

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

**REGLAMENTO PARA ESTABLECER LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS
DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL
DOCENTE**

ÍNDICE

| | | |
|--------|--|----|
| I. | Introducción..... | 3 |
| II. | Base Legal..... | 4 |
| III. | Resumen ejecutivo y propósito del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente..... | 4 |
| IV. | Título..... | 6 |
| V. | Definiciones..... | 6 |
| VI. | Componentes del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente..... | 11 |
| VII. | Dimensiones en la evaluación del personal docente..... | 12 |
| VIII. | Métrica de evaluación..... | 20 |
| IX. | Frecuencia de las observaciones al personal docente..... | 24 |
| X. | Ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Maestro..... | 25 |
| XI. | Ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Director de Escuela..... | 27 |
| XII. | Uso y Presentación de los Resultados de la Evaluación..... | 29 |
| XIII. | Acciones de Personal a ser Tomadas como Consecuencia de los Resultados de las Evaluaciones..... | 29 |
| XIV. | Desarrollo Profesional..... | 40 |
| XV. | Política de No Discriminación..... | 41 |
| XVI. | Interacción con otros reglamentos..... | 41 |
| XVII. | Cláusula derogatoria..... | 41 |
| XVIII. | Separabilidad..... | 42 |
| XIX. | Vigencia..... | 42 |

ARTÍCULO I- INTRODUCCIÓN

El Departamento de Educación de Puerto Rico (en adelante, DEPR) al igual que los sistemas educativos de avanzada en el mundo, está desarrollando de forma continua y sostenida acciones que promuevan una transformación educativa enmarcada en la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje. La efectividad en el aprendizaje es la que permite desarrollar en los estudiantes las competencias requeridas en el siglo XXI para lograr una mejor sociedad y una economía que cuente con el capital humano y social necesario para atender las necesidades emergentes producto de una economía globalizada. Esta transformación está alineada a las metas estatales y los estatutos regulatorios que establece el gobierno federal. El DEPR ha revisado los estándares curriculares tomando como referencia los estándares comunes nacionales (CCSS) por sus siglas en inglés, y los principios establecidos como parte del *College and Career Readiness*.

Los esfuerzos de la transformación y las iniciativas propuestas se contemplan en nuestros acuerdos con el gobierno federal, con el fin de mejorar la calidad de la instrucción atemperada a nuestros tiempos bajo la premisa del cumplimiento basado en la efectividad reflejada en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A tono con esta transformación, es necesario adoptar un nuevo Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente, así como la determinación de los parámetros para su desempeño. Este sistema provee al personal docente las herramientas necesarias para desempeñarse efectivamente en sus funciones. Además, permite establecer el desarrollo profesional basado de los resultados de la evaluación. Este sistema comprende el ciclo de evaluación, un programa de desarrollo profesional y un programa de reconocimientos. Este reglamento establece las normas y procedimientos del Sistema de Apoyo y Liderazgo Efectivo del Personal Docente (maestros y directores de escuela).

Los instrumentos y rúbricas aplicables a: superintendente de escuela, superintendente auxiliar, trabajador social, consejero escolar, maestro bibliotecario y otro personal con funciones técnicas, administrativas y de supervisión en el DEPR, que posean certificados docentes expedidos conforme a la ley, serán establecidas posteriormente mediante política pública a estos efectos. Una vez establecido los instrumentos y rúbricas para este personal se le aplicarán las mismas medidas correctivas y acciones disciplinarias de este reglamento.

ARTÍCULO II- BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 149-1999, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico”. La mencionada ley establece que se evaluará el desempeño del personal docente del Departamento de Educación. Además, este reglamento se promulga en cumplimiento con la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.” El Reglamento es cónsono con la reglamentación establecida por el Departamento de Educación Federal.

Además, este Reglamento se promulga conforme a las disposiciones de los siguientes reglamentos: Reglamento Núm. 6743 del Personal Docente del Departamento de Educación de Puerto Rico, según enmendado por los Reglamentos 7292 y 8037, y al Reglamento Núm. 7565 de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias, la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, mejor conocida como Ley de Personal de Servicio Público y la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley de Administración de Recursos Humanos”.

ARTÍCULO III- RESUMEN EJECUTIVO Y PROPÓSITO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE

El propósito de este reglamento es fortalecer el proceso de evaluación por medio de un Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente basado en los estándares profesionales del maestro y el perfil del director de escuela. Tanto las experiencias como las investigaciones destacan la importancia de tener docentes con el conocimiento, las destrezas y la disposición necesaria para facilitar de forma efectiva el aprendizaje de los estudiantes. El DEPR tiene la responsabilidad de aumentar los niveles de calidad y equidad en el sistema educativo, y para lograr esto es esencial optimizar los sistemas de desarrollo profesional para docentes y promover el mejoramiento continuo de sus ejecutorias como una condición de su profesión. De acuerdo con esta responsabilidad, los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela procuran establecer los criterios de excelencia para los maestros y directores de escuela, sin tomar en consideración el material impartido o el nivel. El DEPR está comprometido con la adopción e implantación de un nuevo sistema de evaluación que promueva el desarrollo profesional de los empleados docentes.

El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente propuesto por este reglamento está guiado por metas de ejecución que han sido

implementadas a través del uso de estrategias coherentes, sustentables y basadas en evidencia. Estas estrategias incluyen: la investigación en acción, el aprendizaje basado en proyectos y el desarrollo de comunidades de aprendizaje, entre otras. A través de la implantación del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente se analiza y se mide efectivamente la ejecución de los docentes y los resultados del crecimiento de los estudiantes.

Las metas del sistema de apoyo al liderazgo efectivo del personal docente son:

1. **Permitir a los educadores reflexionar sobre los resultados e identificar formas de mejorar la instrucción.** El DEPR cumple con esta meta proveyendo a los educadores con acceso a la información sobre su ejecutoria profesional. El acceso a esta información permite al educador mejorar su práctica diaria.
2. **Asegurar que los educadores están analizando y utilizando la ejecución de los estudiantes para una instrucción planificada e informada.** El DEPR cumple con esta meta proveyendo asistencia técnica en el proceso de utilización de los indicadores de aprovechamiento académico. También establece una instrucción planificada que toma en consideración las necesidades de los estudiantes. El uso con propósito de los datos de ejecución a través del año están conectados a la evaluación sumativa del educador.
3. **Formalizar los esfuerzos para llevar a cabo los cambios en su propia práctica profesional.** El DEPR cumple con esta meta a través de la creación de una rúbrica que se enfoque en los aspectos más relevantes de la práctica profesional efectiva y comprometiendo a los educadores en el dialogo significativo luego de cada observación. El sistema de evaluación establece la expectativa de que los educadores lleven a cabo cambios para mejorar su propia práctica y que estos cambios mejoren la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
4. **Crear objetivos de ejecución profesional que mejoren el aprendizaje de los estudiantes.** El DEPR cumple con esta meta utilizando una escala de ejecución que diferencie efectivamente entre los educadores según su nivel de ejecución y provea para un plan de Desarrollo Profesional Individual que trace actividades de alta calidad que resulten en cambios a la práctica, que se transfieran al ambiente del salón de clases y propendan a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

En apoyo a las metas esbozadas anteriormente, el DEPR:

- Asegura el uso de métodos de avalúo efectivos que son revisados continuamente para garantizar que se toman en consideración las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y sirvan como base al desarrollo de actividades de re-enseñanza.
- Asegura que el DEPR utiliza los resultados de las evaluaciones del personal docente para proveer apoyo específico a estos y que resulte en un mejor aprovechamiento académico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Asegura que el Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente fundamenta las bases para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de una retro comunicación efectiva con maestros y directores de escuela y apoyo para mejorar la planificación y las ejecutorias durante todo el año escolar.
- Promueve el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo de maestros y directores escolares a través del desarrollo del Plan Individual de Desarrollo Profesional basado en sus necesidades específicas y los retos establecidos en la evaluación sumativa.
- Asegura que el evaluador y los evaluados participan y contribuyen en el proceso de evaluación; teniendo grupos focales y otros foros para obtener las opiniones, recomendaciones y preocupaciones de los educadores con relación al proceso.
- Establece una fórmula clara del crecimiento académico del estudiante donde el 20% será adjudicado a la evaluación del personal docente.

ARTÍCULO IV- TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como “Reglamento para Establecer las Normas y Procedimientos del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente”.

ARTÍCULOS V- DEFINICIONES

Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y significado sancionado por el uso común y corriente. Las voces usadas en este Reglamento en el tiempo presente incluyen también el futuro, las usadas en singular incluyen el plural y el plural incluye el singular y las voces usadas en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultara absurda.

Para efectos de este reglamento, los términos que se definen a continuación tendrán el siguiente significado:

- 1) **Acción disciplinaria:** son las sanciones impuestas por el Secretario de Educación a un empleado del DEPR, las cuales forman parte del expediente del empleado. Se consideran acciones disciplinarias: reprimenda o amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, separación y destitución.
- 2) **Advertencia escrita:** es aquella medida correctiva que hace el supervisor al empleado, cuando este incurre inicialmente o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas. Esta medida no se considerará una acción disciplinaria y no forma parte del expediente de personal.
- 3) **Amonestación escrita:** es una acción disciplinaria formal al empleado impuesta por la Autoridad Nominadora por razón de incurrir o reincidir en infracciones a las normas de conducta establecidas. Esta acción disciplinaria no conlleva vista administrativa informal por no afectar derechos propietarios del empleado. Dicho documento forma parte del expediente de personal del empleado.
- 4) **Ayudante Especial a cargo del Distrito:** Funcionario designado por el Secretario que dirige, supervisa, coordina y organiza todas las actividades docentes y no docentes del Distrito Escolar. Además, evalúa al personal docente y no docente concerniente a su Distrito Escolar.
- 5) **Calendario de Visitas:** Documento que prepara el director de escuelas, Superintendente de escuelas o Ayudante Especial a cargo del Distrito en el que se presentan las fechas para llevar a cabo las visitas al maestro o director de escuelas.
- 6) **Departamento:** Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR).

- 7) **Desarrollo Profesional:** Proceso continuo para lograr compromiso con el dominio de las competencias profesionales y desempeñar con efectividad las funciones del puesto. Este proceso fortalecerá la labor docente de acuerdo a las áreas de reto.
- 8) **Destitución:** Acción disciplinaria que conlleva la separación total y absoluta del servicio impuesta a un empleado por la Autoridad Nominadora como acción disciplinaria por justa causa, previa formulación de cargos y vista administrativa informal, a solicitud del empleado. La imposición de esta sanción inhabilitará al empleado de trabajar en el sector público. Se enviará copia de esta carta que notifica este procedimiento al expediente de personal del empleado y a la Oficina de Recursos Humanos.
- 9) **Director:** Director de Escuela. El Director será responsable ante el Secretario y el Consejo Escolar del desenvolvimiento académico y administrativo de la escuela y será también el representante de esta ante la comunidad.
- 10) **División del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente:** Tiene la responsabilidad de ofrecer apoyo continuo y sostenido al personal docente y monitorea el proceso de la implantación y administración de la plataforma del sistema de evaluación.
- 11) **División Legal:** en lo que respecta a este reglamento, es la oficina responsable de llevar a cabo el proceso administrativo relacionado a las acciones disciplinarias que corresponden al desempeño del personal docente.
- 12) **Docencia:** incluye los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 13) **Empleado:** Para efectos de este reglamento el término empleado se interpretará como aquel empleado clasificado como personal docente y que se define más adelante.
- 14) **Empleado permanente:** personal docente que cumplió con todos los requisitos que establece la Ley Núm. 312 del 15 de mayo de 1938, según enmendada, sobre Permanencia de Maestros y la Ley Núm. 94

de 21 de junio de 1955, según enmendada, conocida como Ley de Certificaciones Docentes.

- 15) **Empleado probatorio:** personal docente nombrado para ocupar un puesto regular por el periodo de prueba que establece la Ley Núm. 312 del 15 de mayo de 1938, *supra*.
- 16) **Empleado transitorio:** personal docente nombrado por un término fijo.
- 17) **Empleado transitorio elegible:** personal docente que posea certificado regular de maestro en la categoría del puesto en el cual fue nombrado.
- 18) **Empleado transitorio provisional:** personal docente nombrado en un puesto para el cual no tiene certificado regular de maestro.
- 19) **Escuela:** Unidad funcional del Sistema de Educación Pública de Puerto Rico, bajo la supervisión del DEPR.
- 20) **Evaluación:** proceso para emitir juicio sobre las competencias profesionales y el desempeño de las funciones del personal docente.
- 21) **Evaluación Sumativa:** proceso en el cual se administra el instrumento que evidencia el nivel de ejecución del personal docente durante el año escolar.
- 22) **Medida correctiva:** es aquella advertencia escrita o exhortación verbal que hace un supervisor inmediato a su empleado. Se entenderán por medidas correctivas la exhortación verbal y la advertencia escrita. Las medidas correctivas no formarán parte del expediente de personal del empleado.
- 23) **Mes:** se entenderá por mes, treinta (30) días calendario. En el caso de los maestros, trabajadores sociales, consejeros escolares y maestros bibliotecarios el calendario escolar o mes es de veinte (20) días laborables.
- 24) **Nivel de ejecución:** es el dominio de las competencias del maestro o director de escuela que se determina a través de los estándares

profesionales, el perfil del Director Escolar y las mejores prácticas educativas reconocidas y probadas de forma empírica.

- 25) **Personal Docente:** Los maestros, directores de escuela, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, maestros bibliotecarios, consejeros escolares, trabajadores sociales y otro personal con funciones técnicas, administrativas y de supervisión en el Sistema, que posean certificados docentes expedidos conforme a la Ley Núm. 149-1999, *supra*.
- 26) **Plan Individual de Desarrollo Profesional:** Plan individual que se redactará para cada docente de acuerdo al nivel de ejecución en su evaluación sumativa y las áreas de reto identificadas.
- 27) **Querrela:** escrito radicado por cualquier persona natural o jurídica o agencia en el cual se alegue o reclame la violación de algún derecho o privilegio o el cumplimiento de alguna obligación, garantizada o impuesta por las leyes y reglamentos que administra el DEPR.
- 28) **Reunión de evaluación sumativa:** presentación y discusión con el maestro o director de escuelas de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones correspondientes al 80 % y el 20% de crecimiento del estudiante, para determinar el nivel de ejecución del maestro o director de escuelas.
- 29) **Reunión de Post-Observación Formativa:** presentación y discusión de las observaciones y hallazgos del rendimiento profesional del personal docente para proveer retro comunicación. Esta reunión se llevará a cabo no más tarde de cinco (5) días laborables contados a partir de la visita de observación.
- 30) **Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos:** tiene la responsabilidad de colaborar en la aplicación de la Política Pública establecida por la Agencia. Además interpretará y administrará todas las leyes, reglamentos, normas y políticas que rigen la administración de los recursos humanos.
- 31) **Secretario:** Secretario de Educación.

32) **Superintendente de Escuelas:** tiene la responsabilidad de colaborar en la aplicación de la Política Pública establecida por la Agencia. Además interpretará y administrará todas las leyes, reglamentos, normas y políticas que rigen la administración de los recursos humanos. Es el funcionario que dirige las tareas de facilitación docente y académica en un distrito escolar, conforme lo establece la Ley Núm. 149-1999, *supra*.

33) **Visitas de observación formativa:** proceso de observación que realiza el evaluador para brindar apoyo a la docencia y técnico en todos los aspectos relacionados con el sistema de evaluación y las evidencias requeridas para cada dimensión.

ARTÍCULO VI- COMPONENTES DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE

El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente es consistente con los requisitos del Departamento de Educación Federal y las metas estatales. El sistema de evaluación y apoyo incluye los siguientes ocho (8) componentes de evaluación:

1. El uso de los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela para la evaluación de ejecutorias. Esto se logra asegurando actividades de evaluación que estén alienadas con los documentos normativos mencionados anteriormente según definido en la políticas pública del DEPR.
2. El uso de procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa que provea información, guía y mejore la instrucción. Esto se alcanza a través del uso de visitas de observación formativa: visitas de pre observación, post observación y seguimiento.
3. El uso de una escala de cuatro (4) niveles de ejecución. Esto se logra a través del uso de una escala que utiliza una puntuación de tres (3) para indicar que se cumple con las expectativas, una puntuación de dos (2) para indicar que se cumple parcialmente con las expectativas; una puntuación de uno (1) para indicar que se cumple mínimamente con las expectativas y una puntuación de cero (0) para indicar que no se cumple con las expectativas.

4. El uso de pruebas estandarizadas de aprovechamiento académico del estudiante. Esto se logra adjudicando puntuaciones de crecimiento del estudiante en el cálculo de la ejecución de los docentes.
5. Llevar a cabo evaluaciones de acuerdo al estatus del nombramiento del empleado con ciclos diferenciados para los maestros y directores de escuela permanentes y de nuevo nombramiento.
6. Proveer retro comunicación y oportunidades de desarrollo profesional alienadas con los resultados de las observaciones y las evaluaciones de ejecución, especialmente para aquellos docentes que necesitan mejorar.
7. Utiliza los resultados de las evaluaciones para decisiones de personal.
8. El proceso de evaluación para el personal docente apoya el crecimiento profesional, e identifica aquellas áreas de oportunidad para mejorar las competencias a través de:
 - Reflexión de su praxis educativa.
 - o Trabajo y colaboración con pares para mejorar el currículo, el avalúo y la instrucción.
 - o El desarrollo de comunidades de aprendizaje efectivas.
 - o Diseño de proyectos innovadores.
 - o Análisis de los datos para la toma de decisiones

ARTÍCULO VII- DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

La rúbrica es consistente con los Estándares Profesionales del Maestro y con el Perfil del Director de Escuela. Estos documentos normativos, establecen una serie de conocimientos, destrezas y atributos que se esperan de los maestros y directores de escuela.

La rúbrica del personal docente tiene una escala de cien (100) puntos y unos indicadores que corren de tres (3) a cero (0). Una puntuación de tres (3) indica que el personal docente cumple con las expectativas. Una puntuación de dos (2) indica que el personal docente cumple parcialmente las expectativas. Una puntuación de uno (1) indica que el personal docente cumple mínimamente con las expectativas. Una puntuación de cero (0) indica que el personal docente no cumple con las expectativas.

Maestros

El cien por ciento (100%) está distribuido de la siguiente manera:

- Ochenta por ciento (80%) de la puntuación en las dimensiones de docencia; desarrollo profesional, deberes y responsabilidades. Este instrumento de evaluación se completa en o antes del mes de mayo por el director de escuela.
- El veinte por ciento (20%) de la puntuación, que consiste en el crecimiento de los estudiantes (*student growth*), debe completarse tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas que miden el crecimiento de los estudiantes para todos los grados y materias evaluadas y serán incorporadas en la evaluación del maestro.

La rúbrica de evaluación del maestro consta de veintiséis (26) indicadores que definen las prácticas profesionales y delinean los criterios esenciales y elementos de práctica en tres categorías. Estas categorías; en adición al veinte por ciento (20%) del crecimiento académico de los estudiantes son:

A. Docencia:

- i. Aprendizaje y planificación de currículo (cinco (5) indicadores con una puntuación máxima de 3 puntos por indicador)
 - Redacta y tiene disponible en todo momento la planificación de la clase y clases anteriores conforme a los requerimientos de la Carta Circular vigente sobre la planificación.
 - Diseña la enseñanza de los conceptos de acuerdo al alcance y nivel de profundidad.
 - La planificación evidencia el uso de los estándares, las expectativas y las herramientas curriculares (alcance y secuencia, herramienta de alineación y mapas curriculares entre otros).
 - Planifica y desarrolla actividades considerando los estilos de aprendizaje para atender las diferencias individuales de los estudiantes.
 - Toma en consideración el entorno social y cultural del estudiante tareas y actividades complementarias al proceso educativo.
- ii. Proceso enseñanza y aprendizaje (seis (6) indicadores con una puntuación máxima de 3 puntos por indicador)

- Crea un ambiente social, emocional y físico donde se fomente el respeto a la diversidad de todos los estudiantes fomentando la participación activa de los estudiantes en su aprendizaje.
 - Fomenta y evidencia la participación activa de los estudiantes en su aprendizaje.
 - La implementación de la planificación evidencia una secuencia lógica con transiciones efectivas entre las actividades de inicio, desarrollo y cierre por medio de estrategias variadas y materiales educativos pertinentes que promueven el aprendizaje de todos los estudiantes.
 - Utiliza estrategias de comunicación oral y escrita para estimular el pensamiento crítico en los estudiantes.
 - Utiliza el tiempo lectivo de manera efectiva.
 - Desarrolla estrategias para que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje meta cognición.
- iii. Evaluación de aprendizaje (cinco (5) indicadores con una puntuación máxima de 3 puntos por indicador)
- Entrega y discute los criterios de evaluación con los estudiantes, madre, padres o encargado al inicio del curso escolar y los mantiene informados sobre los resultados de las evaluaciones.
 - Establece una comunicación reflexiva con sus compañeros maestros, personal de apoyo, estudiantes, madres, padres o encargados y comunidad que redunde en el crecimiento académico de los estudiantes.
 - Entra los datos a través del Sistema de Información Estudiantil (SIE), MIPE u otra plataforma y mantiene los datos actualizado según aplique.
 - Evidencia que las decisiones tomadas relacionadas al crecimiento académico del estudiante son el producto del análisis riguroso, reflexivo y diferenciado de los datos de progreso y otros.
 - Utiliza la evaluación formativa, sumativa, tareas de desempeño, mapas curriculares y documentos normativos del programa que respondan al cumplimiento de los estándares y expectativas del grado, según aplique.

iv. Organización del salón (un (1) indicador con un máximo de 3 puntos)

- Utiliza las estrategias y técnicas de enseñanza planificadas para el manejo efectivo en la sala de clases.

B. Desarrollo Profesional (3 indicadores):

- i. Participa en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales para mejorar la ejecución de los estudiantes en la sala de clases durante el periodo de capacitación profesional y lleva a cabo las actividades descritas en la carta circular sobre organización escolar y requisitos de graduación.
- ii. Se desempeña efectivamente en la práctica educativa de acuerdo a las tres dimensiones de los Estándares Profesionales del Maestro de Puerto Rico (conocimientos, disposiciones/valores y ejecutorias).

C. Deberes y responsabilidades (6 indicadores)

- i. Cumple con la jornada de trabajo establecida en la organización escolar asistiendo puntualmente y con regularidad al trabajo.
- ii. Cumple con las políticas públicas establecidas por la agencia.
- iii. Provee los acomodos razonables a los estudiantes tomando en consideración sus necesidades físicas, académicas y emocionales.
- iv. Cumple con su responsabilidad de mantener el orden institucional y propiciar la buena disciplina de los estudiantes.
- v. Cumple durante el horario de trabajo con la política pública sobre la integración activa de madres, padres o encargados en los procesos educativos escolares.
- vi. Custodia y conserva los materiales, libros y equipo asignados.

Director de Escuela

El cien por ciento (100%) está compuesto por:

- Ochenta por ciento (80%) de la puntuación distribuido en las siguientes dimensiones: director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico, director de escuela como administrador y el desempeño organizacional y ético.

- El veinte por ciento (20%) de la puntuación, consiste en el crecimiento de los estudiantes (*student growth*) y debe completarse tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas que miden el crecimiento de los estudiantes para todos los grados y materias evaluadas y serán incorporadas en la evaluación del director de escuela.

La rúbrica del director de escuela consta de veinte (20) indicadores, el DEPR define las prácticas profesionales y delinea los criterios esenciales y los elementos de práctica en tres (3) dimensiones. Las dimensiones que comprenden el 80% son:

A. El director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico (nueve (9) indicadores)

- i. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Comprensivo Escolar Auténtico (PCEA)/ Plan Comprensivo Ocupacional Auténtico (PCOA) con la participación del Comité de Planificación y el personal docente, considerando las prioridades e intervenciones según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico y las pruebas estandarizadas a través del análisis del crecimiento de los estudiantes al comparar resultados.
- ii. Dirige el proceso de evaluación del personal docente, no docente de la escuela y fomenta su óptimo rendimiento, lo que contribuye a un clima de trabajo armonioso.
- iii. Promueve la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando las mejores metodologías para atender estudiantes de distintos niveles cognoscitivos.
- iv. Propicia que se cumpla con el tiempo provisto para que los maestros se reúnan en equipo, de acuerdo con los propósitos establecidos en la carta circular vigente de organización escolar.
- v. Promueve el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos establecidos en el DEPR.
- vi. Participa en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales basadas en las necesidades académicas de sus estudiantes.
- vii. Promueve el desarrollo profesional del maestro como un medio para lograr un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes.
- viii. Demuestra que las decisiones docentes y administrativas están basadas en el análisis de los resultados del crecimiento académico de los estudiantes.

- ix. Evidencia, facilita y participa en las actividades de los programas de servicios al estudiante.

B. Director de escuela como administrador (siete (7) indicadores)

- i. Supervisa que las instalaciones y áreas comunes del plantel de forma adecuada y de acuerdo con los recursos asignados.
- ii. Realiza las gestiones pertinentes para disponer y adquirir los materiales y equipo que la escuela necesita para enriquecer y diferenciar el proceso de enseñanza.
- iii. Somete los informes requeridos en forma confiable y actualizada en el tiempo determinado.
- iv. Mantiene, conserva y certifica en el tiempo estipulado la asistencia del personal a su cargo.
- v. Orienta a los miembros de la comunidad escolar en el proceso de obtención y renovación de la licencia y acreditación de la escuela y consejo escolar certificado.
- vi. Facilita todos los documentos que se le requieran en una auditoría o monitoria relacionados con las operaciones fiscales y administrativas establecidas por ley.
- vii. Integra activamente a madres, padres o encargados en proyectos, actividades y aspectos relacionados al proceso educativo, salud y otros temas de interés para ellos.

C. Desempeño organizacional y ético (cuatro (4) indicadores)

- i. Promueve relaciones con la comunidad sobre los recursos con los que cuenta la escuela.
- ii. Completa la jornada laboral al seguir fielmente el horario regular y notificar con antelación su ausencia en el trabajo.
- iii. Propicia el desarrollo de una comunidad de aprendizaje donde impera la reflexión, el respeto y la comunicación efectiva entre sus diversos componentes.
- iv. Facilita organizaciones estudiantiles para que participen activamente en las actividades de la escuela.

En adición, incluirá un 20% basado en el crecimiento de los estudiantes (*student growth*).

Consideraciones generales para Directores de Escuelas y Maestros

A. Directores

1. A partir del año escolar 2015-2016 (el proyecto piloto a nivel isla), se adjudica al director de escuela, el 20% del crecimiento académico de todos los estudiantes matriculados en la escuela en todas las materias. Este proceso se realizará únicamente para validar el proceso.
2. Se utilizará el número de identificación de TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del director de escuela para asignar el 20 % de crecimiento de los estudiantes.
3. El cómputo final en la sumativa del 20% del crecimiento de los estudiantes se redondeará.
4. El 20% de crecimiento del estudiante más el 80% de la evaluación se adjudicará a los directores de escuela que hayan trabajado 7 meses o más en la misma escuela antes de la administración de las pruebas estandarizadas.
5. Los directores de escuela que hayan trabajado menos de 7 meses, serán evaluados con el 80% de la evaluación sumativa, pero no se le adjudicará el 20% del crecimiento del estudiante.
6. Si el estudiante se mantiene en el nivel de avanzado alto durante el año se le aplicará la puntuación máxima de la tabla de valores (6).
7. Se aplicarán puntuaciones diferentes a estudiantes proficientes basados en los niveles de alto, mediano y bajo.

B. Maestros

Para asignar el valor de puntos a los maestros, se utilizarán las siguientes reglas:

1. Si el maestro enseña: matemáticas, español y otras materias: se considerará solamente matemáticas y español.
2. Matemáticas y otras materias que no sean español: se considerarán solamente matemáticas.
3. Español y otras materias que no sean matemáticas: se utilizará solamente español.
4. Inglés y otras materias que no sean matemáticas y español: se utilizará solamente inglés.

5. Los maestros especialistas por materias: se le adjudicará el crecimiento según la especialidad.
6. Maestros especialistas: se considerará la materia de especialidad (4to a 6to y 7mo a 12mo).
7. Cuando el maestro ofrece las materias de matemáticas y español, se suman los puntos de crecimiento en cada materia y se divide por el total de estudiantes que atiende el maestro.
8. El DEPR puede implementar una estrategia macroreformatora y establecer un *Collective Growth Measure* para adjudicar el veinte por ciento a los maestros que enseñan materias que no cuentan con pruebas estandarizadas,

A partir del año escolar 2015-2016 (el proyecto piloto a nivel isla), se adjudicará a los maestros el 20% del crecimiento académico de los estudiantes (según su especialidad y grados que enseñan). Para 2015-2016 la adjudicación del crecimiento académico de los estudiantes, será utilizado únicamente para validar el proceso. Se utilizará el número de identificación de TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del maestro para asignar el 20 % de crecimiento de los estudiantes. El cómputo final en la sumativa del 20% del crecimiento de los estudiantes se redondeará.

El 20% de crecimiento del estudiante más el 80% de la evaluación se adjudicará a los maestros de escuela que hayan trabajado 7 meses o más, ofreciendo la misma asignatura, en la misma escuela previo a la administración de las pruebas estandarizadas. Los maestros que hayan trabajado menos de 7 meses serán evaluados con el 80% de la sumativa, pero no se adjudicará el 20% del crecimiento del estudiante. Si el estudiante se mantiene en el nivel de avanzado alto durante el año se le aplicará la puntuación máxima (6 puntos) de la tabla de valores. Se aplicará puntuaciones diferentes a estudiantes proficientes basados en los niveles de alto, mediano y bajo. Se utiliza la tabla de valores de pruebas estandarizadas a los maestros que administrarán ambas pruebas.

En el caso de maestros de educación especial que ofrecen pruebas estandarizadas o Pruebas estandarizadas de Evaluación Alternas (META-PR), deben haber estado nombrado en su puesto cuatro (4) meses calendario antes de la fecha de comienzo del sistema de evaluación para estos estudiantes. Para los maestros de educación especial a tiempo completo, que atienden grupos de 10 estudiantes o menos, se adjudicará el 20% utilizando las siguientes áreas:

- a) pruebas estandarizadas

- b) progreso del Plan Educativo Individualizado (PEI)
- c) y las tareas de desempeño para los maestros de educación especial (a tiempo completo).

A los maestros de educación especial salón recurso se le adjudicará el 20% del crecimiento de los estudiantes que atiende en las materias de español y matemáticas. Los maestros de educación especial salón a tiempo completo que atienden estudiantes que no toman pruebas estandarizadas se le adjudicará el 20% de crecimiento en las áreas: Plan Educativo Individualizado (PEI) y las tareas de desempeño.

Los maestros de educación física adaptada los evaluará el director de escuela donde el maestro impacte la mayor cantidad de estudiantes, el distrito escolar determinará el director de escuela que evaluará al maestro.

Queda establecido que toda ausencia injustificada del personal docente podrá ser utilizada para la evaluación del personal docente.

ARTÍCULO VIII- MÉTRICA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del DEPR está diseñado para garantizar el desarrollo profesional continuo de los educadores y enriquecer la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas públicas. El DEPR entiende que los cuatro (4) niveles de ejecución que han sido definidos beneficiarán el aprovechamiento académico de los estudiantes de escuela pública. Los cuatro (4) niveles pre-definidos para el personal docente son:

A. Nivel de Ejecución Ejemplar: Cumple con este nivel de ejecución el personal docente que obtenga en su evaluación una puntuación que fluctúe entre un cien por ciento (100%) a un noventa y cinco por ciento (95%). Sus ejecutorias demuestran dominio absoluto del manejo efectivo de prácticas y comportamientos educativos. Personal docente calificado en este nivel excede lo que se espera de su desempeño. Además, tiene la capacidad de influenciar positivamente a los demás, es un miembro dentro del equipo de trabajo y sus esfuerzos van dirigidos a conseguir la excelencia académica y administrativa.

El DEPR le requerirá al personal docente que sean identificados con una ejecución ejemplar que desarrollen junto con el director de escuela y con el personal del distrito escolar un Plan Individual de Desarrollo Profesional que tendrá duración de **un (1) año** y deberá completar un mínimo de 30 horas de desarrollo profesional que podrá evidenciarse en

diferentes modalidades. El DEPR motivará a este personal docente a que participen como recurso en actividades de desarrollo profesional o que puedan servir como maestros o directores de escuela mentor de sus pares.

También, podrá ser objeto de un reconocimiento por parte del DEPR por su nivel de ejecución ejemplar.

- B. **Nivel de Ejecución Competente:** Cumple con este nivel de ejecución un personal docente que obtenga en su evaluación una puntuación que fluctúe entre un noventa y cuatro por ciento (94%) a un ochenta por ciento (80%). Sus ejecutorias demuestran un nivel adecuado de desempeño profesional en las expectativas de cada uno de los criterios de evaluación.

El personal docente calificado en este nivel cumple con lo que se espera de su desempeño. Además, demuestra conocimiento de sus funciones y posee la capacidad de trabajar en equipo, pero a base de su evaluación total, se demuestra que su desempeño no es excepcional y puede mejorar.

El DEPR le requerirá a este personal docente que sean identificados con una ejecución competente que desarrollen junto con el director de escuela y con el personal del distrito escolar un Plan Individual de Desarrollo Profesional que tendrá duración por **un (1) año** y deberá completar un mínimo de 36 horas de desarrollo profesional que podrán evidenciarse en diferentes modalidades. El DEPR estimulará y le dará la opción a estos maestros o directores de escuela de unirse a otro maestro o director de escuela en su misma escuela o distrito que hayan sido calificado en nivel de ejecución ejemplar y que exceden las expectativas para recibir mentoría.

- C. **Nivel de Ejecución Mínimo:** Cumple con este nivel de ejecución personal docente que obtenga en su evaluación una puntuación que fluctúe entre setenta y nueve por ciento (79%) a setenta por ciento (70%). Esto significa que el empleado no satisface constantemente las expectativas de los criterios de evaluación.

El personal docente que obtenga esta calificación posee deficiencias que influyen su habilidad de demostrar dominio efectivo de técnicas de

enseñanza o administración, pero estas deficiencias pueden ser remediadas.

El DEPR le requerirá a este personal docente que desarrolle junto con el director de escuela y personal de distrito escolar un Plan Individual de Desarrollo Profesional que tendrá una duración de **dos (2) años**. Este Plan atenderá las áreas de oportunidades identificadas y deberá completar un mínimo de 96 horas de desarrollo profesional que podrán evidenciarse en diferentes modalidades. El distrito escolar ofrecerá seguimiento y apoyo a las actividades identificadas en el Plan Individual de Desarrollo Profesional. El DEPR motivará y coordinará que este personal docente se una a otros maestros o directores de escuela en su misma escuela o distrito que hayan sido calificado en nivel de ejecución ejemplar y que exceden las expectativas para recibir mentoría.

Los evaluados que ejecuten en este nivel recibirán una advertencia escrita por parte del evaluador conforme a lo establecido en el Artículo XII, inciso (C), sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción Personal Correspondiente. El personal docente luego de recibir la advertencia escrita tendrá la oportunidad de mejorar su ejecución de tal forma que pueda alcanzar al menos un nivel de ejecución competente. Si aun así el personal docente permanece por (2) dos años consecutivos ejecutando en un nivel mínimo será referido a la División Legal para la acción de personal correspondiente, que en este caso será una amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela junto el evaluado revisarán el plan de desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el plan de desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. Si aun así el evaluado se mantiene en el nivel de ejecución mínima (3) tres años consecutivos este será referido a la División Legal. El evaluador procederá a recopilar la evidencia que sustente los hechos y la enviará a la División Legal para la acción de personal correspondiente. De probar que en efecto el evaluado se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos tres (3) años consecutivos procederá a una suspensión de empleo y sueldo por un (1) año. Una vez reinstalado deberá presentarse al distrito escolar para la revisión del plan de desarrollo profesional por el superintendente escolar y el director de escuela.

- D. **Nivel de Ejecución Inadecuado:** Cumple con este nivel de ejecución el personal docente que obtenga en su evaluación una puntuación de sesenta y nueve por ciento (69%) o menos. Su ejecutoria demuestra que el personal docente posee deficiencias significativas en las expectativas de cada factor incluido en el sistema de evaluación.

El personal docente que obtenga esta puntuación demuestra que carece de las destrezas y habilidades necesarias para ser un maestro o director de escuela efectivo y estas deficiencias afectan la habilidad del personal docente de desempeñarse adecuadamente.

El DEPR le requerirá a este personal docente que desarrolle junto con el director de escuela y con el personal de distrito escolar un Plan Individual de Desarrollo Profesional que tendrá una duración de **dos (2) años**. Este Plan atenderá las áreas de oportunidades identificadas y deberá completar un mínimo de 120 horas de desarrollo profesional que podrán evidenciarse en diferentes modalidades. El distrito escolar ofrecerá seguimiento y apoyo a las actividades identificadas en el Plan Individual de Desarrollo Profesional. El DEPR motivará y coordinará que este personal docente se una a otros maestros o directores de escuela en su misma escuela o distrito que hayan sido calificado en nivel de ejecución ejemplar y que exceden las expectativas para recibir mentoría.

El personal docente que ejecute en este nivel recibirá una advertencia escrita por parte del evaluador conforme a lo establecido en el Artículo XII, inciso (C) sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción Personal Correspondiente. Además, el evaluador deberá recopilar la información pertinente y la enviará a la División Legal para que proceda a la amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela junto el evaluado revisarán el plan de desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el plan de desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. Si aun así el personal docente se mantiene en el **nivel de ejecución inadecuada** (3) tres años consecutivos este será referido a la División legal. El supervisor que haya realizado la evaluación será responsable de recopilar la evidencia que sustente los hechos y enviar la misma a la División Legal. De probar que en efecto el personal docente se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos tres (3) años consecutivos procederá a la destitución.

El DEPR podrá tomar acciones de personal, incluyendo medidas disciplinarias, dirigidas a atender las deficiencias destacadas en la evaluación y garantizar el mayor aprovechamiento académico de los estudiantes, conforme a las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables.

ARTICULO IX- FRECUENCIA DE LAS OBSERVACIONES AL PERSONAL DOCENTE

La frecuencia de las evaluaciones será la siguiente:

- A. Personal docente de reciente nombramiento (primer año de ser contratado por el DEPR): Este personal será evaluado anualmente y recibirá atención especial y apoyo de personal del DEPR para así asegurarse de obtener los resultados óptimos. Este personal participará en el programa de inducción del DEPR.

- B. Personal docente con estatus transitorio, probatorio o acogidos a Carrera Magisterial: Este grupo será evaluado anualmente bajo el ciclo completo de visitas y pasos. Un Plan Individual de Desarrollo Profesional será desarrollado anualmente para este grupo, según los resultados de sus evaluaciones y los niveles de ejecución.

- C. Personal docente con permanencia:
 - a. Primer (1er.) año de implantación del ciclo de evaluación:
 - i. Todo el personal docente será evaluado utilizando el ciclo completo de visitas y pasos, y será obligatorio que desarrollen un Plan Individual de Desarrollo Profesional, según los resultados de la evaluación obtenida.

 - b. Segundo (2do.) y tercer (3er.) año de implantación del sistema de evaluación:
 - i. Nivel de ejecución **EJEMPLAR** o **COMPETENTE**: Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo Profesional anualmente y recibirán visitas de observación formativas anualmente y evaluación sumativa cada dos (2) años.
 - ii. Nivel de ejecución **MÍNIMO** o **INADECUADO**: Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo

Profesional, con una duración de dos (2) años para completar el ciclo de evaluación y revisar el progreso y mejoramiento. Serán evaluados anualmente con la sumativa.

ARTÍCULO X- CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL MAESTRO

1. Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rúbrica: Las orientaciones serán ofrecidas a los maestros por los directores escolares en colaboración con el personal del Distrito. Estas orientaciones se ofrecerán en las reuniones profesionales que se llevarán a cabo durante los primeros días del inicio del curso escolar. Los maestros que sean nombrados posterior a las reuniones antes mencionadas, el director de escuela será responsable de orientarlo inmediatamente se integre a sus labores mediante el mecanismo designado para cumplir con este propósito.

El propósito de estas orientaciones es discutir con los maestros el ciclo de evaluación, las herramientas de evaluación, la rúbrica y clarificar cualquier duda o preocupación que pueda surgir del proceso de evaluación. Durante estas reuniones los maestros recibirán el calendario de visitas y observaciones para todo el año escolar.

2. Visitas de observación formativa: De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, las visitas serán conducidas por el director de escuela con la colaboración del personal de Distrito. El propósito de estas visitas es evaluar y administrar las herramientas de evaluación y las rúbricas. Esta observación servirá de base para identificar las fortalezas y retos así como los próximos pasos para recibir apoyo académico y asistencia técnica.
3. Reunión post-observación formativa: Se llevará a cabo no más tarde de cinco (5) días laborables contados a partir de la visita de observación.

El propósito de esta visita es discutir con el maestro las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional, proveyendo retro-comunicación y discutiendo las áreas de crecimiento. Esta reunión debe ser completada para todos los maestros veinte (20) días antes

que finalice el curso escolar. Las visitas de seguimiento se llevarán a cabo de ser necesarias, al igual que la reunión de post-observación.

4. Reunión de Evaluación Sumativa Dicha reunión incluirá el ochenta por ciento (**80%**) de la puntuación de la evaluación en las áreas de docencia, desarrollo profesional, obligaciones y responsabilidades; esta parte debe completarse en o antes del mes de mayo por el director escolar. El restante veinte por ciento (**20%**) de la puntuación de la evaluación, consiste en la adjudicación del crecimiento de los estudiantes (*student growth*) debe completarse tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas.

El director de escuela se comunicará con los maestros para calendarizar y coordinar una reunión para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es discutir con los maestros su ejecución basada en las observaciones formativas. Durante esta reunión el director de escuela y el maestro discuten las metas de desarrollo profesional que apoyan el mejoramiento y crecimiento profesional del Plan Individual de Desarrollo Profesional.

5. Creación plan individual de desarrollo profesional: El propósito de este plan individual de desarrollo profesional es apoyar de forma significativa el crecimiento profesional. Basado en los resultados de las evaluaciones, será requerido un Plan Individual de Desarrollo Profesional. Este plan será desarrollado en el mes de agosto de cada año escolar y tendrá una duración de un (1) año, en el caso del Plan Individual de Desarrollo Profesional para maestros permanentes con nivel de ejecución de ejemplar o competente y de dos (2) años para el Plan Individual de Desarrollo Profesional para maestros permanentes con nivel de ejecución mínimo o inadecuado en sus evaluaciones.

Según los resultados del nivel de ejecución del maestro, el desarrollo profesional será trabajado y coordinado desde la escuela, los distritos escolares y los programas académicos del DEPR; los cuales identificarán las prioridades de desarrollo. El Instituto de Desarrollo Profesional del DEPR llevará a cabo las iniciativas de desarrollo profesional enfocadas en los resultados de las evaluaciones a nivel de toda la isla. Además, estarán a cargo de brindar actividades de desarrollo profesional de apoyo y avalúo de acuerdo a las mejores

prácticas, la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

ARTÍCULO XI- CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL DIRECTOR DE ESCUELA

1. Presentación y orientación del proceso de evaluación y la rúbrica:
Las presentaciones y orientaciones serán ofrecidas por parte del personal del Distrito en colaboración con los ayudantes especiales en la reunión de personal que se lleva a cabo durante los primeros días de trabajo al inicio del curso escolar. En el caso de aquel director de escuela que sea nombrado posterior a la fecha de la orientación, será responsabilidad del superintendente de escuela de orientarlo inmediatamente se integre a sus labores mediante el mecanismo designado para cumplir con este propósito.

El propósito de estas orientaciones es discutir con los directores de escuela el ciclo de evaluación, las herramientas de evaluación y la rúbrica y clarificar cualquier duda o preocupación que puedan surgir del proceso de evaluación. Durante estas reuniones los directores de escuela recibirán el calendario de visitas y observaciones para todo el año escolar.

2. Visitas de observación formativas: De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, las visitas serán conducidas por parte del superintendente con la colaboración del personal del Distrito. El propósito de estas visitas es evaluar y administrar las herramientas de evaluación y las rúbricas. Esta observación servirá de base para identificar fortalezas y retos, así como los próximos pasos para recibir apoyo académico y asistencia técnica.
3. Reunión de Post-Observación Formativa: Se llevará a cabo no más tarde de cinco (5) días laborables contados a partir de la visita de observación. El propósito de dicha visita es discutir con el director de escuela las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional, proveyendo retro-comunicación y discutiendo las áreas de crecimiento.

Esta reunión debe ser completada para todos los directores de escuela veinte (20) días antes de que finalice el curso escolar. Las visitas de seguimiento se llevarán a cabo de ser necesarias, al igual que las reuniones de post-observación.

4. Reunión de evaluación sumativa: Dicha reunión incluirá el ochenta por ciento (80%) de la puntuación de la evaluación en las áreas del director de escuela: como líder educativo y analista del aprovechamiento académico, el director de escuela como administrador y por su desempeño organizacional y ético, esta porción debe completarse en el mes de mayo por el superintendente.

El restante veinte por ciento (20%) de la puntuación de la evaluación, consiste en el crecimiento de los estudiantes (student growth) y debe completarse tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas.

El personal del Distrito contactará al director de escuela para calendarizar y coordinar una reunión para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es discutir con los directores de escuela su ejecución basada en las observaciones formativas. Durante esta reunión el director de escuela y el personal del Distrito discuten las metas de desarrollo profesional que apoyan el mejoramiento y crecimiento profesional del Plan Individual de Desarrollo Profesional.

5. Creación de Planes de Desarrollo Profesional: El propósito de este plan individual de desarrollo profesional es apoyar de forma significativa el crecimiento profesional. Basado en los resultados de las evaluaciones, será requerido un Plan Individual de Desarrollo Profesional. Este plan será desarrollado en el mes de agosto de cada año escolar y tendrá una duración de un (1) año. El plan será de un año para los directores permanentes con ejecución ejemplar o competente, y de dos años para los que tengan ejecución mínima o inadecuada.

Según los resultados del nivel de ejecución del director de escuela, el desarrollo profesional será trabajado y coordinado desde los distritos escolares y la subsecretaría para Asuntos Académicos. . El Instituto de Desarrollo Profesional del DEPR

ARTÍCULO XII- USO Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

A. Utilización de resultados del sistema de evaluación.

Los resultados del sistema de evaluación pueden ser utilizados para la toma de decisiones relacionadas a:

- a. Asignar a maestros y directores de escuela a cursos de desarrollo profesional.
- b. Determinar la elegibilidad para incentivos y reconocimientos por ejecución, de acuerdo a la disponibilidad de fondos
- c. Determinar la elegibilidad para servir en roles de liderazgo tanto a nivel de escuela como de distrito.
- d. Determinar la necesidad de Plan Individual de Desarrollo Profesional que respondan a las áreas de oportunidad
- e. Asignar un mentor.
- f. Mantener al día los expedientes del personal de forma tal que estos incluyan información sobre la evaluación y acciones de personal.

ARTÍCULO XIII- ACCIONES DE PERSONAL A SER TOMADAS COMO CONSECUENCIA DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES

El DEPR enviará los resultados de las evaluaciones con nivel de ejecución de mínimo e inadecuado a la División Legal quien es responsable de hacer las recomendaciones a la Autoridad Nominadora para que se impongan las acciones de personal correspondientes que pueden ir desde una amonestación escrita, y en los casos de ejecuciones inadecuadas recurrentes, destitución de empleo.

El DEPR además enviará copias de todas las evaluaciones del personal docente a la Oficina del Sub-Secretario de Asuntos Académicos y a la

Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos en vías de que se realice un análisis sistémico sobre el nivel de ejecución del personal docente.

A. Proceso de Apelación

Este proceso de apelación será aplicable solamente al personal docente que reciba un nivel de ejecución **mínimo** o **inadecuado**. Los educadores pueden estar en desacuerdo con el avalúo de su evaluador. Se exhorta al personal docente a discutir sus preocupaciones con el evaluador e intentar resolver las situaciones antes de someter una querrela. Los documentos generados como parte de esta discusión deben estar incluidos en la Evaluación Sumativa y convertirse en parte del expediente de evaluación.

Si no se llega a una solución con el evaluador, el evaluado debe someter una querrela por escrito al supervisor del evaluador. En el caso del maestro la querrela la radica ante el superintendente de escuela y en el caso del director de escuela la querrela la radica ante el Secretario de Educación o su representante. La querrela debe ser iniciada estableciendo claramente el punto específico de desacuerdo. Una vez el maestro o director de escuela recibe el resultado de la evaluación sumativa, tendrá veinte (20) días calendario para presentar la querrela.

Dentro de los veinte (20) días calendario del recibo de la querrela escrita, el supervisor del evaluador o el evaluador acreditado designado por el distrito debe reunirse con la persona que presenta la querrela para discutir dicha querrela y el expediente de evaluación. El expediente de evaluación contiene todos los documentos utilizados en el proceso de evaluación, la querrela escrita y cualquier otro documento adicional previamente compartido con el evaluado. El supervisor debe emitir una decisión por escrito al evaluado dentro de los próximos diez (10) días calendario de la audiencia de la querrela. Si la querrela se deniega se deben establecer por escrito las razones para ello. La decisión del supervisor del evaluador o del evaluador acreditado designado por el distrito es final. Mientras se lleva a cabo el proceso de la querrela, el evaluado redactará el Plan Individual de Desarrollo Profesional según el nivel de ejecución obtenido.

B. Guías para las Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias

El supervisor inmediato será el responsable de cursar la advertencia escrita al evaluado. Este documento deberá detallar el resultado de la evaluación y explicarle al evaluado las posibles consecuencias que conllevaría si continúa con un nivel de ejecución mínimo o inadecuado en sus evaluaciones. La advertencia escrita se le entregará al evaluado durante la reunión de discusión de la evaluación sumativa. Si el evaluado se niega a participar de la reunión de evaluación sumativa, podrá estar sujeto a acciones disciplinarias adicionales. La advertencia escrita debe ser firmada como recibida al momento de su entrega. Si el evaluado se niega a recibir la advertencia escrita, se debe hacer la anotación al respecto en el documento.

En todos los casos en que la tabla disponga que procede una amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo por un (1) año o destitución, se deberá seguir el siguiente proceso.

1. El evaluador tiene la obligación de presentarse a la División Legal del DEPR y prestar declaración jurada ante un investigador. Junto con dicha declaración jurada, deberá acompañar copia de la evaluación, con un resumen de los hechos pertinentes y todos los documentos que lo apoyen. El evaluador deberá hacer la mencionada gestión en los próximos diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que se lleva a cabo la reunión de evaluación sumativa. Estos documentos serán evaluados por un abogado de la División Legal y se procederá con la acción disciplinaria que corresponda, según esbozado en la tabla. En caso que el evaluador no esté disponible, será responsabilidad del personal del distrito dar cumplimiento a esta gestión y término.
2. Durante el término que el empleado se encuentre suspendido de empleo y sueldo, deberá cumplir con su Plan Individual de Desarrollo Profesional en el cual trabajará con las áreas de oportunidades, este plan será desarrollado por el Instituto para el Desarrollo Profesional y evaluado por el distrito escolar..

C. Niveles de ejecución para maestros y directores de escuela y la acción de personal correspondiente

Para la primera evaluación o año base, según el nivel de ejecución obtenido, el personal docente recibirá un reconocimiento, medida correctiva o acción disciplinaria.

i. Personal Docente Permanente

En los casos de los evaluados con estatus permanente, si en la primera evaluación el personal docente obtiene un nivel de ejecución ejemplar, recibirá un reconocimiento por el secretario del DEPR. Será responsabilidad del director de la División del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente generar el informe correspondiente. Si obtiene un nivel de ejecución competente, recibirá una comunicación de felicitación firmada por el director de escuela. Por el contrario, si obtiene un nivel de ejecución mínimo, recibirá una medida correctiva, que en este caso es una advertencia escrita del director de la escuela. Si obtiene un nivel de ejecución inadecuado, recibirá una notificación por escrito de parte del evaluador estableciendo que debido al resultado de su evaluación, será referido para una acción disciplinaria. Dicha acción disciplinaria será una amonestación escrita.

Los resultados de la segunda evaluación se compararán con los resultados obtenidos en la primera evaluación para determinar si procede un reconocimiento, una medida correctiva o acción disciplinaria. En resumen, si el personal docente sube de nivel a ejemplar o competente, recibirá un reconocimiento. Por el contrario, si el personal docente baja de nivel, dependiendo del resultado obtenido, podrá recibir o una medida correctiva o una acción disciplinaria.

La tercera evaluación continua con el patrón establecido en el párrafo anterior. Lo que busca el DEPR a través de este sistema de reconocimiento y consecuencia es que el personal docente alcance por lo menos un nivel de ejecución competente. Cabe destacar que aquel personal docente que culmine el ciclo en esta tercera evaluación con un nivel de ejecución mínimo, será suspendido de empleo y sueldo por un (1) año y si obtienen un nivel de ejecución inadecuado, será destituido.

ii. Personal Docente Transitorio

En el caso de los maestros con estatus transitorio, de obtener una segunda evaluación con un nivel de ejecución mínimo o inadecuado resultará en su inegibilidad temporera o permanente para ser contratado por el DEPR.

A continuación se desglosan aquellas acciones de personal que se llevarán a cabo con el personal docente, según el nivel de ejecución obtenido en las evaluaciones. Las siguientes tablas son unas guías y no representan un listado taxativo de las conductas no permitidas.

Tabla 1: Nivel de de ejecución ejemplar para personal en puesto regular

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan de Desarrollo Profesional | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA |
|---|----------------------------------|---|--|
| Ejemplar | Reconocimiento por el secretario | Ejemplar | Reconocimiento por el secretario |
| Ejemplar | Reconocimiento por el secretario | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato |
| Ejemplar | Reconocimiento por el secretario | Mínimo | Advertencia escrita |
| Ejemplar | Reconocimiento por el secretario | Inadecuado | Notificación escrita por el supervisor inmediato y amonestación escrita. |

Tabla 2: Nivel de ejecución competente para personal en puesto regular

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA |
|---|---|--|---|
| Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Ejemplar | Reconocimiento por el secretario |
| Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato |
| Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Mínimo | Advertencia escrita |
| Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Inadecuado | Notificación escrita por el supervisor inmediato y amonestación escrita |

Tabla 3: Nivel de ejecución mínimo para personal en puesto regular

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | MEDIDA CORRECTIVA | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA | NIVEL DE EJECUCIÓN TERCERA EVALUACIÓN | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA | PRIMER AÑO, LUEGO DE REGRESAR DE LA SUSPENSIÓN POR UN AÑO |
|--|---------------------|--|--|---------------------------------------|--|---|
| 1. Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2. Mínimo | Advertencia escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 3. Mínimo | Advertencia escrita | Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 4. Mínimo | Advertencia escrita | Inadecuado | Notificación escrita del supervisor inmediato y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 5. Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 6. Mínimo | Advertencia escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 7. Mínimo | Advertencia escrita | Mínimo | Amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 8. Mínimo | Advertencia escrita | Inadecuado | Amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 9. Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente. |
| 10. Mínimo | Advertencia escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar competente |
| 11. Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Inadecuado | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o |

| | | | | | | |
|-------------------|---------------------|------------|---|------------|---|--|
| | | | | | | competente |
| 12. Mínimo | Advertencia escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Inadecuado | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar competente |
| 13. Mínimo | Advertencia escrita | Mínimo | Amonestación escrita | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar competente |
| 14. Mínimo | Advertencia escrita | Mínimo | Amonestación escrita | Inadecuado | Destitución | |
| 15. Mínimo | Advertencia escrita | Inadecuado | Amonestación escrita | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar competente |
| 16. Mínimo | Advertencia escrita | Inadecuado | Amonestación escrita | Inadecuado | Destitución | |

Tabla 4: Nivel de ejecución inadecuado para personal en puesto regular

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | MEDIDA CORRECTIVA | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA | NIVEL DE EJECUCIÓN TERCERA EVALUACIÓN | RECONOCIMIENTO, MEDIDA CORRECTIVA O ACCIÓN DISCIPLINARIA | PRIMER AÑO LUEGO DE REGRESAR A LA SUSPENSIÓN POR UN AÑO |
|--|---|--|--|---------------------------------------|--|---|
| 1. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2. Inadecuado | Notificación | Competente | Reconocimiento por | Ejemplar | Reconocimiento por | |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|------------|---|------------|---|--|
| | escrita y amonestación escrita | | supervisor inmediato | | secretario | |
| 3. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Advertencia escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 4. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 5. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 6. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 7. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Notificación escrita y amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 8. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 9. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución del empleado si el empleado no obtiene el nivel de ejecución ejemplar competente |
| 10. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución del empleado si el empleado no obtiene el nivel de ejecución ejemplar |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|------------|--|------------|---|---|
| | | | | | | competen |
| 11. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Inadecuado | Destitución | |
| 12. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Inadecuado | Destitución | |
| 13. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución el emplea no obtiene nivel de ejecución ejemplar competen |
| 14. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Destitución | |
| 15. Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Mínimo | Suspensión de empleo y sueldo por un (1) año | Destitución el emplea no obtiene nivel de ejecución ejemplar competen |
| 16 Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Notificación escrita y amonestación escrita | Inadecuado | Destitución | |

PERSONAL DOCENTE CON PUESTO TRANSITORIO

Tabla 1: Nivel de ejecución ejemplar para personal docente transitorio

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | CONSECUENCIA | REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y ES EVALUADO AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR |
|--|-------------------------------|--|--|--|
| 1.Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2.Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 3. Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Mínimo | Un año (1) sin contrato (no es elegible) | No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |
| 4.Ejemplar | Reconocimiento por secretario | Inadecuado | Dos (2) años sin contrato (no es elegible) | No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |

Tabla 2: Nivel de ejecución competente para personal docente transitorio

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | CONSECUENCIA | REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y ES EVALUADO AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR |
|--|---|--|---|--|
| 1.Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2.Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 3.Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Mínimo | Un (1) sin contrato (no es elegible) | No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |
| 4.Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | Inadecuado | Dos (2) años sin contrato | No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |

Tabla 3: Nivel de ejecución mínimo para personal docente transitorio

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | CONSECUENCIA | REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y ES EVALUADO AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR |
|---|---|--|---|---|
| 1. Mínimo | Elegible para contratación pero será condicionado | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2. Mínimo | Elegible para contratación pero será condicionado | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 3. Mínimo | Elegible para contratación pero será condicionado | Mínimo | Un (1) sin contrato (no es elegible) | Inelegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |
| 4. Mínimo | Elegible para contratación pero será condicionado | Inadecuado | No elegible | |

Tabla 4: Nivel de ejecución inadecuado para personal docente transitorio

| NIVEL DE EJECUCIÓN PRIMERA EVALUACIÓN (AÑO BASE) | RECONOCIMIENTO | NIVEL DE EJECUCIÓN SEGUNDA EVALUACIÓN Plan Individual de Desarrollo Profesional | CONSECUENCIA | REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y ES EVALUADO AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR |
|---|--------------------------------------|--|---|---|
| 1. Inadecuado | Un (1) año sin contrato (inelegible) | Ejemplar | Reconocimiento por secretario | |
| 2. Inadecuado | Un (1) año sin contrato (inelegible) | Competente | Reconocimiento por supervisor inmediato | |
| 3. Inadecuado | Un (1) año sin contrato (inelegible) | Mínimo | Un (1) año sin contrato (inelegible) | Inelegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado |
| 4. Inadecuado | Un (1) año sin contrato | Inadecuado | Inelegible | |

ARTÍCULO XIV- DESARROLLO PROFESIONAL

El Instituto de Desarrollo Profesional propicia que todos los educadores se desarrollen profesionalmente para fortalecer sus capacidades docentes o administrativas. El instituto provee estrategias de docencia innovadoras y ofrece apoyo a los planes de desarrollo individual de los educadores.

En los directores de escuela, el desarrollo profesional se enfoca en los aspectos docentes, administrativos y fiscales para apoyarlos a alcanzar altas expectativas y hacer cambios significativos en la cultura escolar. El Instituto lleva a cabo un estudio de necesidades para los directores de escuela con el propósito de recopilar información sobre sus necesidades. . Además ofrece programas de adiestramientos estandarizados para los siguientes sub-grupos de directores:

- Todos los directores de escuelas en su primer año de experiencia como director en el sistema público (reciente nombramiento).
- Academia de Liderazgo Transformacional para Directores de escuelas SIG (la academia atiende específicamente las necesidades de aquellos directores y presta especial atención y énfasis en mejorar sus destrezas de liderazgo)
- Adiestramiento a los Consejos Escolares relacionados a la ley 149 que establece la constitución y certificación de los consejos escolares, el desarrollo de planes de trabajo, regulaciones internas y el curso de las operaciones financieras.
- Proyectos de liderazgo dirigidos a fortalecer los estilos de liderazgo en los entornos escolares.

A. El Desarrollo Profesional en apoyo de la evaluación del educador

El sistema de evaluación del personal docente está atado a un sistema de desarrollo profesional que brindará apoyo (adiestramiento, mentoría, guía y recursos materiales, etc.) a maestros y directores de escuela en áreas específicas a ser mejoradas. El DEPR provee apoyo y mentoría en el lugar de empleo así como otras formas de asistencia para apoyar la transferencia de nuevo conocimiento y destrezas a la sala de clases.

El DEPR reconoce la necesidad de crear y proveer a los educadores con varias oportunidades para individualizar su desarrollo profesional y ayudarlos a

balancear estos ofrecimientos con los retos de tiempo y logística. A estos fines el DEPR ofrecerá a los maestros y directores de escuela desarrollo profesional continuo, de alta calidad alineado a su realidad laboral al programa instruccional comprensivo de las escuelas.

La principal prioridad es identificar las brechas que existen en los sistemas de apoyo y crear modificaciones que mejoren tanto la calidad como la disponibilidad de apoyo tanto para maestros como para directores. El desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento incorporaran contenido basado en investigaciones y demuestra estrategias sobre cómo ser exitosos en aumentar la efectividad de los maestros y directores de escuela.

B. Planes de desarrollo profesional

Las actividades de desarrollo profesional serán diseñadas a base de los resultados de la evaluación sumativa del personal docente.

Si el personal docente se niega a cumplir con el Plan Individual de Desarrollo Profesional, esto será causa suficiente para una destitución. El evaluador tiene la obligación de presentarse a la División Legal de DEPR y prestar declaración jurada ante un investigador. Junto con dicha declaración jurada, deberá traer toda la evidencia y documentación pertinente para la acción de personal correspondiente.

ARTÍCULO XV- POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

La aplicación de este Reglamento no discriminará de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, nacionalidad, orientación sexual o identidad de género, discapacidad, condición o impedimento físico o mental ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

ARTICULO XVI- INTERACCIÓN CON OTROS REGLAMENTOS

En el caso de que una norma escrita en este Reglamento de alguna manera u otra esté en contradicción o sea irreconciliable con otro Reglamento promulgado por el DEPR, este Reglamento prevalecerá.

ARTÍCULO XVII- CLAÚSULA DEROGATORIA

Este Reglamento deroga los Reglamentos Número 8035, conocido como Reglamento para Establecer el Procedimiento de Evaluación de Desempeño del Director Escolar, del 21 de junio de 2011, según enmendado por el Reglamento Número 8208 Reglamento para Establecer el Procedimiento de Evaluación de Desempeño del Director Escolar del 1 de junio de 2012; y el Reglamento Número 8036, conocido como Reglamento para Establecer el Procedimiento de Evaluación de Desempeño del Maestro con Funciones de Enseñanza del 21 de junio de 2011, según enmendado por el Reglamento Número 8207 Reglamento para Establecer el Procedimiento de Evaluación de Desempeño del Maestro con Funciones de Enseñanza, del 1 de junio de 2012.

ARTÍCULO XVIII- SEPARABILIDAD

Si cualquier disposición, palabra, oración o inciso de este Reglamento fuera impugnado, por cualquier razón, ante un tribunal y declarado inconstitucional o nulo, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de este Reglamento.

ARTÍCULO XIX- VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente desde su presentación en el Departamento de Estado, según lo establece la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, ____ de _____ de 2015.

Aprobado por:

Prof. Rafael Román Meléndez
Secretario