



SINAFOD

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE



FORMACIÓN

SISTEMA

SINAFOD

SISTEMA

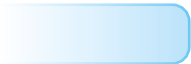
FORMACIÓN

Consejo Nacional de Educación (CONED). (2025).

Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD)

Web: www.coned.gob.hn

Tegucigalpa, Honduras.



CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS	8
1 PRESENTACIÓN	11
2 ANTECEDENTES	13
2.1. Evolución de la formación docente en Honduras.....	13
2.2. Origen y evolución histórica (2009 a la actualidad) del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD).....	16
3 FUNDAMENTO LEGAL, NORMATIVO Y DE PLANIFICACIÓN NACIONAL	19
3.1. Constitución de la República de Honduras.....	19
3.2. Ley Fundamental de Educación (LFE)	19
3.3. Estatuto del Docente Hondureño.....	20
3.4. Reglamento de la Ley Fundamental de Educación	20
3.5. Reglamento de la Formación Inicial de Docentes.....	20
3.6. Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.....	21
3.7. Reglamento de Formación Permanente de Docentes.....	21
3.8. Política de Desarrollo Profesional Docente	22
3.9. Plan Estratégico para la Refundación del Sector Educativo Nacional, el Plan Estratégico de la Secretaría de Educación y el Plan 365.....	23
3.9.1. Articulación con el Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA).....	23
3.9.2. Articulación con el Plan Estratégico Actual de la SEDUC (2022-2026)	23
3.9.3. Articulación con el Plan 365 de la SEDUC	24
4 MARCO INTERNACIONAL Y COMPROMISOS MULTILATERALES	25
4.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	25
4.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	25
4.3. Recomendación conjunta OIT-UNESCO sobre la Situación del Personal Docente (1966)	25
4.4. Recomendación de la UNESCO sobre la Formación del Personal Docente (1997).....	26
4.5. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Agenda 2030.....	26
4.6. Convención sobre los Derechos del Niño (1989).....	26
4.7. Otros marcos internacionales relevantes.....	26

5	CONCEPTUALIZACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE (SINAFOD)	27
6	OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE (SINAFOD)	29
	6.1. Objetivo general.....	29
	6.2. Objetivos específicos	29
7	COMPONENTES DEL SINAFOD	31
	7.1. Componente I: Marco Conceptual del SINAFOD	32
	7.1.1. Aspectos Generales	32
	7.1.2. Fundamentos Teóricos	33
	7.1.3. El Desarrollo Profesional Docente es un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje profesional.....	33
	7.1.4. La docencia tiene una dimensión personal, institucional, individual y colectiva a la vez	35
	7.1.5. Se promueve la reflexión crítica y el aprendizaje situado	36
	7.1.6. Trabajo Colaborativo y en Red.....	37
	7.1.7. Vínculo entre la Formación Permanente, la Investigación Educativa y la Mejora del Aula	37
	7.2. Componente II: Lineamientos Técnicos para la Gestión del SINAFOD, Instituciones de Formación Inicial en el Marco del SINAFOD, Formación Permanente y de Investigación Educativa. Descripciones Generales.	40
	7.2.1. Lineamientos Técnicos para la Gestión del SINAFOD	40
	7.2.2. Lineamientos Técnicos para las Instituciones de Formación Inicial en el marco del SINAFOD. Descripción General.....	41
	7.2.3. Lineamientos para la Formación Permanente. Descripción General	42
	7.2.3.1. Principios y bases conceptuales de la Formación Permanente.....	42
	7.2.3.2. Lineamientos para la determinación de los Objetivos y del Mapa de Etapas y Procesos del Programa de Formación Permanente.....	42
	7.2.3.3. Lineamientos para la Etapa de Detección de Necesidades de Formación Permanente	42
	7.2.3.4. Lineamientos para la Etapa de Priorización de Necesidades y Elaboración del Programa Anual de Formación Permanente.....	42
	7.2.3.5. Lineamientos para la Etapa de Ejecución del Programa Nacional de Formación Permanente.....	42
	7.2.3.6. Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Formación Permanente	43
	7.2.3.7. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Formación Permanente.....	43

7.2.3.8.	Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Formación Permanente.....	43
7.2.3.9.	Lineamientos para la Articulación entre la Investigación Educativa y la Formación Permanente	43
7.2.3.10.	Lineamientos para la Articulación con Programas Externos de Formación Permanente.....	43
7.2.3.11.	Lineamientos para la Difusión de Logros y Resultados, Promoción de Incentivos y Reforzamiento de la Formación Permanente.....	44
7.2.4.	Lineamientos de Investigación Educativa. Descripción General	44
7.2.4.1.	Principios y bases conceptuales de la Investigación Educativa	44
7.2.4.2.	Lineamientos para la Elaboración del Programa Nacional de Investigación Educativa y de los Proyectos y Protocolos de Investigación.....	44
7.2.4.3.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles del Equipo Central de Investigación Educativa	44
7.2.4.4.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Investigación Educativa	44
7.2.4.5.	Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Aplicación de los Proyectos de Investigación	44
7.2.4.6.	Lineamientos para el Registro y Sistematización de los Proyectos de Investigación	44
7.2.4.7.	Lineamientos para la Articulación con Redes de Investigación Educativa Nacionales e Internacionales	45
7.2.4.8.	Lineamientos para el Reconocimiento de la Participación de los Investigadores Educativos.....	45
7.3.	Componente II: Lineamientos Técnicos de la Formación Permanente y la Evaluación Educativa. Descripciones Específicas	45
7.3.1.	Lineamientos Técnicos de Formación Permanente. Descripción Específica.....	45
7.3.1.1.	Principios y bases conceptuales de la Formación Permanente	45
7.3.1.2.	Lineamientos para la determinación de los Objetivos del Programa de Formación Permanente y de su Mapa de Etapas y Procesos.....	46
7.3.1.3.	Lineamientos para la Etapa de Detección de Necesidades de Formación Permanente.....	49
7.3.1.4.	Lineamientos para la Etapa de Elaboración del Programa de Formación Permanente.....	50
7.3.1.5.	Lineamientos para la Ejecución del Programa Nacional de Formación Permanente...	56
7.3.1.6.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Formación Permanente	58
7.3.1.7.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Formación Permanente.....	59

7.3.1.8.	Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional de Formación Permanente.....	62
7.3.1.9.	Lineamientos para la Articulación entre las Acciones de Investigación Educativa y las de Formación Permanente	65
7.3.1.10.	Lineamientos para la Articulación con Programas Externos de Formación Permanente	65
7.3.1.11.	Lineamientos para la Difusión de Logros y Resultados, Promoción de Incentivos y Reforzamiento de la Formación Permanente.....	68
7.3.2.	Lineamientos Técnicos de Investigación Educativa. Descripción Específica	69
7.3.2.1.	Principios y bases conceptuales de la Investigación Educativa.....	69
7.3.2.2.	Lineamientos para la Elaboración del Programa Nacional de Investigación Educativa y las Líneas de Investigación	71
7.3.2.3.	Lineamientos para la Elaboración de los Proyectos de Investigación Educativa.....	75
7.3.2.4.	Lineamientos para el Seguimiento y Monitoreo de los Proyectos de Investigación Educativa	77
7.3.2.5.	Lineamientos para la Evaluación de los Proyectos de Investigación Educativa	79
7.3.2.6.	Lineamientos para la Socialización de los Resultados de los Proyectos de Investigación Educativa	80
7.3.2.7.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Investigación Educativa.....	82
7.3.2.8.	Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de las Redes Departamentales de Investigación educativa y de los Equipos Locales de Investigación Educativa.....	84
7.3.2.9.	Lineamientos para la Adhesión o Vinculación a una Red de Investigación a nivel Nacional o Internacional	89
7.3.2.10.	Lineamientos para la creación y gestión del Portal Web de Investigación Educativa y para el registro de datos en el Componente Informático del SINAFOD.....	90
7.4.	Componente III: Marco de Orientaciones del Prácticum Docente	91
7.4.1.	Concepción del Prácticum Docente.....	91
7.4.2.	Configuración del Marco de Orientaciones	91
7.4.3.	Fundamentación Legal del Marco de Orientaciones del Prácticum Docente.....	91
7.4.4.	Propósito del Marco de Orientaciones.....	92
7.4.5.	Orientaciones y procesos específicos para el diseño, desarrollo y evaluación de cada una de las etapas del Prácticum Docente	92
7.4.6.	Lineamientos para la Elaboración del Informe Final del Prácticum Docente	101
7.5.	Componente IV: Componente Informático del SINAFOD	103
7.5.1.	Conceptualización	103

7.5.2.	Fundamentación	103
7.5.3.	Objetivos.....	103
7.5.4.	Estructura	104
7.5.5.	Lineamientos para la gestión del componente informático	105
7.5.6.	Lineamientos para la carga y registro de información.....	106
7.5.7.	Lineamientos para el monitoreo y elaboración de informes de los datos registrados.....	106
7.5.8.	Funciones y responsabilidades institucionales para la puesta en marcha y sostenibilidad del SINAFOD	108
8	Consideraciones Finales	111
9	Referencias Bibliográficas	113

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CAP	Capacitación del Personal Docente
CAR	Comunidad de Aprendizaje en Red
CE	Centro Educativo
CI	Centro Integrado
CS	Centro Sede
CODRE	Coordinador Departamental de Redes Educativas
CEN	Currículo Educativo Nacional
CONFOCIT	Consejo Nacional de Fomento de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
CONED	Consejo Nacional de Educación
DD	Dirección Distrital
DDE	Dirección Departamental de Educación
DGCE	Dirección General de Currículo y Evaluación
DGDP	Dirección General de Desarrollo Profesional
DNCE	Detección de Necesidades por el Centro Educativo
DNDNE	Detección de Necesidades por el Docente según Nivel Educativo
DNIN	Detección de Necesidades según Indicadores Nacionales
IE	Investigación Educativa
EFTFPF	Educación y Formación Técnico Profesional Formación Permanente
IHICIETI	Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología y la Innovación
IPCE	Instancias de Participación Comunitaria y Escolar
LFE	Ley Fundamental de Educación
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
ONG	Organismo No Gubernamental
MPFP	Matriz de Prioridades de Formación Permanente
PE	Proyecto Específico
PEC	Plan Estratégico de Centro
PEI	Plan Estratégico Institucional
PER	Plan Estratégico de Red
PNFP	Plan Nacional de Formación Permanente
PNIE	Programa Nacional de Investigación Educativa
PRESENA	Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional
PESE	Plan Estratégico del Sector Educación
POA	Plan Operativo Anual



RE	Red Educativa
REDH	Redes Educativas de Honduras
RIE	Red de Investigación Educativa
RFP	Red de Formación Permanente
ST-CONED	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación
SDDCE	Sub-Dirección Departamental de Currículo y Evaluación
SEDUC	Secretaría de Educación
SENACIT	Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología y la Innovación
SINAFOD	Sistema Nacional de Formación Docente
SDGFP	Subdirección Subdirección General de Formación Permanente
SDGIE	Subdirección General de Investigación Educativa
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
USINIEH	Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras
UPNFM	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
USAD	Unidad de Supervisión y Acompañamiento Docente



1

PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de Educación (CONED) tiene el honor de presentar el documento constitutivo del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD), como un referente estratégico para consolidar la política nacional de desarrollo profesional del magisterio hondureño. Este documento es expresión del compromiso del Estado con la mejora continua de la calidad educativa, a través del fortalecimiento de la formación inicial, la formación permanente y el acompañamiento sistemático a la labor docente en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional.

La constitución del SINAFOD representa un hito en la historia de la educación hondureña, al establecer un sistema articulado, integrado y coherente que vincula los procesos de formación con la trayectoria profesional del docente. En este marco, el SINAFOD se configura como una estrategia fundamental para garantizar la actualización permanente, el reconocimiento de la experiencia y la mejora de las condiciones para el ejercicio de la docencia, mediante enfoques pertinentes, inclusivos, críticos y contextualizados.

Este documento es resultado de un proceso amplio, participativo y consultivo, que involucró a instituciones de formación inicial docente, equipos técnicos de la Secretaría de Educación (SEDUC) a través de la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP), la Dirección General de Currículo y Evaluación (DGCE) y otras dependencias, especialistas nacionales e internacionales, docentes, así como a las organizaciones internacionales vinculadas al derecho a la educación como la Organización de Estados Iberoamericanos. La construcción de este documento constitutivo del SINAFOD se nutrió de las lecciones aprendidas en experiencias previas y del análisis riguroso de los desafíos que enfrenta la profesión docente en el país.

En su contenido, el documento describe el marco conceptual, los lineamientos de la formación inicial, los lineamientos y procedimientos técnicos para el diseño, gestión, monitoreo, evaluación y reconocimiento de formación permanente y la investigación educativa; el marco de orientaciones para el prácticum docente y los lineamientos para gestionar el aplicativo informático del SINAFOD. Se establecen las funciones y responsabilidades de cada uno de los actores para su puesta en marcha y sostenibilidad en un marco de corresponsabilidad institucional.

El CONED confía en que este documento se constituirá en un marco común de referencia para todos los actores que intervienen en la formación de los docentes del país. Invitamos a las instituciones públicas, centros de formación, organizaciones magisteriales, comunidades educativas y sociedad en general a asumir este compromiso colectivo de dignificar la profesión docente como piedra angular del derecho a una educación de calidad para todas y todos en Honduras.

2

ANTECEDENTES

A lo largo de la historia educativa de Honduras, la formación docente ha transitado por diversas etapas marcadas por transformaciones sociales, políticas y pedagógicas que han influido en la manera en que se concibe y organiza la profesión docente. Desde los primeros esfuerzos normalistas del siglo XIX hasta los programas universitarios y reformas contemporáneas, el país ha buscado responder a las necesidades del sistema educativo mediante propuestas formativas que, si bien han mostrado avances significativos, también han enfrentado limitaciones estructurales, fragmentación institucional y falta de continuidad en las políticas.

Reconstruir estos antecedentes permite comprender los fundamentos, tensiones y oportunidades que dan sentido a la creación del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD), como una propuesta que busca superar la dispersión histórica y construir una trayectoria docente articulada, digna y transformadora.

2.1.

EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN HONDURAS

Desde una perspectiva sociológica, el desarrollo profesional puede comprenderse como un proceso histórico de transformación de las profesiones, caracterizado por su dinamismo y por una continua adecuación tanto a las demandas sociales como a las transformaciones internas del propio campo profesional. En este contexto, la carrera docente forma parte de un conjunto de procesos que han regulado el ejercicio del magisterio, en el marco de dos momentos históricos fundamentales: la expansión de los sistemas educativos a partir de la década de 1950 y el reconocimiento institucional del trabajo docente como una función esencial de los Estados nacionales (Tenti Fanfani, 2009; Dubar, 2000).

En el caso de Honduras, la profesionalización docente ha estado estrechamente vinculada a la consolidación del Sistema Educativo Nacional y a los procesos de reforma impulsados desde mediados del siglo XX.

La formación inicial de docentes en Honduras tiene sus primeros antecedentes en 1881, cuando se fundó una Escuela Normal en el departamento de La Paz y en 1905 y 1906 en el centro del país al fundarse la Escuela Normal de Señoritas y la Escuela Normal de Varones en Tegucigalpa, capital de la República. A partir de la segunda mitad del siglo XX, se fundan tres Escuelas Normales Rurales con el fin de formar maestros de primaria con cobertura para esta área: la Escuela Normal Rural Centroamérica “El Edén” en Comayagua, en 1951; la Escuela Normal Rural de Señoritas de Villa Ahumada en Danlí, El Paraíso, también en 1951 y la Escuela Normal Rural Mixta de San Francisco, en el Departamento de Atlántida, en 1958 (Salgado, 2004).

De acuerdo con Salgado (2004), para el año 1972, existían alrededor de 43 instituciones, incluyendo, además de las escuelas normales, a diversos centros educativos semioficiales e instituciones privadas, especialmente de carácter religioso, que ofertaban la formación inicial de docentes como carrera en el nivel de educación media.

Las escuelas normales, como centros de formación de docentes, han pasado por períodos de expansión, consolidación y conversión en centros regionales de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán hasta llegar al período actual de surgimiento de las escuelas normales bilingües.

El componente de formación inicial de docentes a nivel superior se establece en Honduras con la fundación de la Escuela Superior del Profesorado Francisco Morazán, ESPFM, fundada en el año 1956 y con la creación de la carrera de Pedagogía de la UNAH, en el año de 1964. La Escuela Superior del Profesorado se transforma en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en el año 1989 con la misión de formar al más alto nivel a una nueva generación de docentes para el sistema educativo, evaluar y acreditar internacionalmente sus carreras y fortalecer los posgrados y la investigación educativa.

Actualmente, la formación docente inicial se realiza en el subsistema de Educación Superior, tanto en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán como en algunas carreras de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, de acuerdo con la Ley Fundamental de Educación, la cual estableció que a partir del año 2018 para ingresar a la carrera docente es requisito acreditar título de dicho nivel. La primera forma docentes en su sede principal y en los diez centros regionales que posee en el país. La UPNFM forma docentes en distintas especialidades y niveles FAHU: Enseñanza del Español, Enseñanza del Inglés, Educación Artística, Educación Física, Ciencias Sociales; FACE: Orientación y Consejería Educativa, Administración y Gestión Educativa, Educación Básica I y II Ciclo, Educación Prebásica, Educación Especial; FACIB: Ciencias Matemáticas, Educación Comercial, Ciencias Naturales; FATEC: Seguridad Alimentaria y Nutricional, Turismo y Hostelería, Educación Técnica.

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) a través del Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades y Artes desarrolla cuatro licenciaturas en educación: Pedagogía (virtual y a distancia), Educación Física, Lenguas Extranjeras (Inglés y Francés) y Música. Ambas instituciones tienen formación de Posgrados. En el caso de la UNPFM, esta también oferta diplomados y varias maestrías orientadas específicamente a la formación docente y especialización en distintas áreas de la educación, además de un Doctorado en Educación.

A nivel de educación secundaria, en el año 2023 se crearon las nuevas Escuelas Normales Bilingües para Maestros de Inglés de I y II Ciclo de la Educación Básica, aprobadas por el Acuerdo Ejecutivo 0464-SE-2024.

De acuerdo con el Reglamento de Formación Permanente, la formación permanente de los docentes en servicio debe realizarse en el ámbito de la Secretaría de Educación a través de la Dirección General de Desarrollo Profesional, la cual es la responsable de gestionar el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, SINAFOD. Esta Dirección ha venido desarrollando programas de formación permanente para los docentes en servicio en los diferentes niveles educativos, en las áreas del currículum como: Comunicación y Lenguaje; Matemática y Ciencias de la Naturaleza; Salud y Ambiente; Gestión Educativa; Tecnología; etc., a través del formato de cursos breves, principalmente, así como diversos proyectos de investigación educativa de interés nacional.

Actualmente, la Dirección General de Desarrollo Profesional ha actualizado sus procesos de gestión del Sistema Nacional de Formación Docente, en articulación con el Consejo Nacional de Educación, como se detalla en el presente documento.

En el ámbito de la formación permanente de docentes, en Honduras se da una presencia muy significativa de un conjunto heterogéneo de actores no estatales que incluye bancos multilaterales, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales locales, empresas locales e internacionales de implementación de programas de formación, los gremios de docentes, cámaras empresariales, entre otros.

Retos de la formación docente

Las políticas de formación y desarrollo profesional docente son un tema estratégico en la agenda regional y global de los países y para el logro del ODS número 4 de la UNESCO. Sobre este punto coinciden los especialistas y es un tópico recurrente, recogido por numerosos documentos internacionales y regionales (Vezub, 2024; Vaillant; Escudero, 2017; Imbernón, 2020; OREALC, 2014, Elaqua y Vegas, 2018, Bruns y Luque, 2014).

A pesar de la centralidad que ha ido adquiriendo el tema de la formación docente en la agenda internacional de políticas educativas, todavía los países de América Latina enfrentan grandes deudas, tanto en lo que hace a la formación inicial, como a su capacidad para garantizar una oferta de formación continua pertinente, que abarque a las diferentes etapas de la trayectoria profesional y los múltiples contextos de desempeño de los docentes. Se observan importantes brechas internas y entre los países, debido a las zonas geográficas de desempeño (urbana y rural), a las modalidades alternativas y también según los niveles educativos (prebásica, básica y educación media). Todos estos factores afectan de manera desigual a la cualificación del personal docente y directivo y a las posibilidades que estos tienen de acceder a una oferta formativa de calidad y pertinente para responder a los desafíos de la profesión y escolarización de los niños/as, jóvenes y adultos.

Estos retos se agravan en el ámbito de la formación permanente, que debería ser el motor para la actualización continua, la profesionalización y el acompañamiento de los docentes en ejercicio. La República de Honduras no es ajena a estas dificultades a las cuales se pueden agregar una serie de retos que le son propios:

- La oferta de formación está dispersa entre distintos actores (Secretaría de Educación, universidades, cooperación internacional, organizaciones de sociedad civil). Esta fragmentación genera duplicidades, brechas y falta de coherencia en los procesos formativos, lo que impide la incidencia en el mejoramiento manifiesto de las trayectorias docentes.
- El escaso desarrollo actualizado de políticas, enfoques paradigmáticos y orientaciones estratégicas que hagan pertinentes y efectivos los programas de formación para enfrentar los desafíos emergentes de la profesión.
- La carencia de un marco conceptual sólido. Sin un marco conceptual actualizado, claro y compartido sobre qué se entiende por desarrollo profesional docente y por formación permanente, las acciones formativas y de investigación tienden a ser reactivas, dispersas o carecen de una base epistemológica común, lo que limita su capacidad de generar aprendizajes significativos para mejorar el ejercicio docente.

- Los escasos incentivos para la participación docente en los procesos formativos y de investigación educativa desalienta la participación activa y sostenida de las y los docentes en estos procesos.
- La falta de estructuras articuladas, recursos de apoyo y equipos de trabajo suficientes y bien formados para la implementación integral de planes, programas y acciones de formación permanente y de investigación educativa para docentes en servicio.
- Las dificultades asociadas a las condiciones laborales como sobrecarga laboral, largos desplazamientos y problemas de la infraestructura escolar dificultan que los docentes puedan participar activamente en procesos de formación, especialmente si se desarrollan fuera del horario laboral, sin recursos para transporte o sin conexión a internet adecuada.
- La falta de tiempo disponible dentro del horario escolar para la reflexión pedagógica, el trabajo colaborativo y el autoaprendizaje, que son esenciales para una formación permanente significativa.
- La carencia de un sistema integral informatizado para el monitoreo, seguimiento y registro de la formación docente e investigación educativa dificulta evaluar el impacto real de las acciones formativas e investigativas, dar seguimiento a trayectorias profesionales o identificar brechas formativas en diferentes regiones del país o por niveles educativos y su impacto en los aprendizajes.

2.2.

ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA (2009 A LA ACTUALIDAD) DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE (SINAFOD)

La creación del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD) responde a la necesidad de transformar profundamente la formación inicial y permanente del magisterio hondureño, frente a la serie de desafíos estructurales que históricamente han afectado el desarrollo profesional de los docentes en Honduras.

2009-2012: El origen conceptual del SINAFOD se remonta al debate educativo generado tras la crisis política de 2009, que evidenció la necesidad de fortalecer la gobernanza educativa y profesionalizar el magisterio. Durante este periodo, se inició una reflexión nacional sobre la calidad docente y se formularon los primeros diagnósticos que señalaron la urgencia de un sistema articulado de formación.

En este periodo se comenzaron a formular propuestas técnicas e institucionales para la creación del SINAFOD, impulsadas por actores del Ministerio de Educación, universidades, cooperación internacional y sectores de la sociedad civil.

Se elaboró el primer documento del SINAFOD en el que se identificó la necesidad de una instancia nacional que garantizara la calidad y pertinencia de la formación inicial y continua, en el cual se concibe la formación docente como un proceso que incluye las experiencias o trayectos de formación inicial y la formación permanente en términos de capacitación

o actualización y profesionalización. Este documento propone una estructura organizativa basada en dos comités: un comité coordinador integrado por el Ministro de Educación y los rectores de las universidades y un comité integrado por técnicos del INICE, las escuelas normales y las universidades.

2012-2019: Se avanzó en el diseño normativo y técnico del SINAFOOD, incorporando en la Ley Fundamental de Educación reglamentos como el de Carrera Docente, Formación Inicial y Formación Permanente, en los cuales se establece la normativa acerca de la estructura y gestión del SINAFOOD. Se produjeron documentos técnicos de base, pero su implementación fue parcial y discontinua.

2019-2021: La pandemia de COVID-19 puso en evidencia la fragilidad del sistema de formación docente, especialmente en el uso de tecnologías y el acompañamiento pedagógico. Esto reactivó el interés por consolidar el SINAFOOD como una plataforma de articulación y respuesta nacional entre la formación inicial y la formación permanente de docentes. Se retomaron esfuerzos desde el Consejo Nacional de Educación, generando la Política de Desarrollo Profesional Docente en la cual se incluye el SINAFOOD como uno de los objetivos estratégicos y los Lineamientos para la Actualización y Mejoramiento del Prácticum Docente como acción clave.

2023-actualidad: El Consejo Nacional de Educación, en el marco del Plan Estratégico Institucional para la Refundación de la Educación (PRESENA), estableció como uno de los objetivos prioritarios la actualización de Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOOD), instalando la Mesa Técnica para tal fin en diciembre del año 2023. La Mesa Técnica del SINAFOOD es coordinada por un equipo núcleo constituido por el CONED y la Dirección General de Desarrollo Profesional Docente de la Secretaría de Educación y está integrada por representantes de las diferentes instancias de la SEDUC con relación directa en formación permanente, representantes de las instituciones de formación inicial e invitados ad hoc de las organizaciones estatales y no estatales que contribuyen al desarrollo profesional docente. La misión principal encomendada a la Mesa Técnica ha sido la de actualizar el documento constitutivo del SINAFOOD e impulsar el proceso de su implementación como tal.

3

FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO NACIONAL

El Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD) se sustenta en un marco legal y normativo nacional que garantiza su legitimidad, viabilidad y articulación con las políticas educativas del Estado hondureño. El SINAFOD se erige, así como un instrumento legalmente respaldado para garantizar una formación articulada, pertinente y sostenible a lo largo de la trayectoria del docente.

Su fundamento se halla en la Constitución de la República, la Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos, así como en acuerdos, normas técnicas y directrices emitidas por la CONED. Este entramado jurídico reconoce la formación docente como un derecho y una responsabilidad del Estado, y establece las condiciones para su planificación, implementación, seguimiento y evaluación, en consonancia con los principios de equidad, calidad, participación y desarrollo profesional continuo.

En este marco, el SINAFOD se define como un sistema que articula y brinda orientación a las políticas y programas del Desarrollo Profesional Docente, para generar la formación permanente y fomentar la investigación educativa, mediante la articulación entre las diversas entidades e instancias del sistema nacional de formación docente inicial y permanente.

Establece marcos comunes para las acciones de desarrollo profesional, formación e investigación docente que se realicen en el territorio nacional. Su misión es velar por la calidad y pertinencia de la formación y el desarrollo profesional docente, asegurando el derecho a la educación de calidad de los alumnos y alumnas del SEN.

3.1.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

En sus Artículos 155, 162, 163, 164 y 165 se regulan lineamientos en relación con la docencia, la formación docente y su reconocimiento social. En ese sentido, se declara que “El Estado reconoce y protege la libertad de investigación, de aprendizaje y de cátedra(...) la docencia tiene una función social y humana(...)”.

3.2.

LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN (LFE)

El Artículo 68 define que la formación inicial docente es el proceso institucionalizado que acredita a una persona para el ejercicio profesional de la enseñanza en alguno de los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación (SEN), bajo conocimientos y competencias profesionales. La manera cómo este se organiza, se administra y desarrolla, da origen a una oferta diversa de modalidades y contenidos.

El Artículo 69 indica que “(...) El Consejo Nacional de Educación establecerá vía reglamento los criterios de acceso a la formación inicial docente. Los aspirantes deben someterse al proceso de selección que determine el Reglamento aprobado por el Consejo Nacional de Educación (La Gaceta, 2012, p. 13)”.

En lo que respecta a la formación permanente, el Artículo 70 la define como el conjunto de los procesos estructurados y organizados para dar continuidad a la formación inicial, normalmente asumidos por una instancia responsable que actúa en correspondencia con la entidad formadora y que tendrá que apoyarse en la investigación y seguimiento al trabajo docente.

En los Artículos 71 y 72 se indica que la formación permanente debe ser regulada por la SEDUC quien a su vez puede solicitarla a entidades gubernamentales y no gubernamentales. Además, se señala que la formación permanente es un derecho y una obligación de los docentes y a la vez, una responsabilidad de los órganos de dirección del Sistema Nacional de Educación.

3.3.

ESTATUTO DEL DOCENTE HONDUREÑO

En su Artículo 2 el Estatuto del Docente define la carrera docente como, el ingreso a un puesto regulado por ella, el ejercicio del magisterio como profesión, la capacitación y el desarrollo en servicio, la evaluación del desempeño y correspondiente régimen de distribuciones, estímulos y correctivos, hasta el retiro de servicio.

En el Artículo 9 se establece entre las obligaciones del personal regulado por el Estatuto el actualizar permanentemente su formación cultural, profesional y académica.

El capítulo III aborda como derechos del docente: Ejercer la libertad de cátedra en la búsqueda de mayor calidad de educación y a la vez participar en programas de capacitación y perfeccionamiento docente que establezca el Estado.

3.4.

REGLAMENTO DE LA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN

En el Artículo 143 el reglamento de la LFE especifica que la formación de los docentes estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado.

3.5.

REGLAMENTO DE FORMACIÓN INICIAL DE DOCENTES

El Artículo 5 indica que la UNAH, la UPNFM, las universidades oficiales con programas de formación docente y las instituciones del nivel superior no universitario, que se creen en aplicación del Artículo 85 de la LFE, conforme lo dispuesto en este reglamento y el Reglamento General de la Ley Fundamental de Educación, serán las únicas instituciones autorizadas para desarrollar e impartir la formación inicial de docentes con el grado requerido para el ingreso a la carrera docente en los niveles de educación Pre-básica, Básica y Media, sus modalidades y especialidades.

3.6.

REGLAMENTO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE EDUCACIÓN

Los reglamentos de la LFE regulan la organización de la Dirección General de Desarrollo Profesional, quien depende de la Subsecretaría de Asuntos Técnicos Pedagógicos. A la vez, la DGDP está a cargo de dos instancias: a) Sub-Dirección General de Formación Permanente; y, b) Sub-Dirección General de Investigación Educativa.

Se destaca que la SEDUC, a través de sus estructuras tiene como función “Elaborar el perfil del docente (educación pre- básica, básica, media y superior no universitaria) en el grado de licenciatura, someterlo a la aprobación del Nivel de Dirección Superior y velar porque las entidades formadoras de docentes desarrollen el pensum académico con base a tal perfil; informar a los centros de formación docente la demanda del personal del nivel para que programen su oferta educativa”.

3.7.

REGLAMENTO DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES

El Artículo 5, señala que la Formación Permanente de Docentes deberá responder a los siguientes objetivos:

- a) Mejorar las condiciones de los aprendizajes de los educandos dentro y fuera del aula de clase.
- b) Ajustar de manera continua los programas de formación permanente de los docentes para que sean capaces de adecuar los objetivos, competencias y contenidos curriculares que respondan a las necesidades de los educandos, las demandas de la sociedad, las exigencias del avance continuo de las ciencias de la educación y la aplicación de las tecnologías de la comunicación al proceso de aprendizaje.
- c) Capacitar a los docentes para atender a los educandos que planteen otros tipos de demanda educativa: enseñanza de idiomas, atención de personas con capacidades diferentes o excepcionales, educación artística, educación vocacional, educación física y deportes, tecnologías de la información y la comunicación.
- d) Especializar equipos de docentes como formadores de formadores en las diferentes áreas curriculares y modalidades a nivel de las Direcciones Departamentales de Educación para fortalecer el recurso humano del nivel descentralizado.
- e) Motivar a los docentes para desarrollar procesos educativos de calidad; y.
- f) Establecer estrategias de motivación que generen en el docente la necesidad constante de reflexionar sobre su práctica profesional, demostrando apertura al cambio y a los avances científicos y tecnológicos.

El Artículo 10 señala que la Secretaría de Educación, a través de la Dirección General respectiva, en atención a las necesidades y prioridades del Sistema Nacional de Educación, bajo su administración, fijará políticas, establecerá programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los docentes, con el fin de prepararlos en función al mejoramiento cualitativo de la educación y la mejora de los aprendizajes de los educandos.

El Artículo 20 establece que la formación permanente de docentes se realizará mediante el SINAFOD. La formación permanente de docentes en aplicación al SINAFOD debidamente actualizado, iniciará su ejecución a partir del año académico dos mil catorce (2014).

3.8.

POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

En su Artículo 5.3 plantea como objetivo general que la política de Desarrollo Profesional Docente debe promover de manera efectiva la práctica de un nuevo paradigma del Desarrollo Profesional Docente y garantizar la articulación sistémica de todos los sectores y actores involucrados en dicho desarrollo, con el propósito de que el ejercicio de la profesión docente contribuya a la mejora continua de la calidad, pertinencia y equidad de la educación en Honduras.

El Artículo 5.7 establece como resultados generales esperados, los siguientes:

- a) Sistema Nacional de Formación Docente funcionando de manera articulada y con evidencias de mejoras e innovaciones continuas en la formación inicial y permanente.
- b) Gestión de la calidad docente funcionando y con resultados que sustentan las trayectorias profesionales y la carrera docente a fin de contribuir con la salida digna del sistema.

En el Artículo 5.8 referido al Marco de Resultados, la Política presenta como objetivo general el de garantizar la articulación sistémica del desarrollo profesional docente para la mejora del desempeño, calidad y mejora continua en la educación, cuyo componente 1 (C1) es el de articulación de la formación inicial y permanente de la carrera para garantizar la calidad docente. Esto incluye las siguientes acciones estratégicas: asegurar el desempeño docente con eficiencia a través de trayectorias formativas de calidad, equidad y pertinencia, incluyendo como actividades claves el fortalecimiento de la calidad de los programas de formación inicial docente (en la modalidad presencial y a distancia) ajustados a las demandas del siglo XXI, el fortalecimiento del proceso de acceso y selección de candidatos a formación inicial bajo el principio de inclusión y el mejoramiento del proceso de desarrollo del Prácticum Docente.

3.9.

ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REFUNDACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL, EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y EL PLAN 365

3.9.1.

Articulación con el Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA)

Este plan establece las grandes metas y estrategias del sector educativo para alcanzar el ODS 4. El SINAFOED se **alinea directamente con los siguientes componentes del PRESENA:**

- **Eje 2: Calidad y pertinencia educativa**
El SINAFOED es uno de los instrumentos clave para alcanzar una educación de calidad, al fortalecer la práctica docente.
- **Meta 2.3 del PRESENA:** Garantizar que los docentes participen en procesos de formación continua.
El SINAFOED es el **mecanismo institucional** para lograr esta meta.
- **Eje 4: Profesionalización del Talento Humano Docente**
Aquí el SINAFOED actúa como el sistema operativo y articulador de las acciones de formación.

En resumen: El SINAFOED opera como una herramienta del PRESENA para cumplir con las metas de calidad, equidad y profesionalización docente en el período 2021–2030.

3.9.2.

Articulación con el Plan Estratégico Actual de la SEDUC (2022–2026)

El **Plan Estratégico Institucional (PEI) de la SEDUC 2022–2026** define prioridades de corto y mediano plazo. Entre sus objetivos está el de fortalecer el desarrollo profesional docente como base de la mejora educativa.

Conexiones clave:

- Línea estratégica 3 del PEI SEDUC: “Gestión eficaz del talento humano del sistema educativo”.

El SINAFOED se reconoce como una plataforma estructural para la actualización y formación docente en el marco de esta estrategia.

3.9.3.

Articulación con el Plan 365 de la SEDUC

El **Plan 365** es una estrategia de **acción inmediata** de la SEDUC lanzada en 2022, centrada en la recuperación de los aprendizajes y la reactivación del sistema educativo tras la pandemia.

Aunque su enfoque es más operativo que estructural, el SINAFOD se vincula en dos sentidos:

- 1 Capacitación acelerada para docentes en servicio:
Durante la implementación del Plan 365, se recurrió al SINAFOD como vía para capacitar a docentes en estrategias de nivelación, aprendizaje acelerado y uso de recursos digitales.
- 2 Formación en acompañamiento psicoemocional y estrategias inclusivas:
Parte de la respuesta al abandono escolar incluye formación docente para la retención escolar, la cual se incluye entre las acciones formativas del SINAFOD.

4

MARCO INTERNACIONAL Y COMPROMISOS MULTILATERALES

El desarrollo profesional de los docentes y su formación permanente se sustentan en un conjunto de leyes, acuerdos y compromisos internacionales que reconocen el papel central de los maestros y las maestras en la calidad educativa y el derecho a una educación de calidad para todos. A continuación, se presentan los más relevantes:

4.1.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)

En su **Artículo 26**: Reconoce el derecho de toda persona a la educación y establece que esta debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad humana y al fortalecimiento del respeto a los derechos humanos. Implica que los docentes deben estar capacitados para garantizar este derecho.

4.2.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966)

En su **Artículo 13**: Establece la obligación de los Estados de asegurar una educación de calidad, lo que incluye la formación adecuada de los docentes. Promueve la mejora continua de las condiciones docentes.

4.3.

RECOMENDACIÓN CONJUNTA OIT-UNESCO SOBRE LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE (1966)

Documento central que establece normas internacionales sobre el estatus del personal docente. Reconoce el derecho y la obligación de los docentes a participar en formación inicial y continua. Señala que los sistemas educativos deben garantizar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional permanente.

4.4.

RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO SOBRE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE (1997)

Enfatiza que la formación permanente es esencial para adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos y pedagógicos. Llama a los Estados a garantizar condiciones adecuadas para la actualización profesional.

4.5.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), AGENDA 2030

En el ODS 4: Educación de Calidad

Meta 4.c: De aquí deriva el compromiso internacional de aumentar de manera sustancial el número de docentes calificados, especialmente mediante la cooperación internacional en formación. Se promueve el desarrollo profesional como parte del derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

4.6.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (1989)

Los **Artículos 28 y 29**: Obligan a los Estados a garantizar el derecho a la educación con personal calificado, lo cual presupone la formación continua de los docentes.

4.7.

OTROS MARCOS INTERNACIONALES RELEVANTES

- Informe Delors (1996): Subraya los “cuatro pilares de la educación”, y destaca el “aprender a aprender” como una competencia clave también para los docentes.
- Marco de Acción de Educación 2030 (Foro Mundial de Educación, Incheon 2015): Refuerza la necesidad de invertir en la formación, desarrollo y condiciones laborales del profesorado como estrategia para mejorar la calidad educativa.

5

CONCEPTUALIZACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE SINAFOOD

El Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOOD) se concibe como una estrategia organizada de políticas, programas y acciones orientadas a fortalecer integralmente la profesión docente en Honduras.

El SINAFOOD articula de manera coherente los subsistemas de formación inicial y de formación permanente, promoviendo una visión compartida que asegura la continuidad de la trayectoria docente desde el ingreso a la carrera hasta su desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.

Esta articulación se expresa en la generación de políticas de calidad, procesos de gestión participativa, lineamientos técnicos y marcos curriculares compartidos que orientan los procesos formativos de los docentes en el país.

El sistema también promueve la innovación pedagógica, la reflexión crítica sobre la práctica y la investigación educativa como fundamentos para una formación docente situada, crítica y contextualizada.

A través de políticas integradoras, procesos articulados y herramientas participativas de diseño, gestión, evaluación y reconocimiento, el SINAFOOD permite construir, registrar y alimentar las trayectorias profesionales del magisterio nacional.

La sistematización de estas trayectorias contribuye a dignificar la profesión docente, facilita el reconocimiento de saberes y experiencias acumuladas y apoya la toma de decisiones para la garantía del derecho a una educación justa y de calidad.

Así, el SINAFOOD se consolida como un sistema estratégico que promueve el desarrollo profesional docente con equidad, pertinencia y sentido transformador.

6

OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE (SINAFOD)

6.1.

OBJETIVO GENERAL

Asegurar el derecho a la educación de calidad de todos los educandos, mediante el fortalecimiento de la profesión docente y la consolidación de un Sistema Nacional de Desarrollo Profesional que responda a los retos actuales de la educación estableciendo las directrices para la articulación de los subsistemas de formación inicial y formación permanente en un enfoque de trayectoria y de formación situada.

6.2.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Establecer los principios, lineamientos y criterios técnicos que orienten la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de los procesos de formación permanente y de investigación educativa en servicio, en concordancia con las políticas públicas del sector educativo.
- 2 Articular de manera efectiva a las instituciones formadoras, unidades académicas, direcciones técnicas y demás actores del Sistema Educativo Nacional, a fin de garantizar la coherencia, pertinencia y complementariedad de las acciones formativas y de investigación dirigidas al desarrollo profesional docente.
- 3 Promover trayectorias formativas progresivas, contextualizadas y diversificadas, que respondan a las necesidades del sistema educativo, al perfil profesional docente y a los desafíos de los distintos niveles, modalidades y contextos educativos del país.
- 4 Diseñar e implementar mecanismos de evaluación, seguimiento y certificación de la formación docente, que permitan validar aprendizajes, reconocer competencias profesionales adquiridas y garantizar la calidad y equidad en los procesos formativos.
- 5 Fomentar la innovación pedagógica, la sistematización de experiencias y la investigación educativa, como componentes estratégicos del desarrollo profesional docente, mediante el impulso de comunidades de aprendizaje, redes pedagógicas y proyectos colaborativos.
- 6 Ampliar la cobertura y garantizar el acceso equitativo a las oportunidades de formación permanente, con enfoque de inclusión, pertinencia cultural y atención prioritaria a docentes que laboran en contextos rurales, indígenas, afrodescendientes o en zonas de difícil acceso.
- 7 Fortalecer las capacidades técnicas, administrativas y operativas de los actores institucionales responsables del diseño, ejecución y monitoreo del SINAFOD, asegurando procesos de mejora continua, sostenibilidad e impacto en los aprendizajes de los alumnos y alumnas.

7

COMPONENTES DEL SINAFOD

La estructura del SINAFOD se organiza en cuatro componentes estratégicos que responden a las necesidades del magisterio y del sistema educativo, asegurando la coherencia entre las políticas públicas, la práctica pedagógica y los procesos de actualización y profesionalización docente. Estos componentes permiten un abordaje integral, progresivo y articulado del desarrollo profesional docente.

Como base de esta estructura se ubica el componente conceptual, que cumple una función orientadora y articuladora. Este componente establece el marco teórico, pedagógico y metodológico que fundamenta el sistema, definiendo los principios, enfoques y referentes técnicos que sustentan las decisiones sobre formación permanente, investigación educativa seguimiento, monitoreo, evaluación y reconocimiento. Sirve como guía transversal para todos los procesos e intervenciones que se implementan en el marco del SINAFOD.

A partir de este componente se derivan los otros componentes esenciales del sistema:

- Los lineamientos técnicos para la formación permanente y la investigación educativa, que definen los roles, criterios, procesos para el diseño, implementación, evaluación y mejora de las acciones formativas y de investigación educativa dirigidas al desarrollo del personal docente. Estos lineamientos promueven la articulación entre el subsistema de formación inicial y formación permanente en cuanto a las acciones de formación e investigación como ejes estructurantes del desarrollo profesional, asegurando la calidad, pertinencia e impacto de estas estrategias.
- El marco de orientaciones para la actualización del prácticum docente, que proporciona directrices pedagógicas y operativas para fortalecer las experiencias formativas situadas, las prácticas reflexivas, el análisis colaborativo del quehacer docente y el acompañamiento profesional en cada una de las etapas del proceso del prácticum, de acuerdo con los roles desempeñados por los actores claves.
- El componente informático para el seguimiento y monitoreo de las acciones formativas y de investigación, que comprende el desarrollo e implementación de un sistema digital de gestión, trazabilidad y análisis de datos, con enfoque geo referenciado. Este componente permite sistematizar la información relacionada con la participación, cobertura, resultados e impactos de las acciones de formación e investigación, facilitando la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la transparencia en la implementación del SINAFOD. A través de este sistema, se posibilita además la visualización territorial de la oferta formativa, la trayectoria formativa de los docentes, la identificación de brechas y la focalización de estrategias en función del contexto y las necesidades locales.

- El componente de formación inicial de docentes que en el presente documento plantea lineamientos técnicos generales para lograr la articulación entre las entidades rectoras y formadoras. En la actualidad operan las Escuelas Normales Bilingües bajo la rectoría de la Secretaría de Educación que forma jóvenes a nivel de educación media y son los semilleros de los docentes.

Estos componentes, junto con los relacionados con los procesos que desarrollan instancias como las encargadas de la planificación estratégica del sistema educativo, de la certificación de competencias, del acompañamiento pedagógico y de la evaluación del desempeño, conforman el andamiaje técnico, normativo y operativo del SINAFOD. Su implementación busca consolidar una política pública de desarrollo profesional docente sostenible, articulada y orientada a la transformación educativa desde una perspectiva integral.

7.1.

COMPONENTE I: MARCO CONCEPTUAL DEL SINAFOD

7.1.1. Aspectos Generales

El marco conceptual del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD) constituye la base orientadora para el diseño, implementación y evaluación de los procesos y acciones dirigidos al desarrollo profesional del personal docente en servicio en Honduras. Este marco promueve una visión integral, ética y crítica de la formación permanente de los docentes y de la investigación educativa, centrada en el fortalecimiento de la profesión como pilar fundamental de la transformación educativa y de la garantía del derecho a una educación de calidad con equidad e inclusión.

El SINAFOD parte del reconocimiento de la docencia como una profesión socialmente comprometida, que requiere condiciones dignas de ejercicio y una formación permanente de alto nivel, contextualizada y con sentido. En este marco, la formación permanente se concibe como un derecho profesional, un deber del Estado y una responsabilidad compartida entre instituciones, comunidades educativas y el propio magisterio.

Uno de los pilares fundamentales de este enfoque es la dignificación de la profesión docente, que implica no solo el reconocimiento social, laboral y pedagógico del quehacer educativo, sino también la generación de condiciones formativas, institucionales y culturales que promuevan el desarrollo pleno de las y los docentes como profesionales reflexivos, críticos y transformadores de su realidad.

El marco conceptual del SINAFOD se sustenta en un enfoque crítico y reflexivo de la formación, que reconoce a las y los docentes como sujetos activos de conocimiento, con capacidad para analizar, cuestionar y mejorar su práctica profesional en diálogo permanente con sus pares, sus estudiantes y su contexto. En este sentido, la reflexión pedagógica se entiende como una herramienta fundamental del aprendizaje profesional, que permite problematizar la experiencia educativa, identificar tensiones y desafíos, y construir nuevas formas de enseñar y aprender.

La propuesta formativa del SINAFOOD se organiza en función de la trayectoria profesional docente, concebida como un proceso continuo, progresivo y contextualizado que inicia desde la formación inicial —particularmente con el prácticum como espacio formativo clave— y se extiende a lo largo de la vida laboral. El prácticum docente representa el punto de partida de esta trayectoria: es el momento en que las y los futuros docentes comienzan a integrar el saber teórico con la práctica situada, desarrollan su identidad profesional y establecen relaciones significativas con el entorno escolar y comunitario. Su actualización y fortalecimiento son esenciales para garantizar una formación inicial coherente con las exigencias de la educación contemporánea y con los procesos de formación continua del SINAFOOD.

Asimismo, el marco conceptual del SINAFOOD promueve un enfoque de formación situada, en el que los procesos de desarrollo profesional se vinculan directamente con los desafíos reales del aula y de la comunidad, reconociendo la diversidad territorial, cultural y sociolingüística del país. Este enfoque favorece el aprendizaje colaborativo, la sistematización de experiencias, la investigación educativa desde la práctica y la construcción colectiva del conocimiento pedagógico.

7.1.2.

Fundamentos Teóricos

En el marco del SINAFOOD el desarrollo profesional docente (DPD) se define como un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje que realiza el docente a lo largo de toda su trayectoria profesional, integrando la formación inicial y la formación permanente. Este proceso de desarrollo profesional articula diversas y variadas experiencias formativas que vive el docente durante su carrera y en su desempeño tanto dentro, como fuera del aula.

El desarrollo profesional implica asumir una posición activa y reflexiva sobre su práctica, sobre la naturaleza, retos y desafíos de los centros educativos en los cuales se desempeña, las comunidades y los contextos de trabajo (Vezub, 2020; Monarca y Manso, 2015).

Varios autores consideran que se trata de un nuevo paradigma para pensar la formación y el aprendizaje docente y su desarrollo profesional docente, ya que se produce tanto en la dimensión personal como en la profesional e institucional y social.

Bajo este enfoque de desarrollo del profesorado los docentes mejoran su práctica laboral, sus creencias, sus conocimientos profesionales a la vez que se desarrollan como integrantes de una comunidad y organización educativa (Imbernón, 2020; Vezub, 2021).

7.1.3.

El Desarrollo Profesional Docente es un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje profesional

Históricamente, el estudio de la formación docente fue abordado como etapas separadas, consideradas de manera autónoma y desarticuladas entre sí. Por un lado, se planificaba y organizaba la formación inicial y, por el otro, la formación continua o permanente. La primera se concebía como la más importante, ya que se pensaba como una base firme, durable, capaz de cimentar por un período bastante prolongado para el ejercicio profesional subsiguiente. Se suponía que esta etapa preparaba de manera suficiente y acabada para enfrentar la mayor parte del desempeño, con excepción de breves actualizaciones que ocurrían esporádicamente.

Hacia el año 2000 los especialistas señalaron la necesidad de **superar la disociación entre formación inicial y formación permanente**, mejorando la articulación entre ambas etapas. La formación docente comenzó a concebirse como un proceso de “larga duración”, conformado por distintas fases que se entrelazan y articulan, enriqueciéndose, formando un ciclo, no exento de rupturas, crisis y reconfiguraciones más o menos profundas que se origina en la formación inicial y que perdura en la formación continua a lo largo de toda la trayectoria del docente. De este modo, el desarrollo profesional del profesorado abarca tanto a la formación inicial como a la permanente, en un proceso dinámico y evolutivo de la formación que implica una actitud de constante aprendizaje, búsqueda y de cambio de parte de los educadores.

Al finalizar la formación inicial, la capacitación o actualización de los docentes en servicio ocurrirá de manera esporádica, de tanto en tanto, con el objetivo de “reciclar y renovar” la enseñanza mediante nuevos conocimientos educativos, estrategias didácticas y recursos para afrontar cambios realizados en la organización de los sistemas educativos, en los contenidos del currículum, en la enseñanza, en las formas de evaluar, de gestionar las instituciones, etc. Por tanto, las políticas de formación permanente tenían menor importancia: se destinaban menos recursos y programas, ya que se pensaba que la formación inicial era la etapa clave para la preparación de los docentes.

Este enfoque reconoce que el ejercicio de la docencia no es estático, sino que implica etapas diferenciadas, con necesidades, desafíos y saberes específicos en cada momento, que deben ser acompañados por políticas de formación y desarrollo adecuadas (Marcelo, 2009; OECD, 2005).

Desde esta perspectiva, la formación permanente no es un proceso aislado ni episódico, sino una dimensión constitutiva de la trayectoria profesional. La formación permanente se convierte en una herramienta clave para consolidar saberes, reflexionar sobre la práctica, innovar pedagógicamente y avanzar en el reconocimiento profesional. Como señalan Avalos (2011) e Imbernón (2010), el desarrollo profesional es tanto un derecho como una responsabilidad compartida del Estado, las instituciones educativas y el propio profesorado.

El enfoque de trayectoria profesional permite también articular de forma coherente los distintos momentos de la profesionalización docente, como la inducción, el acompañamiento, la evaluación con fines formativos, la investigación educativa y la certificación de competencias. En este sentido, propone una visión sistémica de la formación docente, en la que los distintos momentos del ejercicio profesional estén alineados con oportunidades de desarrollo pertinentes, contextualizadas y sostenibles.

Autores como Marcelo (2009) proponen modelos de trayectorias que contemplan fases como:

- Etapa de formación inicial y prácticum, en la que se construyen los saberes fundacionales y la identidad profesional.
- Inducción o inserción profesional, caracterizada por la necesidad de acompañamiento, retroalimentación y consolidación de la práctica.
- Consolidación, cuando el docente comienza a ejercer con mayor autonomía y eficacia pedagógica.
- Especialización y liderazgo, en la que los docentes pueden desempeñar funciones de tutoría, investigación, formación de pares o gestión educativa.

En este marco, experiencias regionales como la Nueva Escuela Mexicana han incorporado el enfoque de trayectoria para reorganizar el sistema de desarrollo profesional docente. Se promueven perfiles diferenciados, rutas formativas integradas y una evaluación que reconoce los avances en la trayectoria profesional (SEP, 2022).

7.1.4.

La docencia tiene una dimensión personal, institucional, individual y colectiva a la vez.

La profesión docente se caracteriza por su naturaleza compleja, multidimensional e interdependiente. Por un lado, posee una dimensión personal e individual, ya que implica el desarrollo de una identidad profesional única, sostenida por las creencias, valores, experiencias y saberes construidos por cada docente a lo largo de su trayectoria (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004).

Al mismo tiempo, la docencia es un acto institucional y colectivo, ejercido en el marco de estructuras educativas, normativas, culturas escolares y dinámicas organizacionales que condicionan y orientan las prácticas (Hargreaves, 1998). Los docentes trabajan insertos en comunidades educativas y forman parte de proyectos colectivos de formación y transformación.

Esta tensión entre lo personal y lo institucional, entre lo individual y lo colectivo, exige que la formación docente promueva procesos de reflexión crítica y diálogo profesional, capaces de integrar las distintas dimensiones del quehacer docente en contextos reales y diversos. Reconocer esta multidimensionalidad permite construir políticas de desarrollo profesional más integrales, que fortalezcan tanto la autonomía como la colaboración docente.

Desde el plano individual, la formación implica el desarrollo de la identidad profesional docente, la apropiación crítica del conocimiento pedagógico y disciplinar, y el fortalecimiento de la autonomía del docente como agente de cambio en su contexto. Esta dimensión reconoce que cada profesional transita por una trayectoria única de desarrollo, determinada por sus experiencias previas, sus intereses, sus desafíos particulares y su contexto educativo.

Autores como Marcelo (2009) destacan que el desarrollo profesional docente debe atender a la subjetividad del profesor, entendida como “el lugar desde el cual se relaciona con el saber, con los otros y consigo mismo en el ejercicio de su práctica”, lo cual supone también un proceso de reflexión personal y toma de decisiones conscientes sobre su enseñanza.

Al mismo tiempo, la formación permanente es un acto colectivo, social y político. El aprendizaje profesional ocurre de forma más profunda cuando se da en comunidades de práctica como los equipos colaborativos y las redes educativas (Wenger, 1998), donde los docentes comparten experiencias, problemas y soluciones y construyen un saber pedagógico situado. Esta dimensión colectiva fomenta el trabajo colaborativo, la confianza profesional y la generación de innovación pedagógica desde los propios centros escolares (Bolívar, 2012).

Este abordaje implica conectar la teoría con la práctica, partir de problemas auténticos del aula y generar propuestas que respondan al contexto específico de cada comunidad educativa. Además, la colaboración docente —por ejemplo, mediante el diseño compartido del programa analítico, la observación mutua de clases o el análisis colegiado de evidencias de aprendizaje— fortalece las capacidades profesionales colectivas y genera cambios sostenibles en los centros escolares (Vescio, Ross & Adams, 2008).

7.1.5.

Se promueve la reflexión crítica y el aprendizaje situado

El aprendizaje docente se enriquece cuando parte de la experiencia concreta del ejercicio docente y se articula con procesos de análisis, indagación y reflexión crítica. En esta línea, autores como Schön (1983) plantean que el profesional reflexivo es aquel que aprende en y desde la acción, generando saber pedagógico a partir de la problematización de su quehacer cotidiano.

Asimismo, el aprendizaje situado (Lave & Wenger, 1991) sostiene que el conocimiento se construye en contextos sociales y culturales específicos, a través de la participación activa en comunidades de práctica. Este enfoque ha sido adoptado por propuestas pedagógicas críticas que promueven la formación anclada en el territorio, en la cultura escolar y en las necesidades reales de las y los estudiantes.

Si bien el concepto de reflexión tiene un carácter polisémico, producto de las distintas corrientes en las cuales se asienta, varios autores coinciden en destacar que es una estrategia de profesionalización de la docencia para lograr autonomía y responsabilidad, elaborar el propio juicio y desarrollar criterio pedagógico sobre la enseñanza (Rufinelli, 2021).

La reflexión se desarrolla como una competencia transversal y metacognitiva, es un saber mediador, pero para poder incorporarlo en nuestra práctica profesional docente requiere de andamiaje, acompañamiento y actividades, estrategias como la escritura, la observación y la relación con los saberes especializados. Por ello la Formación permanente tiene un rol clave en la estructuración de estas actividades centradas en el análisis de las prácticas y en el desarrollo de las competencias mediadoras necesarias para reflexionar y transformar los entornos y ambientes de clase e institucionales (Vezub, 2020).

El enfoque de formación situada parte del principio de que los aprendizajes más significativos ocurren en contextos reales de práctica. Este enfoque se basa en teorías del aprendizaje situado (Lave & Wenger, 1991), así como en propuestas pedagógicas críticas que valoran el saber construido en la experiencia. En América Latina, esta perspectiva ha sido impulsada por modelos de comunidades profesionales de aprendizaje y por políticas nacionales como la Estrategia Nacional de Formación Continua en México, que integran el territorio, la cultura escolar y el acompañamiento pedagógico como ejes de la formación (SEP, 2019).

La reflexión crítica y el aprendizaje situado permiten desarrollar docentes más conscientes, autónomos y comprometidos con la transformación de sus prácticas. Esto impacta directamente en la relevancia pedagógica, en la adecuación de las estrategias de enseñanza y, por ende, en mejores condiciones para el aprendizaje significativo del alumnado.

Un aspecto fundamental en estos modelos reflexivos y situados es el desarrollo de formadores y equipos de trabajo colectivo que acompañan a los docentes, primero en el proceso de análisis y reflexión de sus prácticas y posteriormente, en la definición de las mejoras que deciden implementar en sus centros educativos y en sus aulas. Tienen un rol clave tanto en las etapas de diseño didáctico como de puesta a prueba, proporcionando a los docentes retroalimentación y acompañamiento en sus lugares de trabajo.

7.1.6. Trabajo Colaborativo y en Red

El trabajo colaborativo entre docentes —y entre instituciones educativas— es uno de los principales factores asociados con el desarrollo profesional efectivo (OECD, 2019). A través del trabajo conjunto, los docentes intercambian experiencias, diseñan propuestas pedagógicas compartidas, generan conocimiento profesional y construyen una cultura de apoyo mutuo.

Las redes profesionales y las comunidades de aprendizaje permiten superar el aislamiento docente y promover una lógica horizontal, dialógica y participativa del desarrollo profesional (Bolívar, 2012). En América Latina, este enfoque ha sido incorporado por políticas de formación continua que impulsan colectivos pedagógicos, tutorías entre pares y redes interinstitucionales.

El fortalecimiento del trabajo colaborativo mejora el clima organizacional y genera una cultura profesional basada en la corresponsabilidad y la mejora continua. Además, tiene un efecto positivo en el aprendizaje al favorecer la coherencia curricular, la innovación pedagógica y el acompañamiento integral de los alumnos y alumnas (Vescio et al., 2008).

7.1.7. Vínculo entre la Formación Permanente, la Investigación Educativa y la Mejora del Aula

Uno de los principios rectores del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente (SINAFOD) es que toda acción formativa y toda estrategia de investigación educativa debe estar orientada hacia la mejora directa de la práctica docente en el aula y de los aprendizajes del alumnado. Esta orientación no es solo deseable, sino indispensable para garantizar que la inversión en desarrollo profesional tenga un impacto concreto y sostenido en los centros escolares.

Tanto la formación como la investigación educativa deben, por tanto, diseñarse a partir de los problemas reales que enfrentan los docentes en sus contextos, e incluir explícitamente lineamientos pedagógicos y metodológicos que permitan su aplicación práctica. Esto implica vincular los contenidos, las metodologías y las formas de evaluación de las acciones formativas con las situaciones de enseñanza-aprendizaje que ocurren en el aula. Como señala Avalos (2011), “el desarrollo profesional es más efectivo cuando responde a las necesidades del contexto y a los desafíos que los docentes enfrentan día a día en su trabajo” (Avalos, 2011, p. 10).

En el marco del enfoque de formación situada, adoptado por la Nueva Escuela Mexicana, la escuela es reconocida como el principal espacio formativo, y el aula como el núcleo en torno al cual deben girar las acciones de desarrollo profesional. Por ello, se promueve que tanto la formación permanente como los procesos de investigación educativa se inserten en dinámicas escolares auténticas: análisis de la práctica, revisión de evidencias de aprendizaje, diseño conjunto de estrategias didácticas, sistematización de experiencias pedagógicas y evaluación colegiada de resultados.

Este enfoque demanda que los lineamientos técnicos para el diseño de las acciones formativas incluyan criterios tales como:

- La identificación de necesidades formativas desde el análisis de los aprendizajes de los estudiantes y los indicadores educativos, así como también desde las necesidades expresadas por los mismos docentes.
- La priorización y contextualización de los contenidos formativos en función de los niveles educativos, asignaturas, comunidades y realidades escolares.
- La incorporación de actividades prácticas, como el diseño de secuencias didácticas, la experimentación en el aula y su evaluación posterior.
- El trabajo colaborativo entre docentes, tutores y directivos, promoviendo equipos y comunidades de aprendizaje.
- La articulación con proyectos de mejora escolar o institucional en el proyecto educativo de centro.
- La documentación sistemática de los procesos pedagógicos como forma de investigación situada y su registro en el componente informático del SINAFOD.

En cuanto a la investigación educativa, esta debe asumir modalidades activas y reflexivas como la investigación-acción, la investigación colaborativa o la sistematización de experiencias en las que los docentes sean protagonistas del conocimiento que producen. Estas investigaciones permiten generar saber pedagógico desde la práctica, lo que fortalece tanto el desarrollo profesional como la mejora continua del entorno escolar (Contreras, 2016; Rincón-Gallardo, 2019).

Al integrar de forma intencionada la formación permanente y la investigación educativa con las realidades del aula, se garantiza que las políticas educativas no se queden en el plano normativo, sino que se concreten en transformaciones tangibles en las prácticas docentes y los aprendizajes significativos del alumnado. De esta manera, se construye un círculo virtuoso entre formación, investigación y mejora escolar.

De manera particular, las transformaciones y reformas del currículum y de los sistemas educativos evidencian la importancia de focalizar en la formación permanente y en el desarrollo de la investigación docente debido a:



- La expansión de los sistemas educativos y sus modalidades implica la necesidad de considerar los contextos y las condiciones del ejercicio docente.
- La interdisciplinariedad, el currículo ininclusivo, la integración de las nuevas tecnologías, los contenidos transversales del currículum como la educación sobre los derechos humanos, equidad de género, la educación intercultural, la educación ambiental y la educación para la convivencia y la paz, exigen la ampliación de saberes y competencias profesionales de los docentes.
- Los cambios y reformas en la formación inicial, los nuevos enfoques formativos y de las prácticas docentes conllevan la actualización de las trayectorias profesionales y la articulación entre las instituciones formadoras y los centros de prácticum.

De allí la importancia de entender la formación permanente como integrante fundamental del desarrollo profesional y a este proceso íntimamente relacionado con la renovación pedagógica, el cambio al interior y exterior de los sistemas educativos, como factores esenciales que impactan beneficiando al alumnado (Escudero, 2020).



Los programas de formación permanente y de investigación educativa, entendidos como elementos claves del desarrollo profesional, deben ser pensados como un sistema sostenible y sólido que garantice su efectividad y pertinencia social y deben estar relacionados con otros factores tales como las culturas institucionales, las condiciones de trabajo de los docentes, la disponibilidad de horarios y tiempos, la organización de los puestos de trabajo, los recursos de apoyo a las escuelas, la pertinencia y actualización del currículum así como la apropiada difusión de las propuestas formativas, el acompañamiento pedagógico, la calidad de los materiales de formación y la preparación de los tutores y formadores.



Tomando como fundamento las consideraciones descritas anteriormente, el marco conceptual del SINAFOD recoge los siguientes rasgos que actualmente constituyen las concepciones y nuevos paradigmas en los cuales se asienta el desarrollo profesional de los docentes:

- El Desarrollo Profesional Docente es un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje profesional.
- Se realiza en la dimensión personal, institucional y profesional.
- Es individual y colectivo, a la vez.
- Es un derecho y a la vez, un deber para todos los docentes.

- Está basado en un enfoque reflexivo, crítico y de formación situada.
- Promueve modelos y estrategias colaborativas de aprendizaje e investigación de la práctica.
- Se vinculan las acciones formativas y de investigación con su aplicación en la mejora de los centros educativos y el aprendizaje de los alumnos y alumnas.
- Se reconoce el saber y las experiencias de los docentes, dignificándolos con un abordaje autónomo y participativo.
- Se promueve una estrategia de gestión por redes y equipos colaborativos de formación permanente y de investigación educativa.
- Se promueve la articulación entre todas las instancias formativas de los docentes.

7.2.

COMPONENTE II: LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA GESTIÓN DEL SINAFOD, INSTITUCIONES DE FORMACIÓN INICIAL EN EL MARCO DEL SINAFOD, FORMACIÓN PERMANENTE Y DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. DESCRIPCIONES GENERALES.

7.2.1.

Lineamientos Técnicos para la Gestión del SINAFOD

Los Lineamientos Técnicos para la Gestión de la Formación Inicial, la Investigación Educativa y de la Formación Permanente constituyen un componente operativo esencial para la implementación del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD). Su ejecución está a cargo de la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP), en cumplimiento de las funciones que le asigna el Reglamento de Formación Permanente de la Ley Fundamental de Educación.

Estos lineamientos establecen los principios, criterios y procedimientos que orientan de manera articulada la investigación educativa y la formación permanente de los docentes en servicio, asegurando la pertinencia, calidad y sostenibilidad de ambos procesos y su articulación con el subsistema de formación inicial. Su carácter es normativo y orientador, con el propósito de fortalecer las trayectorias profesionales docentes y contribuir a la mejora continua del Sistema Educativo Nacional y a la toma de decisiones basadas en evidencia.

Los lineamientos para la investigación educativa y para la formación permanente en el marco del SINAFOD se desglosan de manera detallada en el contenido de cada uno de ellos, ofreciendo una estructura clara y coherente para su implementación y seguimiento.

7.2.2.

Lineamientos Técnicos para las Instituciones de Formación Inicial en el marco del SINAFOED. Descripción General

- 1** Las instituciones de formación inicial deberán establecer las estrategias de articulación curricular que sean pertinentes con la formación docente en servicio, alineando sus planes y programas de estudio con los enfoques, competencias y trayectorias definidos por el SINAFOED, a fin de asegurar la coherencia entre la formación inicial y los requerimientos del sistema educativo.
- 2** Se establece que las experiencias del prácticum deberán diseñarse, implementarse y evaluarse de manera articulada con la formación situada, conforme al Marco de Orientaciones del Prácticum Docente establecido en este documento, garantizando su relevancia y pertinencia.
- 3** Las instituciones de formación inicial deberán generar, sistematizar y socializar los resultados de investigaciones, innovaciones pedagógicas y experiencias de aula, utilizando los espacios definidos por el SINAFOED, tales como salas abiertas, equipos departamentales y redes académicas, promoviendo el aprendizaje colaborativo y el acceso abierto a recursos.
- 4** Se deberá establecer un mecanismo permanente de seguimiento a egresados y retroalimentación entre las instituciones de formación inicial y la DGDP y el SINAFOED, a fin de consensuar y compartir estrategias y recursos para el fortalecimiento o la realización de los ajustes necesarios en los procesos de formación inicial.
- 5** Las instituciones deberán integrarse activamente en mesas técnicas, comisiones y otros espacios de diálogo y articulación promovidos por el SINAFOED, contribuyendo con insumos, experiencias y propuestas que fortalezcan la coherencia del Sistema Nacional de Formación Docente.
- 6** Se promoverá la contribución al repositorio nacional del SINAFOED mediante la entrega de materiales didácticos, guías metodológicas, resultados de investigación y buenas prácticas, garantizando el acceso compartido y el fortalecimiento de la formación profesional docente en el país.
- 7** Las instituciones de formación inicial al igual que el resto de los actores del sistema educativo involucrados en la formación docente, deberán aplicar de manera estricta los lineamientos técnicos que les competen establecidos en este documento constitutivo, particularmente los del Marco de Orientaciones del Prácticum Docente y los criterios de sostenibilidad del SINAFOED, asegurando su implementación en todos los procesos de la formación inicial.

7.2.3.

Lineamientos para la Formación Permanente.

Descripción General.

7.2.3.1. Principios y bases conceptuales de la Formación Permanente

Establece los principios fundamentales que guían la formación permanente de los docentes en servicio, asegurando que sea bajo un enfoque de trayectoria y de formación situada. Define qué se entiende por formación permanente, los enfoques y conceptos que la sustentan, así como las bases normativas que deben guiar su implementación. También aborda cómo la formación permanente se articula con el subsistema de formación inicial y el desarrollo profesional docente.

7.2.3.2. Lineamientos para la determinación de los Objetivos y del Mapa de Etapas y Procesos del Programa de Formación Permanente

Estos lineamientos establecen cómo define el Programa Nacional de Formación Permanente y sus objetivos generales y específicos. Se enfoca en establecer la estructura del mapa de procesos del PNFP, asegurando que esté alineado con las políticas y planes estratégicos del Sistema Educativo Nacional.

7.2.3.3. Lineamientos para la Etapa de Detección de Necesidades de Formación Permanente

Estos lineamientos establecen los procesos relacionados con la identificación de las necesidades de formación de los docentes, basándose en el análisis de los indicadores educativos nacionales y las necesidades expresadas por los docentes según el contexto educativo y los desafíos que enfrentan. El enfoque está en cómo detectar estas necesidades de manera sistemática y cómo priorizarlas para asegurar que los recursos formativos se asignen de manera pertinente e inclusiva.

7.2.3.4. Lineamientos para la Etapa de Priorización de Necesidades y Elaboración del Programa Anual de Formación Permanente

Estos lineamientos orientan la selección de temáticas y áreas prioritarias de formación, la programación de actividades formativas, y la organización de los recursos necesarios para su implementación. Además, aborda la temporalización y los plazos para asegurar que las actividades se realicen de manera eficiente.

7.2.3.5. Lineamientos para la Etapa de Ejecución del Programa Nacional de Formación Permanente

Determinan los procesos para la implementación efectiva de las actividades formativas programadas, incluyendo la organización metodológica de las actividades formativas, los procedimientos para la ejecución del PNFP que deberá seguir el equipo central y de los equipos departamentales y la gestión y registro del proceso formativo para garantizar que las acciones formativas sean ejecutadas de acuerdo con el plan y que los resultados sean los esperados.

7.2.3.6. Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Formación Permanente

Definen la estructura organizativa del equipo central encargado de gestionar el programa nacional de formación. Establece los roles y responsabilidades de los miembros del equipo, asegurando que exista una coordinación eficiente entre los distintos actores involucrados en el proceso. También aborda cómo se deben establecer los mecanismos de comunicación y toma de decisiones del equipo central con los equipos departamentales.

7.2.3.7. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Formación Permanente

Definen la estructura organizativa y los roles de los equipos departamentales que se encargan de implementar el programa departamental y a nivel local. Establecen los procesos de coordinación de estos equipos con el equipo central y con las autoridades educativas locales para garantizar que las actividades de formación permanente sean pertinentes, eficaces y adaptadas a las necesidades de cada región.

7.2.3.8. Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Formación Permanente

Estos lineamientos establecen los procedimientos y métodos que se deben utilizar para hacer un seguimiento continuo de las actividades formativas. Incluye el monitoreo de la participación, la calidad de las actividades y la evaluación del impacto que la formación tiene en el desempeño de los docentes. Orientan sobre cómo utilizar los resultados de las evaluaciones para hacer ajustes y mejoras en los programas de formación.

7.2.3.9. Lineamientos para la Articulación entre la Investigación Educativa y la Formación Permanente

Definen los procedimientos para la articulación entre la investigación y la formación permanente buscando asegurar que las acciones formativas estén fundamentadas en evidencias. Orientan la articulación entre los programas de formación permanente y el subsistema de formación inicial de los docentes, asegurando una progresión coherente en su trayectoria profesional.

7.2.3.10. Lineamientos para la Articulación con Programas Externos de Formación Permanente

Estos lineamientos establecen los criterios y procedimientos para la articulación de los programas nacionales de formación permanente con iniciativas externas, tales como programas internacionales, regionales o de organizaciones no gubernamentales. El objetivo es asegurar que estos procesos formativos sean pertinentes, que cumplan con los lineamientos de la formación permanente del SINAFOED, que sean relevantes para las necesidades del sistema educativo y se ajusten a los marcos normativos nacionales a fin de poder ser acreditados por parte de la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP).

7.2.3.11. Lineamientos para la Difusión de Logros y Resultados, Promoción de Incentivos y Reforzamiento de la Formación Permanente

Estos lineamientos detallan las estrategias para compartir los resultados y los logros alcanzados a través de la formación permanente. Se enfoca en la importancia de la difusión de los avances obtenidos, brindar los incentivos pertinentes y ofrecer los reforzamientos en caso necesario, tanto a nivel interno como externo de la Secretaría de Educación, con el objetivo de fortalecer la visibilidad del impacto de la formación permanente y promover la cultura de aprendizaje continuo en el ámbito educativo.

7.2.4.

Lineamientos de Investigación Educativa. Descripción General.

7.2.4.1. Principios y bases conceptuales de la Investigación Educativa

Establece los principios y fundamentos conceptuales que rigen la investigación educativa en el marco del SINAFOD, asegurando su articulación entre la generación de conocimiento, la transformación del ejercicio docente y la mejora continua del Sistema Educativo Nacional.

7.2.4.2. Lineamientos para la Elaboración del Programa Nacional de Investigación Educativa y de los Proyectos y Protocolos de Investigación

Presentan los criterios y procedimientos que deben observarse en la formulación del Programa Nacional de Investigación Educativa y de los proyectos y protocolos de investigación educativa, garantizando su pertinencia, cálida metodológica y alineación con las prioridades nacionales e institucionales.

7.2.4.3. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles del Equipo Central de Investigación Educativa

Estos lineamientos definen la estructura, funciones y responsabilidades del Equipo Central de Investigación Educativa, responsable de coordinar, asesorar y sistematizar los procesos de investigación a nivel nacional en el marco del SINAFOD.

7.2.4.4. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Investigación Educativa

Presentan los criterios para la conformación de los equipos departamentales de investigación, así como los roles específicos de sus integrantes, con el fin de asegurar la implementación territorial y contextualizada de los proyectos de investigación.

7.2.4.5. Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Aplicación de los Proyectos de Investigación

Estos lineamientos establecen los procesos e indicadores necesarios para el seguimiento técnico y metodológico de los proyectos de investigación, así como las estrategias para su aplicación y transferencia a los procesos de formación permanente.

7.2.4.6. Lineamientos para el Registro y Sistematización de los Proyectos de Investigación

Detallan los procedimientos para el registro, resguardo y sistematización de los proyectos de investigación educativa en una base informática, asegurando la transparencia, trazabilidad y aprovechamiento del conocimiento generado.

7.2.4.7. Lineamientos para la Articulación con Redes de Investigación Educativa Nacionales e Internacionales

Orientan la vinculación estratégica de los equipos de investigación educativa del SINAFOED con redes, consorcios y comunidades académicas nacionales e internacionales, para fortalecer la colaboración, el intercambio de saberes y la difusión de resultados.

7.2.4.8. Lineamientos para el Reconocimiento de la Participación de los Investigadores Educativos

Presentan los criterios y procedimientos para reconocer formalmente la participación, producción académica y contribuciones de los investigadores educativos, incentivando la calidad, la innovación y el compromiso profesional.

7.3.

COMPONENTE II: LINEAMIENTOS TÉCNICOS DE LA FORMACIÓN PERMANENTE Y LA EVALUACIÓN EDUCATIVA. DESCRIPCIONES ESPECÍFICAS.

7.3.1.

Lineamientos Técnicos de Formación Permanente. Descripción Específica

7.3.1.1. Principios y bases conceptuales de la Formación Permanente

Para el diseño, implementación y evaluación de los procesos de formación permanente en el marco del SINAFOED, se deberá asegurar lo siguiente:

- 1 Reconocer la formación permanente como un proceso continuo, sistemático y situado que constituye tanto un derecho como una responsabilidad del personal educativo, y una función estratégica del Estado para garantizar el derecho a una educación de calidad.
- 2 Aplicar de manera vinculante los principios rectores de la formación permanente:

- Enfoque de formación situada, que vincule los procesos de aprendizaje a los contextos reales del ejercicio docente.
- Trayectoria profesional docente, considerando la formación como parte de un desarrollo progresivo a lo largo de la carrera, con requerimientos particulares en cada uno de los tramos.
- Pertinencia, asegurando que las acciones formativas respondan a las necesidades del sistema educativo y de los docentes.
- Articulación, promoviendo la conexión efectiva entre la formación permanente, la investigación educativa y la formación inicial.

- 3 Asumir al docente como sujeto activo de su propio aprendizaje, fortaleciendo la capacidad de reflexión crítica sobre su práctica educativa.
- 4 Promover el desarrollo integral de los docentes, impulsando el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas, éticas y sociales.
- 5 Asegurar que todas las acciones formativas contribuyan efectivamente al mejoramiento continuo del desempeño docente y a su aplicabilidad en el aula.
- 6 La formación permanente deberá fundamentarse en el marco normativo nacional vigente en materia educativa, profesionalización docente y derecho a la educación. Además, deberá alinearse con los instrumentos y compromisos internacionales suscritos por el país en educación y desarrollo profesional docente.

7.3.1.2. Lineamientos para la determinación de los Objetivos del Programa de Formación Permanente y de su Mapa de Etapas y Procesos

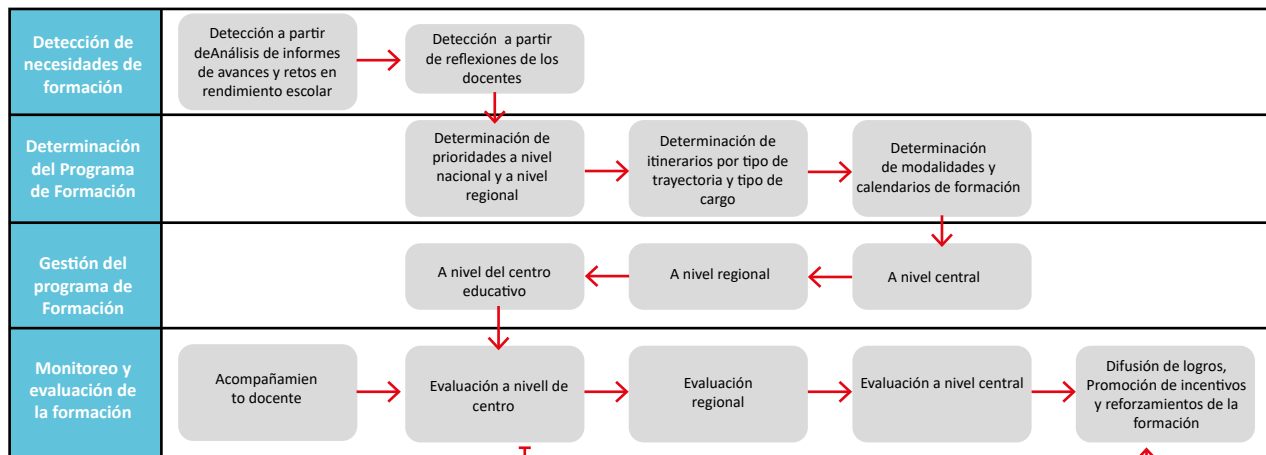
- 1 El Programa Nacional de Formación Permanente (PNFP), tiene como objetivo general proponer los procedimientos y parámetros que deben orientar la selección de temas prioritarios, itinerarios, modalidades y tiempos para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de la formación permanente en la Secretaría de Educación, a fin de lograr el impacto requerido en la garantía del derecho a una educación de calidad para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- 2 Los objetivos específicos del PNFP son los siguientes:
 - a Establecer los mecanismos regulatorios que orienten la determinación, gestión, monitoreo y evaluación de las acciones de formación permanente en la SEDUC.
 - b Establecer procesos para el fortalecimiento del desarrollo profesional del personal docente que se incorpora al servicio, así como de los que ya lo están en cualquiera de los tres niveles educativos, modalidades y funciones, como para el personal de servicio civil que labora en la SEDUC.
 - c Determinar los lineamientos y procesos para el reconocimiento, la socialización y la divulgación de los resultados de las acciones de formación permanente realizadas.

- d Establecer los mecanismos de articulación de la formación permanente con la Subdirección General de Investigación Educativa, Dirección General de Currículo, Dirección General de Supervisión Educativa, Dirección General de Talento Humano, USINIEH, UPEG, Red Nacional de Educación y otras instancias afines en la SEDUC.
- e Establecer los mecanismos de articulación de los procesos de formación permanente con el subsistema de formación inicial y organizaciones nacionales e internacionales que desarrollen acciones de desarrollo profesional docente.

3 El Programa Nacional de Formación Permanente se elabora a partir de un ciclo de cuatro etapas sucesivas que van desde la detección de necesidades de formación, elaboración del programa nacional de formación, ejecución del programa de formación permanente hasta la evaluación del mismo, difusión de logros, promoción de incentivos y reforzamiento de la formación, definiendo en cada una de estas etapas sus objetivos principales, procedimientos claves, actores implicados e instrumentos y herramientas requeridos para su gestión.

4 El equipo central de la Subdirección de Formación Permanente de la Dirección de Desarrollo Profesional, apoyado en la estructura de la Red Educativa, desarrollará una ruta estratégica de las cuatro etapas contempladas, de acuerdo con el siguiente mapa:

Mapa de etapas y procesos de la formación permanente



Procesos de Investigación Educativa

5 El Programa Nacional de Formación Permanente tendrá una vigencia de cuatro años, con planificaciones anuales, las cuales podrán ser actualizadas en función de circunstancias emergentes declaradas como prioridades para la formación de los docentes en servicio.

6 Las acciones formativas derivadas del PNFP atienden los siguientes principios:

- a** Contribuir a la mejora del ejercicio docente para asegurar el aprendizaje de los alumnos y alumnas de todos los niveles del Sistema Educativo Nacional.
- b** Considerar el contexto socio cultural de los actores educativos respondiendo a un enfoque de formación situada.
- c** Tomar en cuenta las particularidades de las funciones esperadas de los docentes, directores, directoras, supervisores, supervisoras y otros actores implicados siguiendo un enfoque de trayectoria del desarrollo profesional.
- d** Fortalecer el trabajo colaborativo para compartir y generar saberes, definir propósitos y articular acciones comunes a través de los equipos de formación permanente articulados en las redes educativas a nivel departamental y local.
- e** Priorizar el centro educativo como un espacio para la formación permanente y de incidencia y aplicación de las acciones formativas.
- f** Promover el uso pedagógico de las tecnologías y de diversos materiales y recursos para la enseñanza que supere la mera transmisión de información.

7 Se establecen los siguientes requerimientos que deben cumplirse para diseñar el PNFP:

- a** Análisis del Estado de la situación que enfrenta la formación permanente en el nivel educativo y la etapa formativa correspondiente; las características de los docentes que son destinatarios del PNFP de acuerdo a la función que desempeña en los niveles, servicios, modalidades y opciones exigentes en el sistema educativo; la complejidad y especificidad del ejercicio docente en zonas y regiones específicas, los planes y programas de estudio y la gestión escolar y educativa, así como las características y necesidades de los educandos.
- b** Objetivo o intencionalidad de mediano plazo (4 años) que contribuya a avanzar hacia la situación a la que se aspira a lograr y promueva una educación de calidad con justicia social e inclusiva.
- c** Ruta de avance anual que seguirá el PNFP a mediano plazo para el logro de su objetivo, mediante la incorporación de intervenciones formativas graduales que avancen hacia la

atención de la totalidad de los docentes de los diversos niveles, modalidades, opciones y servicios educativos, de acuerdo con el nivel educativo y de forma progresiva permita profundizar en los contenidos formativos que fortalezcan los saberes y conocimientos docentes. Intervenciones formativas que operarán por nivel educativo y respondan a las prioridades planteadas desde los planes sectoriales, planes de red, planes de centro educativo y otros.

d Mecanismos de monitoreo y seguimiento que definan: los responsables, los períodos y los instrumentos, para realizar el monitoreo de las intervenciones formativas, la temporalidad de su aplicación, así como los procesos para la valoración del programa que se realizará de forma anual o cuatrienal, tomando en cuenta los resultados de las intervenciones formativas contrastadas con los indicadores educativos u otros que se estimen pertinentes.

e Mecanismos de difusión del programa y las intervenciones formativas que integra, entre los docentes de cada nivel educativo.

f Organización y mecanismos de coordinación para diseñar, operar y evaluar el programa: personal, recursos financieros, de infraestructura, informáticos, tecnológicos, entre otros aspectos.

7.3.1.3. Lineamientos para la Etapa de Detección de Necesidades de Formación Permanente

- 1** Definición: Esta etapa consiste en la aplicación de instrumentos que permitan determinar brechas y necesidades de formación que se usarán como insumos para la planificación del programa anual de formación permanente.
- 2** El objetivo general de esta etapa es establecer los lineamientos generales que permitan determinar las brechas y necesidades de desarrollo profesional docente, a través de la aplicación de los instrumentos de diagnóstico de necesidades de formación permanente en la Secretaría de Educación.

- 3** Se establecen las siguientes fases y procedimientos a seguir para la detección de necesidades formativas:

- A** La Fase Diagnóstica del Programa Nacional de Formación Permanente estará conformada por los procedimientos siguientes:
 - A.1.** Detección de Necesidades según indicadores nacionales
 - A.2.** Detección de Necesidades del docente según nivel educativo
 - A.3.** Detección de Necesidades según el centro educativo
- B** La Subdirección de Formación Permanente, en conjunto con la unidad de Infotecnología, proveerá los instrumentos y plantillas digitales para cada proceso de la etapa diagnóstica, así como la asesoría a la Red de Equipos de Formación Permanente.
- C** Las coordinaciones departamentales de la Red de Equipos de Formación Permanente elaborarán el cronograma para la aplicación de los instrumentos de la etapa diagnóstica de capacitación y lo envían a la Subdirección de Formación permanente de la DGDP.
- D** Las Coordinaciones departamentales de los equipos de formación permanente de la DGDP en conjunto con los equipos de Formación Permanente de la Red (RFP) coordinarán la ejecución de las actividades de la etapa diagnóstica en cada uno de los departamentos del país.
- E** El equipo central de la Subdirección de Formación Permanente de la DGDP en conjunto con la unidad de Infotecnología procesarán y analizarán los datos, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, generando un reporte georreferencial de necesidades de formación permanente.

7.3.1.4. Lineamientos para la Etapa de Elaboración del Programa de Formación Permanente

- 1** Definición: Esta etapa consiste en la elaboración del Programa Nacional de Formación Permanente a partir de las brechas y necesidades detectadas en la etapa de diagnóstico.
- 2** El objetivo general de esta etapa es establecer las prioridades, itinerarios, modalidades y tiempos determinados con los que se efectuará la formación permanente de los docentes en servicio de la Secretaría de Educación.

3 Se establecen los siguientes procedimientos para la elaboración del Programa Nacional de Formación Permanente:

- A** Identificación y sustentación de las prioridades nacionales de formación permanente derivadas del análisis de las brechas y necesidades de formación, considerando los criterios de pertinencia social, capacidad de impacto en los indicadores educativos, relevancia para los actores implicados y factibilidad normativa, técnica y financiera, utilizando la Matriz de Prioridades de Formación Permanente (MPFP).
- B** Determinación de temas de formación por tipo de trayectoria y función, considerando los criterios de tiempo de laborar en la docencia, nivel educativo en el que labora y cargo que desempeña.
- C** Determinación de modalidades, dispositivos de formación y el calendario del proceso formativo, pudiendo ser: presencial, a distancia o mixta y con dispositivos formativos como talleres, encuentros, mentorías, grupos de análisis de la práctica, seminarios, cursos de especialización y diplomados.

4 Se establecen los siguientes procedimientos para la priorización de necesidades de formación permanente:

- A** A partir del análisis de la información recolectada en la etapa de diagnóstico, el equipo central de la Subdirección de Formación Permanente, deberá identificar los aspectos o elementos que resulten de mayor relevancia para ser abordados mediante los procesos de formación permanente y desarrollo profesional docente.
- B** Los aspectos o elementos identificados serán priorizados en términos de pertinencia a nivel nacional, pertinencia a nivel departamental, capacidad de impacto en los indicadores educativos, relevancia para los actores docentes, factibilidad normativa, técnica y financiera, utilizando la Matriz de Prioridades de Formación Permanente (MPFP).
- C** La Subdirección de Formación Permanente deberá generar espacios de interlocución con actores educativos relevantes, por ejemplo, docentes en servicio, docentes jubilados, especialistas en educación, entre otros, con el fin de obtener una validación de esta primera versión de la (MPFP) y recibir retroalimentación.

- 5** Las necesidades de formación priorizadas deberán someterse a los siguientes criterios de factibilidad:
- A** Normativo: verifica que la propuesta no se contraponga con algún mandato establecido en el marco normativo vigente.
 - B** Institucional y operativo: verifica la existencia de capacidades institucionales y mecanismos de coordinación entre las distintas instancias involucradas.
 - C** Financiero: verifica la existencia de recursos financieros disponibles para las actividades de implementación de las propuestas.
 - D** Social y político: verifica las posibilidades de acuerdos, apoyos y negociaciones con los actores involucrados.
- 6** Las acciones formativas serán organizadas de acuerdo con el nivel, modalidad, opción o servicio del tipo educativo que corresponda; formuladas con un objetivo estratégico para mediano plazo (cuatro años) y con metas estratégicas anuales, delimitando una ruta gradual de avances.
- 7** En la determinación de las prioridades de formación, se deberá atender a las demandas particulares de formación permanente y desarrollo profesional que presentan los docentes en función de su trayectoria profesional de acuerdo con sus años de servicio, tipo de cargo y modalidad educativa a la que atiende.
- 8** En el Plan Nacional de Formación Permanente deberán establecerse las modalidades formativas específicas para atender las siguientes líneas de acción:
- A** Modalidades de formación para docentes noveles (de 1 a 4 años de servicio).
 - B** Modalidades de formación para docentes de larga trayectoria (de 5 o más años de servicio).
 - C** Modalidades de formación para el desempeño de cargos directivos, técnicos o en programas para poblaciones específicas.
 - D** Modalidades formación pedagógica de profesionales de otras disciplinas diferentes a la docencia.
- 9** Esta determinación de prioridades de formación permanente será el marco de referencia sobre el cual deben alinearse todas las actividades formativas para docentes en servicio que realicen instancias formadoras externas a la SEDUC, así como las instancias internas.

- 10 En el caso que se requiera otro tema de formación diferente a las determinadas por la Subdirección de Formación Permanente de la DGDP, la instancia formadora deberá enviar una solicitud formal de incorporación a la Dirección de Desarrollo Profesional Docente de la Secretaría de Educación, con copia a la Subdirección de Formación Permanente y esperar la aprobación respectiva antes de proceder a su desarrollo.
- 11 El Programa Nacional de Formación Permanente deberá estar orientado de acuerdo con el marco para la buena enseñanza y los perfiles profesionales que establezca la Secretaría de Educación para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica y personal no docente, como resultados de investigaciones o estudios educativos, indicadores nacionales y criterios internacionales.
- 12 Para definir la modalidad de las acciones formativas se deberán tomar en cuenta las características y necesidades profesionales, educativas y contextuales de la población participante tal como está establecido en los lineamientos de determinación y priorización del PNFP, así como el acceso a la infraestructura física y tecnológica a utilizar, incluyendo la conectividad.
- 13 Los tipos o dispositivos de formación se definen de acuerdo con la naturaleza, grado de profundidad, nivel de aplicabilidad de las competencias por lograr, así como por el número de personas implicadas, de la siguiente manera:
 - A **Seminario:** es una actividad formativa centrada en el análisis crítico y diálogo colectivo sobre problemáticas educativas, con el propósito de generar conocimiento compartido. Su duración estimada es de 10 a 20 horas.
 - B **Taller:** esta actividad formativa tiene como propósito promover el aprendizaje activo mediante la resolución de problemas o la creación de productos pedagógicos, con el propósito de fortalecer competencias específicas. Se espera una duración de 20 a 40 horas.
 - C **Conferencia:** esta actividad formativa está dirigida a presentar un amplio contenido de información o enseñanza, que puede emplearse como explicación preliminar a demostraciones prácticas posteriores.

D **Curso:** esta es una actividad formativa estructurada con la finalidad de construir un marco referencial a partir de la revisión de contenidos teórico-conceptuales, orientados a promover la reflexión, que den pauta a la construcción de conocimientos complejos y contribuyan al análisis y revisión de la práctica. Los cursos se podrán subdividir en:

- Micro cursos: 2 a 12 horas.
- Cursos cortos o de participación: 12 a 30 horas.
- Curso de aprovechamiento: 31 a 60 horas.
- Curso de especialización: 61 a 90 horas.

E **Diplomado:** es una modalidad formativa estructurada en módulos temáticos que articulan teoría y práctica para el desarrollo profundo de competencias profesionales específicas. Su propósito es fortalecer saberes pedagógicos, disciplinarios o de gestión mediante un proceso reflexivo y sistemático de formación. La duración estimada es de 120 a 180 horas.

F **Mentoría:** esta actividad formativa consiste en brindar asesoría y orientación por parte de un docente con experiencia particular en un campo a otro u otros docentes que lo requieran. Este tipo de actividad formativa está encaminada a asesorar, apoyar y acompañar en temas en los que se presenta dificultad y/o se requiera profundizar en la práctica.

G **Tutoría virtual:** proceso que consiste básicamente en brindar asesoría y orientación a los docentes, a través de un facilitador (tutor) por vía virtual. No excede de dos horas consecutivas diarias.

H **Pasantía:** es una actividad formativa que implica la inmersión temporal de docentes en contextos educativos distintos al propio, con el propósito de observar, documentar e intercambiar experiencias pedagógicas innovadoras. Su duración estimada es de 40 a 80 horas.

I **Encuentros o grupos de análisis:** son espacios colaborativos donde los docentes se reúnen para dialogar críticamente sobre sus experiencias, casos o dilemas pedagógicos. Su propósito es promover la reflexión profesional continua y el desarrollo de comunidades de aprendizaje. Tienen una duración flexible de entre 15 y 30 horas.

- 14** Para la formulación de las acciones de formación, independientemente de la modalidad o tipo, deberán incluirse los siguientes componentes: el contenido a tratar, la caracterización de los docentes a las que va dirigida la formación, la problematización de la práctica relacionada con ese contenido, los aspectos de mejora que se esperan, el acompañamiento pedagógico y el monitoreo que se realizará para asegurar la aplicación de la formación recibida.
- 15** Para la pertinente definición de las acciones de formación que se diseñen, formulen e implementen desde la Dirección General de Desarrollo Profesional Docente, así como las de carácter externo, es necesario establecer de forma detallada las circunstancias para su desarrollo de manera óptima, acorde con los requerimientos de enseñanza y de aprendizaje, así como la especificación detallada de los recursos humanos, financieros y materiales disponibles.
- 16** La formación permanente de docentes, en particular las propuestas en formación situada requieren para su implementación que los participantes dispongan de las condiciones de: tiempo, recursos y espacios de trabajo en los centros educativos. Estas condiciones deberán ser aseguradas y/o negociadas con anterioridad a la organización del calendario de formación permanente a través de las vías de coordinación consideradas en la estructura de gestión de las coordinaciones departamentales de formación permanente y de los Equipos de la Red de Formación Permanente.
- 17** Será responsabilidad de los organismos y autoridades correspondientes en cada departamento del país, asegurar la oportunidad, relevancia y factibilidad de desarrollar las acciones formativas priorizadas por la Subdirección de Formación Permanente, aportando sus propuestas para organizar el calendario general del Programa Nacional de Formación Permanente.
- 18** La Subdirección de Formación Permanente organizará el calendario anual de las acciones formativas del Plan Nacional de Formación Permanente tomando en consideración todas las disposiciones formuladas en los incisos anteriores y lo propondrá a las instancias respectivas para su aprobación.
- 19** Una vez aprobado el calendario anual de Formación Permanente, este será incluido en el calendario anual de actividades de la Secretaría de Educación y deberá ser difundido y socializado por los medios de comunicación institucional.
- 20** La calendarización de las actividades formativas podrá modificarse en función de los resultados de impacto que se vayan logrando o de las circunstancias emergentes que así lo requieran.

7.3.1.5. Lineamientos para la Ejecución del Programa Nacional de Formación Permanente

- 1 El objetivo de los lineamientos para la etapa de gestión del Programa Nacional Formación Permanente es establecer los procedimientos que deben cumplir las dependencias internas y externas de la Secretaría de Educación para la ejecución de las acciones de formación permanente de los docentes en servicio.
- 2 El equipo central de la Subdirección de Formación Permanente de la Secretaría de Educación determinará la agenda de las diferentes actividades formativas que se llevará a cabo durante el año en forma conjunta con la Coordinación Departamental de Formación Permanente indicando: tipo de actividad, objetivo, resultado esperado, personal participante, cantidad de participantes, lugar, fecha y horario de realización.
- 3 Las actividades formativas correspondientes a cada prioridad establecida serán publicadas y promovidas por el equipo central de la Subdirección de Formación Permanente por intermedio de las Coordinaciones Departamentales de Formación Permanente y por el sitio web de la Subdirección.
- 4 El equipo central asignará técnicos por región educativa como responsables de asegurar junto con los coordinadores departamentales de formación permanente la calidad de las propuestas de las actividades formativas en la región, departamento o centro educativo y su ejecución en tiempo y forma.
- 5 El equipo central de formación permanente podrá cancelar los procesos de formación permanente que no alcancen el cupo mínimo de matrícula requerido o cuando sea imposible cumplir con los objetivos o con los lineamientos técnicos establecidos en el marco del SINAFOD.
- 6 El equipo departamental de formación permanente coordinará con las autoridades administrativas pertinentes la organización de las actividades formativas que se desarrollen a nivel departamental, garantizando los permisos y otros trámites que sean necesarios para asegurar la participación de los docentes convocados.
- 7 El equipo departamental de formación permanente inscribirá en el registro oficial correspondiente las actividades formativas que se desarrollarán a nivel departamental una vez asegurado el cumplimiento de los criterios para la realización de las mismas.
- 8 El equipo departamental de formación permanente coordinará con el equipo central de la Subdirección de Formación Permanente la realización de actividades formativas por instancias externas a la Secretaría de Educación, debiendo asegurar el respectivo visto bueno antes de proceder a su desarrollo.
- 9 Los directores de los centros educativos impulsarán el desarrollo de los procesos de formación permanente previstos para el personal directivo, técnico o docente que les compete, facilitando las condiciones para su máximo aprovechamiento.
- 10 Los directores de los centros educativos establecerán los mecanismos adecuados para asegurar la continuidad de la actividad docente para el grupo o grupos de educandos mientras se desarrollan las actividades formativas de los docentes.
- 11 Los directores de los centros educativos mantendrán la comunicación necesaria con el equipo departamental de formación permanente a fin de garantizar el desarrollo exitoso de las actividades formativas previstas para su centro educativo.

- 12** El equipo departamental de formación permanente coordinará con las autoridades administrativas pertinentes, la organización de las actividades formativas que se desarrollen a nivel departamental, garantizando los permisos y otros trámites que sean necesarios para asegurar la participación de los docentes convocados.
- 13** Para fines de facilitar los espacios participativos para la formación situada y la investigación educativa en contextos comunitarios, la Dirección General de Formación Permanente organizarán las salas abiertas de formación permanente en coordinación con el Programa Nacional de Redes Educativas y con instituciones afines.

- 14** De acuerdo con el tipo de actividad formativa contemplada en el Programa Nacional de Formación Permanente, se debe presentar el paquete didáctico respectivo con los elementos descritos en la siguiente tabla:

Contenido del paquete didáctico de las actividades formativas del PNFP

Tipo de evento de formación	Programa general de objetivos, contenidos y actividades	Descripción de objetivos y contenidos por módulo	Descripción de actividades de Aplicación	Material didáctico (manual, material escrito, CD, videos, otros)	Guía didáctica (planificación de los facilitadores)	Evaluación diagnóstica de proceso y final
Diplomado	X	X	X	X	X	X
Seminario	X		X	X	X	X
Curso, jornada	X		X	X	X	X
Taller	X		X	X	X	X
Pasantía	X		X	X	X	X
Mentorías	X		X	X	X	X

- 15** Toda actividad de formación permanente en el marco del SINAFOD, deberá ser dictaminada por el Equipo Central de la Subdirección de Formación Permanente, previa a la solicitud antes de su ejecución.
- 16** Estas solicitudes podrán ser presentadas por los coordinadores departamentales de la Red de Equipos de Formación Permanente y/o por las instituciones formadoras interesadas.
- 17** Para dictaminar la solicitud presentada, el personal técnico de la Subdirección de Formación Permanente deberá acreditar el cumplimiento de la información sobre los requisitos técnicos y normativos especificados en el formato de registro.

7.3.1.6. Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Formación Permanente

- 1 El equipo central de la Subdirección de Formación Permanente es responsable de coordinar la formulación del Programa Nacional de Formación Permanente (PNFP) en coordinación con los equipos departamentales y en apego a las etapas definidas en el Mapa de Procesos del SINAFOD.
- 2 El equipo central de la Subdirección de Formación Permanente organizará su estructura operativa y funciones técnicas de acuerdo con los requerimientos del Programa Nacional de Formación Permanente (PNFP) y las responsabilidades de asesoramiento, acompañamiento y seguimiento a los equipos técnicos departamentales.
- 3 Son responsabilidades del equipo central de formación permanente, las siguientes:
 - Emitir la convocatoria anual del PNFP en el primer trimestre de cada año.
 - Asegurar la conducción metodológica del PNFP, la articulación interinstitucional y la coherencia entre los niveles nacional y departamental, con base en diagnósticos situados, prioridades estratégicas, trayectorias docentes y principios rectores del SINAFOD.
 - Establecer y desarrollar protocolos de acompañamiento, asesoría técnica y corresponsabilidad con los equipos departamentales de formación permanente para el diseño de acciones formativas y estrategias contextualizadas a fin de atender las prioridades de formación departamentales y locales en el marco del SINAFOD.
 - Promover, acompañar y validar el diseño y desarrollo de trayectos formativos articulados con el prácticum profesional docente, a fin de garantizar que respondan a las necesidades del magisterio, fomenten la reflexión crítica y promuevan procesos de transformación pedagógica.
 - Desarrollar e implementar estrategias de monitoreo integral y seguimiento del PNFP, con criterios e indicadores alineados al SINAFOD, que permita generar información oportuna, identificar avances y desafíos y tomar decisiones basadas en evidencia para la mejora continua.

- Establecer mecanismos de evaluación participativa, interna y externa, que valoren la pertinencia, calidad e impacto del PNFP en la mejora de las prácticas docentes, el desarrollo profesional y los aprendizajes de las y los estudiantes, generando insumos para la toma de decisiones pedagógicas y de política pública.
- Expedir constancias de participación y reconocimientos cuando las intervenciones formativas hayan sido concluidas satisfactoriamente.
- Registrar en un archivo físico y en el componente informático del SINAFOD los procesos e intervenciones formativas desarrollados incluyendo la documentación comprobatoria de respaldo.
- Establecer mecanismos institucionales de rendición de cuentas mediante informes periódicos, reportes públicos de resultados y espacios de consulta y retroalimentación con actores del sistema educativo, a fin de garantizar la transparencia, la participación y los principios establecidos para la formación permanente.
- Revisar y ajustar permanentemente las estrategias, metodologías y contenidos del PNFP, en función de las evaluaciones, diagnósticos emergentes y cambios en el contexto educativo nacional, garantizando su relevancia, equidad e impacto a lo largo del tiempo.
- Impulsar la producción, sistematización y difusión de saberes pedagógicos, experiencias formativas y buenas prácticas, promoviendo comunidades de aprendizaje, redes de colaboración docente y repositorios de materiales accesibles, que fortalezcan el Subsistema Nacional de Formación Permanente.

7.3.1.7. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de los Equipos Departamentales de Formación Permanente

- 1** Los equipos departamentales de formación permanente son instancias técnicas y operativas responsables de adaptar, implementar, dar seguimiento y evaluar las acciones del Programa Nacional de Formación Permanente (PNFP) en su departamento, en el marco del SINAFOD.
- 2** Los integrantes de los equipos departamentales de formación permanente serán designados por las autoridades educativas correspondientes, de acuerdo con los perfiles técnicos y profesionales requeridos para garantizar el cumplimiento de las funciones establecidas en estos lineamientos.

- 3** Toda acción impulsada por los equipos departamentales deberá estar alineada con los principios rectores del SINAFOD, las directrices metodológicas y los instrumentos técnicos establecidos por la Subdirección de Formación Permanente de la DGDP.
- 4** Son responsabilidades de los equipos departamentales de formación permanente, las siguientes:
- Conocer el contenido de los presentes lineamientos y llevar a cabo su cumplimiento. docente, y promoviendo la construcción de comunidades profesionales de aprendizaje en el territorio.
 - Conocer el Programa Nacional de Formación Permanente y las estrategias establecidas para su desarrollo.
 - Elaborar y actualizar diagnósticos departamentales y locales de necesidades formativas del magisterio, con base en información contextual, indicadores educativos, trayectorias docentes y prioridades del servicio.
 - Diseñar y proponer proyectos de formación permanente en coherencia con el PNFP, asegurando la participación de actores locales, la diversidad de modalidades (presencial, híbrida, virtual), y el enfoque situado.
 - Coordinar con el equipo de Redes Educativas la incorporación de los proyectos de formación permanente dentro del plan de la Red.
 - Coordinar con el equipo central de la Subdirección de Formación Permanente los procesos de gestión, seguimiento, monitoreo y evaluación de la formación permanente a nivel departamental, fortaleciendo el vínculo entre la formación y el ejercicio
 - Coordinar la operación pedagógica, técnica y logística de las acciones formativas a nivel departamental, asegurando la calidad de los formadores, el uso adecuado de materiales, el aprovechamiento de infraestructuras disponibles y el acceso equitativo de docentes de todas las zonas y niveles educativos.
 - Articular acciones de colaboración con las instancias pertinentes para el desarrollo de las intervenciones formativas en el departamento.
 - Registrar, sistematizar y documentar las experiencias, resultados y lecciones aprendidas en la implementación de la formación en su departamento, recogiendo información de actores clave, aplicando instrumentos diseñados por el equipo central y generando recomendaciones para el mejoramiento de los contenidos, metodologías y condiciones operativas.
 - Socializar los planes, avances y resultados del PNFP con la comunidad educativa local, generando procesos de transparencia, corresponsabilidad y apropiación colectiva de la formación permanente como un componente de política pública.

5 Son responsabilidades de los directores de los centros educativos:

- Impulsar el desarrollo de los procesos de formación permanente previstos para el personal directivo, técnico o docente que le compete, facilitando las condiciones para su máximo aprovechamiento.
- Establecer los mecanismos adecuados para asegurar la continuidad de la actividad docente para el grupo o grupos de educandos, mientras se desarrollan las actividades formativas de los docentes.
- Mantener la comunicación necesaria con el equipo departamental de formación permanente a fin de garantizar el desarrollo exitoso de las actividades formativas previstas para su centro educativo.
- Incorporar como parte del Proyecto Educativo Institucional el desarrollo de los procesos de formación permanente aprobados para la realización en su centro educativo.
- Velar por que los procesos formativos se desarrollen en los términos acordados.
- Crear y mantener el registro de las intervenciones formativas desarrolladas en su centro educativo.
- Asegurar la difusión y aplicación de los resultados de los procesos de formación permanente realizados en su centro educativo y de otros que considere pertinentes para la mejora de la calidad de la enseñanza.

6 Son responsabilidades de los docentes participantes de los equipos de formación permanente:

- Conocer el contenido de los presentes lineamientos para llevar a cabo su cumplimiento.
- Integrarse a un equipo de formación permanente ya establecido o conformar uno nuevo, en coordinación con el/la coordinadora departamental de formación permanente.
- Cumplir con los requisitos establecidos en la convocatoria de las acciones formativas que sean de su interés para asegurar su participación en las mismas.
- Participar activamente y con responsabilidad en cada una de las fases de la gestión de los procesos de formación permanente de su respectivo equipo.
- Aplicar y socializar los resultados de los procesos de formación permanente en los que participe.
- Proponer a la Coordinación Departamental de Formación Permanente, nuevas líneas y temas de formación que considere pertinentes.

- 7** Los docentes podrán realizar acciones formativas en su centro educativo, utilizando cualquiera de las siguientes opciones:
- Como cierre de una jornada de trabajo, abriendo espacios de reflexión colectiva sobre diferentes situaciones necesarias de aclarar, aspectos a valorar, sugerencias, inquietudes metodológicas o cualquier otra necesidad que surja en el ejercicio de su profesión.
 - Como retroalimentación al equipo departamental para reorientar los pasos del proceso formativo en los que estén participando.
 - Como retroalimentación individual por parte de un mentor, función que pueden desempeñar los docentes con mayor experiencia laboral y docentes jubilados convocados para tal fin.

- 8** En caso de no mostrar evidencia del cumplimiento de las metas establecidas en el proyecto y de su correspondencia con los resultados entregables, el responsable del proyecto y colaboradores quedarán comprometidos a solventar los compromisos pendientes y no podrán ser reconocidos hasta cumplirlos.
- Al cumplir las metas y presentar los entregables (informes, listas de asistencia, matrices, entre otros), los docentes participantes recibirán la acreditación y los reconocimientos respectivos.
 - La incorporación de información sensible o confidencial y las consecuencias de su posible exposición se ajustarán a las normas de ética correspondientes y/ o a lo establecido en la convocatoria donde se esté participando.

7.3.1.8. Lineamientos para el Seguimiento, Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional de Formación Permanente

- 1** En el marco del SINAFOD, el seguimiento y monitoreo de la formación permanente docente se concibe como un proceso integral que articula componentes pedagógicos y operativos para asegurar la pertinencia, eficacia y mejora continua de las trayectorias formativas.
- 2** La Subdirección General de Formación Permanente implementará un proceso de seguimiento que permita delimitar los avances con respecto a lo programado, a las dificultades y problemáticas que pudieran impedir su desarrollo a través de instrumentos destinados a obtener, generar, analizar y sistematizar información para mejorar el programa anual y el Plan Nacional de Formación Permanente.

- 3 Este proceso deberá estar sustentado en principios de participación activa, transparencia y enfoque situado, utilizando herramientas como rúbricas, bitácoras, cuestionarios, el análisis documental y/o la entrevista de forma selectiva a los participantes egresados, por muestreo o tomando en cuenta la importancia de los eventos, especialidad o interés técnico administrativo.
- 4 Este proceso de seguimiento y monitoreo deberá registrarse en el componente informático del SINAFOD a fin de generar la trazabilidad de la trayectoria formativa de cada docente y generar indicadores en tiempo real del comportamiento de las acciones formativas y de investigación.
- 5 La responsabilidad del monitoreo y seguimiento del PNFP deberá estar distribuida entre el equipo central de la Subdirección General de Formación Permanente y los equipos departamentales de formación permanente.
- 6 A nivel de centro educativo, el miembro asignado de la Red de Formación Permanente será el responsable de recopilar evidencias que permitan verificar los aspectos de cumplimiento y efectividad de las acciones formativas.
- 7 Las acciones de seguimiento serán articuladas con la Unidad de Supervisión y Acompañamiento Docente y otras instancias de la Secretaría de Educación en los aspectos que correspondan a la naturaleza de sus funciones.
- 8 El equipo central de la Subdirección General de Formación Permanente llevará a cabo la sistematización y análisis de la información que será presentada en los informes de seguimiento, tanto a nivel nacional como regional, departamental y de los centros educativos.
- 9 El informe de seguimiento deberá elaborarse de forma oportuna para que la Subdirección General de Formación Permanente pueda hacer los ajustes, cambios o adecuaciones que considere pertinentes para asegurar el éxito del PNFP.
- 10 La evaluación integral del Programa Nacional de Formación Permanente tendrá como base los criterios pedagógicos, de gestión y de percepción docente, utilizando las herramientas disponibles en el componente informático del SINAFOD como fuente principal de información y análisis además de los informes sistematizados del seguimiento y monitoreo.
- 11 Se establece como indicadores los siguientes: la participación efectiva del personal docente, la cobertura territorial alcanzada, la eficiencia en la ejecución de recursos y el cumplimiento de las metas y cronogramas establecidos.
- 12 La evaluación integral del PNFP deberá incorporar la evaluación de la experiencia formativa desde la voz de los propios docentes identificando cómo las y los participantes valoran la calidad, pertinencia y utilidad de las acciones formativas recibidas, así como las condiciones logísticas y metodológicas en las que se desarrolló la formación.

13 El informe de evaluación del Programa Nacional de Formación Permanente deberá incluir los siguientes campos de información:

- Diseño: con indicadores referentes a los procesos de detección de necesidades de formación, planificación, difusión del plan, características de la oferta en cuanto a contenidos, destinatarios y modalidades.
- Ejecución: mediante indicadores referidos a la ejecución de las actividades programadas, a la participación de los docentes, a la adecuación de los recursos empleados, a la gestión y coordinación de estos, al grado de participación lograda.
- Impacto: mediante indicadores referidos a cantidad y calidad de los materiales o documentos elaborados, a la proporción de buenas prácticas que se han generado como experiencias para intercambiar y difundir, a la proporción de centros participantes, a las actividades de formación que se han incorporado o promovido, a los programas de innovación o investigación educativa que se han generado, así como a las nuevas demandas formativas detectadas.
- Condiciones a nivel nacional, departamental y de centro educativo que facilitaron o impidieron la operación del programa y sus acciones formativas.
- Resumen y descripción de los logros alcanzados.
- Niveles de satisfacción expresados por los participantes.
- Valoración de las estrategias desarrolladas para potenciar el trabajo en equipo colaborativo en red y la reflexión sobre el ejercicio docente.
- La formulación de las propuestas de mejora del PNFP tanto a nivel central, como departamental y del centro educativo.

7.3.1.9. Lineamientos para la Articulación entre las Acciones de Investigación Educativa y las de Formación Permanente

- 1 Todo programa de formación permanente deberá incorporar evidencia derivada de investigaciones educativas relevantes y contextualizadas, promoviendo un enfoque crítico y reflexivo entre las y los docentes sobre sus propias prácticas.
- 2 Las investigaciones educativas desarrolladas a nivel nacional, regional o local deberán contemplar como uno de sus objetivos proporcionar insumos para la planificación de la oferta del Programa Nacional de Formación Permanente.
- 3 Como mecanismos de articulación entre las acciones de investigación educativa y las de formación permanente se establecen los siguientes:
 - Realizar reuniones periódicas entre ambas subdirecciones para coordinar actividades, intercambiar información y definir estrategias conjuntas.
 - Gestionar en forma conjunta el componente informático del SINAFOD para el registro, procesamiento y monitoreo de las acciones de investigación educativa y de formación permanente, accesible para ambas subdirecciones como base para toma de decisiones y su respectivo reporte.
 - Propiciar el desarrollo profesional para los equipos técnicos de ambas subdirecciones en metodologías de investigación y formación, promoviendo un entendimiento mutuo y habilidades complementarias.
 - Implementar comités técnicos mixtos para la revisión periódica de resultados a fin de procurar la mejora continua de ambos procesos, ajustando las estrategias según sea necesario.

7.3.1.10. Lineamientos para la Articulación con Programas Externos de Formación Permanente

- 1 Toda actividad formativa realizada por entidades externas a la Secretaría de Educación deberá estar alineadas con el Programa Nacional de Formación Permanente emitido por la DGDP.
- 2 Toda actividad formativa realizada por entidades externas a la Secretaría de Educación deberá ser solicitada en forma escrita a la Subdirección de Formación Permanente.

- 3** La solicitud presentada deberá incluir la siguiente información para ser registrada oficialmente:

N°	Formato de Registro
1	Nombre de la institución/unidad solicitante de la acción formativa
2	Nombre de la acción de formación o intervención formativa
3	Entidad responsable de la ejecución en caso de que no sea una unidad de la SEDUC
4	Número y condición del convenio de cooperación con la Secretaría de Educación en caso de que sea institución externa
5	Entidad responsable de la firma de las constancias de participación
6	Ámbito de formación (para el caso de las acciones de formación)
7	Tipo de formación / Dispositivo formativo
8	Modalidad de implementación
9	Duración (horas)
10	Espacio físico para la formación o plataforma en caso de la modalidad mixta y a distancia
11	Nivel educativo al que está dirigida la formación
12	Área geográfica de cobertura
13	Tipo de servicio y modalidad
14	Cantidad de participantes beneficiarios
15	Función del personal al que va dirigida la formación
16	Cumplimiento de los criterios de factibilidad
17	Cumplimiento de los requisitos técnicos: paquete didáctico, guías del facilitador/a y del participante, materiales, recursos, referencias bibliográficas
18	Cumplimiento de los criterios éticos
19	Cronograma, plan de presupuesto, plan de seguimiento

- 4** Una vez registrado el cumplimiento de los requisitos para el desarrollo de actividades formativas, la Subdirección de Formación Permanente emitirá el oficio de dictamen correspondiente.
- 5** El dictamen de aprobación de proyectos o actividades de formación permanente deberá especificar si la acción de formación o intervención formativa será implementada periodo o periodos diferentes con la finalidad de formar las generaciones en las que será implementada.
- 6** En caso de considerar fechas de implementación no señaladas en el oficio de dictamen, se requiere notificar el cambio a la Subdirección de Formación Permanente de la DGDP vía oficio.
- 7** Cada oficio relativo a las acciones de formación y/o intervenciones formativas, se acompañará de:
- Copia del Dictamen de la Subdirección de Formación Permanente
 - Ficha de registro correspondiente
 - Expediente de la institución formadora que corresponda

- 8** Todas las instituciones o instancias que desarrollen actividades de formación permanente deberán llevar un registro de docentes formados con el propósito recuperar información sobre la cobertura y la eficiencia terminal de las actividades de formación permanente, así como de la caracterización de los docentes que participen en las acciones de formación y/o intervenciones formativas.
- 9** El registro de participantes se realizará a través de la plataforma operativa de la DGDP, para lo cual todas las instituciones o instancias que desarrollen actividades de formación permanente deberán llevar un registro de docentes formados con el propósito recuperar información sobre la cobertura y la eficiencia terminal de las actividades de formación permanente, así como de la caracterización de los docentes que participen en las acciones de formación y/o intervenciones formativas.
- 10** Los datos por ingresar para el registro de los participantes serán los siguientes:
- Nombre completo
 - Número de Identidad
 - Clave de SACE del Centro educativo donde se desempeña
 - Función que desempeña
 - Nivel educativo del centro de trabajo
 - Actividad formativa en la que participa
- 11** Se debe garantizar el acceso equitativo a las actividades de formación permanente a los docentes de todos los grupos étnicos y/o de centros educativos situados en contextos vulnerables.
- 12** En caso de que en las actividades formativas participen docentes con capacidades diferentes o que requieran de adaptaciones especiales en algún aspecto, se debe asegurar las condiciones favorables para su participación.
- 13** Toda actividad formativa realizada por entidades externas a la Secretaría de Educación estará sujeta al monitoreo y evaluación por el equipo técnico de la Subdirección de Formación Permanente de la Secretaría de Educación y, a la vez, recibir las asesorías que sean pertinentes.
- 14** Toda actividad formativa realizada por entidades externas a la Secretaría de Educación deberá entregar un informe final del proceso desarrollado adjuntando copia de los componentes del paquete didáctico u otros recursos derivados del proceso formativo.
- 15** Los certificados de participación deberán ser refrendados con la firma oficial de la DGDP y registrados en su base de datos.
- 16** Se establecen los siguientes procedimientos para el dictamen de aprobación de proyectos o actividades de formación permanente:
- Una vez registrado el cumplimiento de los requisitos para el desarrollo de actividades formativas, la Subdirección de Formación Permanente emitirá el oficio de dictamen correspondiente.
 - El dictamen de aprobación de proyectos o actividades de formación permanente debe especificar si la acción de formación o intervención formativa será implementada en un solo periodo o periodos diferentes con la finalidad de formar las generaciones en las que será implementada.
 - En caso de considerar fechas de implementación no señaladas en el oficio de dictamen, se requiere notificar el cambio a la Subdirección de Formación Permanente de la DGDP vía oficio.

- Cada oficio relativo a las acciones de formación y/o intervenciones formativas, se acompañará de:
 - Copia del Dictamen de la Subdirección de Formación Permanente
 - Ficha de registro correspondiente
 - Expediente de la institución formadora que corresponda

17 Se establecen los siguientes procedimientos para el registro de la información de participantes de las actividades formativas:

- Todas las instituciones o instancias que desarrollen actividades de formación permanente deberán llevar un registro de docentes formados con el propósito recuperar información sobre la cobertura y la eficiencia terminal de las actividades de formación permanente, así como de la caracterización de los docentes que participen en las acciones de formación y/o intervenciones formativas.
- El registro de participantes se realizará a través del componente informático del SINAFOD, para lo cual, la Subdirección de Formación Permanente designará por medio de un oficio al personal técnico que fungirá como enlace para este proceso, a quien se le asignará una clave de usuario y contraseña para el acceso.
- El componente informático del SINAFOD concentrará el historial de formación que los docentes vayan construyendo a lo largo de su trayectoria y podrá ser consultado por la Subdirección de Formación Permanente para tomar decisiones informadas respecto a la mejora de la formación permanente y con ello contribuir al fortalecimiento del ejercicio docente y al logro de los aprendizajes de los educandos.

18 Toda la información, productos y resultados de los proyectos de actividades formativas financiados por la Secretaría de Educación, pasarán a ser de su propiedad patrimonial, reconociendo los méritos de los que participaron según el grado de su intervención.

19 Para los proyectos financiados por instituciones externas (ONGS, Fundaciones y otros) se acordará la propiedad patrimonial de la Secretaría de Educación reconociendo el derecho intelectual de los organismos e instituciones colaboradores.

7.3.1.11. Lineamientos para la Difusión de Logros y Resultados, Promoción de Incentivos y Reforzamiento de la Formación Permanente

- 1** La Dirección General de Desarrollo Profesional de la Secretaría de Educación es la dependencia facultada para expedir los documentos de participación y acreditación que forman parte de la certificación de la formación permanente de docentes en servicio.
- 2** Los documentos de participación y acreditación de la formación permanente son elementos de criterio para avalar el desarrollo profesional del docente y su trayectoria y recibir los incentivos que establezca la normativa vigente.

- 3 Serán acreditados los participantes de aquellos eventos que llenen un mínimo del 90% de asistencia y superar todas las pruebas teórico y prácticas establecidas con un valor mínimo de 80 puntos, de acuerdo con lo establecido en la evaluación del evento.
- 4 Para los participantes que no alcancen estos criterios, podrá establecerse un procedimiento de recuperación y reforzamiento de común acuerdo con la Subdirección General de Formación Permanente y las instancias involucradas.
- 5 En la acreditación de los eventos tipo conferencia y seminario, se extenderán únicamente documentos de evidencia de participación.
- 6 Toda constancia, certificación y diploma extendido llevará un registro correlativo perteneciente a su expediente en la DGDP. Esta dependencia utilizará hojas móviles electrónicas para el registro de sus eventos, además del componente informático del SINAFOD.
- 7 La Subdirección General de Formación Permanente difundirá por los medios oficiales y otros que sean posibles, las actividades desarrolladas en el Programa Nacional de Formación Permanente y todos los eventos asociados.

7.3.2.

Lineamientos Técnicos de Investigación Educativa. Descripción Específica

7.3.2.1. Principios y bases conceptuales de la Investigación Educativa

- 1 En el marco del SINAFOD, la investigación educativa constituye un elemento clave para el fortalecimiento del desarrollo profesional docente, al promover una comprensión crítica del ejercicio profesional, generar conocimiento situado y contribuir a la toma de decisiones basadas en evidencia, para la transformación del sistema educativo.
- 2 Las siguientes bases conceptuales orientarán los procesos de investigación educativa:
 - Investigación como praxis reflexiva: La investigación educativa se concibe como un proceso de reflexión sistemática sobre el ejercicio docente, que permite al docente analizar críticamente su actuar pedagógico y tomar decisiones fundamentadas. Esta perspectiva, inspirada en el concepto de profesional reflexivo (Schön, 1983), fortalece la autonomía y el desarrollo profesional permanente.
 - Generación de conocimiento desde y para la práctica: Se reconoce el valor de la experiencia docente como fuente legítima de conocimiento. La investigación educativa permite construir saberes pedagógicos pertinentes y aplicables, a través de procesos colaborativos que articulan teoría y práctica (Kemmis y McTaggart, 2005).

- La investigación educativa como base estructural para la formulación de políticas públicas fundamentadas en evidencia: La investigación educativa cumple una función estratégica en la construcción, monitoreo y evaluación de políticas públicas, al proporcionar evidencia empírica y análisis contextualizados que permiten comprender la complejidad de los sistemas educativos y orientar decisiones informadas (Levin (2004).

3 Se establecen los siguientes principios para guiar tanto el diseño como el desarrollo y la aplicación de los procesos de investigación educativa:

- Pertinencia contextual y territorial: La investigación educativa debe responder a las necesidades, problemáticas y potencialidades específicas de los territorios y comunidades educativas. Este principio implica reconocer y valorar la diversidad sociocultural, lingüística y geográfica del país, así como promover estudios que aporten al entendimiento y solución de los desafíos concretos que enfrentan los docentes, el alumnado y los centros educativos en sus propios contextos.
- Vinculación con la práctica docente y los procesos formativos: Toda investigación educativa en el marco del SINAFOD debe contribuir al fortalecimiento y a la mejora de los procesos de formación inicial, continua y en servicio. Este principio subraya la necesidad de que la producción de conocimiento esté en coherencia con la experiencia docente, recupere saberes profesionales y favorezca procesos de reflexión crítica, innovación y transformación en el aula y en las comunidades de aprendizaje.
- Enfoque metodológico participativo y ética profesional: La investigación debe sustentarse en metodologías participativas y adecuadas a los objetivos del estudio, así como en principios éticos que aseguren la participación informada, el respeto por los sujetos involucrados y la devolución social de los resultados. Se promueve una investigación comprometida con el bien común, que fortalezca la dignidad docente y contribuya a la equidad y justicia educativa.

7.3.2.2. Lineamientos para la Elaboración del Programa Nacional de Investigación Educativa y las Líneas de Investigación

- 1 El Programa Nacional de Investigación Educativa (PNIE), deberá estar en consonancia con el marco normativo nacional como el Plan de Gobierno, el Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA), el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan 365 de la Secretaría de Educación así como con marcos internacionales como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- 2 El PNIE tendrá una duración de cuatro años, debiendo actualizarse anualmente y será aplicable a nivel nacional, contextualizado para los diferentes escenarios departamentales o locales, según sea pertinente.
- 3 La Subdirección de Investigación Educativa de la Dirección General de Desarrollo Profesional es la responsable de diseñar, ajustar, ejecutar, monitorear y evaluar la implementación del Programa Nacional de Investigación Educativa.
- 4 El Programa Nacional de Investigación Educativa deberá fundamentarse en el análisis riguroso de:
 - a **Indicadores educativos clave**, provenientes de sistemas nacionales y departamentales.
 - b **Necesidades percibidas** por los actores educativos en los distintos niveles del sistema.
 - c **Demandas emergentes**, derivadas de transformaciones sociales, tecnológicas, culturales y pedagógicas.
- 5 El análisis diagnóstico debe orientarse a identificar brechas, problemáticas prioritarias y oportunidades de mejora en la formación, el desempeño docente y los aprendizajes.
- 6 El Programa Nacional de Investigación Educativa será construido mediante procesos participativos, asegurando la representación de los diferentes niveles del sistema educativo: equipo central, equipos departamentales, instituciones formadoras, redes educativas y otros actores relevantes.
- 7 Las prioridades de investigación deberán responder tanto a los objetivos del SINAFOD como a las especificidades de los contextos departamentales y locales.

- 8 El Programa Nacional de Investigación Educativa deberá estructurarse en torno a los siguientes contenidos:

Presentación

Resumen Ejecutivo

I. Marco General

- ▶ Justificación del Programa Nacional de Investigación Educativa
- ▶ Vinculación con el SINAFOD y la Política Educativa Nacional
- ▶ Principios orientadores del programa
- ▶ Objetivos generales y específicos

II. Diagnóstico y Contexto

- ▶ Estado actual de la investigación educativa en el país
- ▶ Principales actores e instituciones vinculadas
- ▶ Necesidades y desafíos del sistema educativo
- ▶ Tendencias internacionales relevantes

III. Estructura del Programa

- ▶ Áreas temáticas seleccionadas
- ▶ Líneas estratégicas de investigación determinadas para el año.
Ejemplos:

- Formación inicial y continua del profesorado
- Trayectoria profesional docente y prácticas situadas
- Evaluación, mejora e innovación educativa
- Educación inclusiva, intercultural y con justicia social
- Tecnologías y transformaciones digitales en la educación
- Currículo, saberes y vínculos con los territorios
- Condiciones laborales, dignificación docente y bienestar
- Otras

IV. Proyectos de Investigación Educativa a desarrollar durante el año

- ▶ Criterios para la selección de proyectos prioritarios
- ▶ Proyectos estratégicos por línea temática
 - Proyectos de alcance nacional
 - Proyectos regionales o territoriales
 - Proyectos colaborativos con instituciones formadoras

V. Gestión, Seguimiento y Evaluación

- ▶ Convocatorias y redes de investigación
- ▶ Actividades de fortalecimiento de capacidades investigativas para los equipos de investigadores
- ▶ Acciones de articulación con Escuelas Normales, Universidades y Centros de Formación
- ▶ Acciones de acompañamiento y tutoría para investigadores/as
- ▶ Indicadores de seguimiento y evaluación

VI. Estrategias de Socialización y Uso de Resultados

- ▶ Eventos nacionales de socialización y diálogo de saberes
- ▶ Encuentros de investigadores/as
- ▶ Foros interinstitucionales
- ▶ Conversatorios con docentes y comunidades educativas
- ▶ Comunicaciones en plataformas digitales y repositorios de acceso abierto
- ▶ Publicaciones, informes y productos comunicativos
- ▶ Acciones estratégicas para la incidencia en la política y la práctica educativa

VII. Recursos y Sostenibilidad

- ▶ Financiamiento del programa
- ▶ Alianzas nacionales e internacionales

VIII. Anexos

- ▶ Glosario de términos clave
- ▶ Lista de siglas o acrónimos
- ▶ Listado de actores estratégicos y aliados
- ▶ Referencias bibliográficas
- ▶ Cronograma

9 En el marco del SINAFOD, se definen como líneas de investigación a los ejes estructurantes de carácter temático, metodológico y estratégico que orientan la producción sistemática de conocimiento educativo, con el propósito de generar evidencia, fortalecer la reflexión crítica de la práctica docente, enriquecer los procesos de formación situada y aportar a la mejora continua del sistema educativo nacional.

10 Se establecen los siguientes criterios técnicos que debe reunir las líneas de investigación del PNIE:

- Estar vinculada a problemáticas prioritarias del Sistema Educativo Nacional y de la formación docente.
- Responder a necesidades identificadas en diagnósticos, evaluaciones o procesos de sistematización del contexto escolar, territorial o institucional.
- Ser coherente con los objetivos y principios del SINAFOD y con las prioridades de la política educativa vigente.

Relevancia educativa

- Contribuir a la mejora del aprendizaje de los estudiantes, el fortalecimiento de la práctica docente, la gestión escolar o los procesos de formación inicial y continua.
- Enfocar temáticas emergentes o persistentes que requieren generación de conocimiento para la toma de decisiones pedagógicas y políticas.
- Fomentar la producción de conocimiento desde y con las comunidades educativas, reconociendo la diversidad cultural, lingüística y social del país.

Viabilidad operativa

- Ser lo suficientemente acotada para permitir la planificación, ejecución y evaluación de proyectos concretos.
- A la vez, debe ser lo suficientemente amplia para albergar diversos proyectos, metodologías y actores.

Articulación con procesos de formación docente

- Aportar a los contenidos, metodologías y experiencias del Programa Nacional de Formación Permanente.
- Incluir la integración de docentes, formadores y colectivos pedagógicos como agentes activos de investigación.

11 Cada línea de investigación deberá contener los siguientes apartados:

- Nombre de la línea (claro, conciso y representativo).
- Descripción general (propósito, relevancia, enfoque).
- Problemas o temas prioritarios (diagnóstico temático).
- Objetivos de la línea (generales y específicos).
- Enfoques o criterios metodológicos sugeridos.
- Impacto esperado en la formación docente y el aprendizaje de los estudiantes.

7.3.2.3. Lineamientos para la Elaboración de los Proyectos de Investigación Educativa

- 1 Un proyecto de investigación educativa en el marco del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD) es una propuesta metodológicamente estructurada, desarrollada en un periodo determinado y orientada a generar conocimiento situado, pertinente y útil sobre problemáticas educativas relevantes.
- 2 Se establecen los siguientes criterios técnicos que debe reunir todo proyecto de investigación educativa:
 - Estar articulado con al menos una línea de investigación vigente del PNIE, y deberá explicitar dicha relación en su formulación.
 - Incluir una justificación sólida, basada en evidencias diagnósticas y en el análisis crítico de la problemática que aborda, preferentemente situada en el contexto escolar, comunitario o institucional.
 - Su diseño debe integrar objetivos claros, una metodología coherente con el enfoque del SINAFOD (participativa, reflexiva, crítica y situada), así como mecanismos de recolección, análisis y validación de datos.
 - Contemplar estrategias para la devolución, difusión y aprovechamiento de los hallazgos, privilegiando la transferencia de conocimiento hacia los actores educativos y el fortalecimiento de procesos formativos y de innovación pedagógica.
 - Se valorará especialmente que los proyectos promuevan el involucramiento activo de docentes, formadores, colectivos escolares y actores territoriales en el desarrollo de la investigación.
 - El tiempo y costo de la realización de la investigación debe ser factible y viable.
 - Las propuestas de proyectos podrán considerar la integración de estudiantes del prácticum docente de las instituciones de formación inicial en el desarrollo del proyecto.
- 3 Los proyectos de investigación correspondientes a cada línea de investigación serán publicados y promovidos por el equipo central de la Subdirección General de Investigación a través de las coordinaciones departamentales de investigación educativa y por el sitio web de la Subdirección.

- 4 Se publicará una convocatoria anual de los proyectos de investigación aprobados, durante el primer y cuarto trimestre de cada año
- 5 Toda la información, productos y resultados de los proyectos financiados por la SEDUC, pasarán a ser propiedad patrimonial de la misma, reconociendo los méritos de los que participaron según el grado de su intervención.
- 6 Para los proyectos financiados por instituciones externas (ONG, Fundaciones, etc.), la propiedad patrimonial de los productos generados se deberá ajustar de acuerdo con lo establecido en el convenio respectivo.
- 7 La incorporación de información sensible o confidencial y las consecuencias de su posible exposición se ajustarán a las normas de ética correspondientes y/ o a lo establecido en la convocatoria donde se esté participando.
- 8 Será responsabilidad de las coordinaciones departamentales y del equipo central, conservar la documentación original y con firmas autógrafas de cada proyecto.
- 9 Los equipos de investigadores docentes podrán aplicar para la ejecución de los proyectos llenando el respectivo formato y enviando al coordinador/a departamental de investigación educativa.
- 10 El coordinador/a departamental revisará las aplicaciones y las que cumplan los criterios exigidos para la participación en los proyectos de investigación serán enviados como propuesta al equipo central, el cual hará la selección final.
- 11 Una vez seleccionados los proyectos, se asignará un miembro del equipo central para el acompañamiento técnico y monitoreo de este.
- 12 Los proyectos de investigación educativa seguirán el siguiente protocolo, pudiendo enriquecerlo según sea pertinente:

Título del proyecto	Descripción y justificación de los instrumentos y recursos de investigación
Línea de investigación a la que se adscribe	Propuesta de acción o innovación para el cambio o mejora derivados del proyecto
Determinación y explicación del problema a investigar	Cronograma para la implementación de las acciones
Delimitación del contexto (interno y externo) y diagnósticos de los mismos	Propuestas de comunicación de los resultados
Descripción y justificación de la metodología a utilizar privilegiando técnicas participativas	Referencias bibliográficas al utilizar

7.3.2.4. Lineamientos para el Seguimiento y Monitoreo de los Proyectos de Investigación Educativa

- 1 Una vez aprobada la propuesta de investigación, el responsable asignado del equipo central de la Subdirección General de Investigación Educativa DGDP, junto con el coordinador/a departamental de investigación tendrán la responsabilidad de gestionar el ingreso y la comunicación sobre los proyectos de investigación aprobados, con las instituciones educativas involucradas.
- 2 Para ello deberán presentarse los documentos habilitantes para desarrollarlo: oficio de presentación del proyecto, cartas de consentimiento para ser firmadas y el documento de identificación de cada investigador/a.
- 3 El proceso de seguimiento y monitoreo de los proyectos de investigación educativa debe estar alineado con los principios, enfoques y objetivos del SINAFOED, asegurando que la investigación contribuya efectivamente a la mejora de la formación docente, la práctica pedagógica y el aprendizaje de los alumnos y alumnas.
- 4 Se establecen los siguientes criterios técnicos para el seguimiento y monitoreo de los proyectos de investigación educativa:
 - El seguimiento debe valorar la coherencia del proyecto con las líneas de investigación del PNIE y su pertinencia en el contexto educativo.
 - Toda la información generada por este proceso deberá registrarse de manera sistemática en el componente informático del SINAFOED, como parte del principio de trazabilidad y transparencia de la investigación.

- 5 El seguimiento se debe realizar mediante instrumentos e indicadores definidos previamente, que permitan valorar el desarrollo metodológico, la calidad técnica y la pertinencia de los resultados.
- 6 Se podrán utilizar fichas de avance, matrices de seguimiento y reportes técnicos, definidos por el Programa Nacional de Investigación Educativa.
- 7 Los indicadores de seguimiento deben incluir: grado de cumplimiento del cronograma, participación de actores educativos, adecuación metodológica, calidad de los hallazgos y nivel de transferencia.
- 8 El seguimiento debe incorporar espacios de acompañamiento técnico a los equipos investigadores, entendiendo el monitoreo no solo como control, sino como proceso de mejora continua y fortalecimiento de capacidades.
- 9 Se programarán sesiones periódicas de retroalimentación con los equipos de investigación en los que se incluya la reflexión crítica sobre la marcha del proyecto, los desafíos metodológicos y las decisiones éticas del proceso investigativo.
- 10 Las sesiones de acompañamiento deberán documentarse mediante actas o informes breves que serán almacenados en el sistema informático del SINAFOD.
- 11 El seguimiento debe facilitar la documentación de hallazgos parciales, ajustes metodológicos y aprendizajes durante el desarrollo del proyecto, promoviendo una lógica de investigación reflexiva y formativa.
- 12 Se deberán generar informes intermedios o narrativas de proceso que capturen los avances, obstáculos y decisiones clave.
- 13 Estos documentos serán parte de la memoria anual y deberán cargarse en el componente informático del SINAFOD para su consulta, análisis y sistematización.
- 14 La SDGIE/DGDP realizará la capacitación en protocolos y rutas de actuación frente a situaciones especiales a los coordinadores departamentales y a los investigadores responsables de cada proyecto antes de la ejecución de estos.
- 15 Un miembro del equipo central responsable será el encargado de acompañar y verificar el cumplimiento de las actividades, los informes de avance y el informe final del proyecto de investigación educativa bajo los formatos establecidos, con la evidencia que dé soporte al trabajo realizado por los investigadores.
- 16 Los ajustes requeridos deberán ser propuestos por escrito al investigador responsable, con copia al coordinador/a departamental de investigación. Se dará un tiempo prudencial para la realización de los ajustes, caso contrario la investigación será cancelada.

7.3.2.5. Lineamientos para la Evaluación de los Proyectos de Investigación Educativa

- 1 La evaluación de la investigación educativa, en el marco del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD), es un proceso técnico, formativo y participativo que permite valorar la calidad, pertinencia, coherencia y utilidad de los proyectos desarrollados en el Programa Nacional de Investigación Educativa (PNIE).
- 2 El propósito del proceso de evaluación de la investigación educativa es asegurar que las investigaciones realizadas generen conocimiento riguroso y contextualizado sobre los desafíos actuales del aprendizaje de los alumnos y alumnas y la mejora del ejercicio docente, contribuyendo así a la toma de decisiones en formación y política educativa.
- 3 Se establecen los siguientes criterios técnicos para evaluar los resultados de los proyectos de investigación:

▶ **Pertinencia y coherencia con los principios orientadores:**

Verificar que los resultados del proyecto respondan de manera clara y fundamentada a los principios que guiaron su formulación, tales como la equidad, la inclusión, la mejora de la práctica educativa y el fortalecimiento de la profesión docente así como a la línea de investigación adscrita.

Indicadores:

- Nivel de alineación entre los resultados y los principios declarados.
- Grado en que los hallazgos atienden problemáticas educativas relevantes y contextualizadas.
- Grado de contribución del proyecto al desarrollo de la línea de investigación seleccionada.

▶ **Rigor y validez metodológica:** Evaluar la solidez del diseño metodológico, el uso adecuado de técnicas de recolección y análisis de datos, y la validez de las conclusiones en relación con los objetivos planteados.

Indicadores:

- Claridad en la delimitación del problema y su vínculo con los ejes temáticos de la línea.
- Coherencia entre objetivos, preguntas, métodos y resultados.
- Claridad en la descripción y justificación de los procedimientos.
- Uso ético y responsable de los datos.

- ▶ **Impacto y transferencia de conocimiento:** Valorar el potencial de los resultados para generar cambios significativos en las prácticas educativas, políticas públicas, formación docente o procesos institucionales.

Indicadores:

- Aplicabilidad y utilidad de los hallazgos para actores educativos.
- Evidencias de difusión, apropiación o uso de los resultados en otros contextos.
- Producción de materiales, recomendaciones o propuestas concretas.

- ▶ **Reflexividad crítica y mejora continua:** Valorar la capacidad del proyecto para promover la reflexión crítica sobre la práctica investigativa, reconocer sus propias limitaciones y plantear líneas de mejora o investigación futura.

Indicadores:

- Inclusión de un análisis crítico del proceso y de los resultados.
- Identificación de aprendizajes, retos y oportunidades de mejora.
- Propuestas para la continuidad o profundización de la problemática investigada.

7.3.2.6. Lineamientos para la Socialización de los Resultados de los Proyectos de Investigación Educativa

- 1 Los equipos responsables de los proyectos de investigación deberán generar productos de divulgación en formatos comprensibles y pertinentes para los distintos públicos destinatarios. Estos incluirán resúmenes ejecutivos, infografías, boletines pedagógicos, cápsulas audiovisuales y otros recursos que faciliten la comprensión y el uso de los hallazgos por parte de docentes, directivos, formadores y autoridades educativas.
- 2 Se deberán planificar y ejecutar jornadas de socialización para presentar públicamente los resultados de las investigaciones, promoviendo el intercambio con actores clave del sistema educativo. Estas jornadas podrán realizarse de forma presencial, virtual o híbrida y deberán garantizar la inclusión de actores diversos del ámbito educativo.

- 3** Los hallazgos de los proyectos deberán ser discutidos en espacios colectivos tales como círculos pedagógicos, las salas abiertas de formación docente, comunidades profesionales de aprendizaje en los centros educativos o talleres de actualización docente. Estos espacios permitirán vincular la investigación con las realidades escolares y fortalecer el aprendizaje profesional docente.
- 4** Los contenidos derivados de las investigaciones deberán integrarse en los programas, módulos y actividades formativas del SINAFOED, como insumos clave para promover la reflexión crítica, el diálogo de saberes y la mejora de las prácticas pedagógicas.
- 5** La institucionalidad del SINAFOED deberá garantizar la difusión sistemática de los resultados de investigación mediante canales digitales oficiales, redes sociales, repositorios académicos, plataformas virtuales de formación y medios comunitarios, priorizando el acceso libre, equitativo y oportuno.
- 6** Se establecerán procedimientos de monitoreo y evaluación para medir el nivel de apropiación, uso e impacto de los resultados de investigación en los distintos ámbitos del sistema educativo. Esto incluirá la recolección sistemática de retroalimentación por parte de los actores educativos involucrados.
- 7** Una vez al año se llevará a cabo un evento nacional para la presentación de resultados destacados de proyectos de investigación educativa, con participación de investigadores, docentes, autoridades y estudiantes, con el objetivo de posicionar la investigación como eje articulador del desarrollo profesional docente.
- 8** Se fomentará la colaboración con universidades, institutos pedagógicos y centros de investigación para ampliar el alcance de la divulgación y potenciar el análisis crítico de los hallazgos, así como para fortalecer capacidades investigativas en el marco del SINAFOED.
- 9** Toda estrategia de divulgación deberá considerar la diversidad cultural, lingüística y territorial del país, adecuando los contenidos a las lenguas originarias y contextos específicos, con énfasis en poblaciones indígenas, rurales y afrodescendientes, así como los ajustes pertinentes para personas con capacidades especiales.

7.3.2.7. Lineamientos para la Estructura Organizativa y los Roles del Equipo Central de Investigación Educativa

- 1 La Subdirección de Investigación Educativa ejercerá la rectoría técnico-normativa del componente de investigación educativa del SINAFOD. Tendrá a su cargo las siguientes funciones:
 - Diseñar el Programa Nacional de Investigación Educativa.
 - Socializar y coordinar la estrategia de implementación del Programa Nacional de Investigación Educativa.
 - Emitir la convocatoria anual del Programa Nacional de Investigación Educativa en el primer trimestre de cada año.
 - Promover, recibir, seleccionar y adjudicar las propuestas de los proyectos elaborados por los equipos departamentales de investigación educativa.
 - Realizar el seguimiento técnico y administrativo de los proyectos aprobados.
 - Articular procesos de investigación educativa con las instancias internas y externas a la Secretaría de Educación que compartan las líneas de investigación educativa propuestas.
 - Extender las constancias de participación y/o reconocimientos cuando el proyecto haya sido concluido.
 - Integrar un archivo físico y digital de los proyectos desarrollados que contenga documentación comprobatoria de respaldo.
 - Difundir por los medios pertinentes los resultados de los proyectos y actividades de la Subdirección General de Investigación Educativa.
- 2 El equipo técnico central de investigación estará integrado por profesionales con experiencia en investigación educativa, metodología adecuada a contextos educativos y conocimiento del Sistema Educativo Nacional.
- 3 Este equipo técnico central será responsable de:
 - Socializar y coordinar con los equipos departamentales de investigación asignados, la difusión de las convocatorias para equipos de investigación y la integración de estos al plan operativo de la Red.

- Coordinar la selección de las propuestas de proyectos en conjunto con los equipos departamentales, con base en los criterios establecidos.
- Dar seguimiento y acompañamiento al desarrollo de las investigaciones aprobadas, en conjunto con el equipo departamental de Investigación Educativa, mediante los informes de avance e informe final para que cumplan con las especificaciones solicitadas.
- Mantener el expediente del proyecto de investigación hasta su término e ingresar los documentos al archivo de la Subdirección General de Investigación Educativa.

4 El equipo técnico central deberá organizarse funcionalmente, definiendo roles específicos para la coordinación técnica de proyectos, diseño metodológico, recolección y análisis de datos, sistematización de experiencias, elaboración de productos de investigación y socialización de resultados. La distribución de responsabilidades deberá promover el trabajo interdisciplinario, colaborativo y con enfoque en la calidad y pertinencia.

5 El equipo técnico central de investigación deberá establecer mecanismos de coordinación con equipos regionales de formación docente, instituciones académicas, centros de formación y demás actores territoriales. Esta articulación busca asegurar la contextualización de los estudios, la participación informada de los territorios y la apropiación efectiva de los hallazgos por parte de los actores del sistema.

6 La Subdirección de Investigación Educativa implementará un plan sistemático de fortalecimiento de capacidades investigativas para los equipos técnicos del SINAFOD, con énfasis en metodologías de investigación, ética científica, análisis de datos, escritura académica y uso de tecnologías. Este componente es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el impacto transformador de la función investigativa en el desarrollo profesional de los docentes.

7.3.2.8. Lineamientos para la Estructura Organizativa y Roles de las Redes Departamentales de Investigación educativa y de los Equipos Locales de Investigación Educativa

- 1 Las redes de investigación educativa en el marco del SINAFOD, se definen como comunidades de actores del sistema educativo que fortalecen la capacidad investigativa en los territorios para generar conocimiento situado, relevante y contextualizado, orientado a transformar la formación docente y mejorar los procesos educativos con base en evidencia.
- 2 Los objetivos de las redes de investigación educativa son los siguientes:
 - Generar instancias de producción de conocimiento sobre problemáticas específicas de la labor docente desde una perspectiva situada en el contexto del centro educativo y del aula.
 - Articular con las instancias de formación inicial a través de proyectos de investigación que se impulsen desde las redes de investigación.
 - Asesorar sobre el uso y aplicación de las herramientas de la investigación educativa en el análisis de las problemáticas generales del Sistema Educativo Nacional, así como de las situaciones cotidianas de los centros educativos contribuyendo a la generación de marcos conceptuales para fundamentar la toma de decisiones.
 - Recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias educativas innovadoras de equipos de docentes generados en los centros educativos de los diferentes niveles del sistema.
- 3 La red de investigación educativa departamental estará integrada por el Coordinador Departamental de Investigación Educativa, un enlace por cada Dirección Municipal/Distrital y equipos locales de Investigación Educativa.
- 4 Los coordinadores departamentales de investigación educativa serán profesionales designados para tal función, con formación en educación en cualquiera de los niveles del sistema educativo, investigación educativa o áreas afines, garantizando diversidad de enfoques y experiencia.
- 5 Deberán contar con formación previa o ser capacitados para el diseño, ejecución y análisis de proyectos de investigación en el ámbito escolar y comunitario.

- 6** Los coordinadores departamentales de investigación educativa deberán mantener una vinculación activa con la Red Educativa Departamental, participando en sus espacios de coordinación y planificación y alineando las investigaciones con las prioridades territoriales y las estrategias de mejora educativa.
- 7** Como instancia descentralizada de investigación educativa, junto con los actores locales, identificarán problemas y oportunidades de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje, inclusión, formación docente y gestión educativa, formulando propuestas de proyectos de investigación relevantes y contextualizadas.
- 8** Los coordinadores departamentales de investigación educativa tendrán como funciones las siguientes:
 - Proponer y monitorear proyectos de investigación adicionales al programa de investigación educativa a nivel departamental que permitan desarrollar procesos que apoyen la mejora con evidencia, en los ámbitos de formación permanente e inicial del profesorado, currículo y evaluación, asesoramiento, supervisión y acompañamiento docente, entre otros.
 - Acompañar a la Subdirección General de Investigación Educativa en la conformación, gestión, monitoreo y evaluación de los equipos de investigación a nivel departamental y local.
 - Identificar y registrar en la base de datos del componente informático del SINAFOD, a los equipos de investigación municipal y local con sus respectivos proyectos.
 - Establecer una estrategia colaborativa con los enlaces municipales de educación para la comunicación y apoyos requeridos para las acciones referidas a los procesos de investigación educativa del departamento.
 - Informar periódicamente a las instancias técnicas de la Dirección Departamental sobre los procesos de investigación en ejecución por trimestre.
 - Proponer el aprovechamiento de los resultados de la investigación educativa como medio de análisis para la toma de decisiones en la mejora de las prácticas educativas departamentales.

- Organizar espacios de diálogo, publicación y socialización de resultados de investigación, fomentando el uso de evidencia para la toma de decisiones y la mejora continua en los centros educativos y estructuras de apoyo pedagógico así como con la comunidad educativa de la Dirección Departamental, redes de investigación y otras audiencias que se consideren oportunas.
- Reportar sus avances, hallazgos y propuestas de mejora a la Subdirección Nacional de Investigación Educativa, contribuyendo a la construcción de un sistema nacional articulado de producción de conocimiento educativo.

9 El enlace municipal/distrital, es el miembro de la red departamental de investigación educativa responsable de coordinar, gestionar y comunicar, los procesos y acciones de investigación educativa.

10 El enlace municipal/distrital tendrá las siguientes funciones:

- Coordinar las acciones entre los centros educativos del municipio y el equipo departamental de investigación educativa, asegurando la articulación de las iniciativas investigativas con las prioridades locales y el enfoque de mejora continua.
- Impulsar la participación de docentes, directores y técnicos en procesos de investigación educativa, fomentando el interés por la generación de conocimiento situado y la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.
- Apoyar la identificación de problemáticas y necesidades educativas relevantes en el territorio, así como la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos útiles para orientar investigaciones contextualizadas.
- Comunicar a las redes de investigación sobre los lineamientos, procedimientos y procesos emanados por la Subdirección de Investigación Educativa y la instancia del Equipo Departamental de Investigación.
- Acompañar la gestión, monitoreo y evaluación de los proyectos locales de investigación educativa.
- Brindar asesoría y seguimiento a las comunidades educativas en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación a nivel municipal, alineados con las líneas estratégicas del SINAFOD.

- Identificar talento humano que fortalezca y apoye las acciones y procesos de investigación educativa a nivel municipal y local.
- Establecer nexos entre actores educativos locales y regionales, facilitando la socialización de hallazgos, la construcción colectiva de saberes y la participación en redes de investigación educativa.
- Promover la utilización de los resultados de la investigación educativa como medio de análisis para la toma de decisiones en la mejora de las prácticas educativas municipales, distritales y locales.

11 Los equipos locales de investigación educativa se conformarán por docentes notables que interactúan para investigar y generar conocimiento educativo a través de proyectos de investigación en uno o varios temas, de acuerdo con un plan de trabajo de corto, mediano o largo plazo.

12 Constituirán los equipos locales de investigación educativa: el enlace municipal/distrital, un enlace de la coordinación de redes educativas, los directores de centros educativos locales, los docentes y especialistas afines al tema de los proyectos de investigación.

13 También podrán incorporarse a los equipos locales de investigación educativa los estudiantes del prácticum docente de las diferentes instancias de formación inicial, teniendo la posibilidad de incluirse como coautores de los proyectos realizados.

14 Los equipos locales de investigación educativa tendrán las siguientes funciones:

- Asignar un docente responsable con nombramiento de base para coordinar el equipo local, que cuente con dos colaboradores como mínimo y cuatro como máximo.
- Conocer la convocatoria para el registro de proyectos de investigación educativa emitida por la Subdirección de Investigación Educativa.
- Elaborar la propuesta de proyecto de investigación educativa, integrar el expediente correspondiente y entregarlo al Coordinador de la Red y al Departamento de Desarrollo Académico de su centro educativo o su equivalente, con vistas a ser incorporado en el plan operativo del centro educativo.

- Llenar debidamente el Formato concentrador de registro de proyectos de investigación educativa establecido, con la firma del responsable del equipo de investigación educativa, incluyendo el protocolo de investigación a seguir, cronograma y hoja de vida de los miembros del equipo.
- Recibir el dictamen de la Línea de Investigación o proyecto de investigación educativa, según sea el caso.
- Desarrollar el o los proyectos de investigación que les han sido aprobados.
- Presentar en tiempo y forma los informes de avances e informe final del proyecto o proyectos de investigación desarrollados.
- Promover la aplicación de los resultados de las investigaciones para la toma de decisiones informadas.
- Propiciar espacios de socialización y divulgación de los resultados de investigación en coordinación con la Red respectiva.
- Gestionar ante la instancia correspondiente, las constancias de acreditación de la realización de los proyectos de investigación desarrollados.

15 Las y los directores de los centros educativos, en el marco del SINAFOD, son considerados como actores claves de los equipos locales de investigación educativa.

16 Las y los directores de los centros educativos, como miembros de los equipos locales de investigación educativa, cumplirán con los siguientes roles:

- Conocer la convocatoria de proyectos del Programa Nacional de Investigación Educativa para promover la generación de los proyectos pertinentes para su centro educativo.
- Incorporar en el Proyecto Educativo Institucional el desarrollo de los proyectos de investigación educativa aprobados para la realización en su centro educativo.
- Integrarse a un equipo de investigación ya establecido o conformar uno nuevo, en coordinación con el enlace municipal/distrital de investigación educativa.

- Facilitar las condiciones para la realización de los proyectos de investigación educativa aprobados para su centro educativo, siguiendo los lineamientos establecidos.
- Velar porque los proyectos aprobados se desarrollen en los términos descritos.
- Crear y mantener el registro de los proyectos de investigación desarrollados en su centro educativo.
- Asegurar la difusión y aplicación de los resultados de los proyectos de investigación realizados en su centro educativo y de otros proyectos que considere pertinentes para la mejora de la calidad de la enseñanza y el fortalecimiento de la labor docente.

17 Los docentes participantes en los equipos de investigación educativa cumplirán los siguientes roles:

- Consultar los requisitos establecidos en la convocatoria de proyectos para asegurar su interés en participar cumpliendo los requisitos emitidos.
- Integrarse a un equipo de investigación ya establecido o conformar uno nuevo, en coordinación con el director del centro educativo.
- Participar activamente y con responsabilidad en cada una de las fases de la gestión de los proyectos de investigación de su respectivo equipo.

7.3.2.9. Lineamientos para la Adhesión o Vinculación a una Red de Investigación a nivel Nacional o Internacional

1 Las redes de vinculación en investigación educativa en el marco del SINAFOED, permiten el trabajo colaborativo y cooperativo en proyectos de investigación educativa a nivel nacional o internacional y hacen posible el compartir recursos, favorecer la difusión e intercambiar conocimientos generados desde diferentes enfoques y contextos.

2 Se plantean los siguientes mecanismos a través de los cuales las redes de investigación educativa puedan vincularse a redes más amplias:

- Vinculación a Redes nacionales e internacionales de investigación educativa: Este mecanismo promoverá la participación en redes constituidas a nivel nacional e internacional.

- Para el establecimiento de alianzas estratégicas con redes académicas nacionales o internacionales se promoverá la firma de convenios y acuerdos de colaboración, priorizando aquellas que fortalezcan la producción de conocimiento situado, la formación investigativa de los docentes y la participación en proyectos colaborativos alineados con las prioridades educativas del país.
- Se fomentará la participación de los equipos nacionales y departamentales de investigación en congresos, seminarios, comunidades académicas y plataformas digitales de redes de investigación, como medio para la visibilización de los avances del SINAFOD, la validación de resultados y el aprendizaje mutuo con otras experiencias regionales o globales.
- Se impulsará la identificación de líneas de investigación coincidentes entre el SINAFOD y las redes educativas aliadas, con el propósito de construir agendas de investigación compartidas, generar conocimiento colaborativo y contribuir a la transformación de las políticas y prácticas educativas a nivel nacional e internacional.

7.3.2.10. Lineamientos para la Creación y Gestión del Portal Web de Investigación Educativa y para el registro de datos en el Componente Informático del SINAFOD

- 1** La Subdirección de Investigación Educativa, en coordinación con la Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras (USINIEH), será responsable de diseñar, desarrollar y poner en funcionamiento el portal web de investigación educativa como una herramienta digital para la difusión de las acciones de investigación en el marco del SINAFOD.
- 2** El portal deberá responder a criterios de accesibilidad, navegabilidad y seguridad de la información y deberá estar vinculado al componente informático del SINAFOD desarrollado por el Consejo Nacional de Educación en coordinación con la USINIEH.
- 3** Toda acción de investigación educativa deberá registrarse en el componente informático del SINAFOD mediante los procedimientos técnicos establecidos para tal efecto, incluyendo información estandarizada sobre responsables, objetivos, metodologías, instituciones vinculadas y cronograma.

- 4 Las acciones de investigación educativa desarrolladas en el marco del SINAFOD deberán registrarse para su difusión en las redes oficiales de comunicación de la SEDUC, incluyendo portales web institucionales, boletines, redes sociales y medios digitales.
- 5 La Subdirección de Investigación Educativa será responsable de coordinar con la Dirección de Comunicaciones la elaboración de contenidos accesibles y relevantes que visibilicen los hallazgos, buenas prácticas y aportes de la investigación educativa al Sistema Nacional de Formación Docente.
- 6 Todas las comunicaciones emitidas deberán cumplir con los criterios éticos, de accesibilidad y de transparencia requeridos.

7.4.

Componente III: Marco de Orientaciones del Prácticum Docente

7.4.1.

Concepción del Prácticum Docente

El Prácticum Docente se concibe como una experiencia clave para el tránsito entre la formación académica y el ejercicio profesional en los diversos contextos y niveles educativos del país.

7.4.2.

Configuración del Marco de Orientaciones

El Marco de Orientaciones del Prácticum Docente establece lineamientos claros y pertinentes que aseguran la coherencia entre los saberes teóricos adquiridos durante la formación inicial docente y su aplicación en escenarios reales en el proceso del Prácticum.

7.4.3.

Fundamentación Legal del Marco de Orientaciones del Prácticum Docente

Se fundamenta en los seis Lineamientos Estratégicos para la Innovación y Mejora del Prácticum Docente, aprobados por el Consejo Nacional de Educación (CONED) y publicados en el Diario Oficial La Gaceta en el año 2021 y que establecen lo siguiente:

- Fomentar el análisis crítico respecto a qué es el Prácticum, su propósito y su relevancia social tanto a nivel del sistema educativo en general, como para los estudiantes de docencia a lo largo de toda su formación.
- La estructura y organización del Prácticum debe apoyar la vinculación estudiante – centros educativos, desde el inicio de su formación.
- Revisar, reformar e innovar el currículo para fomentar el desarrollo de habilidades críticas y la capacidad de innovación, como parte del Prácticum Docente.

- Fortalecer la capacidad de innovación durante el Prácticum, como una habilidad básica del trabajo docente.
- Incluir en los criterios de evaluación del Prácticum el desarrollo de habilidades educativas críticas, al mismo tiempo que se fortalece el proceso de monitoreo.
- Ampliar los vínculos institucionales que permitan un mayor apoyo a la gestión del Prácticum.

7.4.4.

Propósito del Marco de Orientaciones

Estas orientaciones proponen transitar de una visión terminal hacia una concepción más progresiva e integral permitiendo una interacción continua con los escenarios educativos reales y fortaleciendo la capacidad reflexiva y crítica de los futuros docentes.

7.4.5.

Orientaciones y procesos específicos para el diseño, desarrollo y evaluación de cada una de las etapas del Prácticum Docente

Con base en el enfoque reflexivo, crítico, creativo y contextualizado que orienta el Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD), se establecen las orientaciones y procesos específicos que deben ser asumidos de manera articulada por las instituciones de formación inicial, la SEDUC y los centros de prácticum, con el fin de garantizar la coherencia, pertinencia y calidad del proceso formativo.

A

Etapas de Planificación del Prácticum: Para esta etapa se establecen las siguientes orientaciones y procedimientos:

- 1 En la Etapa de Planificación, los actores involucrados deberán diseñar el prácticum docente a través de una planificación conjunta, basada en un diagnóstico participativo de las necesidades del contexto escolar.
- 2 Esta articulación debe asegurar que los objetivos formativos estén alineados con las prioridades del Sistema Educativo Nacional, promoviendo experiencias creativas, pertinentes y reflexivas desde una perspectiva situada.

3 Se establecen los siguientes procedimientos requeridos para cada actor:

Para la Secretaría de Educación:

- Establecer estrategias de articulación entre la Dirección General de Desarrollo Profesional de la Secretaría de Educación y las instituciones de formación inicial para coordinar los procesos de prácticum como parte de la trayectoria profesional docente del SINAFOD.
- Realizar diagnósticos periódicos para identificar necesidades en los centros educativos susceptibles de atender con estudiantes del prácticum.
- Promover en las instituciones de formación inicial la realización del prácticum en contextos diversos como centros educativos en zonas rurales, centros educativos multigrados y centros educativos en zonas de alta diversidad cultural.
- Crear una base de datos nacional de centros acreditados para el prácticum, así como el registro de los proyectos desarrollados en los mismos, accesible para que las instituciones de formación inicial puedan tomar las decisiones apropiadas.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial:

- Contar con una estructura organizativa para la gestión del Prácticum Docente.
- Establecer estrategias de coordinación permanente con la Dirección General de Desarrollo Profesional de la Secretaría de Educación a fin de articular las acciones con relación al prácticum.
- Poseer un sistema de identificación, selección, certificación y reconocimiento de centros de prácticum.
- Participar en mesas técnicas con la Dirección General de Desarrollo Profesional de la Secretaría de Educación para ajustar criterios de selección de centros de prácticum y alternativas diversas para la realización de este.
- Realizar visitas de evaluación a centros educativos para identificar oportunidades formativas y necesidades emergentes, como insumos para la elaboración del proyecto del prácticum.
- Elaborar el proyecto del prácticum tomando en consideración los requerimientos, tiempos y actividades propios del sistema educativo, por ejemplo, los relacionados con procesos de prematrícula, matrícula, las evaluaciones, celebraciones, asuetos, entrega de notas, jornadas de formación permanente, jornadas extracurriculares, actividades de reforzamiento y de clausura del año escolar.
- Considerar en la propuesta del prácticum las posibilidades de ejecución en variedad de contextos: urbanos, rurales, gubernamentales, no gubernamentales, contextos internacionales y otros que emerjan de necesidades detectadas en los diagnósticos previos.
- Integrar en la propuesta del prácticum mecanismos para desarrollar experiencias socializantes con el centro de práctica en su totalidad: la asociación de padres de familia, los intercambios con las instancias de participación comunitaria, gobierno estudiantil y otros que sean pertinentes.

- Incorporar los requerimientos presentados por los centros educativos en los planes de estudio de las carreras, particularmente en los proyectos del prácticum.
 - Incorporar en forma explícita en el proyecto institucional del prácticum, una propuesta novedosa, organizada e integrada y sistematizada para realizar actividades de innovación, mejoramiento, actualización y/o transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje con enfoque creativo e inclusivo.
 - Incorporar en el proyecto del prácticum la investigación educativa como competencia clave a desarrollar como profesional reflexivo.
 - Contar con un sistema informatizado, compartido con los centros de práctica para el manejo de datos relativos al prácticum, garantizando la seguridad y validez en la información.
 - Elaborar el proyecto del prácticum tomando en consideración los requerimientos, tiempos y actividades propios del sistema educativo, por ejemplo, los relacionados con procesos de prematrícula, matrícula, las evaluaciones, celebraciones, asuetos, entrega de notas, jornadas de formación permanente, jornadas extracurriculares, actividades de reforzamiento y de clausura del año escolar.
 - Considerar en la propuesta del prácticum las posibilidades de ejecución en variedad de contextos: urbanos, rurales, gubernamentales, no gubernamentales, contextos internacionales y otros que emerjan de necesidades detectadas en los diagnósticos previos.
- Para los Centros de Prácticum:**
- Elaborar un reporte de sus características, incluyendo las multiculturales, sociales y otras, así como sus recursos y necesidades para ser compartido con las instituciones de formación inicial como insumo para los proyectos de prácticum.
 - Acordar con las instituciones de formación inicial los espacios idóneos para desarrollar el prácticum en el centro educativo.
 - Planificar con las instituciones de formación inicial los proyectos de prácticum que se desarrollarán en el centro educativo durante el año escolar.
 - Incorporar en su Proyecto Educativo Institucional, todo lo referido al proceso del prácticum y designar docentes enlaces para la gestión del mismo en coordinación con las instituciones de formación inicial.
 - Asignar un espacio idóneo en el centro educativo para las actividades propias del prácticum tales como reuniones, elaboración de materiales, estudios de caso, etc.
 - Proponer mentores experimentados como tutores para los estudiantes del prácticum.

B

Etapas de Orientación: para esta etapa se establecen las siguientes orientaciones y procedimientos:

- 1** Antes de iniciar el desarrollo del Prácticum Docente en los centros educativos, los actores involucrados deberán organizar un proceso de orientación articulado entre la SEDUC, las instituciones de formación inicial, los equipos docentes y los estudiantes del prácticum, mediante espacios tutoriales y sesiones informativas que fortalezcan la comprensión del prácticum como una experiencia transformadora.
- 2** Este proceso debe fomentar la apropiación crítica del rol docente, el compromiso ético y la disposición para el aprendizaje profesional en contextos reales.
- 3** Se establecen los siguientes procedimientos requeridos para cada actor:

Para la Secretaría de Educación:

- Coordinar con las instituciones de formación inicial para impartir talleres de formación docente con enfoque reflexivo, crítico e inclusivo a la comunidad educativa de los centros seleccionados para el prácticum.
- Compartir con las instituciones de formación inicial guías, manuales y otros recursos sobre enfoques críticos y estrategias inclusivas.
- Establecer un sistema de reconocimientos para tutores destacados en el prácticum.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial:

- Desarrollar talleres de orientación inicial con simulaciones y ejercicios prácticos que integren creatividad y atención a la diversidad.
- Formar a los estudiantes en análisis crítico de contextos educativos.

- Formar a los estudiantes en la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S), Tecnologías de Aprendizaje y Conocimiento (TAC) y Tecnologías para Empoderamiento y Participación (TEP).
- Publicar el proyecto del prácticum por diversos medios académicos y comunitarios.

Para los Centros de Prácticum:

- Participar en los talleres de formación docente con enfoque reflexivo, crítico e inclusivo.
- Crear un espacio idóneo en el centro educativo para uso de los estudiantes del prácticum.
- Desarrollar un programa de bienvenida y orientación inicial para los estudiantes del prácticum.
- Colaborar en la creación y gestión de materiales didácticos y recursos educativos adaptados a su contexto.



Etapa de Observación: Para esta etapa se plantean las siguientes orientaciones y procedimientos:

- 1 Los actores involucrados deberán coordinar la etapa de observación mediante la colaboración entre los docentes de prácticum y los tutores en los centros educativos, asegurando el acompañamiento sistemático de los docentes en formación.
- 2 La observación realizada en esta etapa por los estudiantes del prácticum debe orientarse al análisis crítico y reflexivo del contexto institucional y comunitario, así como de las fortalezas y las necesidades de los alumnos y alumnas, promoviendo la construcción de conocimiento situado desde la realidad educativa del país.
- 3 Se establecen los siguientes procedimientos requeridos de cada actor:

Para la Secretaría de Educación:

- Proponer prioridades a observar derivadas de los informes sobre el estado de los indicadores educativos, investigaciones realizadas y otros insumos pertinentes.
- Ofrecer lineamientos específicos sobre qué y cómo observar en contextos de alta diversidad y vulnerabilidad.
- Verificar el cumplimiento de estándares éticos en el desarrollo de las observaciones de aula y los informes respectivos.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial:

- Formar a los estudiantes del prácticum en el análisis crítico de contextos educativos.
- Organizar talleres de análisis crítico y reflexivo basados en las observaciones de los estudiantes.
- El equipo de trabajo de prácticum deberá realizar acciones para el proceso de contextualización del

proyecto a los centros de práctica, antes de iniciar el proceso de inserción de los estudiantes practicantes.

- Implementar un sistema digital para registrar los informes de la etapa de observación.
- Compartir con la Dirección de Desarrollo Profesional los principales hallazgos de la etapa de observación.

Para los centros de prácticum:

- Proveer a los estudiantes el apoyo requerido para desarrollar la etapa de observación.
- Proporcionar recursos pedagógicos y tecnológicos en caso necesario.
- Identificar prácticas pedagógicas destacadas como ejemplos para los observadores.
- Acompañar las observaciones con explicaciones sobre el contexto u otras que sean necesarias para enriquecer el informe de la etapa de observación.

D **Etapas de Ejecución:** Para esta etapa se plantean las siguientes orientaciones y procedimientos:

- 1** Facilitar la ejecución de experiencias pedagógicas en el aula, en el centro educativo y en la comunidad mediante una articulación efectiva entre las instituciones de formación inicial, los centros de práctica y la SEDUC, garantizando el monitoreo y retroalimentación continua.
- 2** Estimular propuestas educativas creativas, contextualizadas y orientadas a la mejora de los aprendizajes y a la vinculación con el entorno, consolidando la actitud vocacional, las capacidades pedagógicas y la capacidad crítica y reflexiva del docente en formación.

- 1** Se establecen los siguientes procedimientos requeridos para cada actor.

Para la Secretaría de Educación:

- Compartir con las instituciones de formación inicial los protocolos establecidos para la atención a la diversidad y poblaciones vulnerables, así como las guías y manuales sobre enfoques y estrategias específicas determinadas para ser desarrolladas en los centros educativos.
- Facilitar el desarrollo de proyectos piloto de prácticum que integren metodologías creativas e innovadoras.
- Monitorear que las intervenciones respeten los criterios de inclusión y equidad.
- Establecer un sistema de monitoreo en línea para seguimiento remoto.
- Crear un reconocimiento anual para las prácticas más innovadoras y efectivas.
- Fomentar alianzas con organizaciones aliadas para apoyo a los centros educativos en recursos tecnológicos y otros insumos educativos pertinentes.

- Contar con una estrategia de gestión de riesgos ante emergencias y compartirla con las instituciones de formación inicial para preservar el desarrollo flexible del prácticum en estas circunstancias.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial:

- Organizar estrategias de comunicación virtuales o presenciales, para resolver problemas emergentes en el prácticum, con los actores involucrados.
- Gestionar recursos de apoyo técnico, financiero o de cualquier otro tipo para el desarrollo óptimo de los procesos del prácticum, incluyendo alternativas de apoyo financiero para los estudiantes del prácticum que así lo requieran.
- Implementar formas de evaluación de las actividades del prácticum que valoren la creatividad, la reflexión y el enfoque crítico.
- Implementar estrategias para la aplicación de procesos reflexivos durante el desarrollo del prácticum como los siguientes: talleres de reflexión sobre el prácticum, diarios de reflexión y otras herramientas pertinentes.

- Asignar tutores académicos calificados para brindar soporte continuo al estudiante.
 - Preparar y acompañar a los estudiantes en el diseño de actividades pertinentes para grupos diversos con enfoque inclusivo.
 - Diseñar y ejecutar programas de desarrollo profesional dirigido a los docentes y tutores del prácticum, así como a la comunidad educativa en general.
 - Promover formas de comunicación efectiva con los estudiantes del prácticum y sus tutores.
 - Monitorear las actividades de ejecución de forma concertada con las autoridades de los centros de prácticum y los docentes tutores.
 - Desarrollar proyectos institucionales y comunitarios incorporando la indagación reflexiva y otras herramientas de investigación educativa.
 - Contar con una estrategia de gestión de riesgos ante emergencias y compartirla con los centros educativos para preservar el desarrollo flexible del prácticum en estas circunstancias.
 - Socializar periódicamente los avances del prácticum en los centros y en las instituciones de formación inicial.
- Para los centros de prácticum:**
- Facilitar espacios físicos y horarios para la ejecución del Prácticum Docente.
 - Facilitar las condiciones para el desarrollo de proyectos institucionales y proyectos comunitarios como parte del prácticum docente.
 - Proveer oportunidades para que los estudiantes del prácticum lideren y/o participen en actividades escolares significativas como las escuelas de padres y madres, celebraciones cívicas, actividades con la comunidad, actividades del gobierno escolar, etc.
 - Registrar y reportar los logros y desafíos durante la ejecución del prácticum con las instancias correspondientes.
 - Ofrecer retroalimentación continua al desempeño del estudiante y el apoyo requerido para la ejecución apropiada del prácticum.
 - Identificar áreas de mejora para los estudiantes durante la intervención y ofrecer asesoría para superarlas.
 - Acompañar a los estudiantes en el desarrollo de sus actividades dentro y fuera del aula cuando sea requerido.
 - Promover y desarrollar formas de comunicación efectiva con los estudiantes del prácticum.
 - Contar con una estrategia de gestión de riesgos ante emergencias y compartirla con los estudiantes para preservar el desarrollo flexible del prácticum en estas circunstancias.
 - Socializar periódicamente los avances del prácticum en los centros de prácticum y en la comunidad educativa en general.

E **Etapas de Evaluación:** Para esta etapa se plantean las siguientes orientaciones y procedimientos:

- 1 Implementar modalidades de evaluación integrales y formativas coordinadas entre la SEDUC, las instituciones de formación inicial y los centros de prácticum, incorporando la autoevaluación y la coevaluación.
- 2 Esta evaluación debe propiciar la meta reflexión sobre la práctica, la construcción de juicios críticos sobre el acto educativo y el ejercicio docente, así como el diseño de acciones de mejoramiento de los procesos de aprendizaje desde una perspectiva ética y situada.
- 3 Se establecen los siguientes lineamientos y procedimientos requeridos para cada actor:

Para la Secretaría de Educación:

- La SEDUC deberá coordinar con las instituciones de formación inicial la elaboración y validación conjunta de instrumentos de evaluación del prácticum que respondan a los diversos contextos educativos del país.
- Estos instrumentos deben valorar no solo las competencias técnicas, sino también la capacidad reflexiva, crítica y creativa de los practicantes en su intervención pedagógica, integrando rúbricas, diarios reflexivos, portafolios y observaciones participativas.
- Deberá llevar a cabo valoraciones para verificar el impacto de las prácticas en los quehaceres de los centros educativos.
- La SEDUC deberá establecer mecanismos formales para asegurar la trazabilidad de estas evaluaciones, a fin de identificar tendencias y áreas de mejora.
- Deberá incorporar los hallazgos generados en el prácticum en los procesos de actualización para los docentes tutores y autoridades de los centros educativos.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial:

- Las instituciones de formación inicial deberán establecer mecanismos de evaluación colaborativa con los centros de prácticum, mediante la conformación de comités de valoración integrados por docentes tutores, asesores académicos y responsables institucionales.
- Esta evaluación deberá ser continua, formativa y dialógica y considerar los distintos momentos del prácticum y las condiciones reales del ejercicio docente.
- Los instrumentos de evaluación del prácticum deben valorar no solo las competencias técnicas, sino también la capacidad reflexiva, crítica y creativa de los practicantes en su intervención pedagógica, integrando rúbricas, diarios reflexivos, portafolios y observaciones participativas.
- Las instituciones de formación deberán crear un sistema de retroalimentación mutua entre ellas y los centros educativos y la SEDUC para verificar el impacto de las prácticas en los centros educativos e identificar las áreas de mejora.

- Deberán generar espacios de enriquecimiento del prácticum con la participación de egresados, reforzando los programas de seguimiento al graduado.
- Deberán promover espacios para ofrecer retroalimentación a las carreras y facultades académicas de las instituciones formadoras sobre los resultados del prácticum y áreas de mejora identificadas durante el desarrollo del mismo.
- Esta retroalimentación debe derivarse del análisis crítico de las evidencias de desempeño, incluir las reflexiones recogidas del estudiantado del prácticum y vincularse con los planes de mejora curricular institucional, contribuyendo así a una formación docente pertinente y transformadora.
- En esta etapa deberán diseñar y elaborar un informe final que integre los resultados cuantitativos y cualitativos del proceso del prácticum.
- Las instituciones formadoras, en coordinación con la SEDUC, deberán desarrollar un sistema de reconocimiento de los centros de prácticum participantes.
- Las instituciones formadoras, en coordinación con la SEDUC deberán publicar los logros y alcances de los proyectos del prácticum para conocimiento de la comunidad educativa y de la sociedad en general.

Para los centros de prácticum:

- Los centros de prácticum deberán implementar procesos sistemáticos de observación pedagógica, utilizando guías estructuradas acordadas con las instituciones formadoras.
- Estas observaciones deben valorar la capacidad del practicante para planificar, ejecutar y reflexionar sobre su práctica desde una mirada crítica, promoviendo el análisis situado de su desempeño.
- El equipo docente del centro de prácticum, especialmente el docente tutor, deberá participar activamente en la coevaluación del practicante, en todas las etapas del proceso, junto con los formadores de las instituciones de formación inicial.
- Esta participación debe estar basada en criterios previamente consensuados y permitir la valoración integral del desempeño profesional en condiciones reales del aula.
- El equipo docente del centro de prácticum, especialmente el docente tutor, deberá proveer recomendaciones pertinentes para mejorar futuras ediciones del prácticum.
- En coordinación con las instituciones formadoras deberán desarrollar un sistema de reconocimiento a los estudiantes del prácticum docente.
- El equipo docente del centro de prácticum, especialmente el docente tutor, deberá elaborar un reporte narrativo sobre los logros obtenidos y los desafíos enfrentados en el proceso del prácticum docente.

7.4.6.

Lineamientos para la Elaboración del Informe Final del Prácticum Docente

Para la redacción del informe final del prácticum docente se plantean los siguientes lineamientos:

Para la Secretaría de Educación:

- La SEDUC, a través de la Dirección General de Formación Permanente, deberá diseñar y mantener una estrategia de recopilación y análisis de los informes finales del prácticum, en coordinación con las instituciones formadoras.
- Esta sistematización debe permitir identificar patrones de desempeño, necesidades recurrentes en los contextos escolares y áreas de mejora en los programas de formación inicial, como parte del monitoreo de trayectorias profesionales docentes en el SINAFOD.
- Deberá generar propuestas de investigación educativa y formación permanente basadas en los hallazgos de la evaluación integral del prácticum docente realizado cada año escolar.

Para las universidades y otras instituciones de formación inicial

- Las instituciones de formación inicial deberán diseñar y mantener una estrategia de recopilación y análisis de los informes finales del prácticum, en coordinación con la SEDUC y los centros de prácticum.
- Las instituciones de formación inicial deberán estructurar el informe final del prácticum siguiendo las cinco etapas fundamentales del proceso desarrollado (planificación, orientación, observación, ejecución y evaluación), integrando para cada una de ellas las evidencias, reflexiones, instrumentos utilizados y valoraciones compartidas.
- Esta organización permite una reconstrucción coherente y crítica de la trayectoria seguida por el practicante y garantiza la documentación de aprendizajes vinculados al contexto real del ejercicio docente.
- Las instituciones de formación inicial deben asegurar que el informe final incluya el uso explícito de herramientas pedagógicas oficiales del Sistema Educativo Nacional (como el Currículo Nacional, SACE, SART, entre otros), estrategias de atención a la diversidad cultural, lingüística y educativa, así como evidencias de prácticas investigativas desarrolladas durante el prácticum.
- Esta integración fortalece la conexión entre formación inicial, políticas nacionales y desarrollo de pensamiento pedagógico crítico.

- Las instituciones de formación inicial deberán evaluar el impacto del prácticum en la formación profesional del estudiante.
- Las instituciones de formación inicial deberán elaborar y publicar artículos académicos acerca de experiencias significativas generadas en el proceso del prácticum.
- Las instituciones de formación de formación inicial deberán identificar posibles ajustes al currículo académico con base en los resultados del prácticum.
- Esto incluye actas de reuniones, notas de observación, sesiones de diálogo pedagógico y recomendaciones emitidas, evidenciando el rol activo del centro de prácticum en la formación profesional del futuro docente.
- Los centros de prácticum deben contribuir al informe final con una breve sistematización de las buenas prácticas pedagógicas observadas, así como de los desafíos institucionales que emergieron durante el acompañamiento al practicante.

Para los centros de prácticum:

- Los centros de prácticum deberán aportar al informe integral una valoración detallada del desempeño del practicante, basada en la observación sistemática de su intervención pedagógica, su capacidad para adaptarse al contexto escolar y su interacción con el alumnado y la comunidad educativa en general.
- Esta valoración debe elaborarse desde una perspectiva formativa, con énfasis en el análisis de fortalezas, áreas de mejora y capacidad de respuesta a la diversidad educativa.
- Los docentes tutores de los centros de prácticum deberán documentar y entregar como parte del informe integral, los procesos de tutoría y retroalimentación ofrecidos durante el prácticum.
- Esta información permitirá a las instituciones formadoras y a la SEDUC identificar condiciones clave del contexto escolar que inciden en la formación situada y fortalecer el vínculo entre formación inicial y realidad educativa.
- Deberán organizar y/o participar en foros de cierre del prácticum para compartir aprendizajes logrados.
- Los docentes tutores de los centros de prácticum deberán contribuir con propuestas para futuros proyectos del prácticum, las cuales podrán presentarlas tanto a las instituciones formadoras como a la SEDUC.

7.5.

Componente IV: Componente Informático del SINAFOD

7.5.1.

Conceptualización

El componente informático del SINAFOD es una plataforma digital integrada que tiene como propósito gestionar, sistematizar y articular la información relacionada con el cumplimiento de los lineamientos técnicos de la formación permanente e investigación educativa.

7.5.2.

Fundamentación

Este componente garantiza el registro, seguimiento, análisis y toma de decisiones informadas sobre la trayectoria profesional docente en el marco del SINAFOD, acorde con las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales en posesión de sujetos obligados.

7.5.3.

Objetivos

Los objetivos de este aplicativo son los siguientes:

- a Facilitar la gestión, el monitoreo y la evaluación de las acciones formativas y de investigación educativa impulsadas por la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP), las instituciones formadoras y las redes departamentales y municipales.
- b Articular el registro y análisis de datos de investigación educativa, en vinculación con el CONED, la Unidad del Sistema Nacional de Investigación Educativa de Honduras (USINIEH) y la Dirección General de Desarrollo Profesional.
- c Asegurar la trazabilidad de la trayectoria de formación permanente y de investigación educativa, en un entorno digital accesible, transparente y seguro.
- d Promover el uso de datos abiertos y visualizaciones analíticas para la toma de decisiones de política pública educativa.
- e Facilitar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los lineamientos técnicos del SINAFOD, mediante la implementación de mecanismos de monitoreo automatizados y reportes periódicos por docente, centro educativo, departamento o nivel educativo.

7.5.4. Estructura

A Entrada

- Página de inicio en el sitio web
- Clave de acceso

B Módulo de participantes

- Registro de docentes, investigadores y gestores
- Expediente digital con historial de formación permanente e investigación
- Autogestión de la información personal y profesional

C Módulo de Monitoreo de los Lineamientos Técnicos

- Seguimiento al cumplimiento de criterios técnicos, pedagógicos y normativos
- Validación de pertinencia y calidad de las ofertas formativas e investigativas
- Alertas y retroalimentación automática

D Módulo de Registro de Acciones

- Acciones Formativas: Registro de acciones, vinculación territorial y seguimiento de trayectorias
- Acciones de Investigación: Registro de proyectos, vinculación territorial y seguimiento

E Módulo de Reportería

- Paneles dinámicos de gestión y análisis
- Informes por nivel territorial, centro educativo, trayectoria docente
- Exportación de datos para toma de decisiones estratégicas
- Consolidación de módulos, interoperabilidad entre variables

7.5.5.

Lineamientos para la gestión del componente informático

- 1** Con la finalidad de planear, orientar y monitorear los procedimientos relacionados con la gestión y uso del componente informático del SINAFOED, se conformará un equipo de trabajo integrado por los representantes designados de la Subdirección de Formación Permanente, la Subdirección de investigación Educativa, la USINIEH y el CONED.
- 2** La operación del componente informático deberá contemplar un plan técnico anual de funcionalidades, mantenimiento correctivo y preventivo, gestionado conjuntamente por ambas Subdirecciones en coordinación con el equipo técnico de soporte, garantizando la operatividad, seguridad y escalabilidad del sistema.
- 3** La DGDP, en coordinación con la USINIEH, aplicará y actualizará el manual de operación del componente informático generado por el CONED, el cual contiene las indicaciones sobre los roles, accesos, actividades, tareas, consultas, registro, resguardo y operaciones previstas para el registro y monitoreo de la ejecución de los lineamientos técnicos del SINAFOED, conforme al procedimiento del dispositivo tecnológico de este componente.
- 4** Las y los usuarios del componente informático deberán sujetarse a los roles y perfiles de acceso a la información que delimiten sus funciones y responsabilidades de acuerdo con los protocolos de seguridad que se definan para el control del acceso, debiendo salvaguardar la confidencialidad y protección de datos a los que tengan acceso, adoptando las medidas necesarias para evitar la alteración, pérdida, transmisión o acceso no autorizado de conformidad con las disposiciones establecidas.
- 5** La DGDP deberá realizar la gestión ante quien corresponda, de la continuidad de los servicios y licencias del componente informático del SINAFOED y definir, en coordinación con la USINIEH, un plan de continuidad para recuperar y restaurar la funcionalidad parcial o total del mismo en caso de algún incidente.
- 6** En sus planes de capacitación anual, la DGDP deberá contemplar el fortalecimiento de las competencias técnicas de los administradores y usuarios del componente informático del SINAFOED incluyendo temas como capacitación formal en sistemas operativos, gestión de servicios, seguridad, diseño de bases de datos en educación, tendencias, nuevas tecnologías, entre otros.

7.5.6.

Lineamientos para la carga y registro de información

- 1 El registro de las acciones formativas y de investigación educativa generadas por la DGDP, se realizará de manera previa a la implementación, llevándose a cabo exclusivamente por parte de los responsables autorizados.
- 2 El registro de las acciones formativas y de investigación educativa generadas por organismos externos a la DGDP, se realizará de manera previa a la implementación, una vez cumplidos y verificados los criterios establecidos en los lineamientos técnicos de formación permanente o de investigación educativa, según sea el caso, llevándose a cabo exclusivamente por parte de los responsables autorizados.
- 3 Antes de realizar el registro de los datos es necesario realizar un análisis de su fidelidad, validez y estructura a fin de garantizar la calidad y confiabilidad de la información registrada. Este paso es imprescindible dado que permitirá la correcta interpretación de los datos y, como tal, condiciona todo el análisis subsiguiente que se realice sobre los mismos.
- 4 Es de gran importancia que el registro se mantenga al día, ya que proporciona la información necesaria para identificar el avance en el cumplimiento de la gestión del SINAFOD y en caso necesario, realizar las actualizaciones o cambios pertinentes.
- 5 Las personas responsables de datos de ambas subdirecciones son las facilitadoras del proceso de registro, interactuando con los demás actores y generando los consensos necesarios para realizarlo en tiempo y forma.

7.5.7.

Lineamientos para el monitoreo y elaboración de informes de los datos registrados

- 1 La DGDP deberá establecer las fechas y periodos de tiempo para el monitoreo de los datos que se van registrando en el componente informático. El foco central de este monitoreo es el aseguramiento del cumplimiento de la gestión del SINAFOD mediante la ejecución de las acciones de formación permanente y de investigación educativa en el marco de los lineamientos técnicos atribuidos a cada una.
- 2 Durante todo el desarrollo del registro de datos en el componente informático, los responsables designados deberán ir recopilando y registrando metadatos para elaborar el informe de integración de estos.

- 3** Una vez recolectados los datos necesarios, se clasifican y agrupan de acuerdo con los dominios establecidos en los lineamientos técnicos referidos tanto al informe del Plan Nacional de Formación Permanente como en el de Investigación Educativa y se procesan. Se recomienda sintetizar los datos recolectados en narrativas cualitativas incluyendo tablas con conceptos, valores numéricos, porcentajes o tendencias de respuesta y otras opciones de forma que se facilite su interpretación y sus relaciones.
- 4** Con base en los datos procesados se recomienda generar gráficas o ilustraciones que resuman y refuercen la lectura rápida de la información.
- 5** Posteriormente, con base a la síntesis obtenida, se deberá realizar un análisis comparativo del estado actual de la gestión del SINAFOD en ambas subdirecciones de la DGDP con el marco de referencia establecido en el documento constitutivo del SINAFOD y describir el nivel de logro alcanzados y/o las brechas existentes.
- 6** La documentación de la situación actual comparada con el estado deseado debe ser validada con los involucrados para verificar que no existan errores de interpretación, así como para recibir su retroalimentación y reforzar el documento en los puntos necesarios.
- 7** Se establece que ambas Subdirecciones deben generar un plan conjunto para la implementación de recomendaciones surgidas del análisis, detallando las acciones de mejora, el calendario para su ejecución, los factores críticos de éxito, la identificación de los principales riesgos y los recursos necesarios para su implementación (financieros, humanos, materiales, otros).
- 8** Las acciones de mejora deberán incluir, entre otras, la incorporación de nuevas prácticas, la adopción de nuevas formas y enfoques de trabajo.
- 9** La implementación del componente informático del SINAFOD requiere de disciplina, constancia y de un proceso de aprendizaje que debe ser considerado y promovido por las autoridades de la DGDP.

7.5.8. Funciones y responsabilidades institucionales para la puesta en marcha y sostenibilidad del SINAFOD

- 1 La puesta en marcha y sostenibilidad del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD) requiere la participación activa y coordinada de los diferentes actores que conforman su estructura operativa y de gobernanza.
- 2 Cada institución involucrada —el Consejo Nacional de Educación (CONED), la Secretaría de Educación (SEDUC), la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) y las instituciones de formación inicial— asume funciones y responsabilidades específicas orientadas a garantizar que los procesos de formación permanente, investigación educativa y prácticum docente se desarrollen con calidad, pertinencia y equidad.
- 3 Esta distribución de roles asegura no solo la correcta implementación de las políticas y lineamientos técnicos del SINAFOD, sino también la articulación interinstitucional, la optimización de recursos y la continuidad de las acciones a largo plazo, fortaleciendo así la profesionalización docente en todo el territorio nacional.
- 4 Se establecen las siguientes funciones y responsabilidades para la puesta en marcha y sostenibilidad del SINAFOD:
 - El Consejo Nacional de Educación (CONED) en su rol como órgano de gestor de políticas y veeduría de alto nivel en el sector educativo hondureño, es responsable de supervisar el avance de estrategias claves de puesta en marcha y de la sostenibilidad del SINAFOD, asegurando que éstas se implementen de manera coherente con los principios de equidad, inclusión y mejora continua.
 - Esto incluye la revisión periódica de los progresos, la identificación de desafíos técnicos o institucionales y la generación de recomendaciones y asistencia técnica para su fortalecimiento.
 - Asimismo, el CONED debe impulsar la articulación del SINAFOD con otros componentes clave del sistema, como la carrera docente, los estándares de desempeño profesional y los mecanismos de evaluación del desempeño y promoción en cumplimiento de la política nacional de desarrollo profesional docente.
 - De igual forma, debe mantener activas mesas técnicas y otros espacios de diálogo y articulación que permitan alinear políticas, estrategias y procesos de mejora continua entre todos los actores del SINAFOD.

- Todo ello exige que el CONED, junto con la DGDP, actúe como garante de la continuidad, calidad y pertinencia del SINAFOD, preservando su sostenibilidad en el tiempo.
- La Secretaría de Educación (SEDUC) tiene la responsabilidad normativa de garantizar la vigencia y articulación del SINAFOD con las políticas nacionales de formación docente.
- Le corresponde a la SEDUC emitir disposiciones, acuerdos y lineamientos que faciliten la implementación del SINAFOD y aseguren la obligatoriedad de su cumplimiento en todas las instancias del sistema educativo.
- Asimismo, debe integrar el SINAFOD en los planes estratégicos y operativos institucionales, estableciendo prioridades y metas que permitan su consolidación a largo plazo.
- En este sentido, la SEDUC debe asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones, lineamientos, estrategias y procesos establecidos en el documento constitutivo del SINAFOD, favoreciendo las condiciones estructurales y organizativas necesarias para su efectiva operación.
- También le corresponde asignar partidas presupuestarias específicas para la formación permanente, la investigación educativa, el prácticum docente, las Salas Abiertas y el fortalecimiento de los equipos departamentales y locales.
- La Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) es el órgano técnico-operativo responsable de la gestión directa del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD), de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Formación Permanente.
- Le corresponde conducir, coordinar y supervisar la ejecución de las acciones y programas del SINAFOD, asegurando la operatividad de todos sus componentes y la coherencia con los lineamientos estratégicos establecidos en el documento constitutivo.
- La DGDP debe mantener en funcionamiento permanente la estructura organizativa del SINAFOD, garantizando su integración en los Planes Operativos Anuales (POA) de la Dirección y de cada una de sus Subdirecciones.
- De igual forma, deben mantener su participación activa en mesas técnicas y otros espacios de diálogo y articulación que permitan alinear políticas, estrategias y procesos de mejora continua entre todos los actores del SINAFOD.
- En el ámbito técnico, la DGDP debe desarrollar, actualizar y aplicar los lineamientos, procedimientos y metodologías para la implementación de la formación permanente, el prácticum docente y la investigación educativa.
- Esto implica liderar la puesta en marcha y sostenibilidad de los mismos, coordinar la implementación y escalamiento de las Salas Abiertas de Formación Permanente, garantizar la funcionalidad de los equipos departamentales y municipales, asegurar el funcionamiento y alimentación del componente informático y establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir avances y resultados.
- Asimismo, la DGDP es responsable de integrar los hallazgos de las evaluaciones en los procesos de mejora continua y asegurar que las acciones formativas respondan a las necesidades detectadas en el sistema educativo.
- En el plano operativo, la DGDP debe coordinar la asignación y uso eficiente de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros destinados al SINAFOD, así como fortalecer la articulación con el CONED, la SEDUC, las instituciones de formación inicial y las demás instancias del sector educativo del país.

- También debe gestionar y mantener las alianzas internacionales que favorezcan la transferencia de conocimientos y recursos, promover la innovación pedagógica y tecnológica en los procesos formativos y asegurar que el funcionamiento del SINAFOD se mantenga sin interrupciones.
- Todo ello exige que la DGDP, junto con el CONED, actúe como garante de la continuidad, calidad y pertinencia del SINAFOD, preservando su sostenibilidad en el tiempo.
- Las Instituciones de Formación Inicial (IFI) tienen un papel fundamental en la consolidación y sostenibilidad del SINAFOD, al ser las responsables de preparar a los futuros docentes con las competencias, actitudes y valores que demanda el Sistema Educativo Nacional.
- Su función incluye la implementación efectiva del marco de orientaciones del prácticum docente, asegurando que este se desarrolle en coherencia con los lineamientos técnicos, pedagógicos y organizativos establecidos en el documento constitutivo del SINAFOD.
- Además, las IFI deben contribuir a la formación inicial con un enfoque situado, integrando experiencias prácticas supervisadas que fortalezcan el vínculo entre teoría y ejercicio profesional, y que sirvan como base para una trayectoria docente articulada con la formación permanente.
- En el ámbito técnico y académico, las IFI tienen la responsabilidad de diseñar y actualizar sus planes y programas de estudio para que se articulen con las estrategias nacionales de formación docente y con las necesidades detectadas por la SEDUC y la DGDP a través de la investigación educativa y el monitoreo del desempeño docente.
- También deben participar activamente en la evaluación y retroalimentación de los procesos del SINAFOD, aportando evidencias y propuestas para la mejora continua de la formación inicial y permanente.
- De igual forma, deben mantener activa su participación en mesas técnicas y otros espacios de diálogo y articulación que permitan alinear políticas, estrategias y procesos de mejora continua entre todos los actores del SINAFOD.
- Asimismo, se considera una de sus funciones la de fomentar y compartir proyectos de investigación educativa y de formación permanente, particularmente en el marco de las Salas Abiertas y en colaboración con los equipos departamentales y locales, fortaleciendo la innovación pedagógica y el intercambio de conocimientos.
- En el plano organizativo, las IFI deben mantener una coordinación permanente con la SEDUC, la DGDP y el CONED para garantizar la coherencia de sus acciones con los objetivos estratégicos del SINAFOD.
- Esto incluye su participación en mesas, técnicas, redes académicas y comunitarias, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y la apertura de espacios de colaboración con las estructuras territoriales del sistema.
- El compromiso institucional de la IFI también implica la gestión de recursos humanos y tecnológicos para fortalecer las prácticas docentes y contribuir a la formación permanente de sus propios docentes articulados con las condiciones del Sistema Educativo Nacional, asegurando así la calidad y pertinencia del perfil de egreso de los nuevos profesionales de la educación.

7

CONSIDERACIONES FINALES

Este documento constitutivo del SINAFOD establece un marco claro y coherente para la formación, actualización y acompañamiento de los docentes del país, promoviendo la articulación entre todos los actores del sistema educativo y asegurando que cada acción responda a las necesidades del contexto y del alumnado. Su objetivo es fortalecer y dignificar la profesión docente y contribuir al derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todas y todos los hondureños.

Al establecer una ruta precisa orientada a la gestión efectiva del SINAFOD, representa una estrategia clave de política educativa, cuyo valor radica en orientar, articular y fortalecer los procesos de formación docente a nivel nacional. Asegurar su efectiva puesta en práctica y su sostenibilidad, es fundamental para garantizar que los esfuerzos institucionales generen resultados efectivos y duraderos en la mejora de la calidad educativa y en la consolidación de un auténtico Sistema Nacional de Formación Docente.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- “Acuerdo Ejecutivo No. 1358-SE-2014, *Reglamento General de la Ley Fundamental de Educación.*”
Publicado en el Diario Oficial La Gaceta, N° 33,533, Tegucigalpa, M.D.C., 17 de septiembre de 2014.
- Consejo Nacional de Educación (CONED). (2014). *Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA)*. Disponible en: <https://coned.sinergiahonduras.com/presena>
- Consejo Nacional de Educación (CONED). (2024). *Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA) 2024–2033*. Tegucigalpa: CONED.
- Congreso Nacional de Honduras. Decreto N° 142-89, *Ley de Educación Superior*. Aprobado por el Congreso Nacional el 14 de septiembre de 1989; publicado en Diario Oficial La Gaceta N° 25,961 (Tegucigalpa, D.C.), 17 de octubre de 1989.
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (2011). *Ley Fundamental de Educación* (Decreto No. 262-2011). Diario Oficial La Gaceta. <https://www.congresonacional.hn>
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (2014). *Reglamento General de la Ley Fundamental de Educación* (Acuerdo Ejecutivo N°1358-SE-2014). Tegucigalpa, Honduras.
- Furman, G. (2013). *La enseñanza y las prácticas educativas*. Editorial Educativa.
- Kleickmann, T., Richter, D., Kunter, M., Elsner, J., Besser, M., Krauss, S., & Baumert, J. (2013). Los factores asociados al conocimiento didáctico del contenido. *International Journal of Educational Research*, 57, 1-15.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2011). *Programas de formación situada y desarrollo profesional docente*. Bogotá, Colombia.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). Effective Teacher Policies: Insights from PISA. *Organisation for Economic Cooperation and Development*.
- Rojas Martínez, S. L. (2017, 25 de enero). *Conocimiento Didáctico del Contenido (CDC) y modelos pedagógicos* [Presentación]. Congreso Internacional de Educación y Pedagogía.
- Schön, D. A. (1987). *Educación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje*. Jossey-Bass.
- Secretaría de Educación (2024). *Estrategia Nacional de Formación Continua* [Archivo PowerPoint]. Slideshare. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/estrategia-nacional-formacion-continua012724pptx/259605722>
- Secretaría de Educación (2024). *Plan Estratégico Institucional (PEI)*. Tegucigalpa, Honduras.
- Secretaría de Educación (2024). *Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP)*. Dirección General de Formación Docente.
- Secretaría de Educación (2024). *Reglamento del Estatuto de la UPNFM*. Secretaría de Educación.
- Secretaría de Educación Pública de México. (2011). *Programas de formación situada en México*. Ciudad de México.
- Shulman, L. S. (1990). Conocimiento didáctico del contenido: *Perspectivas en la enseñanza*. *Journal of Teacher Education*, 41(3), 1-11.

- Subsecretaría Educación Media Superior. (2019, 8 de agosto). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. Obtenido de Dirección de Fortalecimiento Profesional: <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>
- Subsecretaría Educación Media Superior. (2019, 8 de agosto). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. Obtenido de Dirección de Fortalecimiento Profesional: <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>
- Torres, R. M. (2022). Codiseño. *Cápsula recuperada de la Conferencia virtual* impartida por Rosa María Torres, SEP/DGFCDD. (2022).
- Secretaría de Educación (2024). *Estrategia Nacional de Formación Continua* [Archivo PowerPoint]. Slideshare. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/estrategia-nacional-formacion-continua012724pptx/259605722>
- UNESCO. (2015). Educación 2030: *Declaración de Incheon y Marco de Acción para la Implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*. UNESCO.
- Vezub, (2004) *Las trayectorias de desarrollo profesional docente: algunos conceptos para su abordaje* en Revista IICE n.22. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras-Miño y Dávila Editores, 2004



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

★ ★ ★ **H**
★ ★ ★
**Consejo Nacional
de Educación**
Gobierno de la República