivel nacional atiende la población estudiantil de educación Básica y solo un 8% atiende el nivel de educación Pre básica. Al analizar la relación alumno-docente por nivel encontramos que en promedio del 2014 al 2016 en educación Pre básica la relación alumnos docente es de 40 estudiantes por maestro, en Básica es de 36 alumnos y en Media es de 12 alumnos por maestro.

Para el BID reducir la cantidad de alumnos por clase de 25 a 20, puede aumentar el aprendizaje anual en 15 por ciento pero esta medida tiene un impacto presupuestario de aproximadamente 20%. Sin embargo la Secretaría de Educación ha logrado implementar esta medida sin costos a través de la implementación de la política de reajuste de personal.

### Docentes por tipo de modalidad

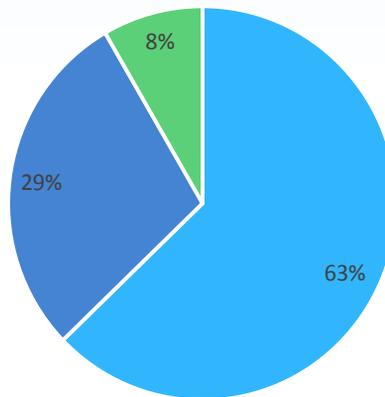
La estructura del Sistema Nacional de Educación se organiza en componentes, niveles y modalidades. Los Componentes se refieren a la Educación Formal, Educación No Formal y Educación Informal. Los Niveles son Pre básica, básica, media y superior. Y las Modalidades son las opciones curriculares para dar respuesta a requerimientos específicos de formación.

A continuación se presentan los porcentajes de docentes por nivel y modalidad en el componente de educación formal del sistema educativo nacional.

## Docentes por nivel educativo

Figura 1 Porcentaje de Docentes por Nivel Educativo

■ Nivel de Básica ■ Nivel de Media ■ Nivel de Pre-Básica

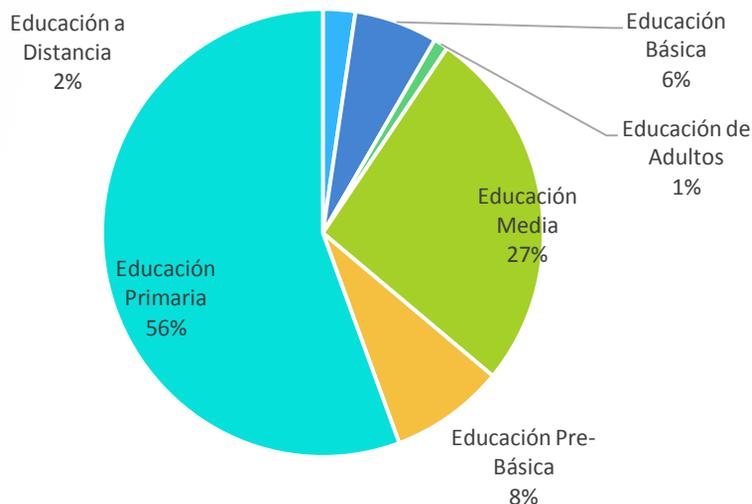


(Dirección General de Talento Humano Docente, 2017)

Es importante mencionar que la educación media, por su carácter técnico especializado, permite que la relación simple alumno docente sea menor que en el resto de los niveles, además, la logística y administración en los centros educativos de Media requieren de concejeros y puestos técnico docentes quienes están encargados de laboratorios, talleres y jefaturas académicas de las diferentes áreas curriculares.

## Docentes por Tipo de Modalidad

Figura 2 Porcentaje de Docentes por Tipo de Modalidad



En la tabla que sigue se desglosa por departamento los datos que se han analizado, para visualizar este fenómeno más de cerca es importante tomar en consideración los índices de deserción que son mayores en el nivel de educación media.

Figura 1 Cantidad de Centros Docentes Estudiantes por Departamento

Fuente: construcción propia tomando datos del módulo de estadística del sitio web oficial de la Secretaría de Educación, informe sistema educativos hondureño en cifras periodo 2015 y consulta SIARD junio 2016.

Departamento	Planteles	Centros	Docentes	Estudiantes
Atlántida	791	1,016	3,201	91,497
Choluteca	1027	1,260	3,307	82,343
Colón	763	953	2,655	82,039
Comayagua	1294	1,445	3,332	96,551
Copán	1191	1,263	2,403	121,76
Cortés	1405	1,728	7,262	234,258
El Paraíso	1396	1,725	3,382	191,812
Francisco Morazán	1752	2,142	9,893	179,519
Gracias a Dios	301	358	922	24,382
Intibucá	912	1,017	2,049	63,253
Islas de la Bahía	88	113	405	13,743
La Paz	765	881	1,906	50,636
Lempira	1247	1,455	2,593	76,649
Ocotepeque	561	620	1,242	41,783
Olancho	1741	2,090	4,125	104,973
Santa Bárbara	1304	1,566	3,239	101,635
Valle	523	631	1,746	45,919
Yoro	1407	1,498	4,172	115,846
<b>Total</b>	<b>18468</b>	<b>21,761</b>	<b>57,834</b>	<b>1,718,598</b>

El departamento con más planteles y centros educativos es Francisco Morazán seguido de Olancho y Yoro. El caso de Cortes es muy particular ya que pese a que es el departamento con mayor cantidad de estudiantes no es el que tiene más planteles ni centros educativos.

Existen 21,761 centros educativos oficiales en el país los cuales funcionan en 18,468 planteles o edificios ya que el 15% de los centros educativos comparten edificios en jornadas contrarias si ofertan diferentes modalidades y en la misma jornada si son de distinto nivel, por ejemplo, es muy común ver que centros de educación básica comparte edificio con jardines de niños y con centros de educación continua (básica de adultos centro generalmente nocturnos), así como institutos de educación media que comparten edificio con institutos de educación a distancia.

La ley fundamental de educación a través del reglamento de centros educativos presupone que la relación de horas en función docente versus las horas en funciones de Directiva docente y Orientación docente debe ser de 74% horas docentes y 26% horas no docentes, siendo la educación media el nivel que más personal en funciones no docentes requiere. Desde este análisis, en general el sistema educativo presenta un déficit mínimo en personal en funciones de Directiva docente Orientación docente técnico pedagógica

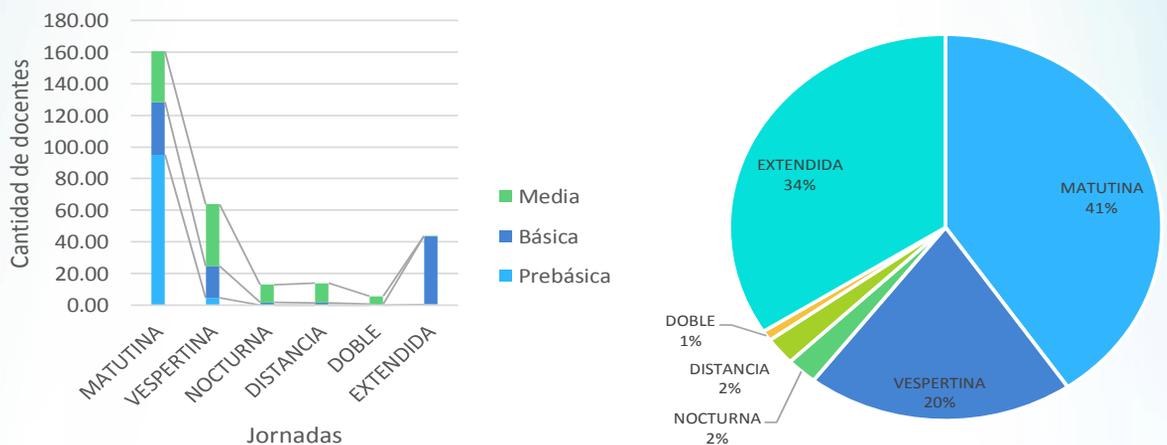
Figura 2 Porcentaje de Horas por Función Docente

Departamento	Porcentaje de horas en funciones Directiva y Orientación Docente	Porcentaje de horas en función docente	Porcentaje de horas en función técnico pedagógica
Atlántida	20%	80%	0%
Choluteca	25%	72%	3%
Colón	27%	72%	0%
Comayagua	15%	83%	2%

Cortés	21%	78%	0%
El Paraíso	4%	93%	3%
Francisco Morazán	10%	78%	12%
Gracias a Dios	45%	55%	0%
Intibucá	11%	87% %	2%
Islas de la Bahía	24%	76%	0%
La Paz	7%	91%	2%
Lempira	5%	92%	3%
Ocotepeque	16%	83%	1%
Olancho	4%	92%	4%
Santa Bárbara	2%	96	2%
Valle	30%	67%	2%
Yoro	2%	96%	2%
<b>Total</b>	14%	84%	2%

Las políticas de gestión de talento humano han permitido mejorar la relación docente-alumno reduciendo gradualmente el número de alumnos por sección, según los análisis del Banco Mundial en el informe de agosto 2017 las acciones exitosas para mejorar los resultados en educación son disminuir la relación alumno-docente a 20 alumnos por docente, la formación permanente de docentes elevando su perfil social y aumentando la cantidad de horas clases de 4 a 7 horas diarias sin embargo esta última medida representa un aumento en el presupuesto destinado a educación de un 60%. (Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2017)

Figura 1 Cantidad de Docentes por Jornada

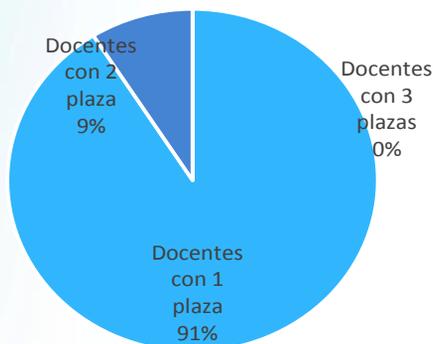


La jornada laboral diaria para los docentes en función docente, directiva docente y orientación docente, es de cinco (5) horas reloj diario, de lunes a viernes de cada semana calendario. Se contemplan 3 tipos de jornada: la Jornada de tiempo parcial (menos de ciento veinte (120) horas reloj al mes), la Jornada de tiempo completo (ciento veinte (120) horas reloj al mes) y la Jornada de dedicación exclusiva (más de ciento veinte (120) horas reloj y hasta ciento ochenta (180) horas reloj al mes).

## Docentes por puesto y tipo de nombramiento

Según la Ley del Estatuto del Docente Hondureño la contratación de los docentes en general es mediante acuerdo de nombramiento interino o permanente en plaza de docente en servicio estricto, directiva docente, técnica-docente, directiva departamental y directiva central, se excluye a los directores y secretarios departamentales quienes están nombrados mediante contrato por servicio civil, así como unos 6000 empleados más de la Secretaría de Educación que cumplen funciones administrativas y de mantenimiento en el nivel central, direcciones departamentales y centros educativos. Así mismo los docentes contratados en las escuelas PROHECO son pagados con fondos propios al proyecto.

Figura 1 Porcentaje de Docentes por Número de Plazas



## Docentes por número de plazas

Hasta el 2012 Los docentes hondureños podían tener hasta 72 horas clases en distintos centros y hasta 54 horas en el mismo centro educativo, en la actualidad un docente puede optar a un nombramiento hasta de 54 horas en uno o dos centros educativos, sin embargo aún queda un 0.02% de docente que tienen 3 plazas, 2 en básica o media y una en educación a distancia. Estos son docentes que tienen acuerdos de nombramiento permanente, no superan las 72 horas y no tienen choque de horarios entre una y otra plaza.

## Línea base del personal docente en función técnico pedagógica

Para hacer un análisis del personal docente en función técnica pedagógica es necesario verificar la trayectoria de esta figura: La Ley de Escalafón de Magisterio ya derogada en el Artículo No. 0032 enlista las categorías del personal que presta servicios de carácter directivo, administrativo, Técnico y docente dependiente de las Direcciones Generales respectivas, de la siguiente manera:

- a) Directiva superior
  - Jefe de sección
  - Asistente técnico
  - Secretario general
- b) Supervisor escolar
  - Supervisor a nivel nacional
  - Superior a nivel regional
- c) Director escolar

La ley del Estatuto del Docente Hondureño, en el Artículo 16, establece la “Directiva Central” como una de las funciones de reclutamiento, selección y nombramiento del personal docente del servicio oficial.

Por su parte la Ley de Fortalecimiento a la Educación Pública y la Participación Comunitaria, en el Artículo 22, hace mención a la figura de los Asistentes Técnicos, citando literalmente lo siguiente... “Para el fortalecimiento de las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales de Educación, la Secretaría de Estado en el despacho de Finanzas, en coordinación

Asistentes Técnico Administrativos y, su proceso de capacitación; los cuales bajo la dirección de los Directores Departamentales, Distritales y Municipales de Educación respectivamente, son responsables de la administración del Sistema Educativo en el ámbito espacial donde ejerce su autoridad. El personal nombrado en estos cargos desempeñara el mismo a tiempo completo y no podrá desempeñar otras funciones dentro del Sistema Educativo regulado por la Ley del Estatuto del Docente Hondureño y devengará únicamente el salario correspondiente al cargo administrativo relacionado. (Congreso Nacional de la República de Honduras, 2000).

Finalmente el Reglamento de la Carrera Docente, en el artículo 5, inciso “d” establece la función Técnico Pedagógica como los cargos en el nivel central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y en el descentralizado en cargos de las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación.

Actualmente se cuenta con un total de 178 (ciento setenta y ocho) Asistentes Técnicos activos, tanto en la Directiva Central como en la Directiva Departamental y Municipal/Distrital. A continuación se detalla mediante tablas y gráficos la información al respecto.

*Figura 1 Distribución de Asistentes Técnicos (Docentes en función técnico-pedagógica) por Departamento*

No.	Departamento	Cantidad
1	Colon	1
2	Comayagua	7
3	Copan	4
4	Cortes	2
5	Choluteca	7
6	El Paraíso	9
7	Francisco Morazán	5
8	Intibucá	2
9	La Paz	3
10	Lempira	4
11	Ocotepeque	1
12	Olancho	11
13	Santa Bárbara	4
14	Valle	4
15	Yoro	5
16	Directiva Central	110
TOTAL		178

Número de asistentes técnicos por dependencia de la Secretaría de Educación/nivel central (puesto funcional)

*Figura 1 Número de asistentes técnicos por dependencia de la Secretaría de Educación/nivel central*

	Dependencia	Cantidad
1	Subsecretaría de Asuntos Administrativos y Financieros	1
2	Subsecretaría de Asuntos Técnico Pedagógicos	1
3	Subsecretaría de Servicios Estudiantiles	5
4	Secretaría General	6
5	Dirección de Construcciones Escolares y Bienes Inmuebles	0
6	Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras	0
7	Unidad de Auditoría Interna	0
8	Unidad de Comunicación y Prensa	0
9	PROHECO	8
10	Proyecto Banco Mundial	0
11	Proyectos del BID	0
12	Unidad de Desarrollo Organizacional UDO	3
13	Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión UPEG	5
14	Unidad de Tecnología e Informática UTI	1
15	Unidad de Transparencia y Rendición de Cuentas	0
16	Unidad Coordinadora técnica de Programas y Proyectos	4
17	Unidad de Supervisión	4
18	Unidad de Coordinación con Instituciones Educativas no Gubernamentales	0
19	Dirección General Administrativa y Financiera	0
20	Dirección General de Talento Humano	1
21	Dirección General de Adquisiciones	0
22	Dirección General de Servicios Educativos	3
23	Dirección General de Currículo y Evaluación	12
24	Dirección General de Modalidades Educativas	0
25	Dirección General de Desarrollo Profesional DGDP	17
26	Dirección General de Tecnología Educativa	1

27	Subdirección General de Contabilidad	0
28	Subdirección General de Tesorería	0
29	Subdirección General de Servicios Generales	0
30	Subdirección General de Talento Humano Docente	1
31	Subdirección General de Talento Humano Administrativo	1
32	Subdirección General de Proveeduría	0
33	Subdirección General de Bienes	0
34	Subdirección General de Programas Sociales y Beneficios al Educando	4
35	Subdirección General de Participación Comunitaria y Escolar	4
36	Subdirección General de Educación Prebásica	4
37	Subdirección General de Educación Básica	6
38	Subdirección General de Educación Media	4
39	Subdirección General de Educación Superior No Universitaria	0
40	Subdirección General de Educación para Personas con Capacidades Diferentes o Talentos Excepcionales	3
41	Subdirección General de Educación y Cultura Artística	1
42	Subdirección General de Educación de Jóvenes y Adultos	1
43	Subdirección General de Educación para Pueblos Indígenas y Afrohondureños	0
44	Subdirección General de Educación Física y Deportes	0
45	Subdirección General de Educación en Casa	0
49	Subdirección General para la Prevención y Rehabilitación Social	1
50	Subdirección General de Formación Permanente	0
51	Subdirección General de Investigación Educativa	0
52	DECOAS	4
53	Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán	3
54	Dirección Departamental de Educación de Comayagua	1

(Subdirección General de Talento Humano Docente, 2017)

Figura 1 Resumen de plazas de asistentes técnicos

Estatus de plazas	Cantidad
Ocupadas permanentes	166
Ocupadas Temporales	5
Vacantes permanentes	24
Vacantes temporales	7
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>

Entre 2013 y 2015 se cancelaron 57 plazas de Asistentes Técnicos por jubilación, creándose con este presupuesto 346 plazas para maestros auxiliares, con el objetivo de eliminar la unidocencia y bidocencia.

### Personal en las direcciones departamentales, distritales y municipales de educación.

Las Direcciones Departamentales de Educación aplican la normativa emanada del nivel central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y tienen a su cargo las funciones de: planeación, organización, ejecución, monitoreo y evaluación de los recursos humanos, materiales y financieros de su jurisdicción. Para ejercer estas funciones contarán con la siguiente estructura:

- a) Director Departamental;
- b) Unidades de Apoyo: Secretaría Departamental de Educación, Unidad de Planificación y Evaluación, Unidad de Supervisión, Unidad de Tecnología Informática;
- c) Área Operativa: Subdirección Departamental de Administración y Finanzas, Subdirección Departamental del Talento Humano, Subdirección Departamental de Adquisiciones, Subdirección Departamental de Servicios Educativos, Subdirección Departamental de Programas y Proyectos, Subdirección Departamental de Currículo y Evaluación, Subdirección Departamental de Modalidades Educativas;
- d) Dirección Municipal;
- e) Dirección Distrital; y,
- f) Dirección de Centro Educativo.

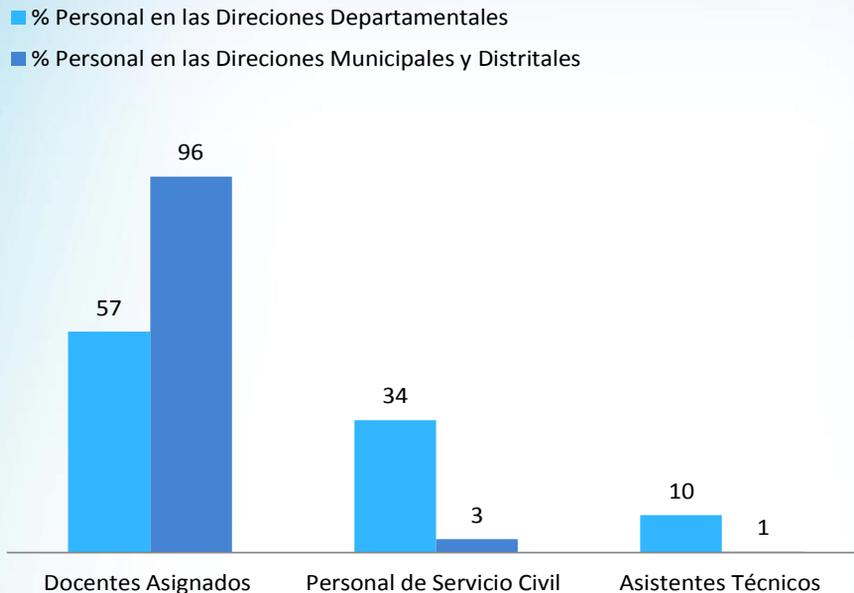
Los Directores Distritales y Municipales de Educación, dependen jerárquicamente del Director Departamental de Educación, son unidades técnicas de asesoría pedagógica, orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas educativas y los aprendizajes de calidad, en los centros educativos.

Las direcciones departamentales funcionan en un 57% con personal docente, directiva y orientación docente asignado en funciones técnico pedagógicas y funciones administrativas y hasta de mantenimiento. En las Direcciones Municipales y/o Distritales, ésta situación se agudiza ya que estas funcionan con un 96% de docentes asignados.

Según la ley fundamental de educación los cargos en función docente y administrativa de las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación, para ser nombrados deben tener previamente aprobada su respectiva estructura presupuestaria. En tal sentido es necesario

hacer las valoraciones respectivas para transferir y/o aperturar estructuras presupuestarias a estas instancias a fin de garantizar su óptimo funcionamiento.

Figura 1 Porcentaje de Empleados en el Nivel Descentralizado



Fuente: Construcción propia tomando datos remitidos por las Direcciones Departamentales.

## Línea base Estadística del personal de talento humano administrativo

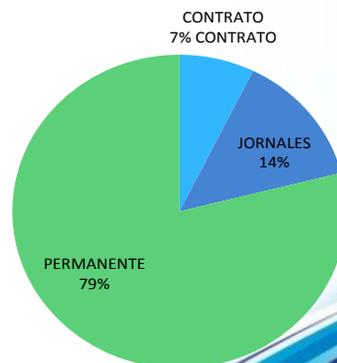
La Ley de Servicio Civil y su Reglamento establece un sistema racional de Administración de Personal en el Servicio Público y regulan las relaciones entre los empleados públicos y el Estado. Tiene como finalidad regular la carrera de servicio público con base en el sistema de mérito y la igualdad de oportunidades a los hondureños para servir en la administración pública, la eficiencia de la función pública y la garantía de estabilidad laboral del servidor público.

### Personal por Servicio Civil en el sistema educativo hondureño.

A continuación, se presenta algunos datos estadísticos del personal contratados bajo el régimen de Servicio Civil.

Personal de la Secretaría de Educación a nivel central y descentralizado bajo el régimen de Servicio Civil.

Figure 2 Porcentaje de Empleados de Servicio Civil por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia con información servida por la SDGTHA

## Personal del nivel central por departamento y tipo de contrato (Servicio Civil)

El personal por servicio civil que labora para la Secretaría de educación en sus diferentes dependencias tanto a nivel central como descentralizado en su mayoría se encuentran laborando en los centros educativos gubernamentales, en la tabla que sigue se presenta la cantidad de personal por departamento

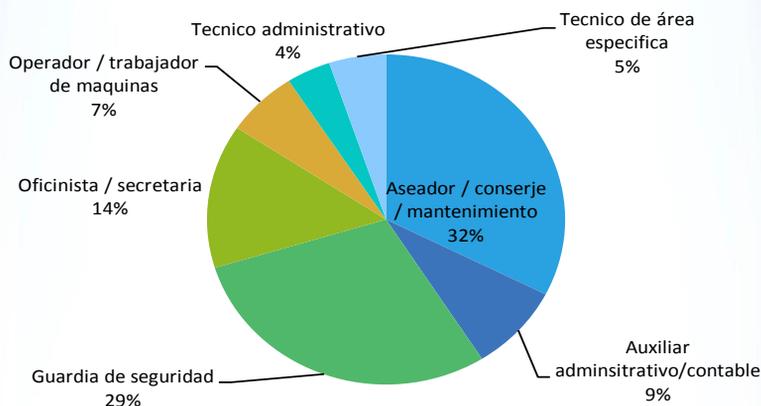
*Figura 1 Cantidad de Empleados Bajo el Régimen de Servicio Civil por Departamento*

No.	Departamento	Permanentes	Contrato	Jornales	Total
1	Atlántida	248	1	29	278
2	Cholulteca	139	3	19	161
3	Colon	208	1	18	227
4	Comayagua	277	3	10	290
5	Copan	129	1	10	140
6	Cortes	388	0	117	505
7	El Paraíso	298	25	51	374
8	Francisco Morazán	1297	97	165	1559
9	Gracias a Dios	28	0	12	40
10	Intibucá	132	3	15	150
11	Islas de la Bahía	9	1	26	36
12	La paz	129	0	20	149
13	Lempira	115	10	9	134
14	Ocotepeque	64	0	7	71
15	Olancho	234	8	41	283
16	Santa Bárbara	269	7	31	307
17	Valle	142	0	55	197
18	Yoro	203	3	38	244
19	Nivel Central	388	133	67	588
<b>Total</b>		<b>4697</b>	<b>296</b>	<b>740</b>	<b>5733</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de empleados SEDUC y data remitida por la Subdirección General de Talento Humano Administrativo.*

Por Servicio Civil se contratan a Directoras(es) Departamentales de Educación, Secretarios (as) Departamentales, Subsecretarias (os) de Estado, analista programadores de sistemas, asesores jurídico-legales, auxiliares de área específica , bibliotecarios, conductores, instructores, capacitadores, niñeras, algunos jefes, coordinadores, directores de área o centro, mecanógrafos, digitadores, oficiales de área específica, personal de asistencia médica y social , algunos secretarios de instituto, subdirectores y subgerentes, y algunos supervisores, auditores e inspectores. Además de estos puestos funcionales en la gráfica que sigue se presenta la distribución de personal de Servicio Civil organizado en las categorías de puestos funcionales más representativas por la cantidad de personal fungiendo en ese puesto.

Figura 1 Personal de Servicio Civil por Puesto Funcional de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia con información servida por la Subdirección de Talento Humano Administrativo "SDGTHA".

Corresponde a la Dirección General de Servicio Civil, previa investigación en el terreno y consulta con la autoridad nominadora correspondiente, elaborar y mantener al día un manual de clasificación de cargos, el que deberá contener la nomenclatura de cada clase y grado, los deberes y responsabiliza de sí los requisitos más importantes para el desempeño de cada cargo (Secretaría de la Presidencia de la República de Honduras, 2009). Luego de la auditoria de puestos realizada en el nivel central de la secretaria de educación se está reestructurando el manual de puestos tipo el cual tiene la finalidad principal de contribuir a la mejor organización e implementación de la carrera administrativa y servirá de base tanto para la preparación de las pruebas de selección como para el establecimiento de un régimen uniforme de remuneraciones.

## Línea base sociodemográfica del talento humano de la secretaria de educación

Con el propósito de contar con un análisis más completo de la situación del talento humano de esta Secretaría de Estado se presenta un estudio estadístico de las características sociales de la población de empleados de la sector educativo oficial o gubernamental en el cual se analiza los rangos de edad, genero, nivel académico y el crecimiento poblacional a través de la antigüedad en el sistema.

## Edad y Género

Dentro de algunos datos sociodemográfico de los docentes, el análisis del género y la edad es importante para reflexionar acerca de la gestión del talento humano. En el sistema educativo hondureño el 71% de los docentes son mujeres, la mayoría labora en el nivel Pre básico y Básico.

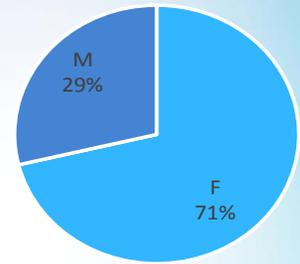
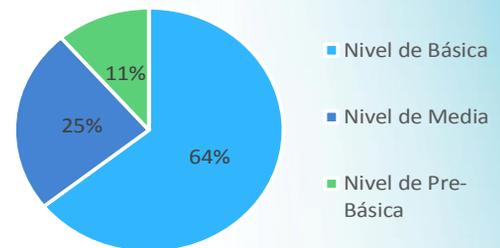


Figura 2 Porcentaje de Docentes Mujeres por Nivel

No es el objetivo de este estudio analizar las causas de este fenómeno, sin embargo es válido citar la respuesta que encuentra Antonio Rodríguez Pérez (2002) en su estudio “Docencia y discriminación de la mujer” en el cual argumenta que la mujer se interesa por el servicio personal, mientras que el hombre se proyecta predominantemente, hacia el mundo objetivo de la realidad.



La función docente será típicamente femenina, pues por su psicología, las mujeres se inclinan más hacia las carreras que requieren aptitudes verbales de trato humano. (Herrero e Infestas, 1980, 47). Cuando la educación es un servicio al mundo objetivo de la ciencia y de la técnica, como acontece en el nivel universitario la función docente atrae más a hombres que a mujeres.

Figura 3 Porcentaje de Docentes por Género y Nivel Educativo

Tampoco se puede desconocer la influencia de los constructos patriarcales bajo los cuales está fundada nuestra sociedad, en este sentido la mujer está condicionada por una ideología que marca diferentes caminos al hombre y a la mujer y que lleva a éstas a dirigirse a aquellas carreras consideradas «más propias de mujeres», como pueden considerarse «Letras» y Magisterio. (García Hoz 1978, 344)

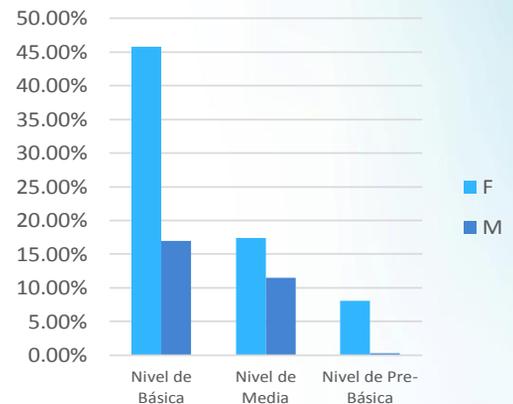


Figura 4 Porcentaje de Docentes Varones por Tipo de Centro

Sin embargo el gráfico donde se compara la cantidad de docentes en el nivel de Prebásica por edad muestra un dato interesante ya que se observa la incursión de docentes jóvenes varones atendiendo los primeros grados de escolaridad en los jardines de niños y CEPREB.

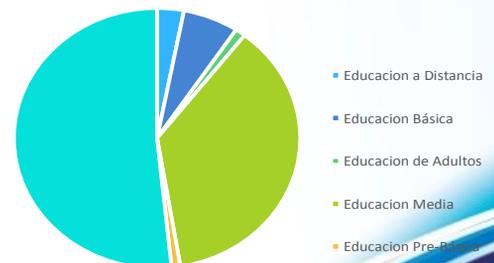


Figura 5 Docentes de Prebasica por Género y Rango de Edad

La profesión docente, a pesar de ser típicamente femenina en general, la tendencia es que los docentes varones ocupen los puestos de directiva o técnica docente o se desempeñen en los grados superiores de cada ciclo y nivel,

prueba de ello es que en el nivel de educación Media la población docente masculina es de 40% 11 puntos porcentuales mayor que la media estándar y 27 puntos porcentuales mayor que en educación Prebásica, la misma tendencia se observa en el análisis por genero del puesto de asistente técnico en el cual un 33% son varones.

En el gráfico de docentes en educación media por género y rango de edad se visualiza como la profesión docente convoca cada vez más varones a medida que se avanza en los niveles educativos, así mismo se observa como los docentes más jóvenes van disipando estas tendencias.

Al analizar la población docente por rango de edad podemos notar que la mayor cantidad de docentes se encuentra en el rango de edad entre los 30 y 49 años.

Los docentes más jóvenes de entre 30 a 49 años se encuentran trabajando en el nivel de básica y media, es curioso que haya una buena población de docentes en edades entre los 18 y 29 años que están trabajando en el nivel de Media.

La mayor cantidad de los docentes en el rango de edad de 30 a 49 años están prestando sus servicios en Prebásica y la mayor cantidad de docentes en el rango de edad de 50 a 59 años están trabajando en el nivel de educación Media.

En el nivel de educación básica se encuentran trabajando la mayor cantidad de docentes y en su mayoría está entre los 30 y 59 años de edad.

Es notorio el abrupto descenso que se da en la población docente de 60 años con respecto al rango anterior, Este fenómeno puede explicarse como efecto de la aplicación de la nueva ley de INPREMA, la cual provocó que los docentes que tenían cumplido 50 años solicitaran su trámite de jubilación para no perder los beneficios de la anterior régimen de jubilación.

Con respecto al personal en función técnico pedagógica o asistentes técnicos la mayor cantidad de personal está entre los 41 a los 55 años de edad. Esto se explica por los requerimientos de ingreso a esta función la cual requiere al menos 5 años de servicio en las funciones de docencia, dirección docente u orientación docente ya

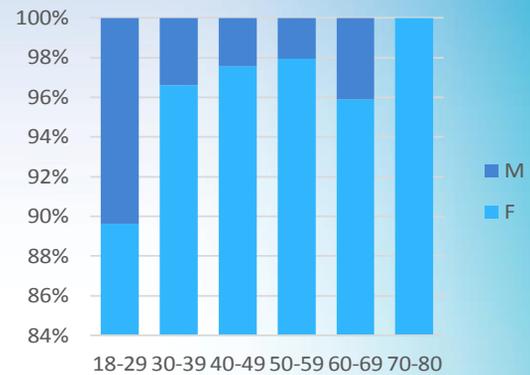


Figura 1 Porcentaje de Docentes de Media por Género y Rango de Edad

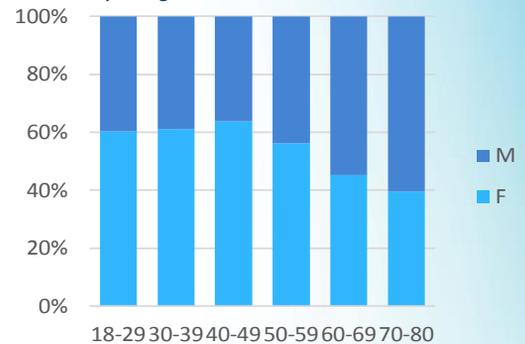


Figura 2 Cantidad de Docentes por rango de edad

■ 18-29 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50-59 ■ 60-69 ■ 70-80

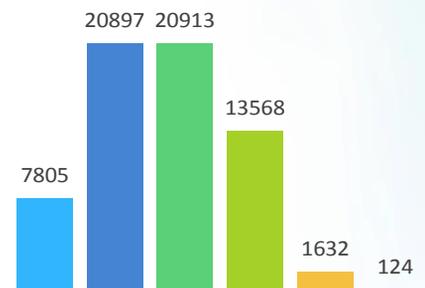
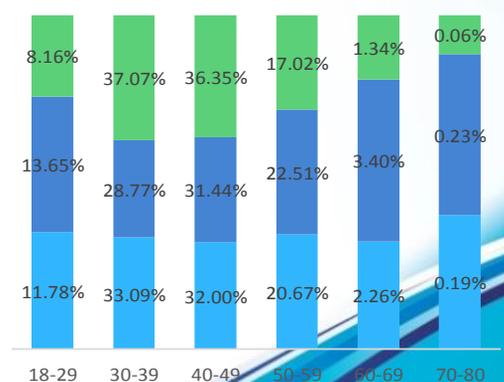


Figura 3 Porcentaje de Docente por Nivel y Rango de Edad

■ Nivel de Básica ■ Nivel de Media ■ Nivel de Pre-Básica



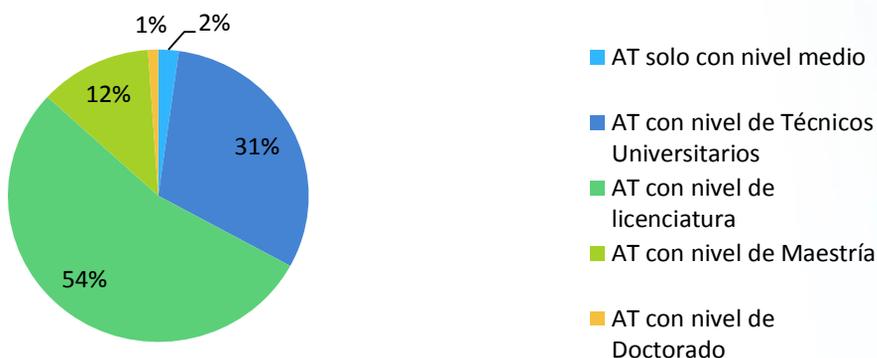
que para ejercer de manera efectiva la función técnico pedagógico es necesario tener experiencia, sensibilidad operativa, criterio técnico y amplio conocimiento del funcionamiento del sistema educativo.

Por su parte el personal de servicio civil presenta una distribución de personal en los distintos rangos más homogéneo, esto puede explicarse desde la heterogeneidad de los puestos y la flexibilidad de los requisitos de ingreso, así como al constante crecimiento poblacional de este personal, sin embargo todavía hay un importante demanda de personal por servicio civil en puestos de vigilancia y mantenimiento en los centros educativos que aún no se ha suplido debido a las medidas de austeridad planteadas en los lineamientos presupuestarios emitidos por la Secretaría de Finanzas.

### Grado académico

Otro dato demográfico importante de analizar para la gestión del talento humano es el grado académico del personal

Figura 3 Porcentaje de Asistentes Técnicos por Grado Académico



El personal en la función técnico pedagógica es nombrado mediante concurso, los requerimientos de ingreso a este puesto y al puesto de director y secretario departamental son los más alto y rigurosos del sistema educativo, para ingresar a este puesto se deben tener diez años de experiencia en la función docente, directiva docente u orientación docente y tener grado mínimo de licenciatura.

Figura 1 Cantidad de Asistentes Técnicos por Rango de Edad

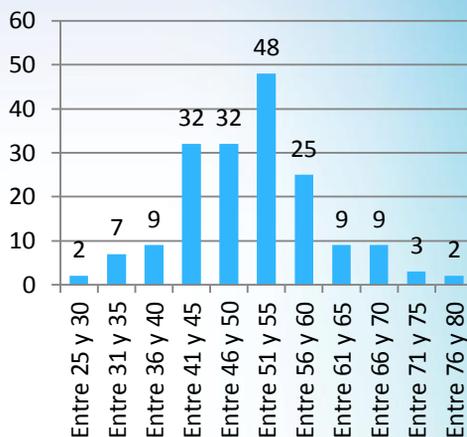


Figura 2 Porcentaje de personal de Servicio Civil por Rango de Edad

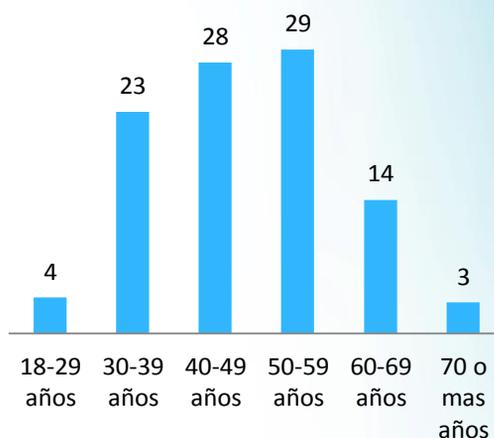


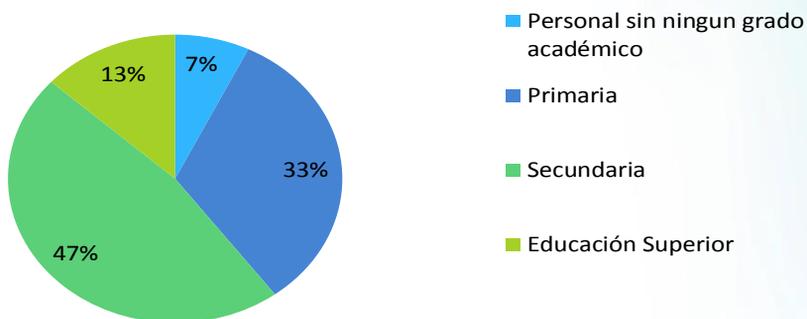
Figura 1 Porcentaje de Docentes por Grado Académico



Datos obtenidos del último grado académico reportado por los docentes en SACE.

Es importante mencionar que la mayor parte de docentes tiene el título de maestros de educación primaria sin embargo no se refleja en el gráfico ya que, para su construcción se consideró el grado académico más alto reportado por los docentes en el Sistema de Administración de Centros Educativos. Con la adjudicación de un aumento en el sueldo base del docente por el grado de licenciatura se ha logrado que la cantidad de docentes con este grado haya crecido tan vertiginosamente desde el año 2000, gracias a diferentes programas de formación inicial docente ejecutados por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Sin embargo el sistema educativo en su esfuerzo de atraer a los docentes más idóneos para ejecutar la labor educativa a partir de 2018 se propone contratar los nuevos docentes del sistema con el grado de licenciatura.

Figura 2 Porcentaje de personal de Servicio Civil por Grado Académico



Fuente: Data del personal permanente bajo el régimen de servicio civil facilitada el 1/09/2017 por la Subdirección General de Talento Humano Administrativo. (El grado académico "primaria" se refiere al sexto grado de educación básica, y el grado de "secundaria" se refiere al noveno grado del tercer ciclo de educación básica o cualquier carrera de educación media)

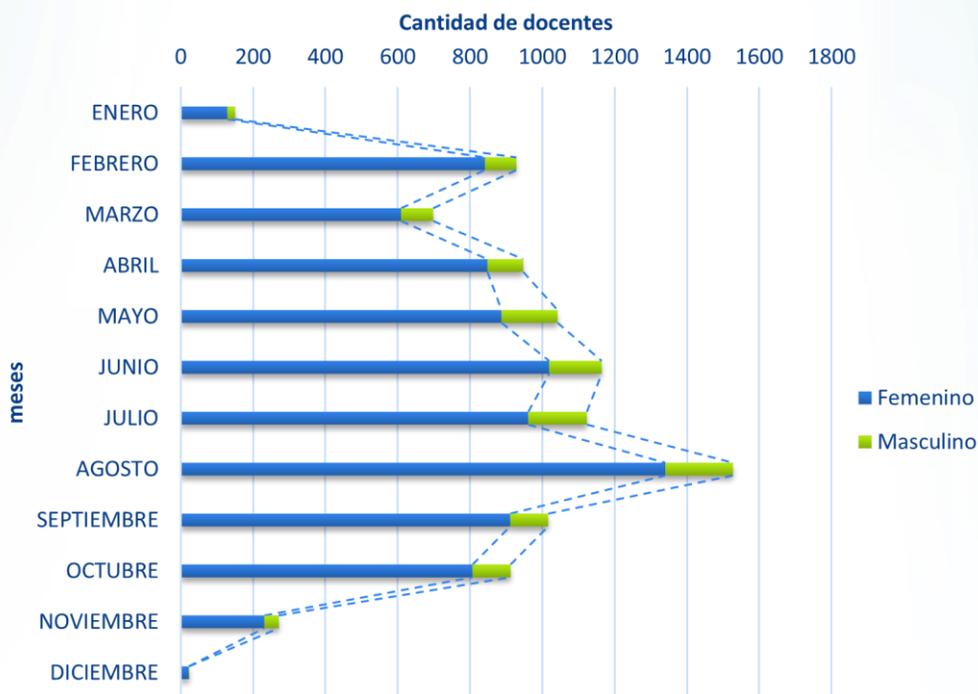
El personal por Servicio Civil es el que menor grado académico presenta en general, incluso dentro de los datos analizados se encontraron 306 empleados que no han terminado la educación básica. Es importante mencionar que el régimen de servicio civil faculta a la autoridad nominadora adjudicar un aumento de sueldo al momento que un empleado aumenta su grado académico sin embargo esta medida no ha tenido el mismo efecto que en el personal bajo régimen de Carrera Docente. Es válido mencionar que en general la funciones que cumple este personal que no tiene grado académico registrado es: guardia de seguridad, conserje, conductor, bibliotecario, jefe de mantenimiento, trabajador de servicio de alimento, auxiliar de enfermería, niñera, oficinista mecanógrafo, oficial jurídico, transcriptor de datos y auxiliar de contabilidad.

## Análisis de las condiciones de salud del personal de la Secretaría de educación bajo el régimen de Carrera Docente

En la presente categoría se analiza la cantidad de docentes que presentaron trámite de licencia con goce de sueldo por razones de salud entre enero del 2013 y noviembre del 2017, esto con el propósito de presentar datos útiles para analizar las condiciones de salud del personal y las relaciones existente con el desempeño, la curva de fatiga, la movilidad laboral y los tiempos de jubilación y pensión (Dr. Mario Ramos de la Dirección General de Talento Humano, 2017).

Inicialmente se expone la tendencia de atenciones médicas durante los años 2013 al 2017 donde se observa que en los cinco años del estudio los meses de mayor afluencia de docentes solicitando licencias con goce de sueldo es el mes de agosto y la temporada menos concurrida son los meses de vacaciones (diciembre y enero), seguido de noviembre y marzo.

Figura 1 Tendencia de atenciones médicas a docentes por mes y género en los años 2013, 2014, 2015 y 2017



Es importante aclarar que en agosto del 2016 fue el mes en el que más solicitudes de licencias por salud se gestionaron debido que a partir de este mes se empiezan a registrar las licencias solicitadas del personal de Servicio Civil de la Secretaría de Educación y PROHECO.

Figura 1 Porcentaje de Atenciones Médicas por Género

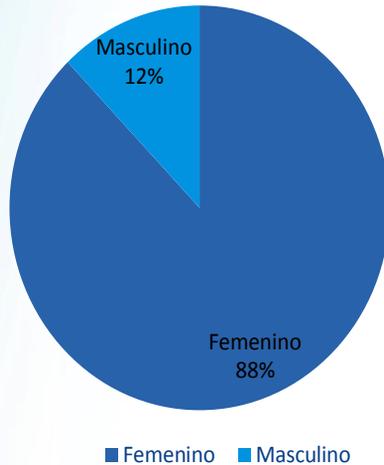
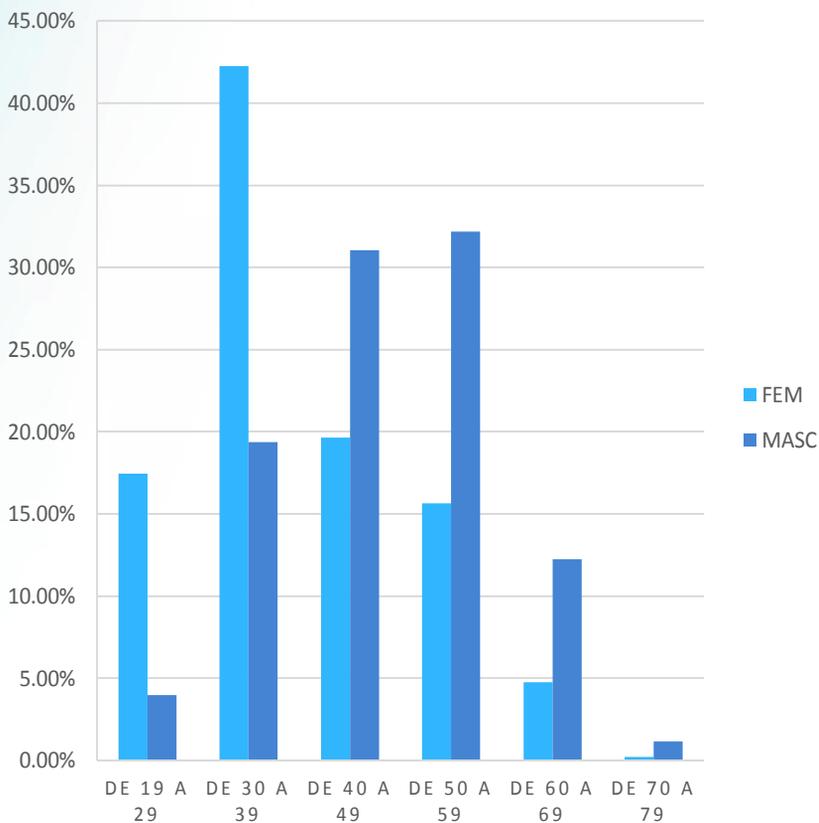


Figura 2 Casos de problemas de salud en docentes hondureños

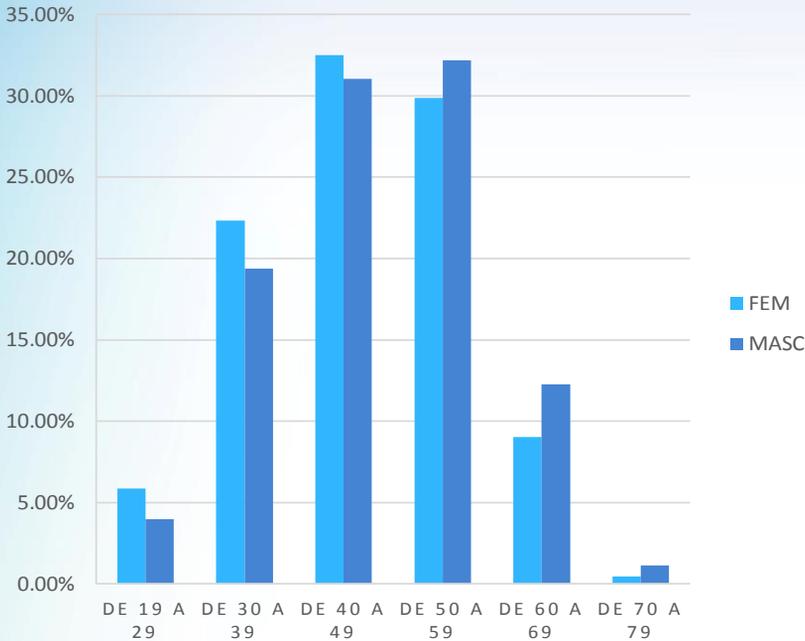


Los diagnósticos de maternidad corresponden 30% de los caso presentados y el 70 % restante corresponde a otras patologías.

Del total de atenciones al género femenino el 51% son relacionadas a la maternidad, es válido considerar que del total de atenciones por maternidad se tomó una muestras de 26% para determinar el promedio de visitas por caso encontrándose que en promedio una docente embarazada es atendida dos veces.

En la figura 35 siguiente vemos que las mujeres docentes inician a más temprana edad a hacer uso de los sistemas de salud, la mayoría de docentes varones hacen uso de los sistemas de salud entre los 40 y 59 años, esto no solo se debe a los caso de maternidad analizados en este estudio, en la figura 36 que sigue se han eliminado los casos de maternidad y podemos notar la misma tendencia.

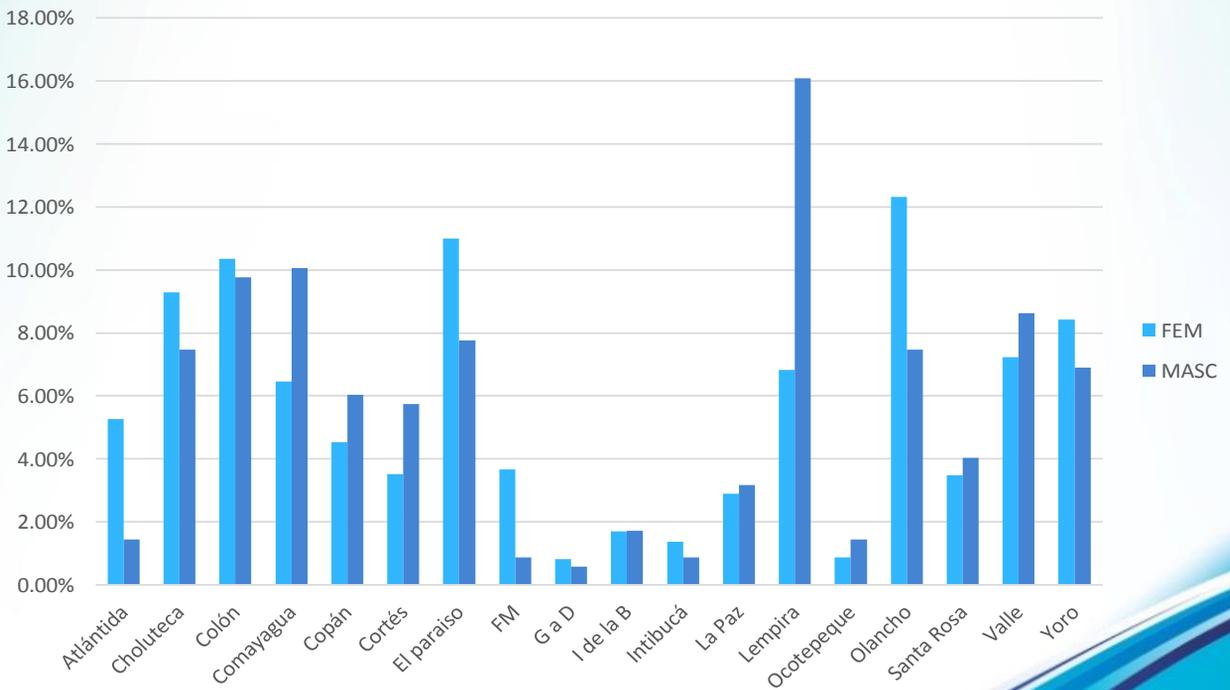
Figura 1 Docentes por rango de edad que tuvieron algún problema de Salud durante los años 2013 al 2017



Las mujeres tienden a tener problemas de salud a más temprana edad que los docentes varones, sin que sea demasiado significativa esta diferencia.

Al analizar la demanda del acceso de los docentes a los sistemas de salud desde el punto de vista geográfico podemos

Figura 2 Casos de docentes que hicieron uso de los sistemas de salud por departamento (2013 al 2016)

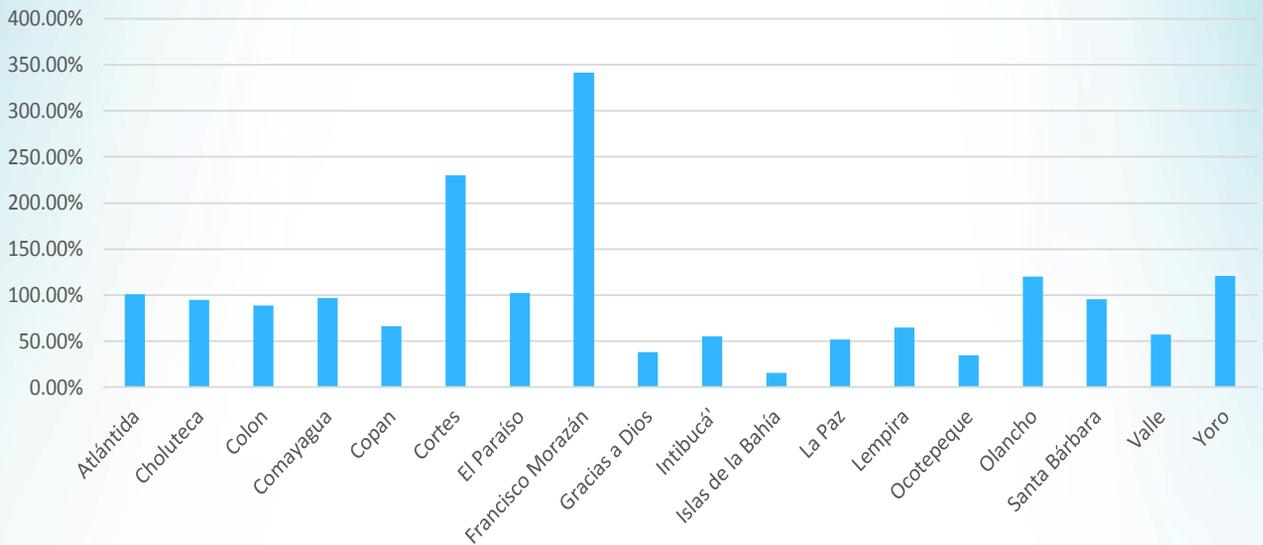


En general los docentes masculinos de Lempira y las maestras de Olancho tienden a presentar mayores problemas de salud.

Los departamentos con menos casos es Gracias a Dios e Islas de la Bahía, se tiene la hipótesis que la falta de acceso a los servicios de salud y el porcentaje de docentes globales por departamento puede ser las razones por las cuales estos departamentos presentan menos casos de licencias por salud, el caso de Ocotepeque e Intibucá presentan poca demanda a los servicios de salud aunque se mantienen en la media estándar de cantidad de docentes por departamento.

De la Memoria Anual de la Secretaria de Salud podemos visualizar la cantidad de instituciones de salud que funcionan en cada departamento. Y se mantiene la tendencia de menor cantidad instituciones de salud en los departamentos de Intibucá, Islas de la Bahía, Gracias a Dios y Ocotepeque.

Figura 1 Porcentaje de unidades de salud por departamento

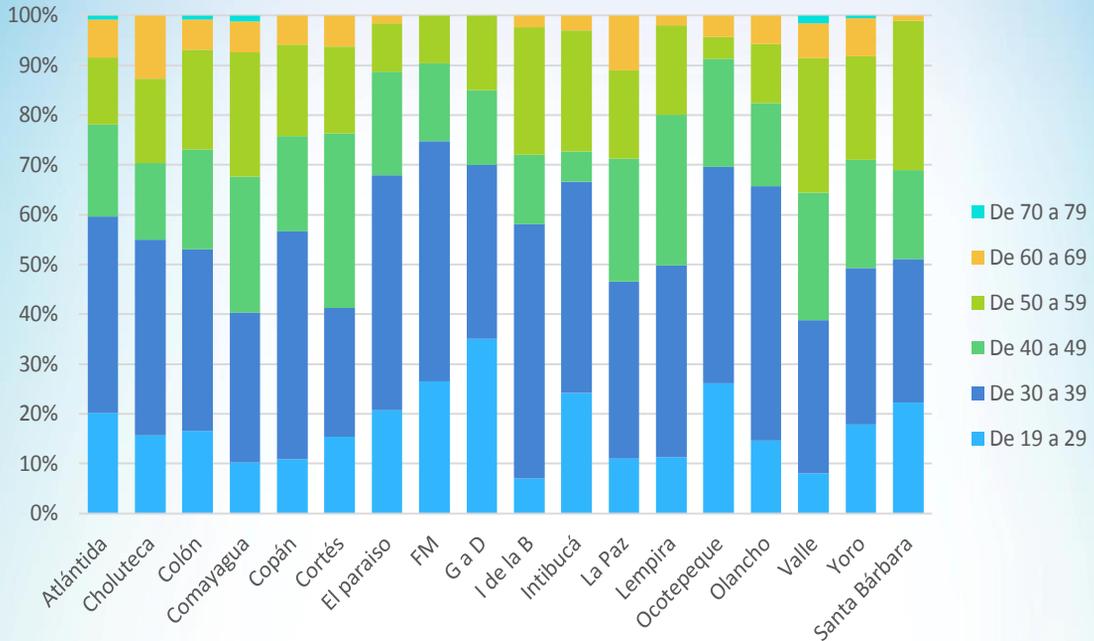


## Casos de problemas de salud en los docentes hondureños

Con Respecto a la morbilidad de docentes por departamento en la gráfica que sigue podemos notar que los docentes de Intibucá, Ocotepeque, Gracias a Dios y Santa Bárbara tienden a presentar problemas de salud en el rango de 19 a 29 años, así mismo podemos ver que los departamentos de Francisco Morazán, Islas de la Bahía, El Paraíso y Lempira la morbilidad mayoritaria esta entre los 30 y 59 años de edad así mismo se puede ver que los docentes de Atlántida, Valle, Colón y Comayagua se enferma con más frecuencia en la edad más avanzada, entre los 70 y 79 años de edad.

El comportamiento de la morbilidad docente en los departamentos de La Paz y Choluteca es más estable e general.

Figura 1 Morbilidad de docentes por departamento y rango de edad

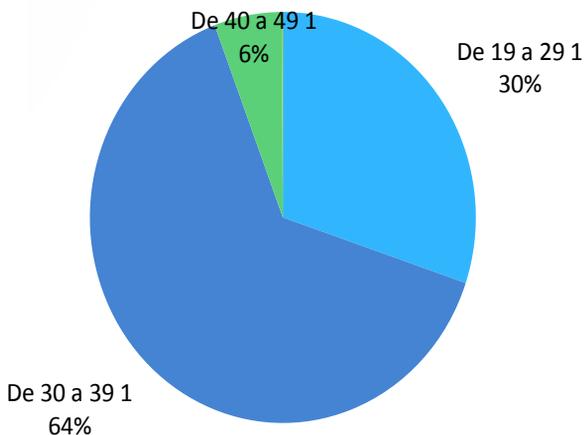


Un dato que es interesante de analizar con respecto a la incidencia de enfermedades, pensiones y jubilaciones por rango de edad es el rendimiento del desempeño docente, en el informe de desempeño docente 2015 se plantea que los docentes inician sus carreras presentando rendimientos menores al 70% y a los 40 y 49 años logra su mejor desempeño sin embargo después de los 49 años empiecen a decaer lentamente en su desempeño.

### Maternidad en docentes hondureñas

La tasa global de fecundidad en las mujeres hondureñas esta entre los 15 a 49 años (Instituto Nacional de Estadística "INE", 2017), con respecto a la maternidad en la docencia en la figura 40 se observa que la mayor parte de maestras se embarazan entre los 30 y 39 años.

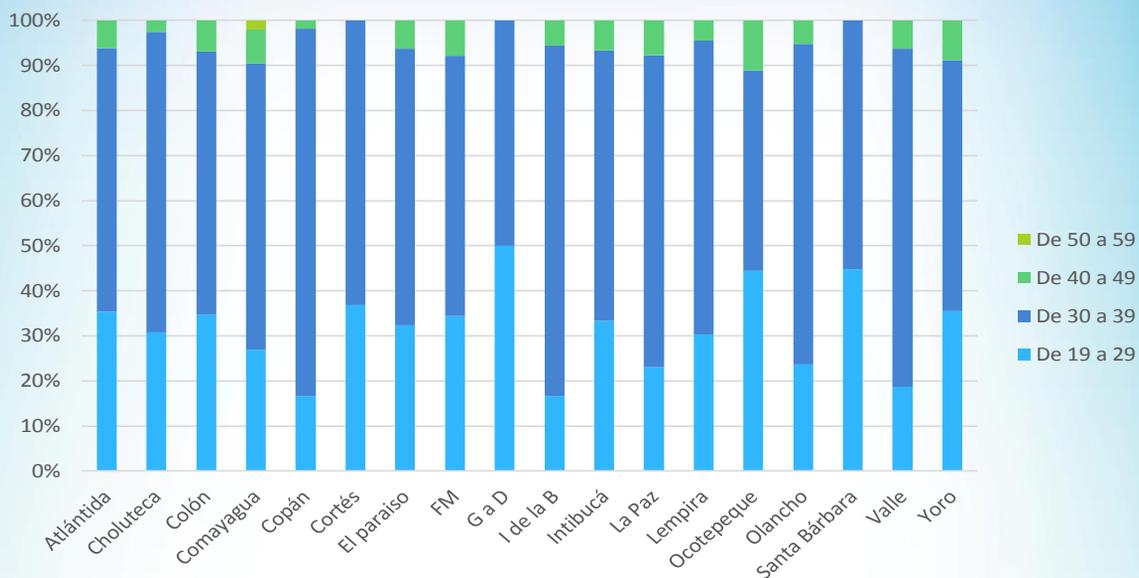
Figura 2 Porcentaje de Embarazos en Docentes por Rango de Edad



Se observar que hay un 30% de casos de maternidad en docentes que recién inicia su carrera profesional entre los 19 y 29 años.

En el grafico que sigue se analiza la incidencia de casos de maternidad por departamento y rango de edad.

Figura 1 Casos de maternidad en docentes por rango de edad y departamento



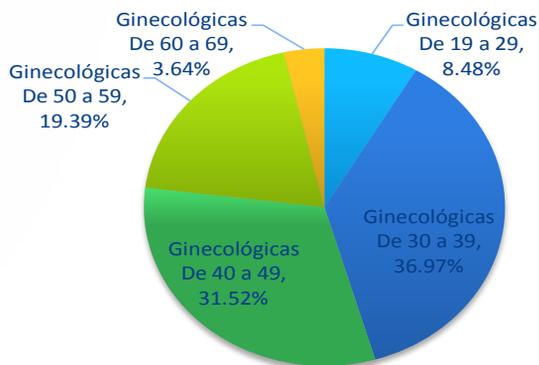
En general se observa un comportamiento uniforme en los casos de maternidad por departamento y rango de edad.

Es válido comentar que en Gracias a Dios, Olancho y Santa Bárbara se presentan un importante porcentaje de casos de maternidad entre los 19 y 30 años.

Por otro lado en Comayagua hay casos de maternidad en el rango de edad de los 50 a los 59 años.

### Enfermedades ginecológicas

Figura 2 Incidencia de Enfermedades Ginecológicas en Docentes por Rango de Edad



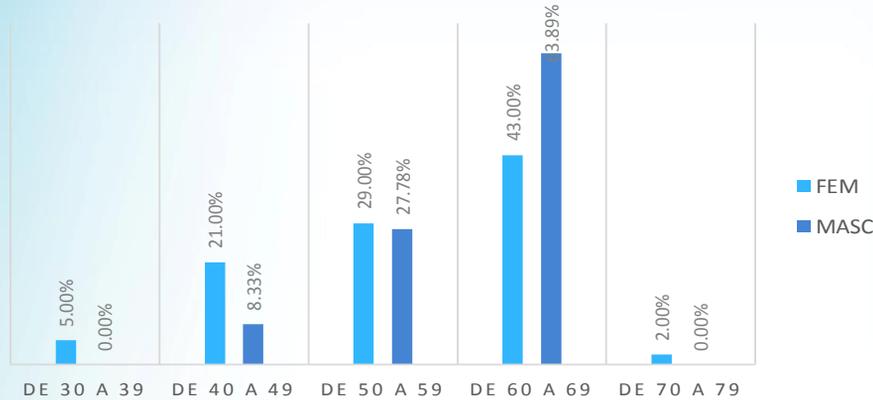
Otro análisis válido para hacer es la incidencia de enfermedades ginecológicas, las cuales se presentan mayoritariamente en entre los 30 y 49 años.

Los casos de licencias con goce de sueldo por salud se dan en su mayoría por amenazas de aborto, seguido de la histerectomía.

## Análisis de pensión de los docentes

Los procesos de pensión en docente son gestionados por invalidez laboral o por vejez del docente.

Figura 1 Rangos de edad jubilación y pensión de docentes por género



En la figura 43 se visualiza que en general las maestras se pensionan antes que los docentes varones, también se observa que hay una importante cantidad de casos de pensión prematura por razones de salud en docentes del género femenino.

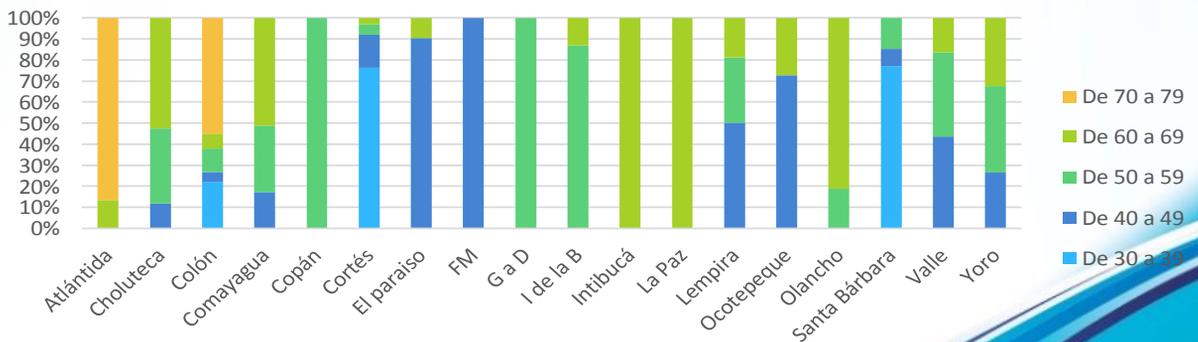
Otro dato importante de analizar con respecto a las pensiones es el número de jubilaciones por departamento según la edad, los docentes de Gracias a Dios y Copán se pensionan en el rango de la edad mínima, por otro lado en los departamentos de La Paz, Intibucá, Olancho y Choluteca se pensionan en el rango de 60 a los 69 años, los docentes de Atlántida y Colón son los que más tarde se pensionan entre los 70 y 79 años.

Figura 2 Tabla de Docentes Jubilado en los Últimos 4 años

Año	Docentes jubilados
2014	819
2015	973
2016	1586
2017	1268
Total	4646

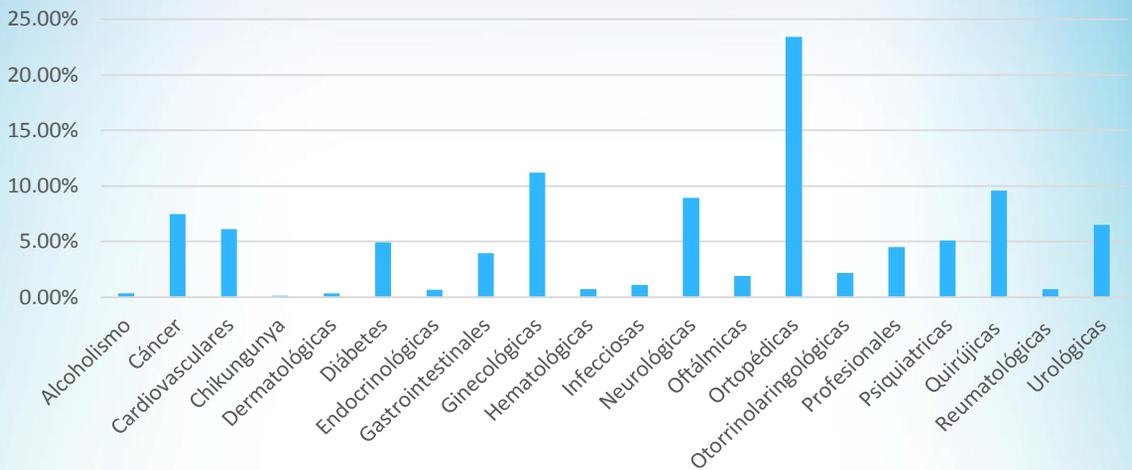
Hay una importante cantidad de casos en los departamentos de Santa Bárbara, Cortes y Colón en las cuales los docentes se encuentran en la obligación de pensionarse entre los 30 y 39 años, por razones de salud.

Figura 3 Incidencia de jubilaciones y pensiones por departamento



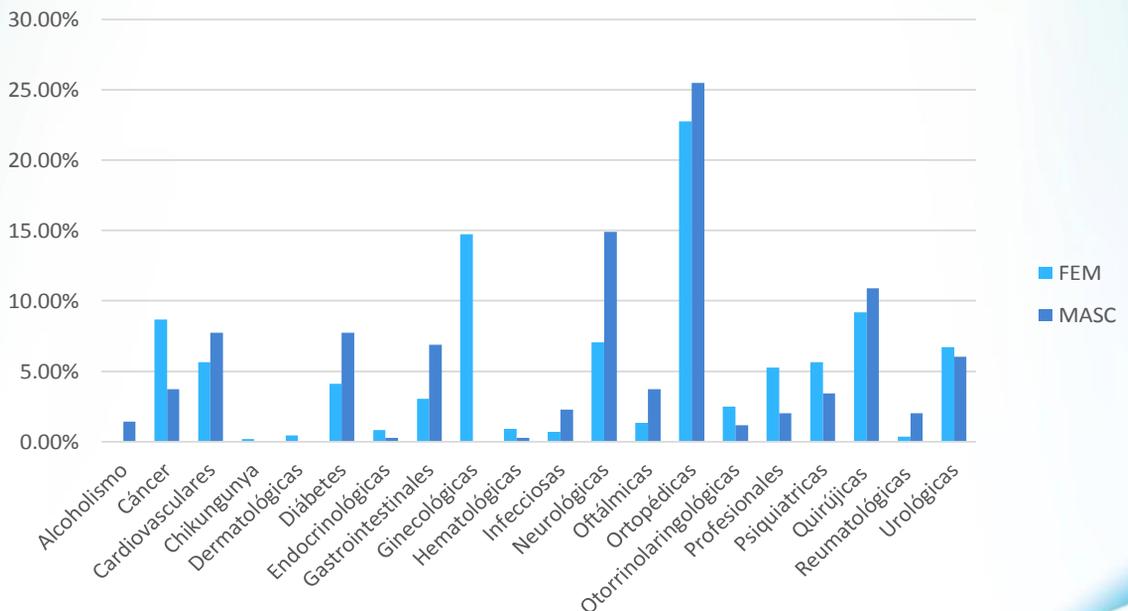
## Análisis de patologías más comunes en docentes

Figura 1 Patologías más comunes en docentes (2013 al 2016)



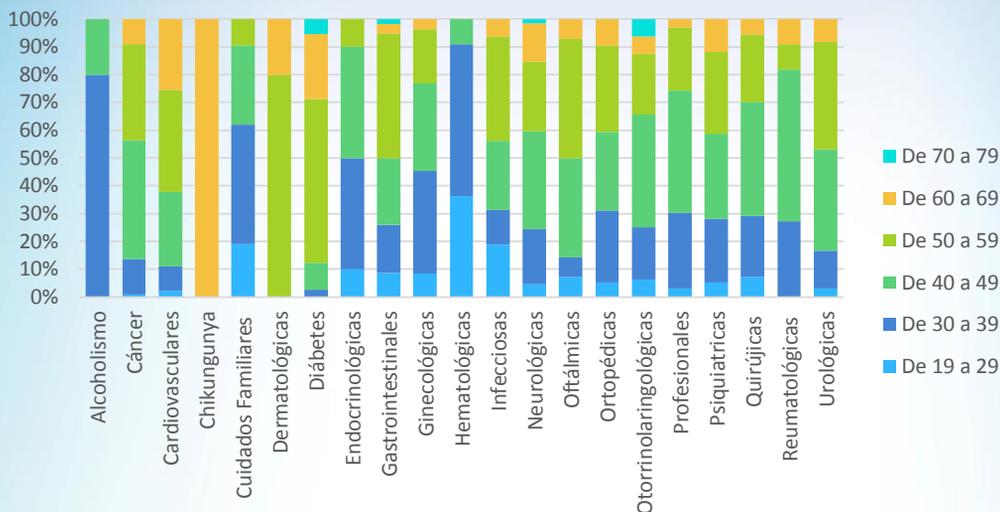
En Honduras las enfermedades más comunes son las cardiovasculares, la diabetes y las urológicas (Secretaría de Salud 2015) en el caso de los docentes las enfermedades más comunes son las ortopédicas, ginecológicas, quirúrgicas, neurológicas, cáncer, cardiovasculares, diabetes y urológicas.

Figura 2 Patologías más comunes en los docentes por género



En la figura 47 se analizan las patologías por género más comunes en docentes, se visualiza que las enfermedades más comunes en mujeres son las ortopédicas, ginecológicas, cáncer, neurológicas y las Cirugías, en el caso de los hombres las enfermedades más comunes son quirúrgicas, ortopédicas, neurológicas, gastrointestinales, diabetes y cardiovasculares.

Figura 1 Patologías por rango de edad

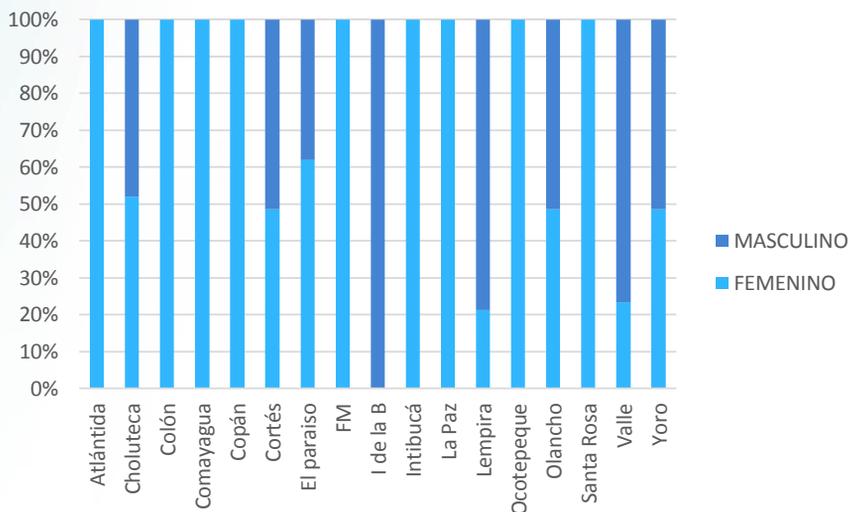


Los docentes más jóvenes padecen de enfermedades hematológicas, ginecológicas, infecciosas y endocrinológicas sin embargo los docentes en el rango de 40 a 59 años padecen de enfermedades reumatológicas, urológicas, profesionales, ortopédicas, psiquiátricas, otorrinolaringológicas, oftálmicas y gastrointestinales.

A continuación se analizan algunas patologías más comunes en los docentes hondureños

### Cáncer

Figura 2 Incidencia de cáncer por género y departamento (2013-2014)



Según la Organización Mundial de la Salud (2015) El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad, los tipos de cáncer más comunes en hombres son próstata, estómago, hígado pulmón y leucemia y en las mujeres el cérvicouterino, mama, estómago útero e hígado.

La incidencia de nuevos casos atendidos en los hospitales del país tiene una relación de 3 mujeres: 1 hombre. (Memoria anual Secretaría de Salud 2014).

En los docentes la morbilidad por cáncer es mayor en las mujeres, siendo el cáncer de mama y el cérvicouterino los más frecuentes y en hombres el cáncer de próstata y colorrectal.

## Enfermedades Cardiovasculares

Las enfermedades cardiovasculares representaron 31% de la carga de mortalidad en Latinoamérica y el 10% del total de la carga mundial de enfermedad en el años 2000, los factores de riesgo son tabaquismo, sedentarismo y obesidad (OMS 2010), en el caso de los docente representa un 7.4%, siendo más comunes en docentes 40 a 69 años.

## Enfermedades Ortopédicas

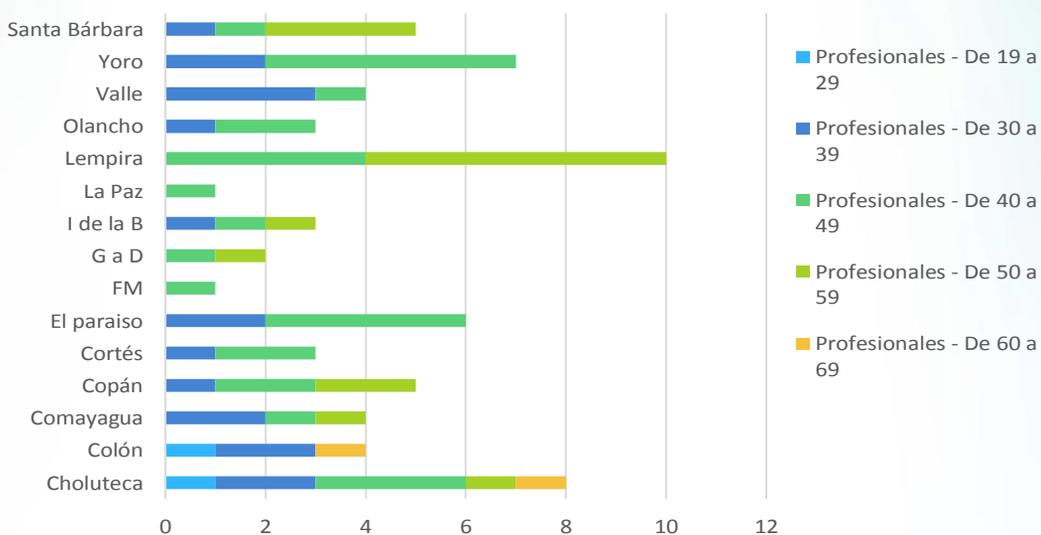
Las enfermedades ortopédicas son las que mayor incidencia presentan, la mayoría de casos atendidos son por fracturas, tendinitis y artritis en docentes que están entre los 30 y 69 años.

Las enfermedades ortopédicas y quirúrgicas en docentes en su mayoría son circunstanciales (provocadas por accidentes) sin embargo tiene un alto impacto económico para el Estado de Honduras ya que los periodos de incapacidad son muy prolongados.

## Enfermedades Profesionales

Debido al análisis estadístico y documental realizado de los factores de riesgo laboral, se han clasificado en esta categoría las disfonías y lumbalgias.

Figura 1 Patologías profesionales por rango de edad y departamento

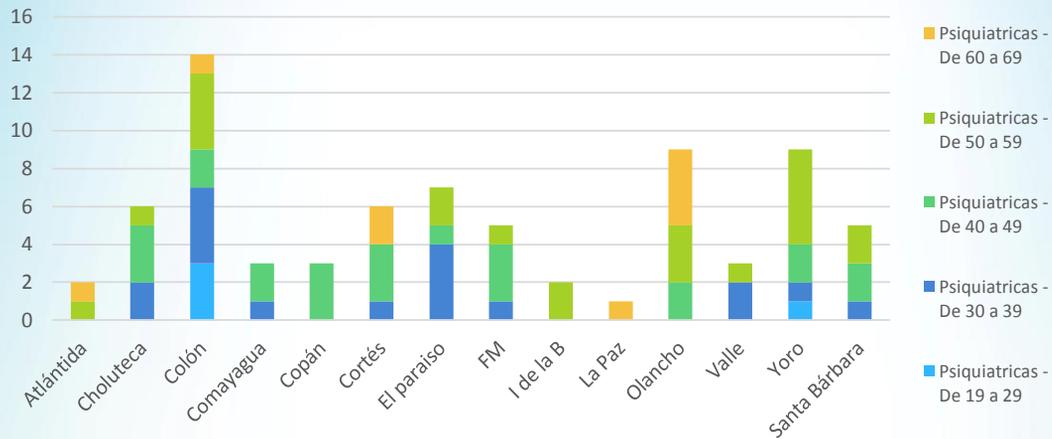


En varios de los casos las enfermedades profesionales son los causantes de pensión prematura y la movilidad laboral a cargos en función directiva u orientación docente o técnico pedagógica, ya que la incidencia es más frecuente en docentes con edades entre los 30 y 59 años, de los departamentos de Lempira, Choluteca, Yoro y El Paraíso.

## Enfermedades Psiquiátricas

Las enfermedades Psiquiátricas más comunes en los docentes son ansiedad y síndrome depresivo, al igual que las lumbalgias y disfonías se presentan a partir de los 30 años y la mayoría de casos fueron presentados en los departamentos de Colón, Olancho y Yoro.

Figura 1 Enfermedades Psiquiátricas en docentes por departamento y rango de edad



Flores Moncada (2014) plantea que la depresión y ansiedad en los docentes se debe al efecto “burnout” «síndrome del estrés laboral asistencial», «síndrome del desgaste profesional» muy común en profesionales que trabajan directamente con las personas (docentes, médicos, enfermeras y trabajadores sociales). Por su parte Zubieta y Rada (1992) aporta que los factores más relevantes de tensión profesional en los docentes son las condiciones de trabajo, las problemáticas sociales, las políticas de movilidad laboral, los conflictos con las autoridades, estudiantes y padres de familia.

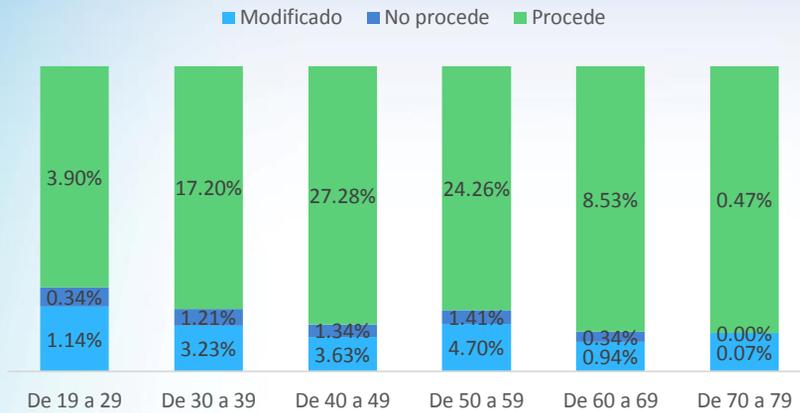
## Impacto presupuestario de licencias con goce de sueldo por razones de salud

Figura 2 Impacto presupuestario de licencias con goce de sueldo por razones de salud

Año	Monto erogado por año
2013	7,723,438.25
2014	4,257,392.80
2015	1,878,218.22
2016	3,704,844.91
Total	17,563,894.18

Las licencias con goce de sueldo por razones de salud en los últimos cuatro años fueron evaluadas por el médico designado para dicha tarea en la Dirección General de Talento Humano el cual tiene la función de valorar la legitimidad y validez de las incapacidades emitidas por las instituciones sanitarias.

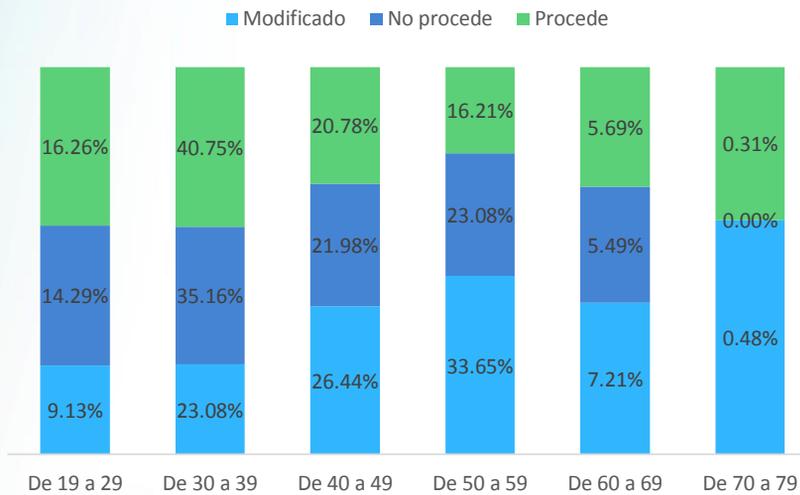
Figura 1 Solicitudes de licencia por diversas patologías



Las solicitudes de licencias por diversas patologías incluyen las licencias de docentes masculinos y aquellas solicitudes de maestras que no están en su periodo pre o pos natal.

En general un 81,65% de las solicitudes proceden, un 13,71% se modifican y 4,64% se rechazan.

Figura 2 Solicitudes de licencia por maternidad



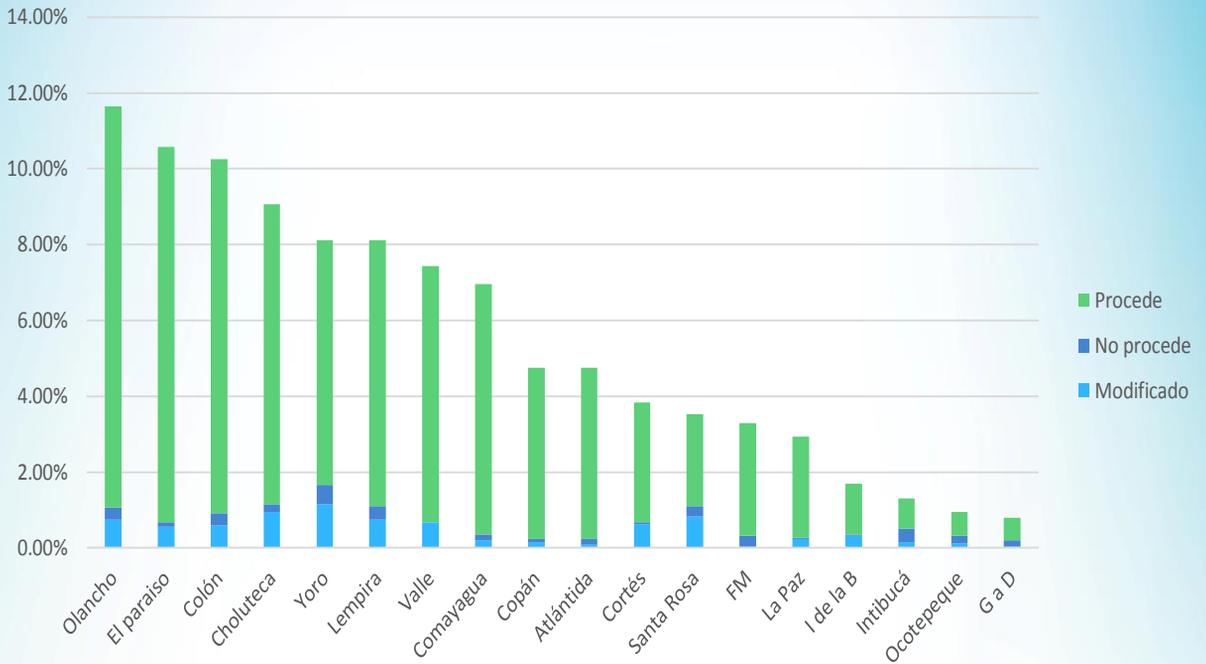
En el caso de las licencias por maternidad que se gestionan cada año el 88.19% se aprueban y el 8.21% se modifican, ya sea porque son extemporáneas o porque no cumplen con los parámetros de ley. Y solo un 3.59% se rechazan porque no presentan la documentación sellada o firmada por el médico.

Las licencias presentadas por docentes de 30 y 39 años son las que más se denegaron ya que no contaban con los parámetros

Figure 3 Solicitud de licencias por rango de edad



Figure 1 Licencias por departamento



Otro de los procesos que se ejecutan desde la Dirección General de Talento Humano a través del médico evaluador, es la validación de las reubicaciones laborales motivada por problemas de salud a nivel nacional, siendo la causa más común de la movilidad laboral el acceso a médicos y tratamientos.

Figura 2 Solicitudes de reubicación laboral

Causa	
Tener acceso a médicos y tratamiento	70.1%
Evitar Factores de Riesgo	21.1%
Cuidados familiares	8.8%

## Conclusiones y Recomendaciones

- La educación de un estudiante inscrito en un centro educativo de administración gubernamental, es aproximadamente de quince mil ciento treinta y siete lempiras (Lps. 15,137.00) anuales. El presupuesto anual para pago de docentes es de dieciocho mil seiscientos millones de lempiras (L.18, 600, 000,000.00) lo cual representa un 72% del presupuesto total para el sector educativo, existe una clara desigualdad de distribución del mismo con respecto a la demanda promedio en cada departamento del país por lo tanto se recomienda continuar haciendo los análisis respectivos para generar medidas que garanticen igualdad de condiciones educativas para todos los estudiantes.
- Las políticas de gestión de talento humano implementadas han permitido mejorar la relación docente-alumno reduciendo gradualmente el número de alumnos por sección. Se recomienda que el nivel central acompañe estos proceso a través de la emisión de los instrumentos operativos necesarios, la supervisión y el monitoreo de los mismos.
- Las Direcciones Departamentales funcionan en un 57% con personal docente, directiva y orientación docente asignado en funciones técnico pedagógico, funciones administrativas y hasta de mantenimiento. En las Direcciones Municipales y/o Distritales, ésta situación se agudiza ya que estas funcionan con un 96% de docentes asignados. Es necesario planificar y crear las estructuras presupuestarias para nombrar el personal docente en la función orientación docente y técnico pedagógico para garantizar el óptimo funcionamiento de estas instancias directivas descentralizadas, así mismo es necesario ejecutar el respectivo proceso para nombrar los directores distritales y/o municipales y demás personal necesario por Servicio Civil.
- El personal por Servicio Civil es el que menor grado académico presenta en general, incluso dentro de los datos analizados se encontraron 306 empleados que no han terminado la educación básica. Es necesario que la Secretaría de Educación promueva medidas para que este personal complete la educación básica, así mismo se deben establecer y respetar los requisitos y perfiles de acceso a fin de contar con el personal más idóneo para optar a los puestos vacantes por Servicio Civil.  
El desempeño docente se ve clara mente afectado por los problemas de salud, el estrés y la fatiga que según los análisis realizados se dan entre los 40 y 59 años, en las evaluaciones de desempeño los docentes mayores de 49 años presentaron los más bajos rendimientos. Se recomienda que la Secretaría de Educación a través de las dependencias especializadas profundice en la investigación de este fenómeno a fin de tener los insumos pertinentes para generar políticas de gestión del talento humano más efectivas a fin de promover el óptimo rendimiento del docente.
- Las enfermedades profesionales, crónicas y terminales son las mayores causantes de pensión prematura, además el 70% de las solicitudes de movilidad laboral son justificadas para tener acceso a la atención médica especializada por lo tanto se recomienda ampliar la cobertura del servicio de seguridad social, diseñar programas de salud para el personal de la Secretaría de Educación, eficientar los procesos de movilidad laboral en el marco de la ley y hacer los análisis respectivo de los procesos y requerimientos de jubilación o pensión a fin de garantizar que el sistema educativo cuente con el personal más óptimo para atender a los niños y jóvenes hondureños, así como garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales del personal.
- Es evidente la necesidad de modernizar los sistemas informáticos de la Secretaría de Educación a fin de contar con información sistematizada en tiempo real.

Finalmente se recomienda continuar con la ejecución de las siguientes etapas del Diagnóstico de la Situación del Talento Humano de la Secretaría de Educación a fin de tener un panorama amplio y con criterio científico para diseñar y establecer las políticas de gestión del talento humano más oportunas para garantizar el óptimo funcionamiento de las dependencias de esta secretaría de Estado.

## Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (1982). *Constitución de la República de Honduras*. Tegucigalpa: Guaymuras.
- Banco Interamericano de Desarrollo BID. (30 de 08 de 2017). *iadb.org*. Recuperado el 2017 de 11 de 20, de <https://www.iadb.org/es/noticias/comunicados-de-prensa/2017-08-30/estudio-brecha-de-habilidades-en-america-latina%2C11873.html>
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (29 de Diciembre de 2000). Estatuto del Docente Hondureño. *La Gaceta*.
- Dirección General de Talento Humano Docente. (30 de Junio de 2017). Consulta a la base de datos del Sistema de Administración de Recursos Humanos Docentes "SIARHD". Tegucigalpa M.D.C, Honduras.
- Dr. Mario Ramos de la Dirección General de Talento Humano. (marzo de 2017). Data de registros de atenciones de solicitudes de licencias con goce de sueldo por motivos de salud. Tegucigalpa M.D.C, Honduras.
- FEREMA. (2017). *Informe de Progreso Educativo de Honduras. Año 2017*. Tegucigalpa M.D.C HONDURAS: FEREMA.
- Instituto Nacional de Estadística "INE". (2017). *INE.GOB.HN*. Recuperado el 18 de febrero de 2018, de <http://www.ine.gob.hn/index.php/25-publicaciones-ine/102-consulta-base-de-datos-redatam-cnpv-2013.html>
- Secretaría de Educación. (22 de agosto de 2014). Reglamento de Carrera Docente. *La Gaceta*, págs. A35-A59.
- Secretaría de la Presidencia de la República de Honduras. (11 de Septiembre de 2009). Reglamento de la Ley de Servicio Civil. *La Gaceta*.
- Sistema de Administración de Centros Educativos SACE. (30 de Julio de 2016). Base de datos de máximo grado académico registrado por los docentes. Tegucigalpa M.D.C., Honduras.
- Subdirección General de Talento Humano Administrativo. (1 de Septiembre de 2017). Data de personal bajo el Regimen de Servicio Civil de la Secretaría de Educación. Tegucigalpa M.D.C, Honduras.
- Subdirección General de Talento Humano Docente. (2017). *Informe de Asistentes Técnicos de la Secretaría de Educación*. Tegucigalpa M.D.C.: Secretaría de Educación .
- USINIEH . (2016). *SISTEMA EDUCATIVO HONDUREÑO EN CIFRAS - PERIODO ACADÉMICO 2015*. Tegucigalpa M.D.C.: Secretaría de Educación de Honduras.
- USINIEH SEDUC-HN. (27 de FEBRERO de 2017). *REPORTES ESTADÍSTICOS*. Obtenido de <https://sace.se.gob.hn/reportes/sace/matricula/>