

Título

PROYECTO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE EN HONDURAS

Autor: Jorge Luis Aguilar Martínez

Universidad de Valladolid

Tutora: María Dolores Fernández Malanda

Departamento de Educación

Universidad de Burgos

Curso 2023-2024

Máster en Cooperación Internacional para el Desarrollo



Resumen

El proyecto propuesto busca abordar los desafíos educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque en Honduras mediante la implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA). Las acciones del proyecto se encaminan hacia la implementación de CPA como mecanismos alternativos de formación permanente del profesorado, promover la educación inclusiva y mejorar la capacidad institucional de la Secretaría de Educación para la formación continua de los docentes en Copán y Ocotepeque. El proyecto aspira a beneficiar a más de 2,000 docentes de nivel primario en más de 500 centros educativos. Las actividades se centrarán en el desarrollo integral de capacidades, estableciendo alianzas estratégicas con socios locales y buscando institucionalizar las CPA como programa de formación continua. Como mecanismo de evaluación, se propone un enfoque integral, incluyendo la evaluación del proceso de implementación y la evaluación de impacto, con el objetivo de sistematizar las experiencias y dejar evidencia tangible del proceso y los alcances logrados.

Palabras clave:

Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Formación Permanente, Educación Inclusiva, Fortalecimiento Institucional, Formación Continua, Desarrollo Profesional Docente.

EDUCATIONAL COOPERATION PROJECT FOR INSTITUTIONAL STRENGTHENING AND CONTINUOUS TEACHER TRAINING IN HONDURAS “Impulsando el desarrollo profesional docente: Occidente Aprende”

Abstract

The proposed project aims to address educational challenges in the departments of Copán and Ocotepeque in Honduras through the implementation of Professional Learning Communities (PLCs). The project's actions are geared towards implementing PLCs as alternative mechanisms for ongoing teacher professional development, promoting inclusive education, and enhancing the institutional capacity of the Ministry of Education for the continuous training of teachers in Copán and Ocotepeque. The project aims to benefit over 2,000 primary school teachers in more than 500 educational centers. It will focus on comprehensive capacity development, establishing strategic partnerships with local stakeholders, and seeking to institutionalize PLCs as a continuous professional development program. As an evaluation mechanism, a comprehensive approach is proposed, including process implementation evaluation and impact assessment, aiming to systematize experiences and provide tangible evidence of the process and achievements made.

Keywords

Professional Learning Communities, Ongoing Training, Inclusive Education, Institutional Strengthening, Continuous Professional Development, Teacher Professional Development.



“La mejor forma de ayudar a los demás es demostrarles que son capaces de pensar por sí mismos”.

Paulo Freire

SIGLAS

CE Centro Educativo

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

SIARED Sistema Integrado de Administración de Redes Educativas

UNICEF El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

USAID United States Agency for International Development

SEDUC Secretaría de Educación de Honduras

CPA Comunidades Profesionales de Aprendizaje

DGDP Dirección General de Desarrollo Profesional

INE Instituto Nacional de Estadística

CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe

IPM Índice de Pobreza Multidimensional

GINI Coeficiente de Gini

OIT Organización Internacional del Trabajo

CIIE Centro de Innovación e Investigaciones Educativas

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	2
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	3
1. CONTEXTO DEL SISTEMA EDUCATIVO EN HONDURAS	3
1.1 Estructura y organización	3
1.2 Redes educativas de Honduras	6
2. COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE (CPA).....	8
2.1 Conceptualización.....	8
2.2 Fundamentos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.....	8
2.3 Características de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje	9
2.4 Implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje .	11
2.5 Beneficios y desafíos de las comunidades profesionales de aprendizaje	13
2.6 Estudios de caso y antecedentes.....	14
2.7 Implicaciones para la reflexión docente y la mejora educativa	16
2.8 Consideraciones éticas y culturales	16
3. PROYECTO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO.....	18
3.1 Datos generales del proyecto	18
3.2 Árbol de problemas	19
3.3 Árbol de objetivos	20
3.4 Análisis de alternativas.....	21
3.5 Beneficiarios.....	24
3.6 Socios/ alianzas locales	26
3.7 Principios transversales	27
3.8 Orientación del proyecto hacia los ODS.....	29
3.9 Lógica de intervención	34
3.10 Actividades por resultado.....	37
3.11 Cronograma de actividades	49
3.12 Presupuesto.....	51
3.13 Sostenibilidad del proyecto.....	54
3.14 Monitoreo y evaluación.....	56
3.14.1 Criterios de calidad y eficacia del proyecto	56
3.14.2 Evaluación de proceso	58
3.14.3 Evaluación de impacto y sistematización del proyecto	59
4. CONCLUSIONES	60
5. REFERENCIAS	63

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Agenda 2030, la educación se reconoce como un pilar fundamental para el desarrollo integral de las sociedades, abarcando tanto el ámbito humano como el socioeconómico. Este enfoque es central y se operativiza en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente a través del ODS 4, que busca “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.”

En Honduras, al igual que en otras naciones de la región, persisten retos complejos relacionados con la calidad educativa y la equidad en el acceso a la formación en todos los niveles. Ante este panorama, surge la propuesta de proyecto de cooperación educativa para el fortalecimiento institucional, llamado: “Impulsando el desarrollo profesional docente: Occidente Aprende”, una iniciativa diseñada para fortalecer las capacidades del sistema educativo en las regiones de Copán y Ocotepeque, ubicadas en el occidente de Honduras.

La génesis de este proyecto radica en la convicción de que la educación constituye el motor primordial de cambio y progreso en cualquier sociedad. Conscientes de la importancia de promover el desarrollo continuo del profesorado y fomentar espacios de aprendizaje colaborativo, a través de la presente propuesta de proyecto se propone establecer comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) sólidas en los centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque en Honduras.

Esta propuesta de proyecto no solo enfoca sus esfuerzos en el fortalecimiento del profesorado, sino que también busca potenciar las capacidades institucionales de la Secretaría de Educación (SEDUC) en la región occidental de Honduras. La colaboración estrecha entre las Direcciones Departamentales de Educación, la Dirección General de Desarrollo Profesional y otros entes educativos se plantea como un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de las CPA.

Estas acciones en su sentido fundamental buscan garantizar el acceso a una educación de calidad como un derecho fundamental para todos los niños y jóvenes, independientemente de su contexto social o geográfico. En este sentido, la creación de CPA en regiones del occidente de Honduras aspira también a sentar las bases de una educación inclusiva, equitativa y centrada en el estudiante, alineándose con la meta 4.c del ODS 4 que busca, “de aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.”

JUSTIFICACIÓN

La propuesta de proyecto se fundamenta en consideraciones críticas que reflejan mi experiencia profesional en Honduras y la necesidad de abordar las deficiencias del sistema educativo del país, implementando acciones que fortalezcan la SEDUC en la Agenda 2030. Mi trayectoria como docente en el sistema educativo público y posteriormente como cooperante en diversas agencias de cooperación internacional al desarrollo, me ha permitido observar de primera mano los desafíos y oportunidades que enfrenta el sistema educativo hondureño. Esta perspectiva enriquecida me permite argumentar la necesidad de intervenir en las regiones de Copán y Ocotepeque, para fortalecer las capacidades de la SEDUC y proporcionar una educación inclusiva y de calidad, acorde con los ODS, específicamente el ODS 4.

La situación social y política de Honduras está caracterizada por desafíos complejos que inciden directamente en el sistema educativo. La SEDUC, a través de la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP), enfrenta limitaciones logísticas y de recursos, particularmente en el occidente del país. La dispersión geográfica de esta región dificulta el acceso a oportunidades de formación continua para los docentes, lo cual es esencial para mejorar la calidad educativa. La cobertura insuficiente de la DGDP en esta área representa un obstáculo crítico que debe ser abordado para garantizar que todos los docentes, independientemente de su ubicación, tengan acceso a programas de desarrollo profesional de alta calidad, alineados con la meta 4.c del ODS 4.

Por otro lado, las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2021 y 2022 son alarmantes, reportando que más de un millón de jóvenes en edad escolar están fuera del sistema educativo. Este elevado índice de deserción escolar acentúa la necesidad urgente de implementar estrategias que no solo retengan a los estudiantes en las escuelas, sino que también atraigan a aquellos que han abandonado sus estudios. En consecuencia, los docentes deben estar capacitados para ofrecer alternativas educativas viables a estos jóvenes en las aulas.

La heterogeneidad de las escuelas en Honduras plantea un desafío adicional que requiere un enfoque pedagógico innovador y adaptativo. Los docentes necesitan estar equipados con las herramientas y conocimientos necesarios para gestionar la diversidad en el aula y crear entornos de aprendizaje inclusivos y receptivos a las necesidades de todos los estudiantes.

El diseño del proyecto "Impulsando el Desarrollo Profesional Docente: Occidente Aprende" responde a una necesidad crítica de fortalecer el sistema educativo en una de las regiones más desatendidas de Honduras. Mi experiencia profesional, junto con la evidencia local y las condiciones sociopolíticas actuales, denotan la importancia y urgencia de esta intervención, alineándose con la Agenda 2030 para garantizar una educación de calidad e inclusiva para todos.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. CONTEXTO DEL SISTEMA EDUCATIVO EN HONDURAS

1.1 Estructura y organización

El sistema educativo hondureño, está estructurado por niveles de acuerdo con la edad y ciclo de los estudiantes. Prebásica, Básica y Media, gestionados por la Secretaría de Educación y la Educación Superior bajo la administración de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Honduras tiene una población de 10.28 millones de habitantes (INE, 2023) y altos índices de desigualdad comparativos con la región. El impacto de la pandemia por covid-19 afectado todas las áreas de la administración pública y muy especialmente al sector de educación. Debido a la rápida propagación del virus el gobierno, emitió el Decreto Ejecutivo PCM-005-2020, con fecha del 10 de marzo de 2020, con el que se iniciaba en el territorio nacional un estado de emergencia sanitaria.

Ley Fundamental de Educación de Honduras es la regulación que establece los principios y normativas fundamentales que rigen el sistema educativo en el país. La ley proporciona el marco legal para la organización, administración y desarrollo de la educación en Honduras (Chacón-Viquez, 2013). Este marco normativo establece los derechos y responsabilidades de los diversos actores del sistema educativo, incluyendo estudiantes, padres de familia, docentes, instituciones educativas y el Estado. También establece los objetivos, principios y valores que guían la educación en el país.

De acuerdo con la Ley Fundamental de Educación, los niveles del sistema educativo nacional se componen de la siguiente forma:

Tabla 1: Niveles del sistema educativo nacional de Honduras
Nivel Central (Tegucigalpa) "Normará y regulará los procesos de la gestión educativa de los diferentes Programas Educativos de las modalidades regulares y alternativas de los niveles de Educación Prebásica, Básica, Media gubernamentales y no gubernamentales."
Nivel Departamental (Direcciones departamentales) (Ubicados en los 18 departamentos del país) "Desarrolla los procesos de la gestión educativa de los diferentes Programas Educativos de las modalidades regulares y alternativas de los niveles de Educación Prebásica, Básica, Media, gubernamentales y no gubernamentales; gestiona los servicios educativos en coordinación con todos los sectores de su ámbito territorial."
Nivel Municipal/ distrital - Direcciones Municipales Distrital (Ubicados en los 298 municipios del país) "Son unidades técnicas de asesoría pedagógica, orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas educativas y los aprendizajes de calidad en los centros educativos, bajo

la autoridad de la Dirección Departamental. Para cumplimiento de sus funciones, deben contar con presupuesto operativo asignado.”

Nivel Local

Centro Educativos “Es la primera y principal instancia de gestión, en él se toman decisiones orientadas a mejorar el aprendizaje de los educandos, siguiendo los lineamientos de la política educativa nacional, en cumplimiento con los indicadores educativos y en aplicación de herramientas de gestión.”

Fuente: (Ley Fundamental de Educación, 2012 pág. 125)

En la actualidad, la Secretaría de Educación de Honduras enfrenta complejos desafíos para mejorar sus servicios en calidad, eficiencia y cobertura. A pesar de los esfuerzos realizados, aún persisten barreras para superar los impactos de la pandemia y los desastres naturales ocurridos en 2020 (FEREMA, 2022).

El Banco Mundial, en el 2022 reportó en el *Learning Poverty Brief* que el 79% de los egresados de nivel primario, no alcanzan los niveles mínimos en competencia lectora al egresar de este ciclo (Banco Mundial, 2022). Lo que pone al sistema educativo con un problema de eficiencia complejo de abordar; por otro lado, el INE en 2022 reportaba el 38.5% de la población fuera del sistema educativo, evidenciando la deficiencia de cobertura que presenta el sistema educativo (INE, 2023).

Actualmente, la SEDUC carece de sistemas de medición que le permitan obtener información válida de la situación nacional de los educandos; los análisis sobre el contexto señalan un retroceso educativo significativo en la región (UNICEF, 2020). Esto supone una mayor complejidad en la toma de decisiones para promover y establecer políticas educativas en favor de la superación de estos obstáculos. Al respecto, Mejía-Elvir, (2021) señala que “una política educativa dicotómica, sin orientaciones claras y no sistémica en la coyuntura de la crisis fue causa de no desarrollar integralmente el derecho fundamental educativo y un proceso de calidad dirigido a la sociedad hondureña” (p. 296).

En Honduras, la formación inicial docente está a cargo en su totalidad de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), desempeñando un papel central en la preparación de los futuros maestros del país. La UPNFM ofrece programas de licenciatura en educación y otras disciplinas relacionadas con la enseñanza, así como programas de posgrado. Sin embargo, el sistema de formación docente en Honduras enfrenta diversos retos, incluyendo la falta de recursos, la necesidad de actualización curricular para alinearse con las demandas educativas contemporáneas, y la mejora en la calidad de la formación pedagógica y didáctica. En este sentido, la formación inicial docente también se ve afectada por la escasez de infraestructura adecuada y la limitada disponibilidad de tecnología y recursos didácticos.

Por otro lado, la formación continua de los docentes en servicio en los centros educativos recae bajo la responsabilidad de La Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP). Esta entidad es una dependencia de la Secretaría de Educación de Honduras y tiene como objetivo principal promover el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes en el país (Paz et al., 2021).

La DGDP desarrolla programas, proyectos y actividades destinadas a fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas y profesionales de los maestros hondureños en todos los niveles educativos, desde la educación preescolar hasta la educación media. Sus funciones abarcan aspectos como la capacitación docente, la actualización de metodologías de enseñanza, el uso de tecnologías educativas, la evaluación del desempeño docente, entre otros.

Dentro de las actividades que realiza la DGDP incluyen:

- **Capacitación y formación docente:** Organiza cursos, talleres, seminarios y programas de formación destinados a mejorar las habilidades y conocimientos de los docentes en diferentes áreas temáticas.
- **Desarrollo de materiales educativos:** Colabora en la elaboración de recursos didácticos, guías de enseñanza, manuales y otros materiales que apoyen la labor educativa de los maestros en las aulas.
- **Evaluación del desempeño docente:** Participa en la implementación de sistemas de evaluación del desempeño docente que permitan identificar fortalezas y áreas de mejora en la labor de los maestros.
- **Promoción de buenas prácticas educativas:** Fomenta el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas pedagógicas entre los docentes, con el fin de enriquecer el trabajo educativo en todo el país.
- **Asesoramiento y apoyo técnico:** Brinda asesoramiento y apoyo técnico a instituciones educativas, directores escolares y docentes para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La formación continua de los docentes es un desafío crucial para mejorar la calidad educativa en Honduras, especialmente cuando estos alcanzaron la estabilidad laboral. La permanencia en el empleo docente, si bien es un indicador de cierta estabilidad, también puede generar una sensación de comodidad que desincentiva la búsqueda activa de oportunidades de desarrollo profesional. Esta falta de incentivos, combinada con la escasa cobertura ofrecida

por la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) y las complejidades para integrarse a otras iniciativas de la Secretaría de Educación (SEDUC) o de apoyo externo, repercute negativamente en la capacidad de los centros educativos para ofrecer educación de calidad y una atención efectiva a los educandos.

Los nombramientos docentes, en su mayoría se nombran con acuerdos de permanencia, si bien es deseada por los docentes y un derecho de la carrera docente, puede convertirse en un obstáculo para la formación continua. La sensación de seguridad en el empleo puede llevar a una cierta complacencia o resistencia al cambio, lo que puede resultar en una falta de motivación para buscar oportunidades de capacitación y crecimiento profesional (Moreno y Yáñez, 2010). Esta situación se agrava aún más por la falta de incentivos claros por parte de las autoridades educativas, quienes muchas veces no ofrecen reconocimiento ni beneficios adicionales a los docentes que participan en actividades de formación.

Asimismo, las dificultades para integrarse a otras iniciativas de formación representan otro desafío importante. La oferta de formación disponible puede ser limitada en términos de temas relevantes y accesibilidad geográfica, lo que deja a muchos docentes sin opciones viables para continuar su desarrollo profesional.

Además, las complejidades administrativas y la falta de coordinación entre los diferentes programas de desarrollo profesional dentro de la SEDUC dificultan aún más la participación de los docentes en actividades formativas.

Todo esto tiene un impacto directo en la calidad de la educación en los centros educativos de Honduras. Cuando los docentes no acceden a oportunidades de formación continua, se arriesgan a quedar rezagados en metodologías educativas, recursos pedagógicos y avances en su campo profesional. Esto puede llevar a una desconexión entre las necesidades educativas de los estudiantes y las prácticas docentes en el aula, lo que finalmente afecta el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes.

1.2 Redes educativas de Honduras

En su sentido teórico, las redes educativas en Honduras son agrupaciones de instituciones educativas, docentes, directivos y otros actores educativos que colaboran coordinadamente para compartir recursos, experiencias y buenas prácticas para mejorar la calidad de la educación. Estas redes pueden abarcar diferentes niveles educativos, desde preescolar hasta educación superior, y se organizan en torno a objetivos comunes, como el fortalecimiento de

la enseñanza y el aprendizaje, la promoción de la equidad educativa, y el desarrollo profesional docente (SEDUC, 2014).

En Honduras, las redes educativas han sido concebidas inicialmente como instrumentos para promover el intercambio pedagógico, la colaboración entre docentes y la mejora de la calidad educativa. Sin embargo, en muchos casos, estas redes han adoptado un enfoque predominantemente administrativo en lugar de centrarse en aspectos pedagógicos. Esta transición ha desvirtuado el propósito original y ha limitado el potencial transformador que las redes podrían tener en el ámbito educativo hondureño.

En la realidad, el enfoque administrativo de las redes educativas se evidencia como se usan para gestionar procesos burocráticos y administrativos en lugar de fomentar la reflexión pedagógica y el desarrollo profesional de los educadores. En lugar de centrarse en estrategias de enseñanza-aprendizaje innovadoras, la atención se desvía hacia aspectos como la distribución y generación de recursos, la coordinación de procesos administrativos, relegando así el aspecto fundamental de la mejora continua de la práctica docente.

Este enfoque de implementación orientado hacia la gestión administrativa es el resultado de varios factores, como la falta de claridad en los objetivos de las redes educativas, la escasez de recursos destinados a actividades pedagógicas y de formación, y la influencia de modelos de gestión que priorizan indicadores cuantitativos y procesos burocráticos sobre la calidad educativa y el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) se presentan como alternativas viables a las necesidades de formación que no cubren las redes educativas debido a su enfoque centrado en la colaboración, el aprendizaje compartido y la mejora continua.

Mientras que las redes educativas en Honduras tienden a estar más orientadas hacia aspectos administrativos y burocráticos, las CPA se enfocan en el desarrollo profesional de los docentes a través del intercambio de experiencias, la reflexión colaborativa y la implementación de prácticas innovadoras en el aula.

Las CPA se resultan ser una alternativa viable y de alto potencial al no estar ceñidas a regulaciones administrativas y depender principalmente de la iniciativa y el interés genuino del profesorado en la mejora educativa. Esta libertad permite que las CPA sean flexibles, adaptativas y centradas en las necesidades reales de los educadores y sus estudiantes. Al no estar limitadas por restricciones burocráticas, las CPA pueden responder de manera ágil a los desafíos y oportunidades del entorno educativo. Además, al depender del interés y la voluntad del profesorado, las CPA generan un compromiso más profundo y una participación más

activa por parte de los docentes, contribuyendo a un ambiente colaborativo y de confianza donde fomentan el aprendizaje mutuo y la experimentación.

2. COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE (CPA)

2.1 Conceptualización

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) se proponen como una iniciativa de alto potencial para el fortalecimiento de las capacidades de la Secretaría de Educación de Honduras. En un contexto donde la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) enfrenta complejos desafíos en cobertura, recursos económicos y técnicos para atender las necesidades de formación continua de la población docente a nivel nacional, las CPA se proponen como una opción más viable y asequible para la formación profesional docente.

En Honduras, la formación continua de los docentes es una de las grandes barreras que enfrenta el sistema educativo para mejorar la calidad educativa, las comunidades profesionales de aprendizaje ofrecen un espacio donde los educadores pueden reunirse, compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas.

Una de las principales ventajas de las CPA es su capacidad para adaptarse a las necesidades de formación locales y regionales. Debido a que la DGDP no tiene la cobertura necesaria para llegar a todos los rincones del país, las CPA pueden llenar ese vacío al operar a nivel comunitario y regional, permitiendo una atención más personalizada y relevante a las necesidades específicas de cada docente en su centro educativo o municipio.

2.2 Fundamentos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Las CPA son grupos de educadores que se reúnen de manera regular para colaborar, reflexionar, investigar y mejorar su práctica docente con el objetivo de impulsar el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes (Mitchell & Sackney, 2011). No hay una definición única que clarifique el concepto, puesto que este se ha ido adaptando al contexto y a las necesidades particulares de los centros escolares en las distintas regiones en que se ha implementado. Este concepto ha sido abordado por diversos autores y teóricos de la educación, quienes han destacado la importancia de estas comunidades en el desarrollo profesional docente y la mejora de los resultados educativos. Pankake & Moller, (2002) las describen como una escuela que se caracteriza por tener valores y visión en común y dirigida bajo un liderazgo distributivo.

Por otro lado, Hardreaves, (2008) señala que las CPA funcionan como estrategias para la organización escolar que buscan empoderar al personal docente y otros miembros de la comunidad en el marco del trabajo en equipo.

En el marco de la implementación de este proyecto, las comunidades de aprendizaje se entenderán como grupos de docentes con visión y valores en común que buscan colaborar y reflexionar sobre su práctica docente mediante estrategias de autoformación y el trabajo en equipo.

Desde los estudios de desarrollo profesional docente, se ha argumentado que las comunidades profesionales de aprendizaje son un componente fundamental de las escuelas efectivas, ya que estas se basan en la reflexión docente como eje central para la mejora de las prácticas pedagógicas. Asimismo, la construcción colectiva de conocimientos y la identidad individual docente (Ortega et al., 2019).

En este sentido, es importante destacar que las Comunidades de Aprendizaje Profesional docente, se caracterizan además por el compromiso colectivo con el aprendizaje de todos los estudiantes, el enfoque en los resultados basados en evidencia y la participación activa del profesorado en procesos de análisis y reconstrucción de la práctica docente.

Krichesky & Murillo, (2011) señalan que en las comunidades profesionales de aprendizaje “el docente ya no es un agente dedicado exclusivamente a impartir su asignatura, sino que pasa a conformar un equipo de trabajo que toma mayor conciencia de las áreas de mejora de la escuela” (pág. 75). En este sentido, la implementación de estos espacios contribuye al desarrollo de liderazgos docentes que se convierten en catalizadores para la mejora y la innovación en los centros educativos.

2.3 Características de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Aunque las descripciones son variadas, siguiendo la identificación realizada por Krichesky & Murillo, (2011) se destacan las siguientes características esenciales en las CAP exitosas, que serán orientadoras en la implementación del proyecto.

Valores y visión compartida: En el funcionamiento de las CPA es fundamental que toda la comunidad educativa acuerde una visión común de la escuela o de la profesión, de modo que las creencias y metas de cada docente estén alineadas con el equipo, estableciendo objetivos compartidos en beneficio de los alumnos. El establecimiento de valores y visión compartida da el sentido a la noción de “Comunidad”.

Liderazgo distribuido: El liderazgo distribuido es un enfoque en el que la responsabilidad de liderar y tomar decisiones no recae únicamente en una sola persona, sino que se comparte entre varios individuos dentro de la CPA. En este modelo, se reconoce que cada miembro posee habilidades y conocimientos únicos que pueden contribuir al éxito y el logro de los intereses colectivos (Armijo et al., 2017). Con la implementación de este enfoque, se fomenta la colaboración, la autonomía y el desarrollo del liderazgo en todos los niveles, permitiendo que diferentes profesionales asuman roles de liderazgo en áreas específicas de acuerdo con sus fortalezas y competencias.

Aprendizaje individual y colectivo: Las CPA tienen claro lo fundamental de identificar qué necesita aprender la comunidad y cómo hacerlo, ya sea dentro del centro educativo o en colaboración con redes de aprendizaje. Las necesidades de desarrollo del profesorado se determinan a partir de la evaluación de los intereses del grupo o los resultados de los alumnos. Algunos estudios como el realizado por Huaranga & Cuadros, (2021) revelan que existe una relación entre la formación académica de los docentes y el aprovechamiento de los aprendizajes en las CPA.

Compartir la práctica profesional: En las CPA, la práctica docente deja de ser privada y se convierte en un asunto público. La observación, el registro y las retroalimentaciones entre docentes permiten reflexionar sobre la práctica, asegurando un aprendizaje pragmático y colaborativo. Así evitando que el docente se enseñe solo en el aula y abriendo los espacios a nuevas perspectivas y un aprendizaje eficaz (Bolívar & Bolívar-Ruano, 2016).

Confianza, respeto y apoyo mutuo: Las CPA se desprenden de cualquier sentido de competencia, ya que en estas se promueve un ambiente en el que todos se sientan apoyados y respetados, fomentando la confianza necesaria para participar activamente en los procesos de mejora. Se valoran las diferencias individuales y se acepta la disensión como parte de una reflexión crítica que impulsa el desarrollo grupal.

Apertura, redes y alianzas: Para fortalecer las CPA y trascender los límites de la comunidad, es crucial establecer vínculos sólidos dentro de la comunidad educativa y con el entorno. Las redes de aprendizaje son espacios para generar conocimiento e impulsar el pensamiento innovador.

Responsabilidad colectiva: Las CPA tienen como uno de sus pilares más importantes la asunción de una responsabilidad compartida por parte de los miembros de la CPA frente al aprendizaje de todos los estudiantes. Por lo que las dificultades dejan de ser una carga individual para convertirse en un reto colectivo.

2.4 Implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje

El establecimiento de las CPA requiere un proceso cuidadoso y estructurado que promueva la colaboración, el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional dentro de un centro educativo, municipio o región. Su implementación es proceso que requiere principalmente de la motivación y el interés del profesorado para su funcionamiento. No obstante, este no es un proceso sencillo, puesto que requiere implementar diversas estrategias para enfrentar la resistencia al cambio y romper el arraigado aislamiento del ejercicio profesional, con el objetivo de promover aprendizajes en directivos y profesorado (Flores-Fahara et al., 2021; Krichesky & Murillo, 2011).

2.4.1 Fase Inicial

- **Identificación de necesidades y objetivos:** Antes de comenzar, es crucial identificar las necesidades y los objetivos específicos de la comunidad educativa. Por lo que la instalación de CPA debe partir de diagnósticos multidimensionales, que reflejes la realidad educativa del contexto. Esto puede implicar evaluar el rendimiento estudiantil, identificar áreas de mejora pedagógica, y determinar las metas educativas a largo plazo.
- **Compromiso y participación:** Es fundamental obtener el compromiso y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo directivos y docentes. La creación de una cultura de colaboración y aprendizaje compartido es esencial para el éxito de las CPA. Cuando se ha logrado una concientización y motivación se enfrenta mejor la barrera del tiempo, que suele ser una de las dificultades de enfrentan las CPA (Flores-Fahara et al., 2021).
- **Formación de equipos y liderazgo:** Se deben designar equipos y líderes responsables de coordinar y facilitar las actividades de la comunidad profesional de aprendizaje. Estos líderes deben poseer habilidades de comunicación, empatía y capacidad para fomentar la participación y el trabajo en equipo, y serán los responsables los que impulsen la implementación de las CPA. Los líderes reciben formación especializada para tener las nociones fundamentales para dirigir una CPA con acompañamiento o de forma autónoma.
- **Establecimiento de estructuras y procesos:** Para un adecuado funcionamiento del grupo, se deben consensuar las estructuras y procesos claros, incluyendo horarios de

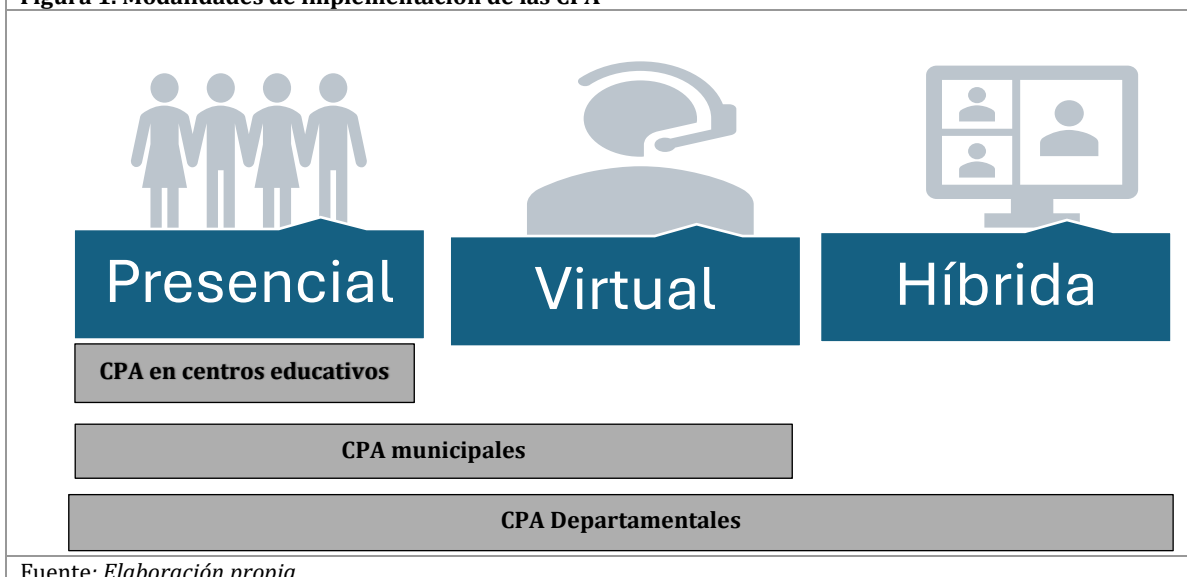
reuniones regulares, protocolos de comunicación, y métodos para la toma de decisiones colaborativas.

- **Desarrollo de normas y valores compartidos:** Dentro de la fase inicial y a la vez de forma transversal en todo el proceso, se deben desarrollar normas y valores compartidos que promuevan la confianza, el respeto mutuo, la apertura al aprendizaje y la colaboración entre todos los miembros de la CPA.

2.4.2 Fase de Desarrollo y Autonomía

- **Implementación de estrategias de aprendizaje:** En el marco del proyecto se establecerán pautas para que cada CPA se capaz de desarrollar e implementar estrategias de aprendizaje colaborativo que fomenten el intercambio de ideas, la reflexión sobre la práctica docente, y el desarrollo profesional continuo de los miembros de la CPA.
- **Evaluación y mejora continua:** Se deben desarrollar capacidades en los equipos para implementar una evaluación regular del progreso y el impacto de la comunidad profesional de aprendizaje, utilizando datos cualitativos y cuantitativos para identificar áreas de mejora y realizar ajustes en el proceso según sea necesario.
- **Celebración de logros y reconocimiento:** Es importante celebrar los logros alcanzados y reconocer el esfuerzo y la contribución de todos los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de la CPA.

Figura 1. Modalidades de implementación de las CPA



Fuente: *Elaboración propia*

En el contexto de la implementación del proyecto, se desarrollarán Comunidades de Práctica y Aprendizaje (CPA) en tres modalidades distintas: presencial, virtual e híbrida. En el nivel de los centros educativos, se llevarán a cabo acciones específicas para implementar las CPA de manera presencial. A nivel municipal, las actividades se realizarán tanto de forma presencial como virtual, mientras que, a nivel departamental, se adoptará un enfoque integral que incluirá las tres modalidades: presencial, virtual e híbrida. Esta estructura multinivel asegura una cobertura y flexibilidad óptimas, facilitando la participación y adaptación de las distintas comunidades educativas a las necesidades y contextos específicos de cada ámbito.

2.5 Beneficios y desafíos de las comunidades profesionales de aprendizaje

En el centro conceptual de las CPA yace la noción de que el aprendizaje es un proceso continuo y colaborativo. Los docentes se convierten en aprendices activos mientras intercambian ideas, exploran nuevas metodologías y reflexionan sobre su propio desempeño en el aula.

Una de las principales ventajas de las CPA es su capacidad para crear un sentido de comunidad entre los educadores. Al trabajar juntos hacia objetivos comunes, los docentes se sienten parte de un equipo comprometido con la excelencia educativa. Este sentido de pertenencia promueve la colaboración, el intercambio de mejores prácticas y el apoyo mutuo, lo que fortalece la cultura escolar y aumenta el reconocimiento laboral ya que según los planteamientos de Aparicio. Molina (2018), en el marco de las CPA “los docentes establecen desde distintas perspectivas la necesidad de sentirse reconocidos por el establecimiento educativo, sus líderes y compañeros de trabajo de acuerdo con sus logros y esfuerzos” (p. 75).

Otro aspecto crucial de las CPA es su capacidad para fomentar el liderazgo distribuido. Al empoderar a los docentes para que asuman roles de liderazgo en áreas específicas de interés o experiencias, las CPA promueven el crecimiento profesional individual y colectivo. Este enfoque descentralizado del liderazgo amplía las oportunidades de desarrollo profesional y fomenta un ambiente de construcción de aprendizajes.

En el marco de implementación de este proyecto las CPA, estarán orientadas hacia un enfoque centrado en la formación en educación inclusiva como su foco principal. Este cambio reflejará el compromiso de los educadores con la equidad y la diversidad en el aula. Las CPA proporcionarán un espacio colaborativo donde los docentes podrán explorar prácticas pedagógicas inclusivas, compartir estrategias efectivas y reflexionar sobre cómo atender las necesidades de todos los estudiantes. Al hacer de la educación inclusiva su foco central, las

CPA también empoderan a los educadores para que se conviertan en agentes de cambio que trabajan activamente para eliminar barreras y garantizar oportunidades educativas equitativas para todos los estudiantes.

2.6 Estudios de caso y antecedentes

En América Latina, las CPA ya han sido implementadas en varios países como parte de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación y apoyar el desarrollo profesional de los docentes. Algunos de estos países son:

México

En México, las CPA han sido implementadas en diferentes niveles educativos como una estrategia para promover la colaboración entre docentes, compartir buenas prácticas y mejorar los resultados académicos de los estudiantes.

Un estudio realizado por Flores-Fahara et al., (2021) analiza la implementación de CPA en cinco escuelas públicas en los Nuevos León, Chihuahua y Sonora, mostrando las características y percepciones del profesorado al participar en estos procesos. El estudio demuestra que la implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en escuelas públicas mexicanas es factible y puede tener un impacto significativo en la mejora de la gestión escolar y la calidad educativa. Sin embargo, para asegurar su éxito y sostenibilidad, es crucial abordar las resistencias iniciales, proporcionar tiempo adecuado para la colaboración y fortalecer el liderazgo directivo. Las CPA representan un medio valioso para transformar la cultura escolar, promover el aprendizaje profesional y mejorar los resultados educativos de los estudiantes.

Chile

En Chile, las CPA son utilizadas en escuelas y liceos como una forma de apoyar el desarrollo profesional de los docentes y promover la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje (Miranda et al., 2019). Se han establecido programas de capacitación y acompañamiento para ayudar a los docentes a implementar y aprovechar al máximo las CPA en la mejora de sus prácticas educativas (Mellado Hernández et al., 2020).

Los resultados de Miranda et al., (2019), demuestran que La implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en Chile, a través del curso GLD, ha mostrado ser una estrategia efectiva para el desarrollo profesional docente. El proyecto logró:

- Fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de los gestores educativos.
- Promover un enfoque colaborativo y situado en el desarrollo profesional.
- Establecer redes de apoyo y colaboración entre docentes.
- Desarrollar estrategias formativas que respondan a las necesidades locales y contribuyan a la mejora de los procesos educativos.

Estos logros resaltan la importancia de las CPA como una herramienta valiosa para el desarrollo profesional docente y la mejora de la calidad educativa en Chile. La experiencia del GLD en las CPA ofrece un modelo replicable y adaptable a otros contextos, demostrando que la colaboración y el enfoque territorial pueden ser claves para el éxito de las políticas educativas de desarrollo profesional.

▪ España

En España, ya se ha avanzado mucho trabajo en la promoción y desarrollo de las CPA en los últimos años, trabajos como los desarrollados por López-Yáñez et al., (2011) denotan un avanzado trabajo de caracterización de factores que benefician la implementación de CPA en Andalucía.

La implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en España ha demostrado ser una estrategia efectiva para sostener procesos de mejora institucional en las escuelas. Los principales logros que demuestra el estudio de López-Yáñez et al., (2011) incluyen la creación de una identidad colectiva fuerte, la distribución efectiva del liderazgo y la integración de prácticas educativas innovadoras. Estos elementos han permitido a las escuelas no solo mejorar la calidad de la educación, sino también mantener estas mejoras de manera sostenible a lo largo del tiempo. La investigación resalta la importancia de construir una cultura organizativa sólida y de fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia entre los docentes para lograr un cambio educativo duradero.

Aunque no existen antecedentes previos de la implementación formal de las CPA en Honduras, algunos proyectos han incorporado actividades similares, como círculos de estudio entre profesores, como parte de iniciativas puntuales. Entre 2020 y 2022 en el marco del proyecto "De Lectores a Líderes" en Honduras, financiado por la USAID, en 8 departamentos del país se han desarrollado círculos de estudio, que fomentaban la colaboración y el intercambio de conocimientos entre educadores. Estos círculos de estudio ofrecían a los profesores la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas en el marco de la enseñanza de la lectoescritura en el I ciclo de Educación Básica. Aunque estas actividades no

constituían formalmente una CPA, representan un primer paso hacia la creación de comunidades de aprendizaje colaborativas en el contexto hondureño.

2.7 Implicaciones para la reflexión docente y la mejora educativa

Las CPA y la reflexión docente mantienen una relación estrecha y complementaria en su sentido e implementación. Las CPA proporcionan un entorno colaborativo donde los docentes pueden compartir experiencias, reflexionar sobre su práctica pedagógica, y colaborar para mejorar continuamente su enseñanza. La reflexión docente, en este sentido, se fortalece dentro de una comunidad de colegas comprometidos con el crecimiento profesional y la mejora continua, brindando un espacio para el análisis reflexivo, la retroalimentación constructiva y el desarrollo de prácticas pedagógicas más efectivas y centradas en el estudiante.

La reflexión pedagógica se define en este estudio como un proceso crítico y deliberado en el que los profesores examinan y valoran su enseñanza, métodos, decisiones pedagógicas y la interacción con los estudiantes (Gómez Sánchez, 2019).

Siguiendo los planteamientos de Schön, (1983), podemos describir la reflexión como “una continua interacción entre el pensamiento y la acción” (p. 281). Asimismo, otros autores como Domingo & Gómez, (2014) amplían esta definición considerando que “reflexionar es pensar con detenimiento para sacar conclusiones y mejorar lo que se es o lo que se hace. Poner en marcha un mecanismo emocional y cognitivo donde se pueda reflejar lo que ocurre y nos preocupa” (p. 9).

Este proceso le permite al profesorado analizar sus acciones en el aula, sus efectos en el aprendizaje de los alumnos y la mejora constantemente su enseñanza. Es un elemento esencial en el crecimiento profesional de los educadores y contribuye a elevar la calidad educativa (Saavedra & Saavedra, 2015).

2.8 Consideraciones éticas y culturales

La implementación de las CPA requiere una consideración exhaustiva de las cuestiones éticas y culturales para asegurar un entorno educativo inclusivo y equitativo. Este enfoque no solo mejora la efectividad de las CPA, sino que también garantiza que se respeten los principios fundamentales de justicia, equidad y dignidad humana.

Perspectiva ética

Reconocimiento de la diversidad: Cada miembro de la CPA tiene su propio conjunto de valores, creencias y prácticas profesionales. Es crucial respetar y valorar esta diversidad, reconociendo que cada perspectiva aporta un valor único al grupo.

Normas de Conducta: Establecer normas claras de conducta que promuevan el respeto mutuo es esencial. Estas normas deben incluir protocolos de comunicación que aseguren que todas las voces sean escuchadas y valoradas.

Confianza y colaboración: Fomentar un ambiente de confianza es fundamental para la colaboración efectiva. Los participantes deben sentirse seguros para expresar sus ideas y preocupaciones sin temor a represalias o juicios negativos.

Perspectiva cultural

Sensibilidad cultural: Es esencial reconocer y valorar las diversas perspectivas, experiencias y contextos culturales de los participantes. Esto incluye una comprensión profunda de las prácticas y tradiciones culturales que pueden influir en la participación y el aprendizaje.

Inclusión de prácticas culturales: Incorporar prácticas que reflejen la riqueza y la variedad de identidades culturales presentes en la CPA. Esto puede incluir celebraciones culturales, la inclusión de materiales educativos diversos y el reconocimiento de días festivos y eventos culturales importantes.

Diseño inclusivo de programas: Asegurar que los programas y actividades de las CPA sean inclusivos y accesibles para todos los miembros, independientemente de su origen cultural, nivel de habilidad o cualquier otra característica distintiva.

En la implementación de las actividades de este proyecto deben estar profundamente arraigada en consideraciones éticas y culturales para asegurar que se cree un entorno educativo inclusivo y equitativo. Respetar la autonomía y dignidad de todos los participantes y valorar la diversidad cultural y de pensamientos son fundamentales para el éxito de las CPA. Al establecer normas claras de conducta y protocolos de comunicación, y al crear espacios seguros y acogedores, se fomenta un ambiente de colaboración y apoyo mutuo que es esencial para el desarrollo profesional continuo y la mejora de la calidad educativa. Este enfoque, alineado con los ODS 4, no solo mejora la efectividad de las CPA, sino que también contribuye a la construcción de un sistema educativo más justo y equitativo.

3. PROYECTO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

A continuación, se presenta el diseño de una propuesta de proyecto de cooperación educativa, fundamentada en el Enfoque de Marco Lógico. Este proyecto ha sido cuidadosamente elaborado para abordar y fortalecer las necesidades identificadas mediante la técnica del árbol de problemas.

El proyecto “Apoyando el desarrollo profesional docente: Occidente Aprende” tiene como objetivo principal proporcionar asistencia técnica y logística para establecer comunidades de aprendizaje profesionales sólidas en el occidente de Honduras. Este enfoque incluye el fortalecimiento de capacidades dentro de la Secretaría de Educación para promover y mantener estos espacios de formación continua en la región. Mediante la creación de entornos dedicados a la formación permanente del profesorado, la capacitación de facilitadores locales y la implementación de programas centrados en enfoques de educación inclusiva, se busca potenciar al personal docente con estrategias innovadoras. Al mismo tiempo, se pretende colaborar estrechamente con la Secretaría de Educación para mejorar sus estrategias y capacidades en la gestión de estos programas. En esencia, el proyecto se centra en el fortalecimiento del capital humano y la infraestructura educativa para impulsar la calidad y la equidad en la educación en el occidente de Honduras.

3.1 Datos generales del proyecto

Proyecto: “Apoyando el desarrollo profesional docente: occidente aprende”

Duración: 10 meses (1 ciclo escolar)

Modalidad: presencial

Nombre del responsable: Jorge Luis Aguilar Martínez

Correo: jaguilarmz@outlook.com

País de ejecución: Honduras

Departamentos: Copán y Ocotepeque

Municipios

Cabañas, Concepción, Copán Ruinas, Corquín, Cucuyagua, Dolores, Dulce Nombre, El Paraíso, Florida, La Jigua, La Unión, Nueva Arcadia, San Agustín, San Antonio, San Jerónimo, San José, San Juan de Opoa, San Nicolás, San Pedro, Santa Rita, Santa Rosa de Copán, Trinidad de Copán, Veracruz.

Belén Gualcho, Concepción (Ocotepeque), Dolores Merendón, Fraternidad, La Encarnación, La Labor, Lucerna, Mercedes, Ocotepeque (Ocotepeque), San Fernando, San Francisco del Valle, San Jorge, San Marcos, Santa Fe, Sensenti, Sinuapa.

3.2 Árbol de problemas

Exclusión de estudiantes con necesidades especiales por falta de conocimiento sobre inclusión educativa.

Dificultad para identificar y atender las necesidades de aprendizaje, afectando el rendimiento académico.

Falta de adaptación de prácticas pedagógicas a la diversidad de estudiantes.

Ambiente de aula poco inclusivo, propenso a la discriminación.

Menor participación y compromiso estudiantil debido a la falta de atención a sus necesidades.

Escaso conocimiento de fundamentos de inclusión educativa y atención a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Estancamiento en la calidad educativa debido a la falta de participación y motivación del profesorado en actividades de innovación.

Falta de actualización pedagógica del profesorado, limitando su capacidad para aplicar metodologías educativas efectivas.

Desinterés estudiantil generado por la falta de iniciativas innovadoras por parte del profesorado.

Permanencia de métodos tradicionales de enseñanza que obstaculizan el desarrollo de habilidades relevantes para el siglo XXI.

Escasa adaptación a las nuevas tecnologías y herramientas educativas debido a la falta de motivación para participar en actividades

Baja participación y motivación de profesorado en actividades de innovación educativa.

Estancamiento en la mejora educativa debido a la resistencia al cambio y al apego al tradicionalismo por parte del profesorado.

Limitaciones en la implementación de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos innovadores que favorecen la adaptación a las necesidades del siglo XXI.

Reducción de la motivación y la creatividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, afectando la calidad y la relevancia de la educación impartida.

Escasa preparación para enfrentar los desafíos emergentes y las demandas cambiantes del entorno educativo y laboral.

Pérdida de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal para el profesorado que se aferra al tradicionalismo y evita el cambio.

Brecha entre las expectativas de la sociedad y las prácticas educativas obsoletas, generando un desajuste entre la educación ofrecida y las

Resistencia al cambio y tradicionalismo en el profesorado.

Poco acceso a la formación continua en el profesorado de Copán v Ocotepeque

Poca oferta de programas educativos formales para el desarrollo profesional del profesorado en las zonas de Copán y Ocotepeque.

Escasez de fondos destinados específicamente al desarrollo profesional docente en las instituciones educativas y entidades gubernamentales de la región.

Falta de descentralización en la asignación de recursos educativos, lo que dificulta la implementación de programas de formación profesional a nivel local en Copán y Ocotepeque.

Ausencia de políticas educativas que prioricen la formación continua del profesorado en las agendas gubernamentales a nivel nacional y regional

Dificultades de acceso geográfico y limitaciones logísticas que dificultan la participación del profesorado en programas de formación fuera de las zonas de Copán y Ocotepeque.

Capacidad de apoyo institucional limitada.

Limitaciones presupuestarias que afectan la capacidad de las instituciones educativas y gubernamentales para proporcionar apoyo adecuado al desarrollo profesional docente.

Falta de personal capacitado y especializado en el ámbito del desarrollo profesional docente dentro de las instituciones educativas y las entidades gubernamentales.

Ausencia de políticas educativas claras y coherentes que respalden y promuevan el desarrollo profesional docente, lo que lleva a una falta de enfoque y dirección institucional.

Deficiencias en la coordinación y colaboración entre las instituciones educativas, la Secretaría de Educación y otras entidades relevantes, lo que dificulta la implementación efectiva de programas de apoyo al desarrollo profesional.

Ausencia de mecanismos de evaluación y retroalimentación que permitan a las instituciones educativas y gubernamentales identificar las necesidades y desafíos del desarrollo profesional docente y responder de manera adecuada.

Colaboración limitada entre las Direcciones departamentales y la oficina regional de la DGDP en La Paz.

Poca comunicación entre las Direcciones Departamentales y la oficina regional de la DGDP, lo que dificulta la coordinación y colaboración en proyectos y actividades relacionadas con el desarrollo profesional docente.

Diferencias en los enfoques y prioridades entre las Direcciones Departamentales y la oficina regional de la DGDP en La Paz, lo que dificulta la alineación y la colaboración en iniciativas de desarrollo profesional.

Ausencia de capacidades de coordinación y liderazgo en ambas partes para facilitar la colaboración y la implementación conjunta de programas y proyectos.

3.3 Árbol de objetivos

Promover la inclusión educativa mediante el desarrollo del conocimiento del personal docente y la implementación de prácticas inclusivas.

Mejorar la identificación y atención de las necesidades de aprendizaje para elevar el rendimiento académico.

Adaptar las prácticas pedagógicas para responder a la diversidad estudiantil y crear un ambiente inclusivo.

Crear en las aulas ambientes seguros y respetuosos para prevenir la discriminación.

Incrementar la participación y el compromiso estudiantil mediante una

Impulsar la calidad educativa mediante la participación y motivación del profesorado en actividades innovadoras.

Promover la actualización pedagógica del profesorado para aplicar metodologías educativas efectivas.

Estimular el interés estudiantil a través de iniciativas innovadoras del profesorado.

Fomentar la actualización de métodos de enseñanza para desarrollar habilidades relevantes para el siglo XXI.

Mejorar la adaptación a las nuevas tecnologías y herramientas

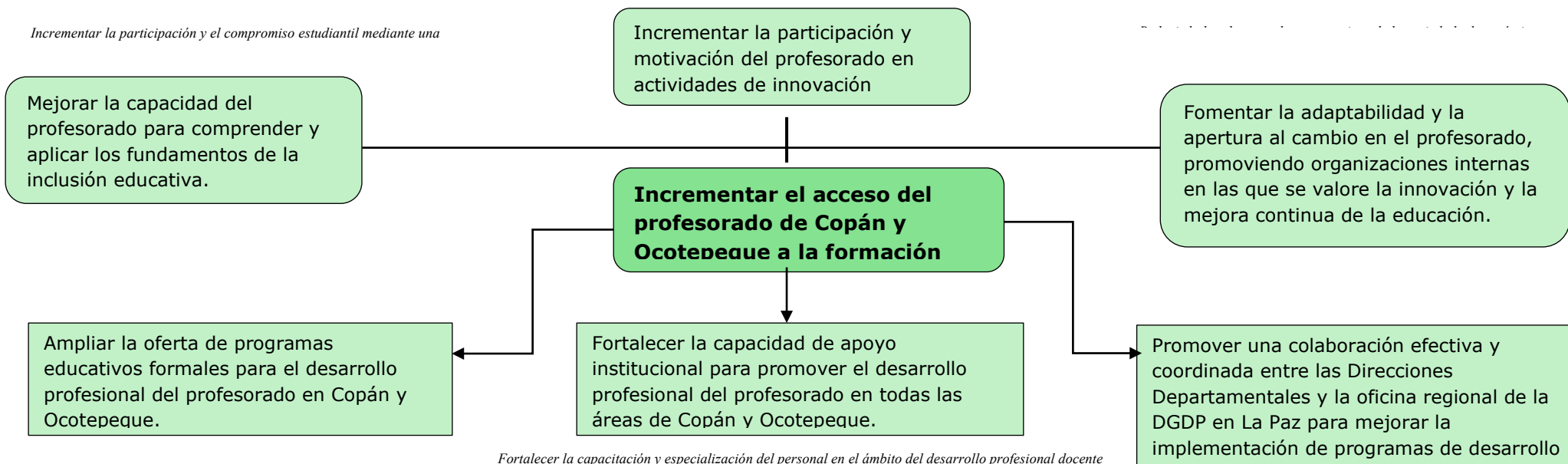
Superar el estancamiento en la mejora educativa mediante la reducción de la resistencia al cambio y el tradicionalismo en el profesorado.

Facilitar la implementación de metodologías y enfoques pedagógicos innovadores para adaptarse a las necesidades del siglo XXI.

Fomentar la motivación y la creatividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar la calidad y la relevancia de la educación impartida.

Preparar al profesorado para enfrentar los desafíos emergentes y las demandas cambiantes del entorno educativo y laboral.

Promover oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal para el profesorado, incentivando la apertura al cambio y la innovación.



Incidir en la creación y ejecución de políticas educativas que prioricen la formación continua del profesorado en las agendas gubernamentales a nivel nacional y regional.

Fortalecer la capacitación y especialización del personal en el ámbito del desarrollo profesional docente dentro de instituciones educativas y entidades gubernamentales.

Apoyar a la SEDUC para crear y ejecutar políticas educativas claras y coherentes que respalden y promuevan el desarrollo profesional docente, proporcionando un enfoque y dirección institucional sólidos.

Fortalecer los mecanismos de coordinación y colaboración entre instituciones educativas, la Secretaría de Educación y otras entidades relevantes para facilitar la implementación efectiva de programas de apoyo al desarrollo profesional.

Generar capacidades para implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación que permitan a instituciones educativas y gubernamentales identificar las necesidades y desafíos del desarrollo profesional docente y responder de manera adecuada.

Promover la alineación de enfoques y prioridades entre las Direcciones Departamentales y la oficina regional de la DGDP en La Paz para fortalecer la colaboración en iniciativas de desarrollo profesional.

Desarrollar capacidades de coordinación y liderazgo en ambas partes para facilitar la colaboración y la implementación conjunta de programas y proyectos de desarrollo profesional docente.

3.4 Análisis de alternativas

Tras un análisis exhaustivo de los problemas y posibles objetivos identificados en la comunidad docente de la región, se plantean tres alternativas para abordar estas situaciones de manera efectiva y sistémica.

En primer lugar, se propone la implementación de *un Proyecto de Comunidades de Aprendizaje Profesionales para el profesorado (A1)*. Esta iniciativa busca crear espacios colaborativos donde los docentes puedan compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas, promoviendo así el desarrollo profesional continuo y la mejora de la práctica educativa.

Como segunda alternativa, se sugiere la instauración de un *Programa de Mentores Docentes (A2)*. Este programa tiene como objetivo emparejar a docentes experimentados con colegas menos experimentados para brindar orientación, apoyo y retroalimentación personalizada.

Finalmente, como tercera opción se plantea la creación de una *Plataforma Virtual de Desarrollo Profesional y Formación (A3)*. Esta plataforma proporcionaría acceso a recursos educativos, cursos en línea, herramientas de colaboración y espacios de discusión para el desarrollo profesional del profesorado.

Para realizar la evaluación se toman en cuenta los siguientes criterios:

Costo: Evalúa los recursos financieros necesarios para implementar cada alternativa. Se consideran tanto los costos directos como los costos indirectos asociados con la ejecución y mantenimiento del proyecto.

Tiempo: Se examina el período requerido para implementar la alternativa y lograr los resultados esperados. Esto incluye el tiempo necesario para la planificación, la ejecución y la evaluación del proyecto.

Capacidad local para la sostenibilidad: Se analiza la capacidad de las comunidades locales y las instituciones para mantener y continuar las actividades del proyecto una vez que el apoyo externo haya finalizado. Esto requiere de evaluar la disponibilidad de recursos, habilidades y estructuras necesarias para mantener las intervenciones a largo plazo.

Riesgos sociales: En atención a este criterio, se identifica y evalúa los posibles impactos negativos en las comunidades locales, las relaciones sociales y la cohesión comunitaria que podrían surgir como resultado de la implementación de la alternativa.

Impacto ambiental: Se examinan los efectos que cada alternativa podría tener en el medio ambiente, incluyendo la contaminación, la degradación del ecosistema y la pérdida de biodiversidad.

Impacto de género: Se analiza cómo cada alternativa afecta a hombres y mujeres de manera diferencial, incluyendo el acceso a recursos, la participación en la toma de decisiones y la distribución equitativa de beneficios y cargas.

Viabilidad: Se evalúa la probabilidad de éxito y la factibilidad técnica, financiera, política y operativa de cada alternativa

Tabla 2. Análisis cualitativo de alternativas			
Criterios	A1	A2	A3
Costo	Bajo	Bajo	Alto
Tiempo	Medio	Medio	Bajo
Capacidad local para para la sostenibilidad	Alto	Alto	Bajo
Riesgos sociales	Bajo	Bajo	Bajo
Impacto ambiental	Bajo	Bajo	Bajo
Impacto de género	Alto	Alto	Alto
Viabilidad	Alto	Alto	Bajo
<i>Fuente: Elaboración propia</i>			

Tabla 3. Análisis cuantitativo de alternativas							
Criterios	Coeficiente	A1		A2		A3	
Costo	3	2	6	2	6	1	3
Tiempo	3	3	9	2	6	5	15
Capacidad local para para la sostenibilidad	5	5	25	3	15	1	5
Riesgos sociales	3	3	9	3	9	3	9
Impacto ambiental	4	4	16	4	16	4	16
Impacto de género	5	4	20	4	20	4	20
Viabilidad	5	3	15	3	15	2	10
Total			100		87		78
<i>Fuente: Elaboración propia</i>							

La elección de crear Comunidades Profesionales de Aprendizaje se basó en un análisis detallado que consideró varios criterios importantes. En términos de costos, este enfoque se destaca por su relativo costo moderado, ya que implica principalmente la colaboración entre docentes sin necesidad de grandes inversiones financieras. Además, su implementación gradual permite adaptarse al tiempo disponible y a las prioridades del proyecto. En cuanto a la sostenibilidad, estas CPA fortalecen la capacidad local al fomentar la colaboración y el empoderamiento de los docentes para continuar su desarrollo profesional. Asimismo, las CPA se diseñan para ser inclusivas, brindando igualdad de oportunidades de participación y liderazgo entre hombres y mujeres. Por último, su viabilidad se sustenta en la utilización eficiente de recursos humanos y en su alineación con las necesidades y prioridades identificadas.

3.5 Beneficiarios

El proyecto tiene como objetivo primordial beneficiar a los docentes de nivel primario que prestan servicios en las instituciones educativas del sistema público de los departamentos de Copán y Ocotepeque en Honduras. Estos profesionales serán el foco principal de las actividades y recursos proporcionados de la implementación de CPA, con la finalidad de fortalecer sus competencias pedagógicas y fomentar una mejora sustancial en la calidad de la instrucción y el aprendizaje en las aulas.

Con el propósito de asegurar una implementación efectiva del proyecto, se establecerán criterios mínimos para la selección de los docentes en los centros educativos que participarán en las CPA. Estos criterios comprenderán:

Ubicación geográfica: Se otorgará prioridad a los docentes ubicados en áreas rurales y marginadas de los departamentos de Copán y Ocotepeque, donde las carencias en desarrollo profesional docente son más apremiantes y las oportunidades de formación se encuentran limitadas.

Necesidades de formación: Se evaluará la necesidad de capacitación y actualización de los docentes en cada centro educativo, priorizando aquellos que presenten mayores deficiencias en términos de metodologías pedagógicas, inclusión educativa y utilización de recursos tecnológicos en el contexto del aula.

Compromiso institucional: Se examinará el nivel de compromiso y disposición de los directivos escolares y el cuerpo docente para participar activamente en las actividades de las CPA y colaborar en la implementación del proyecto a nivel institucional.

Se proyecta en la iniciativa un alcance de 1,500 docentes beneficiados de nivel primario, distribuidos en 500 centros educativos en ambos departamentos. La selección cuidadosa de los docentes que formarán parte del proyecto garantizará una distribución efectiva de los recursos y esfuerzos, concentrándolos donde más se requieren y donde puedan tener un impacto significativo en la mejora de la calidad educativa en la región.

El proyecto adoptará una estrategia focalizada en la capacitación de facilitadores locales (200 docentes), quienes ostentarán reconocido liderazgo en sus respectivos municipios y centros educativos. Estos individuos desempeñarán un papel esencial en el impulso inicial de las CPA, encargándose de coordinar y gestionar las actividades durante la fase inicial del proyecto.

Los facilitadores locales deberán exhibir una serie de características específicas para cumplir eficazmente con su función. Es imperativo que sean individuos comprometidos con la mejora de la calidad educativa y el avance profesional de los docentes, además de poseer habilidades comunicativas sólidas para fomentar la interacción colaborativa y establecer relaciones confiables en el entorno educativo.

Además, es esencial que los facilitadores locales tengan un profundo conocimiento del contexto local y las necesidades particulares de los docentes y estudiantes en su comunidad. Deben identificar desafíos y oportunidades educativas, proponiendo estrategias innovadoras para abordarlos.

Tabla 4. Beneficiarios directos de la implementación del proyecto	
1,500 docentes participantes de las CPA en Copán y Ocotepeque	En la implementación de las CPA, los beneficiarios directos serían principalmente los docentes que participan activamente en estas comunidades. Estos docentes tendrían la oportunidad de mejorar sus habilidades pedagógicas, compartir buenas prácticas, recibir retroalimentación de sus colegas y acceder a recursos educativos que les permitan enriquecer su práctica docente y mejorar la calidad de la enseñanza en las aulas.
200 facilitadores de CPA formados en Copán y Ocotepeque	Como beneficiarios directos, los facilitadores de las CPA tendrían acceso a oportunidades de desarrollo profesional significativas. A través de la capacitación y el apoyo brindado por el proyecto, los facilitadores adquirirían nuevas habilidades y conocimientos en áreas como liderazgo educativo, facilitación de grupos, gestión de procesos de aprendizaje colaborativo, entre otros. Además, los facilitadores de las CPA tendrían la oportunidad de ejercer un liderazgo positivo en sus comunidades educativas y contribuir al fortalecimiento de la cultura colaborativa entre los docentes.
Beneficiarios indirectos	
Directivos del sistema educativo público nacional Padres y madres de familia Niños y niñas matriculados en nivel primario en las escuelas de Copán y Ocotepeque	Los beneficiarios indirectos de las CPA incluirían a los directores y supervisores escolares, así como a los padres y la comunidad en general. Los directores y supervisores escolares se beneficiarían al contar con un personal docente más capacitado y motivado, lo que podría resultar en una mejora del desempeño escolar y en un clima escolar más positivo. Por otro lado, los padres y la comunidad se beneficiarían al ver a sus hijos recibir una educación de mayor calidad y tener acceso a oportunidades de aprendizaje más enriquecedoras.
<i>Fuente: Elaboración Propia</i>	

3.6 Socios/ alianzas locales

La implementación del proyecto tendrá un fuerte enfoque en el desarrollo de capacidades locales en las instituciones locales que gestionan los procesos educativos, por lo que se identifican como principales socios los siguientes:

La Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP)

La DGDP (Dirección General de Desarrollo Profesional) en Honduras es una entidad de la SEDUC encargada de promover el desarrollo profesional docente en el país. Sus funciones principales incluyen la planificación, coordinación y ejecución de programas y actividades destinados a mejorar las habilidades y competencias de los docentes hondureños.

En cuanto a su cobertura geográfica, la DGDP tiene cuatro oficinas regionales distribuidas en diferentes partes del país, aspirando a tener una atención adecuada y oportuna a las necesidades de los docentes en todo el territorio hondureño. Estas oficinas están ubicadas en las ciudades de La Paz, San Pedro Sula, Tela y Tegucigalpa.

La DGDP es un socio estratégico y fundamental para la implementación exitosa del proyecto. La experiencia de la DGDP en el diseño y la ejecución de programas de desarrollo profesional para docentes proporciona un marco sólido y especializado para el fortalecimiento de las capacidades educativas en la región occidental de Honduras.

Aunque por su distancia geográfica del centro regional más cercano ha distanciado la comunicación e incidencia de la DGDP en la región, esta colaboración permite el acceso a recursos técnicos, metodológicos y de formación de alta calidad, así como la alineación con las políticas educativas nacionales y los estándares internacionales de desarrollo profesional docente. La DGDP juega un papel fundamental en la orientación y la coordinación de las actividades del proyecto, garantizando su coherencia con las prioridades y los objetivos estratégicos del sistema educativo hondureño. En conjunto, la asociación con la DGDP fortalece la capacidad del proyecto para impulsar una educación de calidad y equitativa en la región occidental de Honduras.

Direcciones Departamentales de Educación de Copán y Ocotepeque

Las Direcciones Departamentales de Educación en Honduras son entidades descentralizadas del gobierno encargadas de coordinar y supervisar las actividades educativas en cada uno de los departamentos del país. Su función principal es implementar las políticas educativas

establecidas a nivel nacional en el ámbito local, así como brindar apoyo y asesoramiento a las escuelas y docentes dentro de su jurisdicción.

Estas direcciones tienen la responsabilidad de asegurar el acceso a una educación de calidad, promover la equidad y la inclusión en el sistema educativo, y garantizar el cumplimiento de los estándares y normativas establecidas por la SEDUC. Además, actúan como enlaces entre las instituciones educativas, la comunidad y otras entidades gubernamentales y cooperantes. Estas dependencias administrativas son socios fundamentales en la implementación del proyecto: “Apoyando el desarrollo profesional: Occidente Aprende”. Su participación activa y comprometida permite una coordinación estrecha entre los actores locales y las instancias regionales y nacionales.

Estas direcciones desempeñan un papel crucial al facilitar el acceso a recursos, brindar apoyo logístico y promover la integración de las comunidades educativas locales en las iniciativas del proyecto. Además, su experiencia y conocimiento del contexto educativo en sus respectivas regiones son invaluable para adaptar las intervenciones del proyecto a las necesidades específicas de las comunidades y maximizar su impacto en la mejora de la calidad educativa en Copán y Ocotepeque.

3.7 Principios transversales

Enfoque de Derechos Humanos

Según los datos del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) del año 2023 del Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI), Honduras presenta un índice de pobreza multidimensional de 0.051, situándose en un nivel de pobreza multidimensional moderada en relación con su entorno regional (OPHI, 2023). Asimismo, aproximadamente el 18% de la población hondureña vive por debajo del umbral de pobreza establecido por el Banco Mundial, que asciende a 2.15 dólares por día, lo cual evidencia una proporción considerable de individuos que carecen de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas de subsistencia (Banco Mundial, 2021).

Por otra parte, la desigualdad de ingresos en el país es una preocupación importante en su estructura social, siendo que, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) correspondientes al año 2019, el coeficiente de GINI en Honduras fue de 0.494, indicando una significativa disparidad en la distribución de ingresos entre su población (CEPAL, 2023). Siendo los departamentos de Copán y Ocotepeque en Honduras, algunos de los que enfrentan considerables desafíos relacionados con la pobreza y la seguridad, con

notables diferencias entre las zonas rurales y urbanas, siendo la pobreza más acusada en las áreas rurales.

En este contexto, el proyecto tiene como objetivo primordial asegurar el cumplimiento de los derechos a la educación y a la participación en la vida cultural, contemplados en los **Artículos 26 y 27** de la Declaración Universal de Derechos Humanos, respectivamente. Para ello, se propone fortalecer y apoyar el desarrollo de habilidades en el cuerpo docente del sistema educativo público hondureño, mediante la implementación de programas de formación continua que promuevan la actualización constante y eviten el estancamiento educativo. Asimismo, el proyecto contempla un enfoque en el desarrollo de capacidades en la Secretaría de Educación de Honduras, con miras a garantizar la sostenibilidad de las acciones de formación continua del profesorado en el futuro.

Igualdad de género

A pesar de los avances en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en Honduras, aún persisten desafíos significativos. Según datos recopilados por el Observatorio de la Violencia de la UNAH, persisten los casos de violencia contra mujeres en el país.

Según el Índice de Desigualdad de Género (IDG) de 2023 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Honduras ocupa el puesto 107 entre 170 países, con un índice de **0.431** (PNUD, 2023). Este informe evalúa aspectos como el acceso a la salud reproductiva, el empoderamiento y la situación económica de la población. En Honduras, las mujeres enfrentan desigualdades significativas en términos de acceso a la educación y al empleo. Según el informe, las mujeres tienen menos años de educación que los hombres y enfrentan dificultades para ingresar al mercado laboral formal. Esta disparidad educativa y laboral repercute en sus oportunidades de desarrollo económico y social. Por otra parte, la violencia de género es una preocupación creciente en el país. Datos del Observatorio de la Violencia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras indican que, durante el año 2022, la tasa de homicidios contra mujeres fue de 6.2 por cada 100 mil habitantes (IUDPAS, 2023)

En respuesta a esta realidad, es imperativo incorporar la perspectiva de género en la implementación del proyecto para la implementación de CPA, mediante la sensibilización y capacitación del personal técnico y los beneficiarios. Se busca así crear un ambiente inclusivo y diverso, donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades, en consonancia con los principios de igualdad y reciprocidad de la cultura hondureña.

3.8 Orientación del proyecto hacia los ODS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un plan de acción adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, con el propósito de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Este marco de acción universal se estructura en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales se subdividen en 169 metas específicas, que abarcan una amplia gama de desafíos globales incluyendo la pobreza, educación, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia.

El propósito de la Agenda 2030 es promover un desarrollo que sea socialmente inclusivo, económicamente viable y ambientalmente sostenible. A diferencia de su predecesora, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la Agenda 2030 se caracteriza por su enfoque integral e interconectado, reconociendo que el desarrollo sostenible no puede lograrse sin abordar simultáneamente estas dimensiones múltiples e interrelacionadas (ONU, 2022).

La implementación de la Agenda 2030 requiere un esfuerzo colaborativo entre gobiernos, sector privado, sociedad civil y ciudadanos. Este enfoque participativo y multisectorial es crucial para abordar los complejos y multifacéticos desafíos del desarrollo sostenible. La Agenda 2030 también reconoce la importancia de la innovación y el uso de nuevas tecnologías para alcanzar los ODS. Se alienta a los países a adoptar políticas y marcos legislativos que fomenten la investigación, el desarrollo y la difusión de tecnologías sostenibles. Asimismo, la cooperación internacional y las alianzas globales (ODS 17) son vistas como pilares fundamentales para la movilización de recursos y la transferencia de conocimientos y tecnologías.

El proyecto "Impulsando el Desarrollo Profesional Docente: Occidente Aprende" presenta una propuesta estrecha alineación con estos ODS, específicamente a través del ODS 4.

ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

El ODS 4 se centra en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. En este sentido, el proyecto busca fortalecer las competencias pedagógicas del cuerpo docente y promover prácticas educativas innovadoras que impacten positivamente en la calidad y pertinencia de la educación en las regiones de Copán y Ocotepeque.

La presente propuesta de proyecto se alinea estrechamente con los planteamientos del ODS 4 a través de las siguientes metas:

Meta 4.a: Construcción y adaptación de instalaciones educativas inclusivas

Creación de entornos educativos seguros e inclusivos

Identificación de necesidades específicas: Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, fomentan la colaboración y el intercambio de ideas entre los docentes, permitiéndoles identificar y discutir las necesidades específicas de la infraestructura educativa. Esto incluye abordar las diferencias de género, discapacidades y otras necesidades particulares de los estudiantes. Por ejemplo, a través de las CPA, los docentes podrán compartir experiencias sobre la efectividad de ciertos tipos de instalaciones o adaptaciones para estudiantes con discapacidades, lo cual puede guiar futuras decisiones de infraestructura.

Promoción de una cultura escolar no violenta: Las CPA apoyan la creación de una cultura escolar que prioriza la seguridad y el respeto. Al centrarse en prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje colaborativo y el respeto mutuo, las CPA contribuyen a la disminución de la violencia escolar y a la construcción de entornos educativos más seguros.

Inclusividad: Las CPA promueven la inclusión al permitir que todos los docentes, independientemente de su experiencia o especialidad, contribuyan y se beneficien de la colaboración. Esto, a su vez, se refleja en prácticas educativas más inclusivas en las aulas, ya que los docentes están mejor equipados para atender a la diversidad de sus estudiantes.

Aplicaciones prácticas:

Adaptaciones físicas y tecnológicas: Dentro de las CPA, se promoverán discusiones que pueden llevar a la implementación de adaptaciones físicas como rampas para sillas de ruedas, baños accesibles, y herramientas tecnológicas que apoyen a estudiantes con discapacidades y con problemas en el aprendizaje.

Ambientes de aprendizaje personalizados: Dentro de las CPA, los docentes compartirán estrategias sobre cómo adaptar los espacios de aprendizaje para hacerlos más acogedores y eficaces para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades especiales, dificultades en el aprendizaje u otras particularidades.

Meta 4.c: Aumento de la oferta de docentes calificados

Desarrollo y capacitación de docentes

- *Intercambio de conocimientos y Mejora de Prácticas Pedagógicas:* Las CPA proporcionarán un espacio estructurado para que los docentes compartan conocimientos, reflexionen sobre sus prácticas pedagógicas y aprendan unos de otros. Esta interacción constante permitirá que los docentes adquieran nuevas habilidades y metodologías que mejoran su capacidad para enseñar.

- *Formación Continua:* Las CPA promoverán el desarrollo profesional continuo al proporcionar un entorno de aprendizaje colaborativo. Esto es crucial para mantener a los docentes actualizados con las últimas tendencias y metodologías educativas, lo que mejora la calidad de la enseñanza.

Aplicaciones prácticas

Formación en nuevas tecnologías educativas: A través de las CPA, los docentes pueden recibir capacitación en el uso de nuevas tecnologías y herramientas educativas, lo que les permite integrar estas tecnologías de manera efectiva en sus aulas.

Desarrollo de competencias pedagógicas: Las CPA facilitan talleres y sesiones de desarrollo profesional donde los docentes pueden aprender sobre nuevas estrategias pedagógicas, gestión de aula, y técnicas de evaluación, fortaleciendo así sus competencias profesionales.

Fuerza laboral educativa más calificada: Al fortalecer las capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes, las CPA contribuirán a la creación de una fuerza laboral educativa más calificada. Esto es fundamental para abordar las diversas necesidades de los estudiantes y garantizar una educación de calidad para todos.

Mejora de la calidad educativa: La mejora en la calificación de los docentes se traduce directamente en una mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes, alineándose con la meta de aumentar la oferta de docentes calificados y la mejora generar de los servicios educativos ofrecidos por la SEDUC.

ODS 17: Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 17 se centra en revitalizar la Alianza Global para el Desarrollo Sostenible, reconociendo que las alianzas y la cooperación internacional son cruciales para el logro de todos los ODS. El proyecto “Impulsando el Desarrollo Profesional Docente: Occidente Aprende” se alinea explícitamente con este objetivo a través de varias estrategias y acciones específicas que fortalecen la colaboración multisectorial, la movilización de recursos y la transferencia de conocimientos.

Meta 17.16: Mejorar la alianza global para el desarrollo sostenible

Colaboración multisectorial: El proyecto fomentará la colaboración entre diversas partes interesadas, incluyendo ONGD, instituciones académicas, empresas privadas, y actores gubernamentales. Este enfoque multisectorial es esencial para movilizar y compartir conocimientos, tecnologías y recursos financieros que apoyen la implementación del proyecto y el desarrollo sostenible en la región.

Transferencia de conocimientos y tecnologías: A través de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, se facilitará la transferencia de conocimientos y mejores prácticas pedagógicas entre los docentes. Este intercambio no solo mejora la calidad educativa, sino que también contribuye al desarrollo de capacidades técnicas y de gestión en las autoridades educativas locales.

Aplicaciones prácticas

Formación: La colaboración con instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales permite ofrecer programas de formación y capacitación continua para los docentes. Estos programas están diseñados para incorporar las últimas tecnologías educativas y metodologías innovadoras, mejorando así la calidad de la educación.

Meta 17.17: Fomentar y Promover la Creación de Alianzas Eficaces

Sinergias entre Sectores: El proyecto promoverá la creación de alianzas efectivas entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas son fundamentales para maximizar el impacto del proyecto y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

Estrategias de movilización de recursos: La cooperación con el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil permitirán acceder a recursos adicionales, tanto financieros como técnicos, que complementan los esfuerzos del gobierno y potencian los resultados del proyecto.

Aplicaciones prácticas

Colaboración con ONGD: Las organizaciones no gubernamentales locales y con experiencia en implementaciones en educación, pueden ofrecer conocimientos especializados y apoyo logístico, además de facilitar la implementación de actividades a nivel comunitario, asegurando que las intervenciones lleguen a los beneficiarios más necesitados.

El proyecto "Impulsando el Desarrollo Profesional Docente: Occidente Aprende" se alinea estrechamente con el ODS 17, fomentando alianzas eficaces, movilizándolo recursos y compartiendo conocimientos para garantizar la sostenibilidad de sus acciones. Al fortalecer las capacidades locales, promover la innovación y establecer colaboraciones multisectoriales, el proyecto contribuye significativamente a la creación de una alianza global que apoya el desarrollo sostenible en la región de occidente de Honduras. Este enfoque integral asegura que los beneficios del proyecto perduren en el tiempo y se amplifiquen a través de una red de actores comprometidos con la educación de calidad y la equidad.

3.9 Lógica de intervención

Tabla 5. Matriz de marco lógico				
		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL	OG. 1 Facilitar el desarrollo educativo en el occidente de Honduras mediante la creación y consolidación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje, fortaleciendo habilidades docentes y capacidades institucionales para la formación continua alternativa del profesorado.	Porcentaje de docentes participantes en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje que reportan un aumento en sus habilidades pedagógicas y de liderazgo, medido mediante encuestas pre y post participación en las actividades de formación.	Resultados de estudio muestral de encuestas de autoevaluación realizadas a los docentes antes y después de su participación en las CPA.	Si se facilita el desarrollo educativo en el occidente de Honduras mediante la creación y consolidación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje, fortaleciendo habilidades docentes y capacidades institucionales para la formación continua del profesorado, entonces se observará un aumento significativo en la motivación docente y mejorará la implementación e actividades de innovación educativa en los centros educativos.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OE.1 Facilitar la creación y consolidación de comunidades de aprendizaje en el occidente de Honduras, con el propósito de impulsar el desarrollo educativo integral, fortalecer habilidades del profesorado y fomentar la cohesión de equipos a través del conocimiento compartido. OE. 2 Fomentar la creación de comunidades autónomas de aprendizaje en el occidente de Honduras, con un enfoque en la educación	1.1 Porcentaje de escuelas de Copán y Ocotepeque que participan activamente en comunidades de aprendizaje, en relación con el total de escuelas en la región. 1.2 Número de sesiones de intercambio de conocimientos y buenas prácticas realizadas entre docentes de diferentes escuelas en las comunidades de aprendizaje, en comparación con el plan establecido.	Registro de escuelas y docentes participantes en comunidades de aprendizaje. Registro de sesiones y actividades realizadas en las comunidades de aprendizaje	Si se facilita la creación y consolidación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en el occidente de Honduras, con un enfoque en la educación inclusiva, y se fortalecen las capacidades en la Secretaría de Educación de Honduras y las instancias departamentales para mantener y crear espacios de aprendizaje locales y regionales como estrategia de formación continua del profesorado, entonces se observará un incremento en la participación de las escuelas y docentes en las CPA , mejores prácticas de educación inclusiva, una mejora en la calidad de la formación continua del

	<p>inclusiva. Fomentando la formación teórica y práctica en enfoques de educación inclusiva.</p> <p>OE.3 Fortalecer las capacidades en la Secretaría de Educación de Honduras y las instancias departamentales para mantener y crear espacios de aprendizaje locales y regionales como estrategia de formación continua del profesorado.</p>	<p>2.1 Porcentaje de escuelas/docentes que implementan prácticas inclusivas y adaptativas en sus actividades, derivadas de los aprendizajes adquiridos en las Comunidades de Aprendizaje.</p> <p>3.1 Número de programas de formación continua del profesorado diseñados y ejecutados por la Secretaría de Educación y las instancias departamentales, en comparación con el plan establecido.</p>	<p>Registro de proyectos educativos colaborativos desarrollados entre distintos grupos de CPA.</p> <p>Observaciones y registros de prácticas inclusivas implementadas en las escuelas participantes.</p> <p>Registro de programas de formación continua diseñados y ejecutados por la SEDUC en los que se incluye las CPA.</p>	<p>profesorado, y una ampliación de los espacios de aprendizaje disponibles en la región, lo que contribuirá al desarrollo educativo integral en los departamentos de Copán y Ocotepeque en Honduras.</p>
<p>RESULTADOS</p>	<p>R1. Implementación exitosa de comunidades de aprendizaje en al menos 500 centros educativos en los departamentos de Copán y</p>	<p>1.1 Número de docentes en los departamentos de Copán y Ocotepeque que han participado en la implementación de CPA.</p>	<p>Informes de progreso proporcionados por los facilitadores del proyecto.</p>	<p>La implementación efectiva de comunidades de aprendizaje en al menos 500 centros educativos de los departamentos de Copán y Ocotepeque, con un enfoque centrado en la educación inclusiva y la capacitación</p>

	<p>Ocotepeque, beneficiando a más de 2,000 docentes de nivel primario.</p> <p>R2. Comunidades Profesionales de Aprendizaje que abordan los conceptos elementales de la educación inclusiva como eje central de sus acciones pedagógicas y actividades formativas en la integración de nuevas tecnologías.</p> <p>R3. Personal técnico y administrativo de las departamentales y de la Secretaría de Educación (DGDP) formados en diseño, implementación y seguimiento de programas de formación continua del profesorado y gestión de comunidades de aprendizaje (CPA).</p>	<p>1.1 Número de centros educativos que participan en las actividades relacionadas a las CPA.</p> <p>2.1 Porcentaje de Comunidades Profesionales de Aprendizaje que incorporan los conceptos de educación inclusiva en sus acciones y actividades formativas en nuevas tecnologías.</p> <p>3.1 Porcentaje de personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales y de la DGDP capacitado en diseño, implementación y seguimiento de programas de formación continua del profesorado y gestión de las CPA.</p>	<p>Registros de asistencia y participación de los docentes en actividades de las CPA.</p> <p>Registro de temas y actividades abordados en las reuniones de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</p> <p>Encuestas de satisfacción y percepción de los participantes sobre la inclusión de los conceptos de educación inclusiva en las actividades de las CPA.</p> <p>Informes de seguimiento y evaluación de las actividades del personal técnico y administrativo en la implementación de programas de formación continua y gestión de las CPA.</p>	<p>del personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales y de la DGDP en programas de formación continua del profesorado y gestión de comunidades de aprendizaje, contribuirá significativamente al fortalecimiento del desarrollo educativo integral en la región occidental de Honduras, mejorando las habilidades docentes, fomentando la cohesión del equipo y promoviendo una cultura de aprendizaje colaborativo y continuo.</p>
<p><i>Fuente: elaboración propia</i></p>				

3.10 Actividades por resultado

R1. Implementación exitosa de comunidades de aprendizaje en al menos 500 centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque, beneficiando a más de 2,000 docentes de nivel primario.

Actividad	A1.1 Diagnóstico inicial para la Identificación de los centros educativos elegibles para la implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación.
Descripción	Esta actividad implica realizar un análisis detallado de los centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque para determinar cuáles tienen las condiciones adecuadas y el interés necesario para participar en el proyecto de Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Se considerarán aspectos como el tamaño de la población estudiantil, las necesidades específicas de los estudiantes y la disposición del personal docente y directivo.
Recursos	Personal técnico especializado
Fecha	febrero
Costo	1,500.00 \$
Entidad	Personal técnico del proyecto Equipo técnico impulsor de la Dirección Departamental de Educación Equipo técnico de la DGDP
Rol	Liderar el proceso de diagnóstico, creando instrumentos y mecanismos para la recolección de datos de campo.
Actividad	A1.2 Identificación de potenciales líderes pedagógicos locales en municipios y centros educativos participantes en las CPA.
Descripción	La actividad consiste en identificar a potenciales líderes pedagógicos dentro de los municipios y centros educativos que participarán en las CPA. Estos líderes pedagógicos serán individuos con habilidades y capacidades destacadas en el ámbito educativo, reconocidos por su compromiso con la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. Se llevará a cabo un proceso de selección basado en criterios específicos, que incluirán la experiencia docente, el liderazgo demostrado, la capacidad para trabajar en equipo y la

	disposición para compartir conocimientos y colaborar con otros colegas. Una vez identificados, recibirán formación y acompañamiento cercano en competencias de liderazgo y gestión de grupos docentes, estos líderes pedagógicos desempeñarán un papel clave en la implementación y facilitación de las actividades de las CPA, brindando orientación, apoyo y motivación a sus colegas docentes.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto
Fecha	febrero
Costo	0
Entidad	DDE
Rol	Gestionar a nivel municipal la identificación de potenciales líderes para la gestión de CPA a nivel de centro educativo y/o municipal.
Actividad	A1.3 Desarrollo de material de apoyo para la implementación de CPA en conjunto con la DGDP.
Descripción	La actividad implica el desarrollo de material de apoyo específico para la implementación de las CPA, en colaboración con la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP). Este material de apoyo incluirá recursos como guías de implementación, herramientas de evaluación y otros materiales necesarios para facilitar y respaldar el proceso de implementación de las CPA. Se desarrollarán en conjunto con la DGDP, asegurando que estén alineados con las políticas educativas nacionales, así como con las necesidades y contextos específicos de los centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque.
Recursos	Humanos: -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto
Fecha	marzo
Costo	10,000.00
Entidad	Equipo técnico del proyecto

Rol Liderar la creación, revisión y ajustes del material para la implementación de CPA en conjunto con la DGDP.

Actividad **A1.4 Talleres de formación a docentes y directivos escolares en los principios y metodologías de las CPA.**

Descripción Capacitación de docentes y directivos escolares en los principios y metodologías de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje: Esta actividad consiste en organizar talleres y sesiones de capacitación para proporcionar a los docentes y directivos escolares las herramientas necesarias para entender los conceptos y principios fundamentales de las CPA. Se abordarán temas como la colaboración, el aprendizaje cooperativo, la reflexión pedagógica y la práctica reflexiva.

Recursos

Humanos

- Personal técnico especializado de DGDP y DDE
- Equipo técnico del proyecto
- Docentes

Logísticos

- Salón para reuniones

Fecha enero

Costo 10,500.00 \$

Entidad Personal del proyecto

Rol Diseñar y liderar el proceso de formación adaptado para autoridades educativas y docentes sobre conceptos fundamentales para el funcionamiento de las CPA.

Actividad **A1.5 Establecimiento de grupos gestores, conformados por docentes, directivos y personal de apoyo, para liderar la implementación de las CPA.**

Descripción El desarrollo de esta actividad implica el establecimiento de grupos gestores en los centros educativos participantes, los cuales estarán compuestos por docentes, directivos y personal de apoyo. Estos grupos gestores serán responsables de liderar y coordinar la implementación de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en sus respectivos entornos educativos. Se seleccionarán miembros del cuerpo docente

que demuestren un compromiso con la mejora continua, así como directivos escolares y personal de apoyo con habilidades de liderazgo y capacidad para trabajar en equipo. Los grupos gestores serán responsables de planificar y organizar las actividades de las CPA, promover la participación activa de todos los miembros del centro educativo, garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y facilitar la comunicación y colaboración entre los participantes. Además, estarán encargados de monitorear el progreso de las CPA y gestionar el liderazgo distribuido dentro de la comunidad.

Recursos

Humanos

-Personal técnico especializado de DGDP y DDE

-Equipo técnico del proyecto

-Docentes

Fecha

marzo- abril

Costo

1,500.00 \$

Entidad

Personal del proyecto y DDE

Rol

Promover, gestionar y acompañar la instalación de las CPA en las regiones o municipios.

Actividad

A1.6 Facilitación de las sesiones de aprendizaje colaborativo entre docentes en el marco de las CPA con asistencia técnica de los facilitadores del proyecto.

Descripción

La actividad consiste en la facilitación de sesiones de aprendizaje colaborativo entre docentes en el contexto de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), liderados por los líderes pedagógicos y con el apoyo técnico de los facilitadores del proyecto. Durante estas sesiones, los docentes se reunirán para participar en actividades de desarrollo profesional, compartir experiencias, intercambiar conocimientos y colaborar en la resolución de problemas relacionados con la práctica educativa. Los facilitadores del proyecto brindarán asistencia técnica para guiar y apoyar a los docentes en estas sesiones, asegurando que se desarrollen de manera efectiva y que se cumplan los objetivos de aprendizaje establecidos.

Recursos

Humanos

-Equipo técnico del proyecto

-Docentes

Fecha	marzo -noviembre
Costo	4,000.00 \$
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Acompañamiento a sesiones docentes y asistencia técnica para la gestión y recolección de datos.
Actividad	A1.7 Establecimiento de vínculos de colaboración interinstitucionales y con grupos externos de CPA para favorecer el intercambio la consolidación de los grupos de docentes.
Descripción	La actividad tiene por objetivo el establecimiento de vínculos de colaboración interinstitucionales y con otros grupos externos de Comunidades Profesionales de Aprendizaje, para favorecer el intercambio y la consolidación de los grupos de docentes. Durante esta actividad, se buscará establecer alianzas y colaboraciones con otras instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil, entidades gubernamentales y otros grupos de CPA con el fin de compartir recursos, experiencias y conocimientos. Estos vínculos permitirán fortalecer las capacidades de los grupos de docentes, enriquecer sus prácticas pedagógicas y promover un aprendizaje colaborativo y continuo entre los miembros de la comunidad educativa.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	junio-noviembre
Costo	1,000.00 \$
Entidad	Personal del proyecto, DGDP y DDE
Rol	Gestionar y coordinar acciones de colaboración regionales y municipales entre distintas CPA.
Actividad	A1.8 Celebración de eventos y actividades para promover el trabajo en equipo, la colaboración y el reconocimiento de los logros alcanzados por los docentes y los centros educativos.

Descripción	Se organizarán eventos y actividades especiales, como jornadas de convivencia, ferias educativas o encuentros comunitarios, para reconocer y celebrar los logros.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	noviembre-diciembre
Costo	2,500.00 \$
Entidad	Personal del proyecto, DGDP y DDE
Rol	Gestionar y coordinar acciones de reconocimiento y difusión de actividades a nivel regional.

R2. Comunidades Profesionales de Aprendizaje que abordan los conceptos elementales de la educación inclusiva como eje central de sus acciones pedagógicas y actividades formativas en nuevas tecnologías.

Actividad **A2.1 Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales de la educación inclusiva, incluyendo la diversidad, la equidad y la atención a la diversidad de los estudiantes.**

Descripción	La actividad consiste en la planificación y ejecución de talleres y sesiones de capacitación dirigidos a los líderes pedagógicos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA). Durante estos eventos, se abordarán los conceptos esenciales de la educación inclusiva, como la diversidad, la equidad y la atención a la diversidad de los estudiantes. Los talleres se diseñarán de manera participativa e interactiva, utilizando metodologías efectivas que fomenten la reflexión, el diálogo y el intercambio de experiencias entre los participantes. Se proporcionará información actualizada y relevante sobre las mejores prácticas en educación inclusiva, así como herramientas y recursos que los líderes pedagógicos puedan utilizar en sus respectivas CPA.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE

	-Equipo técnico del proyecto
	-Docentes
Fecha	Junio-julio
Costo	10,500.00 \$
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Planificar, diseñar y ejecutar los procesos de formación.
Actividad	A2.2 Brindar apoyo y asistencia técnica del personal del proyecto para la implementación de prácticas pedagógicas inclusivas en los centros educativos.
Descripción	La actividad consiste en proporcionar apoyo y asistencia técnica por parte del personal del proyecto a los docentes en la implementación de prácticas pedagógicas inclusivas en el aula. Esto requiere trabajar directamente con los profesores para desarrollar y aplicar estrategias pedagógicas que fomenten la participación, el respeto mutuo y el aprendizaje colaborativo entre todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales. El personal del proyecto brindará acompañamiento in situ, orientación y capacitación específica sobre cómo adaptar el currículo, diversificar los métodos de enseñanza y utilizar recursos didácticos adecuados para atender las necesidades de aprendizaje de cada estudiante. Además, se ofrecerá apoyo en la integración de temáticas de educación inclusiva en el marco de las sesiones de las CPA.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	Agosto-noviembre
Costo	5,000.00
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Acompañamiento pedagógico en centros educativos en conjunto con el personal de las DDE.

Actividad	A2.3 Desarrollo de materiales pedagógicos dirigidos a la sensibilización y fomento de prácticas inclusivas en centros educativos.
Descripción	Con el objetivo de lograr la formación en prácticas inclusivas desde las CPA, es fundamental el desarrollo de materiales pedagógicos específicos diseñados para sensibilizar y fomentar prácticas inclusivas en los centros educativos. Estos materiales estarán dirigidos a docentes, directivos escolares, personal de apoyo educativo y otros actores clave del ámbito educativo. Los materiales incluirán recursos como guías, manuales, folletos, vídeos educativos y otros medios de comunicación que aborden temas relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión en el contexto educativo. El objetivo es proporcionar herramientas prácticas y estrategias concretas que ayuden a los profesionales de la educación a comprender la importancia de la inclusión y a implementar prácticas pedagógicas inclusivas en sus entornos de trabajo. Estos materiales serán desarrollados en colaboración con expertos en educación inclusiva y personal de la DGDP, se adaptarán a las necesidades y realidades específicas de los centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque.
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	Mayo junio
Costo	2,000.00
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Liderar y gestionar el desarrollo de los materiales en colaboración con DGDP y DDE.

Actividad	A2.4 Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales para la integración de nuevas tecnologías en el aula, según las necesidades de formación del profesorado.
Descripción	La actividad consiste en la planificación y ejecución de talleres y sesiones de capacitación dirigidos a los líderes pedagógicos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA). Durante estos eventos, se abordarán los conceptos esenciales para la integración de nuevas tecnologías en el aula, partiendo de un diagnóstico de las necesidades de alfabetización digital de los grupos docentes. Estas formaciones podrán realizarse en modalidad presencial o híbrida según las condiciones locales.
Recursos	Humanos -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	Mayo junio
Costo	0
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Liderar y gestionar el desarrollo de los materiales en colaboración con DGDP y DDE.

R3. Personal técnico y administrativo de las departamentales y de la Secretaría de Educación (DGDP) formados en diseño, implementación y seguimiento de programas de formación continua del profesorado y gestión de comunidades de aprendizaje (CPA)

Actividad	A3.1 Organización y ejecución de talleres de capacitación para el personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales de Educación y la Secretaría de Educación (DGDP) sobre diseño, implementación y seguimiento de programas alternativos de formación continua del profesorado.
Descripción	Con el objetivo de crear condiciones para la sostenibilidad de la implementación del proyecto es necesario realizar la planificación y realización de talleres de capacitación dirigidos al personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales de Educación y la Secretaría de Educación (DGDP). Estos talleres tienen como objetivo proporcionar conocimientos y habilidades en el diseño,

	<p>implementación y seguimiento de programas alternativos de formación continua del profesorado. Durante los talleres, se abordarán temas como la identificación de necesidades de formación, las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, la elaboración de planes de formación, la selección de metodologías apropiadas y la evaluación de impacto de los programas.</p>
Recursos	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto -Docentes
Fecha	Enero-noviembre
Costo	2,300.00
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Planificar, diseñar y gestionar los procesos de formación.
Actividad	A3.2 Asistencia técnica a la personal de la DGDP y Direcciones Departamentales de Educación para reglamentar la implementación de las CPA en la región.
Descripción	<p>Para fortalecer las capacidades de las instancias educativas de la región se requiere proporcionar asistencia técnica al personal de la Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) y a las Direcciones Departamentales de Educación para elaborar normativas que regulen la implementación de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en la región. Durante esta actividad, se colaborará estrechamente con el personal técnico y administrativo de estas entidades para identificar los requisitos legales y normativos necesarios para la creación y funcionamiento de las CPA. Se brindará orientación sobre aspectos como la estructura organizativa de las CPA, los roles y responsabilidades de los participantes, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de las actividades. El objetivo es garantizar que la implementación de las CPA se realice en concordancia con los lineamientos establecidos por las autoridades educativas y contribuir así a su sostenibilidad y efectividad en la región.</p>
Recursos	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personal técnico especializado de DGDP y DDE -Equipo técnico del proyecto

	-Docentes
Fecha	Enero-febrero
Costo	2,000.00
Entidad	Personal del proyecto
Rol	Asistir en acompañamiento técnico a las instancias administrativas educativas en la región para gestionar la implementación de CPA.
Actividad	A3.3 Seguimiento conjunto con las Direcciones Departamentales de Educación a la implementación de las CPA.
Descripción	<p>Para fortalecer las capacidades de las dependencias administrativas de las Direcciones Departamentales de Educación. Este seguimiento se llevará a cabo de manera conjunta, involucrando tanto al personal técnico y administrativo de la Secretaría de Educación como a los representantes de las Direcciones Departamentales.</p> <p>Durante esta actividad, se realizarán visitas periódicas a los centros educativos donde se están implementando las CPA para observar de primera mano su funcionamiento y desempeño. Se recopilarán datos sobre la participación de los docentes, el impacto en el aprendizaje de los estudiantes, las prácticas pedagógicas utilizadas y cualquier desafío o éxito identificado durante la implementación.</p> <p>Asimismo, se llevarán a cabo reuniones regulares de seguimiento y revisión con las Direcciones Departamentales de Educación para compartir los hallazgos del monitoreo, discutir estrategias de mejora y tomar decisiones informadas sobre ajustes o acciones adicionales que podrían ser necesarias.</p>
Recursos	<p>Humanos</p> <p>-Personal técnico especializado de DGDP y DDE</p> <p>-Equipo técnico del proyecto</p> <p>-Docentes</p>
Fecha	Abril-noviembre
Costo	2,000.00
Entidad	Personal del proyecto y DDE

Rol Apoyar y asistir la implementación de las CPA en las DDE en los municipios y centros educativos de la región.

Actividad **A3.4 Replicabilidad de las CPA de forma autónoma por las Direcciones Departamentales de Educación.**

Descripción La actividad se enfoca en capacitar y empoderar a las Direcciones Departamentales de Educación para que sean capaces de replicar y mantener las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, de manera independiente una vez que el proyecto haya concluido.

Durante esta actividad, el personal del proyecto brindará asistencia técnica y apoyo a las Direcciones Departamentales de Educación en el diseño e implementación de estrategias y acciones para la replicación de las CPA. Esto incluirá la transferencia de conocimientos, la capacitación en metodologías y herramientas efectivas, y el desarrollo de capacidades en gestión y coordinación de actividades.

Además, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el proceso de replicación y garantizar la calidad y efectividad de las CPA autónomas. Se realizarán reuniones periódicas de seguimiento y revisión para revisar el progreso, identificar desafíos y compartir buenas prácticas entre las Direcciones Departamentales.

Recursos Humanos
 -Personal técnico especializado de DGDP y DDE
 -Equipo técnico del proyecto
 -Docentes

Fecha Julio-noviembre

Costo 0

Entidad Dirección departamental de Educación de Copán y Ocotepeque

Rol Liderar y gestionar la implementación de CPA de forma autónoma nuevos municipios y centros educativos de ambos departamentos.

3.11 Cronograma de actividades

NO	ACTIVIDAD	2025											
		Ene.	Feb.	Mar.	Abril	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
A1.1	Diagnóstico inicial para la Identificación de los centros educativos elegibles para la implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación.		x										
A1.2	Identificación de potenciales líderes pedagógicos locales en municipios y centros educativos participantes en las CPA.		x										
A1.3	Desarrollo de material de apoyo para la implementación de CPA en conjunto con la DGDP.			x									
A1.4	Talleres de formación a docentes y directivos escolares en los principios y metodologías de las CPA.	x											
A1.5	Establecimiento de grupos gestores, conformados por docentes, directivos y personal de apoyo, para liderar la implementación de las CPA.			x	x								
A1.6	Facilitación de las sesiones de aprendizaje colaborativo entre docentes en el marco de las CPA con asistencia técnica de los facilitadores del proyecto				x	x	x	x	x	x	x	x	
A1.7	Establecimiento de vínculos de colaboración interinstitucionales y con grupos externos de CPA para favorecer el intercambio la consolidación de los grupos de docentes.							x	x		x	x	

A1.8	Celebración de eventos y actividades para promover el trabajo en equipo, la colaboración y el reconocimiento de los logros alcanzados por los docentes y los centros educativos.												X	X
A2.1	Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales de la educación inclusiva, incluyendo la diversidad, la equidad y la atención a la diversidad de los estudiantes.						X	X						
A2.2	Brindar apoyo y asistencia técnica del personal del proyecto para la implementación de prácticas pedagógicas inclusivas en los centros educativos.								X	X	X	X		
A2.3	Desarrollo de materiales pedagógicos dirigidos a la sensibilización y fomento de prácticas inclusivas en centros educativos.				X	X								
A2.4	Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales para la integración de nuevas tecnologías en el aula, según las necesidades de formación del profesorado	X	X				X					X		
A3.1	Organización y ejecución de talleres de capacitación para el personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales de Educación y la Secretaría de Educación (DGDP) sobre diseño, implementación y seguimiento de programas alternativos de formación continua del profesorado	X	X				X					X		
A3.2	Asistencia técnica a la personal de la DGDP y Direcciones Departamentales de Educación para reglamentar la implementación de las CPA en la región.	X	X											
A3.3	Seguimiento conjunto con las Direcciones Departamentales de Educación a la implementación de las CPA				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
A3.4	Replicabilidad de las CPA de forma autónoma por las Direcciones Departamentales de Educación.							X	X	X	X	X		

3.12 Presupuesto

Tabla 7. Proyección de presupuesto directo para la implementación		
NO	COSTOS DIRECTOS CORRIENTES	Monto en USD
R1.	Implementación exitosa de comunidades de aprendizaje en al menos 500 centros educativos en los departamentos de Copán y Ocotepeque, beneficiando a más de 2,000 docentes de nivel primario.	31,000.00
A1.1	Diagnóstico inicial para la Identificación de los centros educativos elegibles para la implementación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación.	1,500.00
A1.2	Identificación de potenciales líderes pedagógicos locales en municipios y centros educativos participantes en las CPA.	0
A1.3	Desarrollo de material de apoyo para la implementación de CPA en conjunto con la DGDP.	10,000.00
A1.4	Talleres de formación a docentes y directivos escolares en los principios y metodologías de las CPA.	10,500.00
A1.5	Establecimiento de grupos gestores, conformados por docentes, directivos y personal de apoyo, para liderar la implementación de las CPA.	1,500.00
A1.6	Facilitación de las sesiones de aprendizaje colaborativo entre docentes en el marco de las CPA con asistencia técnica de los facilitadores del proyecto.	4,000.00
A1.7	Establecimiento de vínculos de colaboración interinstitucionales y con grupos externos de CPA para favorecer el intercambio la consolidación de los grupos de docentes.	1,000.00
A1.8	Celebración de eventos y actividades para promover el trabajo en equipo, la colaboración y el reconocimiento de los logros alcanzados por los docentes y los centros educativos.	2,500.00

R2. Comunidades Profesionales de Aprendizaje que abordan los conceptos elementales de la educación inclusiva como eje central de sus acciones pedagógicas y actividades formativas		17,500.00
A2.1	Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales de la educación inclusiva, incluyendo la diversidad, la equidad y la atención a la diversidad de los estudiantes.	10,500.00
A2.2	Brindar apoyo y asistencia técnica del personal del proyecto para la implementación de prácticas pedagógicas inclusivas en los centros educativos.	5,000.00
A2.3	Desarrollo de materiales pedagógicos dirigidos a la sensibilización y fomento de prácticas inclusivas en centros educativos.	2,000.00
A2.4	Diseñar e impartir talleres y sesiones de capacitación para líderes pedagógicos de las CPA sobre los conceptos fundamentales para la integración de nuevas tecnologías en el aula, según las necesidades de formación del profesorado	0
R3. Personal técnico y administrativo de las departamentales y de la Secretaría de Educación (DGDP) formados en diseño, implementación y seguimiento de programas de formación continua del profesorado y gestión de comunidades de aprendizaje (CPA)		4,300.00
A3.1	Organización y ejecución de talleres de capacitación para el personal técnico y administrativo de las Direcciones Departamentales de Educación y la Secretaría de Educación (DGDP) sobre diseño, implementación y seguimiento de programas alternativos de formación continua del profesorado	2,300.00
A3.2	Asistencia técnica a la personal de la DGDP y Direcciones Departamentales de Educación para reglamentar la implementación de las CPA en la región.	2,000.00
A3.3	Seguimiento conjunto con las Direcciones Departamentales de Educación a la implementación de las CPA	2,000.00
A3.4	Replicabilidad de las CPA de forma autónoma por las Direcciones Departamentales de Educación.	0

Tabla 8. Proyección de presupuesto directo del personal		
NO	COSTOS DIRECTOS DEL PERSONAL	Monto en USD
PERSONAL DEL PROYECTO		143,000.00
P.1	Coordinador de proyecto (1) 14 meses	30,000.00
P.2	Asesor sénior en formación docente (1) 14 meses	25,000.00
P.3	Facilitadores pedagógicos del proyecto (4) 14 meses	74,400.00
P.4	Asistente Administrativo 14 meses	14,500.00
PERSONAL CONSULTOR		18,000.00
T.1	Diagramador -ilustrador para producción de materiales pedagógicos y de difusión contrato por servicios	8,000.00
T.2	Consultor especializado para sistematización y evaluación de experiencias de éxito de CPA. contrato por servicios	10,000.00
COSTO TOTAL DE PROYECTO		213,800.00

3.13 Sostenibilidad del proyecto

La sostenibilidad del proyecto en el occidente de Honduras se fundamenta en un enfoque integral y estratégico que abarca el desarrollo de capacidades a múltiples niveles y la consolidación de alianzas con socios locales, alineándose explícitamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 4: Educación de Calidad.

- Administradores Departamentales de Educación

Capacitación y asistencia técnica: En línea con la meta 4.c del ODS 4, el proyecto se centra en fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de los administradores departamentales de educación. Esto incluye proporcionar capacitación y asistencia técnica para el diseño, implementación y seguimiento de programas de formación continua para el profesorado, mejorando así la oferta de docentes calificados.

Gestión de CPA: La gestión eficiente de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, a nivel departamental es crucial. El personal del proyecto brindará apoyo para asegurar que las CPA se manejen de manera efectiva y que se integren plenamente en las políticas educativas locales, contribuyendo a una educación inclusiva y equitativa.

Políticas y marcos normativos: Se promoverá la creación de políticas y marcos normativos que respalden la institucionalización de las CPA como parte integral de la oferta formativa para los docentes de la región, garantizando así la sostenibilidad de los avances logrados (ODS 4.b y 4.c).

- Fortalecimiento de capacidades pedagógicas y de liderazgo, docentes a nivel municipal y en los centros educativos

Formación y acompañamiento: El proyecto se enfocará en el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y de liderazgo de los docentes a nivel municipal y en los centros educativos. Esto se logrará mediante actividades de formación, acompañamiento y seguimiento continuo, alineándose con la meta 4.c del ODS 4.

-Prácticas educativas innovadoras: Se fomentarán prácticas educativas innovadoras y colaborativas dentro del marco de las CPA, promoviendo un entorno de aprendizaje dinámico y participativo, lo cual apoya la meta 4.a del ODS 4 sobre entornos educativos inclusivos y efectivos.

Alianzas estratégicas con socios locales

Socios Locales: El proyecto establecerá alianzas estratégicas con ONGD, instituciones académicas, empresas privadas y otros actores relevantes en el ámbito educativo. Estas alianzas son fundamentales para ampliar el alcance del proyecto, compartir recursos y conocimientos, y fortalecer la sostenibilidad a largo plazo (ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos).

Replicabilidad y continuidad

Fortalecimiento Institucional: Como parte del fortalecimiento institucional, se incluirá una actividad de andamiaje y asistencia técnica dirigida a las autoridades departamentales. Esta actividad (A3.4) se concibe como un proceso gradual y progresivo, mediante el cual el personal del proyecto proporcionará apoyo y orientación en todas las etapas del proceso de implementación de las CPA.

Formación para replicabilidad: Se brindará asesoramiento en la planificación, diseño, implementación y seguimiento de las CPA. Además, se fortalecerán las capacidades técnicas y de gestión necesarias para garantizar su continuidad una vez que el proyecto llegue a su fin, en línea con la meta 4.c del ODS 4.

Institucionalización de las CPA: El proyecto busca institucionalizar la implementación de las CPA como un programa de formación continua alternativo en los centros educativos con el apoyo de las Direcciones Departamentales de Educación. Esto asegurará que las CPA se mantengan como una práctica estándar más allá de la duración del proyecto, apoyando así la sostenibilidad de los logros educativos alcanzados.

En este sentido, a través de las actividades planteadas para la implementación, se evidencia que la sostenibilidad del proyecto se basa en un enfoque integral que combina el desarrollo de capacidades técnicas y pedagógicas, el fortalecimiento de la gestión educativa y la creación de alianzas estratégicas, en plena alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 4 y ODS 17. Al institucionalizar las CPA y fomentar una colaboración estrecha con socios locales, el proyecto asegura su impacto y continuidad a largo plazo, beneficiando de manera sostenida a la comunidad educativa de la región.

3.14 Monitoreo y evaluación

3.14.1 Criterios de calidad y eficacia del proyecto

- **Fortalecimiento de la capacidad institucional de la Secretaría de Educación para la promoción y sostenibilidad de las CPA a largo plazo, garantizando su continuidad y expansión en el sistema educativo nacional.**

El fortalecimiento de la capacidad institucional de la Secretaría de Educación para impulsar y mantener a largo plazo las CPA en el sistema educativo nacional de Honduras se llevará a cabo mediante un proceso estructurado que comprende las siguientes estrategias.

Desarrollo de políticas regionales y normativas: Se iniciará con un análisis exhaustivo del marco normativo y la legislación vigente para desarrollar un reglamento que regule a nivel departamental la implementación de las CPA. Este proceso involucrará la participación de expertos en educación, funcionarios gubernamentales y representantes de la sociedad civil.

Formación de funcionarios: Se diseñará un programa integral de capacitación dirigido al personal de las Direcciones Departamental de Educación y DGDP, abordando aspectos técnicos, pedagógicos y administrativos relacionados con las CPA. El programa incluirá sesiones de formación presencial y en línea, así como materiales didácticos y recursos multimedia. Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación para lograr el involucramiento total del personal de la SEDUC en la promoción de las CPA en sus respectivos departamentos.

Institucionalización de las CPA: se promoverá activamente asignación del seguimiento de las CPA dentro de la estructura organizativa de la de la DGDP y Direcciones Departamentales de Educación.

Fomento de la colaboración interinstitucional: Se establecerán alianzas estratégicas con otras instituciones y organismos nacionales e internacionales que trabajen en el ámbito educativo en apoyo a la SEDUC. Se promoverá la cooperación y el intercambio de experiencias, recursos y mejores prácticas relacionadas con las CPA. Se explorarán oportunidades de financiamiento y cooperación técnica para fortalecer aún más las iniciativas de las CPA.

Implementación de sistemas de monitoreo y evaluación: Se implantará un sistema integral de monitoreo y evaluación, sencillo de usar por los funcionarios de la SEDUC que les permita recopilar datos relevantes sobre el desempeño y los resultados de las CPA en el sistema

educativo. Se diseñarán indicadores de seguimiento específicos y se establecerán mecanismos para la recolección, análisis y difusión de la información obtenida.

- **Generación de capacidad local instalada en los municipios para la creación de CPA (Desarrollo de capacidades de liderazgo y colaboración entre el profesorado, facilitando la creación de redes de apoyo y trabajo en equipo)**

Para abordar la generación de capacidad local en los municipios hondureños y propiciar la instauración de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), se propone un enfoque metodológico que se despliega en las siguientes fases:

Identificación de líderes emergentes: Se desplegará un proceso selectivo con miras a detectar a los docentes con potencial de liderazgo en los municipios señalados. Este proceso se sustentará en criterios de experiencia, compromiso con la mejora pedagógica y aptitudes para la colaboración interdisciplinaria.

Formación en competencias de liderazgo y trabajo colaborativo: Se estructurará un programa formativo específico orientado al desarrollo de aptitudes de liderazgo y trabajo en equipo en el profesorado. Este plan contemplará instancias presenciales y virtuales, así como ejercicios prácticos, destinados a potenciar la capacidad de los educadores para dirigir procesos de cambio educativo y cooperar eficazmente en el diseño e implementación de las CPA.

Constitución de redes de apoyo: Se fomentará la creación de redes colaborativas entre los docentes de los municipios involucrados. Estas redes, concebidas como espacios de intercambio de experiencias, recursos y buenas prácticas, así como de mutuo respaldo en la instauración y consolidación de las CPA, se materializan a través de encuentros periódicos, presenciales y virtuales, que facilitan la interacción y el intercambio entre los miembros participantes.

Desarrollo de equipos de trabajo interdisciplinarios: Se promoverá la conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios integrados por educadores de diversas áreas de especialización. Estos equipos, destinados a planificar, implementar y evaluar actividades en el contexto de las CPA, fomentan la colaboración y el trabajo en equipo como pilares fundamentales del proceso educativo.

Acompañamiento y supervisión in situ: Se designarán facilitadores especializados para brindar acompañamiento y seguimiento a los docentes en el proceso de establecimiento y evolución de las CPA. Estos facilitadores, dotados de competencias específicas, ofrecen orientación,

asesoramiento y retroalimentación personalizada, con miras a favorecer el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y colaboración en los municipios involucrados.

- **Adaptación y replicabilidad del modelo de las CPA en diferentes contextos educativos, demostrando su viabilidad y efectividad en distintas comunidades y escuelas.**

Para garantizar la adaptación y replicabilidad del modelo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) en diversos contextos educativos, se llevará a cabo una evaluación exhaustiva de las necesidades locales y se personalizarán las estrategias y recursos para cada comunidad y escuela. Mediante pilotos de implementación y un sistema de monitoreo continuo, se validarán y ajustarán las adaptaciones del modelo, recopilando lecciones aprendidas y buenas prácticas. Los resultados y experiencias se compartirán ampliamente para fomentar su adopción en otros contextos educativos, promoviendo así la viabilidad y efectividad del modelo a nivel nacional.

3.14.2 Evaluación de proceso

El proyecto incorporará una evaluación exhaustiva del proceso de implementación, dirigida por el equipo técnico del proyecto, con el objetivo de analizar la efectividad de las estrategias y actividades desarrolladas para fomentar la participación y el compromiso del profesorado, así como para promover la calidad de las interacciones y el aprendizaje colaborativo en las CPA. Esta evaluación se realizará de manera continua a lo largo de todo el proceso de implementación del proyecto. Para llevar a cabo esta evaluación, se emplearán tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para recopilar información relevante y detallada sobre el progreso y los resultados alcanzados.

Las técnicas cuantitativas incluirán la recopilación de datos numéricos y estadísticos mediante encuestas estructuradas, cuestionarios y escalas de medición previamente diseñadas. Estos instrumentos permitirán obtener información cuantitativa sobre aspectos como la frecuencia de participación en las actividades de las comunidades de aprendizaje, la percepción del profesorado sobre la utilidad y relevancia de las estrategias implementadas, y el impacto de las actividades en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, se emplearán técnicas cualitativas como entrevistas en profundidad, grupos focales y observaciones participativas para recopilar información detallada y enriquecedora sobre las experiencias, percepciones y prácticas de los participantes en el proyecto. Estos métodos cualitativos permitirán capturar narrativas y testimonios significativos que

complementarán y enriquecerán los datos cuantitativos, brindando una comprensión más profunda y holística de los procesos y resultados del proyecto.

La evaluación de proceso de implementación se llevará a cabo de manera continua para monitorear el progreso del proyecto, identificar posibles desafíos y oportunidades de mejora, y tomar decisiones informadas sobre ajustes y adaptaciones necesarias en las estrategias y actividades. Además, se establecerán mecanismos de retroalimentación y comunicación efectiva entre el equipo técnico del proyecto, los participantes y las partes interesadas clave para garantizar una evaluación integral y participativa del proceso de implementación.

3.14.3 Evaluación de impacto y sistematización del proyecto

La evaluación de impacto y sistematización del proyecto requiere un análisis exhaustivo y riguroso de los resultados alcanzados, así como de los procesos y mecanismos que condujeron a dichos resultados. Para llevar a cabo esta evaluación, se requerirá la contratación de un consultor externo con experiencia y conocimientos especializados en evaluación de proyectos educativos. El objetivo principal de esta evaluación es proporcionar una evaluación detallada y objetiva del impacto del proyecto en la mejora de la calidad educativa y el fortalecimiento de las capacidades institucionales en las áreas de implementación.

El proceso de evaluación de impacto se basará en el análisis de indicadores cuantitativos y cualitativos previamente establecidos, los cuales permitirán medir el grado de cambio y transformación generado por el proyecto en las comunidades educativas beneficiarias.

Asimismo, la sistematización de las experiencias de las comunidades de aprendizaje permitirá recopilar, organizar y analizar de manera sistemática toda la información relevante generada a lo largo del proyecto. Esto incluirá la documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas, desafíos superados y recomendaciones para futuras intervenciones en el ámbito educativo. La sistematización de experiencias tiene como objetivo dejar evidencia tangible a las diferentes partes interesadas sobre el proceso y los alcances logrados, facilitando la retroalimentación, el aprendizaje y la replicabilidad de las estrategias y enfoques exitosos.

El consultor externo será responsable de diseñar y ejecutar un plan de evaluación y sistematización integral, que incluya la recopilación de datos, el análisis de información, la elaboración de informes y la presentación de resultados de manera clara y precisa. Se emplearán técnicas mixtas de recolección de datos, como encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión documental, para garantizar la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos. Los resultados de la evaluación y sistematización serán compartidos con todas las partes interesadas, incluyendo autoridades educativas, docentes, estudiantes, padres de

familia y organizaciones colaboradoras, con el fin de promover la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje continuo en el sector educativo.

4. CONCLUSIONES

El proyecto planteado representa una iniciativa integral y estratégica para abordar los profundos desafíos educativos en la región. Este documento de diseño ha delineado meticulosamente la justificación, los objetivos, las estrategias y las actividades planificadas para promover el desarrollo profesional docente, fortalecer la educación inclusiva y mejorar la capacidad institucional de la Secretaría de Educación en el ámbito regional.

Relevancia de la intervención

La situación social y educativa de Honduras demanda intervenciones que fortalezcan las capacidades tanto individuales como institucionales en el ámbito educativo. La pobreza, la violencia y la desigualdad social exacerbaban los desafíos educativos, creando un círculo vicioso que es difícil de romper sin una intervención sistémica y sostenida. En este contexto, las CPA ofrecen una plataforma para el desarrollo profesional continuo, la cooperación interinstitucional y la creación de redes de apoyo que pueden catalizar el cambio educativo.

La implementación de CPA tiene el potencial de transformar la educación en Honduras de manera significativa, alineándose con el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos). Al fortalecer las competencias pedagógicas y de liderazgo de los docentes y al fomentar un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, se pueden mejorar los resultados educativos de los estudiantes, reduciendo así las tasas de deserción escolar y mejorando la equidad en el acceso a una educación de calidad. Además, al promover políticas educativas basadas en evidencias y prácticas colaborativas, las CPA contribuyen a la creación de un sistema educativo más equitativo y eficiente.

Enfoque multinivel y desarrollo holístico

El enfoque multinivel del proyecto es fundamental y de alto potencial de impacto, ya que busca fortalecer tanto las capacidades individuales de los docentes como las capacidades institucionales de las autoridades educativas a nivel departamental y nacional. Esta estrategia de desarrollo de capacidades garantiza una intervención integral y sostenible, que trasciende la capacitación individual para abordar factores estructurales que impactan la calidad educativa.

Al fortalecer las instituciones educativas, se crea un entorno más propicio para la implementación de políticas educativas efectivas y la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras, asegurando una mejora sostenida en el tiempo.

Este enfoque está en consonancia con el ODS 4.7, que se centra en asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para promover el desarrollo sostenible, incluida la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles.

Colaboración y alianzas estratégicas

El diseño del proyecto incluye un fuerte enfoque en la colaboración y en las alianzas estratégicas con socios locales, lo que se alinea directamente con el ODS 17.16, que busca mejorar la Alianza Global para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas de múltiples partes interesadas que movilicen y compartan conocimientos, experiencia, tecnología y recursos financieros, para apoyar el logro de los ODS en todos los países. Esto permite aprovechar al máximo los recursos y la experiencia disponibles en la comunidad educativa. Las alianzas son esenciales para el éxito del proyecto, ya que garantizan que las intervenciones sean contextualizadas y relevantes para las necesidades locales.

Enfoque de Cooperación

Además, es imprescindible reflexionar críticamente sobre el papel de la cooperación internacional en la implementación de proyectos educativos. Tradicionalmente, la cooperación internacional ha adoptado un enfoque asistencialista, centrado en proporcionar ayuda externa sin necesariamente fortalecer las capacidades locales. Este enfoque puede conducir a una dependencia prolongada de la asistencia externa y a soluciones a corto plazo que no abordan los problemas estructurales subyacentes.

Para que la cooperación al desarrollo sea verdaderamente eficaz, debe centrarse en el fortalecimiento de las instituciones locales y en el desarrollo de capacidades sostenibles. En lugar de imponer soluciones externas, la cooperación debe trabajar en estrecha colaboración con las comunidades locales, respetando y valorando sus conocimientos y experiencias. Este cambio de paradigma, de la asistencia a la colaboración, implica que las comunidades locales se conviertan en protagonistas en el diseño e implementación de las intervenciones.

La implementación de las CPA en Honduras, con su énfasis en el desarrollo profesional docente y el fortalecimiento institucional, ejemplifica este enfoque colaborativo y sostenible. Al empoderar a los docentes y fortalecer las instituciones educativas locales, el proyecto no solo mejora la calidad educativa, sino que también contribuye a la construcción de un sistema

educativo más resiliente y autónomo. Esta iniciativa debe servir como modelo para futuros proyectos de cooperación internacional, donde el fortalecimiento institucional y el desarrollo sostenible sean prioridades, fomentando y promoviendo la creación de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil.

La cooperación internacional en Honduras debe experimentar un cambio de paradigma para abordar de manera efectiva los complejos desafíos educativos y socioeconómicos que enfrenta el país. Este giro requiere una transición desde enfoques asistencialistas tradicionales hacia modelos de colaboración genuina que prioricen el fortalecimiento institucional y el desarrollo sostenible de capacidades locales.

Históricamente, la cooperación internacional en Honduras ha estado marcada por un enfoque asistencialista, centrado en la provisión de ayuda externa para paliar problemas inmediatos. Si bien este enfoque ha logrado aliviar ciertos problemas a corto plazo, no ha sido eficaz en abordar los problemas estructurales subyacentes que perpetúan la pobreza y la desigualdad. En contraste, un modelo de colaboración genuina, que respete y valore las capacidades locales, tiene el potencial de generar cambios sostenibles y de largo plazo.

Los esfuerzos de la cooperación internacional deben centrarse en el fortalecimiento de las instituciones educativas locales, proveyendo asistencia técnica y recursos que permitan desarrollar capacidades endógenas. Esto incluye la formación continua de los docentes y el personal administrativo, la mejora de la infraestructura educativa y el apoyo a la creación de políticas educativas inclusivas y basadas en evidencia.

5. REFERENCIAS

- Aparicio-Molina, C., Sepúlveda-López, F., Aparicio-Molina, C., & Sepúlveda-López, F. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(3), 55-73. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000300055>
- Armijo, P. C., Aguadé, I. P., & Marcosc, S. A. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Bolívar, A., & Bolívar-Ruano, R. (2016). Individualismo y comunidad profesional en los establecimientos escolares en España: limitaciones y posibilidades. *Educar em Revista*, 62, 181-198. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.47877>
- CEPAL. (2023). *Portal de desigualdades en América Latina*. <https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/incomes.html?lang=es&indicator=3289>
- Chacón Víquez, L. D. (2013). El sistema y las reformas educativas en honduras: El balance de dos décadas. *Calidad en la Educación Superior, ISSN-e 1659-4703, Vol. 4, N°. 2, 2013, págs. 144-168*, 4(2), 144-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580833&info=resumen&idioma=SPA>
- Domingo, A., & Gómez, V. M. (2014). *La práctica reflexiva: bases, modelos e instrumentos* (Narcea).
- FEREMA. (2022). *Informe de Progreso Educativo Honduras*. https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Progreso-Educativo_Honduras-IPEH-2022.pdf
- Flores-Fahara, M., Bailey-Moreno, J., & Mortera-Cavazos, L. E. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en escuelas públicas mexicanas: Explorando su desarrollo. *Educación XX1*, 24(2), 283-304. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.28556>
- Gómez Sanchez, R. (2019). *La reflexión docente como estrategia para adquirir conocimiento práctico: interacciones de supervisión en el Prácticum* [Universidad de Salamanca]. <https://doi.org/10.14201/GREDOS.140417>
- Hardreaves, A. (2008). Leading professional learning communities. En P. Blankstein, P. Houston, & P. Cole (Eds.), *Sustaining professional learning communities* (pp. 175-197). Thousand Oaks-Corwin Press.
- Huaranga, N. E. R., & Cuadros, M. J. L. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en un contexto remoto por la emergencia sanitaria. *Revista EDUCA UMCH*, 17, 154-172. <https://doi.org/10.35756/EDUCAUMCH.202117.169>
- INE. (2023). *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples - INE*. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>
- IUDPAS. (2023). *Incidencia de homicidios en Honduras*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. <https://iudpas.unah.edu.hn/>

- Krichesky, G., & Murillo, J. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia de mejora para la nueva concepción de la escuela. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 66-83.
[Hhttp://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num1/art4.pdf](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num1/art4.pdf)
- Ley Fundamental de Educación* (pp. 1-15). (2012). Congreso Nacional de Honduras.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10623.pdf>
- López-Yáñez, J., Sánchez Moreno, M., & Altopiedi, M. (2011). Comunidades profesionales de práctica que logran sostener procesos de mejora institucional en las escuelas. *Revista de Educación*, ISSN 0034-8082, N° 356, 2011, Págs. 109-131, 356, 109-131.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3733123&info=resumen&idioma=ENG>
- Mejía, P. E. (2021). Reflexiones de la respuesta educativa ante la Covid-19, caso Honduras. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(ESPECIAL), 293-312.
<https://doi.org/10.48102/RLEE.2021.51.ESPECIAL.389>
- Mellado Hernández, M. E., Rincón-Gallardo, S., Aravena Kenigs, O. A., Villagra Bravo, C. P., Mellado Hernández, M. E., Rincón-Gallardo, S., Aravena Kenigs, O. A., & Villagra Bravo, C. P. (2020). Acompañamiento a redes de líderes escolares para su transformación en comunidades profesionales de aprendizaje. *Perfiles educativos*, 42(169), 52-69.
<https://doi.org/10.22201/IISUE.24486167E.2020.169.59363>
- Miranda, C., Hamuy, E., Aroca, C., Abarca, R., & García, C. (2019). Estrategias locales de desarrollo profesional docente basadas en comunidades profesionales de aprendizaje en Chile. *Plurais - Revista Multidisciplinar*, 4(2), 80-93. <https://doi.org/10.29378/PLURAI.2447-9373.2019.V4.N2.80-93>
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2011). Profound improvement: Building capacity for a learning community. *Profound Improvement: Building Capacity for a Learning Community*, 1-173.
<https://doi.org/10.4324/9780203826027>
- Moreno, M. S., & Yáñez, J. L. (2010). Culturas institucionales que facilitan y dificultan la mejora en la escuela. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14(1), 93-110.
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20527>
- Mundial, B. (2019). Honduras Learning Poverty Brief. En *EduAnaytics* .
www.worldbank.org/humancapitalproject
- Mundial, B. (2021). Honduras | Data. En *Banco de datos - Banco Mundial*.
<https://datos.bancomundial.org/pais/honduras>
- ONU. (2022). *Educación - Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- OPHI. (2023). *Global MPI Country Briefing 2023: Honduras (Latin America and the Caribbean)*.
<https://ophi.org.uk/node/3303>
- Ortega, C. V., Jara, A. F., Ortega, C. V., & Jara, A. F. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138. <https://doi.org/10.4151/07189729-VOL.58-ISS.1-ART.780>

- Pankake, A., & Moller, G. (2002, abril). Professional learning communities: a synthesis of a five-year study. *American Educational Research Association Annual Meeting*.
- Paz, C. L., Barahona, E., & Cárcamo, L. M. (2021). La formación inicial y permanente de docentes para la atención a la primera infancia en Honduras: políticas, modelos y actores. En M. C. Juárez-Hernández, M. N. Rodríguez Lozano, & C. Marín Soler (Eds.), *Estado de la formación de maestros: una lectura desde las universidades pedagógicas de Argentina, Colombia, Cuba, Ecuador, Honduras y México* (1ra., Vol. 1, pp. 1-537). Editorial UNAE .
- PNUD. (2023). *Índice de Desigualdad de Género de Honduras por departamento | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo*. PNUD.
<https://www.undp.org/es/honduras/noticias/indice-de-desigualdad-de-genero-de-honduras-por-departamento>
- Saavedra, L. R., & Saavedra, S. R. (2015). La labor del profesorado desde la reflexión pedagógica. *Revista Colombiana de Educación*, 68, 211-227.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162015000100010&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. En *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Taylor and Francis.
<https://doi.org/10.4324/9781315237473/REFLECTIVE-PRACTITIONER-DONALD-SCH>
- SEDUC. (2014). *La Red Educativa: un modelo de gestión descentralizada para las escuelas rurales en Honduras* (Cooperación alemana, Ed.; GIZ, Vol. 1).
<https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3360/red-educativa-modelo-gestion-descentralizada-escuelas-rurales-honduras>
- UNICEF. (2020). *El aprendizaje debe continuar*.
<https://www.unicef.org/lac/media/11791/file/El-aprendizaje-debe-continuar.pdf.pdf>