



# GUATEMALA

El estado de las políticas  
públicas docentes



# Capítulo I: La educación que tenemos no es la que queremos

- Avances en cobertura, especialmente en la primaria. Desafíos en preprimaria y secundaria.
- Elevado nivel de repitencia en la primaria. Estrategia de Éxito escolar implementada.
- Aprendizaje insuficiente: los resultados de las pruebas denotan brechas importantes.



# Capítulo II: Las políticas docentes en Guatemala son insuficientes y requieren fortalecimiento

- Se necesita preparar el campo para una enseñanza efectiva
- Los procesos de reclutamiento, selección y retención no se orientan hacia docentes talentosos
- Se requiere una gestión para un buen desempeño



# 1. Se necesita preparar el campo para una enseñanza efectiva

1.1 El sistema establece expectativas claras para alumnos y maestros, pero aún no se han implementado en las escuelas de forma efectiva. Si bien se cuenta con un Currículo Nacional Base –CNB–, la aplicación de este en las aulas es un reto.

1.2 Quedan desafíos por incrementar el tiempo y la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, existen las reglas pero no se cumplen al 100%.

1.3 La formación inicial docente se elevó al nivel universitario, primera cohorte inicial el profesorado este año. Y la formación continua se da a través de la profesionalización de docentes.



# Reforma al subsistema de formación inicial de docentes

- Bachillerato en Ciencias y letras con orientación en educación (2 años)
- Etapa de especialidad en la universidad (3 años)
- Comisión de alto nivel – CNB para la formación de profesores y perfiles de ingreso y egreso
- Consorcio de universidades – articulación curricular

# Formación inicial docente

## Comparación entre niveles, años de formación e instituciones que forman maestros del nivel pre-primario y primario en Centro América

País	Nivel	Años de Formación	Instituciones que forman docentes	Número de instituciones
<b>Guatemala</b>	Superior• y Medio	3: Nivel Superior 2: Nivel medio•	Universidades y Escuelas Normales••	10 universidades y 369 escuelas normales
<b>El Salvador</b>	Superior	3	Universidades	1 instituto docente de nivel superior y 7 universidades
<b>Honduras</b>	Superior y Medio•••	2: Nivel superior 3: nivel medio	Universidad y Escuelas Normales	1 Universidad y 8 Normales
<b>Nicaragua</b>	Superior y Medio•••	2: Nivel superior 3: nivel medio	Escuelas Normales	2 escuelas normales y 1 Universidad
<b>Costa Rica</b>	Superior	5	Universidad	4
<b>Panamá</b>	Superior	4	Instituto Normal Superior	1

Extraído del Plan de implementación estratégica de Educación 2012-2016. Ministerio de Educación  
Fuente: Censo sobre Escuelas Normales en Guatemala 2004. Universidad Rafael Landívar. Guatemala 2005.

Actualizado para este estudio

- El Convenio MINEDUC-USAC se firma a finales de 2013, recibiendo a la primera cohorte en la Universidad en el año 2015, finalizando los estudios en el 2017.
- El documento fue presentado en 2004, y desde entonces han desaparecido varias entidades formadoras de docentes, pero aparecieron otras.
- En Honduras y Nicaragua, se tiene una política clara de ir desapareciendo las Escuelas Normales del nivel medio para transformar la formación de docentes de Educación Superior.

Extraído del Plan de Implementación Estratégica de Educación 2012-2016. Ministerio de Educación

[http://biblio3.url.edu.gt/IDIES/censos/censo\\_escuelas\\_2004/3.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/IDIES/censos/censo_escuelas_2004/3.pdf)



# Formación continua

## Resumen del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente PADEP/D

Cohortes	Fecha	Docentes			Costo por docente por semestre (US\$)*
		Meta de cobertura	Inscritos	Asistencia	
Primera	2009-2011	5,000	2,543	2,543	535.92
Segunda	2010-2012	5,000	3,155	3,155	535.92
Tercera	2012-2014	8,300	7,000	6,770	585.50
Cuarta	2013-2015	8,300	8,487	6,122	605.60
Quinta	2014-2016	4,000	3,365	3,365	605.60

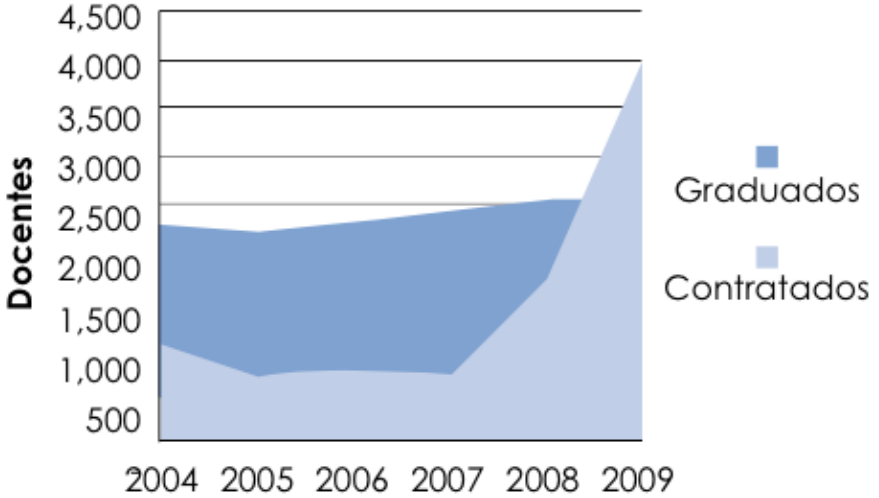
Extraído de informe Mineduc, febrero 2015.

\*Tipo de cambio 2014. Fuente: [www.banguat.gob.gt](http://www.banguat.gob.gt)

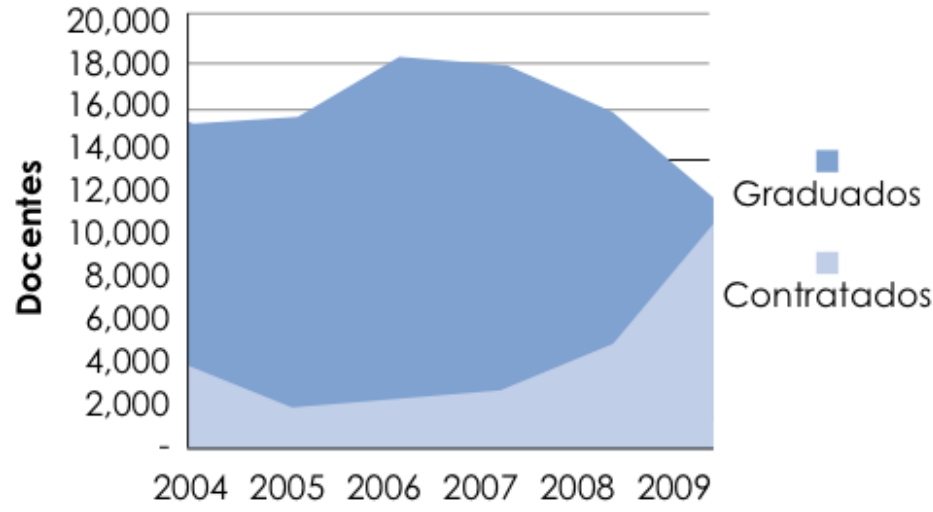


# Comparación de docentes graduados y contratados nivel de educación 2004-2009

### Preprimaria



### Primaria



**Fuente:** Datos del Ministerio de Educación a julio 2011. Extraído del informe breve No. 2: El futuro laboral para los egresados de magisterio en Guatemala. USAID/Reforma Educativa en el Aula. Guatemala, agosto de 2011. Pág. 2





## **2. Los procesos de reclutamiento, selección y retención no se orientan hacia docentes talentosos**

**2.1** El proceso de selección no se inclina por los mejores candidatos para ser docentes. Aunque se han dado avances - normativa de 2013 incluye un puntaje mínimo de 60 puntos para estar en el banco de elegibles. Se aplicará proceso de oposición en secundaria.

**2.2** La ausencia de una carrera docente impide atraer y retener a los mejores candidatos a la docencia.

**3.3** La formación en servicio es un esfuerzo para apoyar a los docentes.



# Incrementos de salario del magisterio 2007-2015, en porcentaje

Incrementos de salario del magisterio, 2007-2015 En porcentaje									
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PORCENTAJE	8	8	0	6	10.50	0	8	10	12

Fuente: Departamento de Administración de puestos y salarios, Mineduc, 2015.



# 3. Se requiere una gestión para un buen desempeño

**3.1** No existen evaluaciones de desempeño docente.

**3.2** Existen reglas para enfrentar el desempeño débil pero en la práctica no se aplican. Falta instaurar el reconocimiento docente como política.

**3.3** Se han realizado esfuerzos por proveer una instrucción de calidad a los niños y jóvenes más necesitados.



# Selección de docentes

## Criterios a considerar para docentes optantes a plaza 2013

CRITERIO	VALOR
Tiempo de servicio	0 a 20 puntos
Residencia	0 a 20 puntos
Méritos académicos, actualización docente y capacitación	0 a 20 puntos
Méritos en el servicio docente y proyección social	0 a 25 puntos
Calidad en el servicio	0 a 15 puntos

Fuente: Elaborado con datos del Acuerdo Ministerial 2575-2013.



## Informe de Seguimiento

### Se necesita preparar el campo para una enseñanza efectiva

#### **El sistema establece expectativas claras para alumnos y docentes, pero aún no se han implementado en las escuelas de forma sistemática**

Si bien se cuenta con un Currículo Nacional Base –CNB– que determina las competencias que deben alcanzar alumnos y docentes, la aplicación de éste en las aulas es un reto.



#### **No se ha logrado maximizar las oportunidades para un aprendizaje efectivo en el aula**

Aún quedan desafíos por incrementar el tiempo y la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, las reglas existen pero su cumplimiento no se da al 100%.



#### **Se han iniciado reformas para lograr una formación de docentes de calidad**

La formación inicial docente se elevó al nivel universitario (profesorado) y la formación en servicio se realiza a través de la profesionalización de docentes en servicio que cursan un profesorado y ya no solamente cursos aislados.



### Los procesos de reclutamiento, selección y retención no se orientan hacia docentes talentosos

#### **El proceso de selección no se inclina por los mejores candidatos para ser docentes**

Los criterios de oposición vigentes para preprimaria y primaria son insuficientes para garantizar la contratación de los mejores candidatos. Se considera un avance la definición de un mínimo de 60 puntos para formar parte del banco de elegibles. Sin embargo, en la secundaria aún está pendiente aplicar la normativa de un sistema de oposición.



#### **La actual estructura no atrae ni busca retener a los más talentosos**

La ausencia de una carrera docente impide atraer a los mejores candidatos a la docencia; en la actualidad no se dan las condiciones para el desarrollo personal, profesional y académico.



#### **Se busca apoyar a los docentes para mejorar su práctica**

La formación en servicio es un esfuerzo para apoyar a los docentes en mejorar su trabajo en el aula. Aunque aún es incipiente el proceso se esperaría un impacto en los resultados de aprendizaje de los alumnos en el futuro.



### Se requiere una gestión para un buen desempeño

#### **No existen evaluaciones de docentes**

En el país no se realizan evaluaciones del desempeño, regulares y de calidad, que tomen en cuenta el aprendizaje de alumnos, lo cual es un tema prioritario.



#### **Existen retos en el reconocimiento al buen desempeño y mecanismos para enfrentar desempeño débil**

Si bien existen reglas para enfrentar el desempeño débil, en la práctica no se aplican. Y no existe un reconocimiento como política en el día a día del docente, más que algunos premios.



#### **Se han realizado esfuerzos por proveer una instrucción de calidad a los niños y jóvenes más necesitados**

El Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente ha priorizado el acceso al mismo de los maestros del área rural y de municipios de mayor pobreza. Se espera un impacto para los estudiantes de las comunidades.



# Conclusiones

1. El avance en la reforma del subsistema de formación inicial docente, para elevarla al nivel superior, debe fortalecerse para alcanzar el objetivo de contar con docentes mejor preparados. El desafío pasa por la actualización de la formación de los formadores.
2. La profesionalización docente a través del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente -PADEP/D-, para enfrentar los retos del siglo XXI se debe continuar fortaleciendo, con un horizonte a mediano y largo plazo y con una implementación que garantice los resultados de profesionalización en un horizonte no tan lejano. Ello implicaría continuar las evaluaciones del programa actual para tomar decisiones de mejora.



# Conclusiones

3. Los procesos de selección de los docentes no garantizan la contratación de los mejores candidatos para preprimaria y secundaria, y dichos procesos de oposición aún no se realizan en la secundaria.
4. Se carece de procesos efectivos de evaluación del desempeño docente, elemento importante para poder vincular los incentivos a los resultados del trabajo de los maestros.
5. Aún está pendiente la reforma de la franja de supervisión. La implementación del sistema de acompañamiento pedagógico no se ha generalizado.



# Conclusiones

6. Es necesario institucionalizar una carrera docente, la cual debe abarcar procesos de formación inicial de alta calidad, la retención de los mejores docentes, mecanismos de profesionalización o actualización, evaluación e incentivos alineados al desempeño del docente en el aula.





# Recomendaciones

1. Es necesario fortalecer la selección de los docentes, revisando la ponderación de los criterios que guían el proceso de oposición. Además de implementar el proceso también para la contratación de docentes de la secundaria.
2. El acompañamiento pedagógico a los docentes en servicio y a los recién contratados debería fortalecerse al implementar e institucionalizar el nuevo sistema de supervisión.



# Recomendaciones

3. Los incentivos al buen desempeño docente deben considerar el aprendizaje de los alumnos. Incluso es prioritario diseñar incentivos para que los mejores docentes sean asignados a escuelas en contextos vulnerables, así como a los primeros grados de la primaria.
4. Es importante concretar la normativa para la carrera docente.



# Recomendaciones

5. Es necesario implementar la carrera de Director de centro educativo.
6. La comunidad educativa se debe fortalecer y aumentar su participación para generar apoyo a las políticas docentes requeridas.

