



GOBIERNO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Secretario | Lcdo. Eliezer Ramos Parés | ramospr@de.pr.gov

28 de junio de 2022

CARTA CIRCULAR NÚM. 042-2021-2022

Subsecretario asociado, subsecretario de Administración, subsecretario para Asuntos Académicos y Programáticos, secretaria asociada de Educación Especial interina, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores de áreas y programas, superintendentes regionales, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS ESCUELAS Y DEL NIVEL POSTSECUNDARIO EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO PARA EL AÑO ESCOLAR 2022-2023

Con el fin de responder al proyecto académico trazado, las comunidades escolares planificaron la manera en la que se van a organizar las aulas para el próximo curso escolar. Parte del proceso incluyó la evaluación objetiva sobre la cantidad de recursos docentes necesarios de acuerdo con las proyecciones anuales. Por tal razón, las normas para el reclutamiento del personal docente que aquí se establecen tienen como propósito fundamental garantizar la estabilidad y la continuidad de los servicios educativos y de apoyo a la docencia que se ofrecen en las escuelas.

El término personal docente será utilizado para referirnos a los maestros, bibliotecarios, consejeros profesionales escolares, trabajadores sociales escolares y los profesores del nivel postsecundario.

Base legal

- Ley núm. 85-2018, según enmendada, conocida como la «Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico».

- Ley núm. 38-2017, según enmendada, conocida como la «Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico».
- Ley núm. 3-2017, según enmendada, conocida como la «Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico».
- Son de aplicabilidad, los estatutos federales que imponen requisitos específicos sobre las calificaciones profesionales de los maestros en algunas categorías.

Reclutamiento del personal docente

Por delegación expresa del secretario, los superintendentes regionales de las oficinas regionales educativas (ORE) estarán a cargo del proceso de reclutamiento del personal docente de las escuelas regulares, especializadas, ocupacionales, los institutos tecnológicos (ITPR), la Escuela de Troquelería y Herramientaje (ETH), la Puerto Rico Aviation Maintenance Institute (PRAMI), las instituciones juveniles, los centros privados, las organizaciones sin fines de lucro, los proyectos y los programas especiales.

A. Reclutamiento por Registro Continuo- la selección del personal docente por Registro Continuo será de aplicabilidad para todas las escuelas regulares. Además, aplicará para la selección de aquellas categorías que no son de especialidad ubicadas en las escuelas especializadas, ocupacionales, montessori, las instituciones juveniles, los centros privados, las organizaciones sin fines de lucro, los proyectos y los programas especiales.

1. El reclutamiento de maestros se iniciará durante el mes de julio, una vez reciban, de parte de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos (SARH), la autorización para cubrir los puestos vacantes.
2. Las ORE deberán publicar, en un lugar visible y accesible al público, los puestos vacantes autorizados por categorías y municipios.
3. El superintendente regional establecerá un calendario de entrevistas para el reclutamiento del personal docente, el cual se deberá mantener actualizado y en un lugar visible. Los candidatos serán citados de acuerdo con ese calendario.
4. Los candidatos elegibles serán citados a entrevista por estricto orden de turnos. La citación para entrevista indicará la categoría del puesto,



la fecha, la hora y el lugar. Esta se enviará mediante correo electrónico, con un mínimo de tres días calendario de antelación a la fecha de la entrevista. El término de los tres días comenzará a contar al día siguiente del envío del correo electrónico. En aquellos casos en los cuales el candidato no registró una dirección de correo electrónico, se le convocará mediante llamada telefónica o por correo postal. No se podrá realizar la entrevista antes de haber transcurrido los tres días aquí mencionados.

5. Cuando exista una necesidad urgente de contratar a un personal docente, el superintendente regional o su representante autorizado podrá conducir las entrevistas mediante llamada telefónica o *Microsoft Teams*. Estas se realizarán mediante el uso del Registro Continuo en estricto orden de turno. Se le indicará al candidato, el número de puesto, la categoría, el estatus, la escuela y el municipio de ubicación. No será necesaria la notificación de esta con tres días de antelación, sino que la acción podrá llevarse a cabo inmediatamente. Se llevará un registro detallado de las llamadas que se realicen. El registro incluirá: la fecha de la llamada; el nombre del candidato entrevistado; su identidad debidamente validada; si el candidato aceptó o rechazó el ofrecimiento del puesto. De no localizar al candidato que le corresponda mediante llamada telefónica y según el estricto orden de turno, se procederá a citar de conformidad con lo establecido en el inciso anterior (inciso 4).

6. Entrevistas

- a. Se llevarán a cabo de lunes a viernes o durante los fines de semana y días feriados, cuando sea necesario, de forma presencial.
- b. Toda persona que comparezca a una entrevista registrará su firma y deberá presentar una identificación con foto y firma.
- c. No se aceptarán otras personas en representación de los candidatos citados para entrevista.
- d. Si, por razones justificadas, la comparecencia del candidato a la entrevista fuese posterior a la hora en que deba iniciarse, pero anterior a la terminación del proceso, se le admitirá a la entrevista y se le considerará para nombramiento en las oportunidades restantes.
- e. Si el candidato comparece luego de haber pasado la hora de la entrevista, el superintendente regional evaluará y determinará si acepta las razones de la tardanza. De aceptarse, su nombre será



considerado para ser citado en la próxima ocasión en que se ofrezcan puestos en la misma categoría.

7. Selección de candidatos

- a. La selección de candidatos incluidos en el Registro Continuo se realizará en estricto orden de turnos.
- b. Un candidato que rechace la oferta de empleo, no será considerado para futuros nombramientos durante la vigencia del curso escolar. El candidato deberá indicar por escrito las razones que justifiquen su decisión. Será responsabilidad del superintendente regional solicitar esta justificación, mediante el uso del *Formulario para rechazar la oferta de empleo o declinar el nombramiento* (anejo I). El nombre del candidato o del maestro será inhabilitado del registro del cual rechazó la oferta de empleo.
- c. El nombre de un candidato que figure en el Registro de Elegibles será inhabilitado de todos los registros de ingreso elegibles cuando acepte un nombramiento de personal docente. Solo se permitirá un nombramiento transitorio durante el año escolar, lo cual constituirá una condición de empleo para ser nombrado. Los maestros deberán cumplir con la vigencia de su nombramiento, establecida en la *Notificación a empleados transitorios* (Carta Contractual-anejo II).
- d. De incumplir con esta condición de empleo, no serán considerados para otro nombramiento transitorio hasta el próximo año escolar. Esto es indispensable para garantizar la continuidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El superintendente regional o su representante autorizado es responsable de orientar a los candidatos sobre esta disposición en el momento de la entrevista. Esta disposición no aplicará a los nombramientos de corta duración.
- e. La selección de maestros a puestos con programas de enseñanza combinados se hará del Registro Continuo correspondiente a la categoría en la que tenga asignado el mayor número de grupos de estudiantes.

B. Reclutamiento especial- El superintendente regional notificará a la SARH, mediante comunicación escrita, las razones por las cuales comenzará el proceso de reclutamiento especial.



1. Las escuelas regulares y ocupacionales seleccionarán al personal docente por reclutamiento especial cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones:
 - a. no existe Registro Continuo para alguna categoría
 - b. el Registro Continuo se agotó
 - c. nombramientos de corta duración– seis meses o menos
2. Las escuelas especializadas, montessori, ITPR, ETH, PRAMI, las instituciones juveniles, los centros privados, las organizaciones sin fines de lucro, los proyectos y los programas especiales realizarán reclutamiento especial para todas las categorías.
3. Convocatorias

Las convocatorias para entrevista deberán incluir, entre otras cosas, la categoría del puesto, los requisitos mínimos, la fecha, la hora y el lugar de la entrevista. También deberá especificar el área de especialidad dentro de la materia de acuerdo con los cursos que ofrecerá el maestro y cualquier otro requisito específico que se va a considerar para la selección del candidato.

Estas deberán publicarse con un mínimo de tres días calendario de antelación a la fecha de la entrevista. No se podrá realizar la entrevista antes de haber transcurrido los tres días aquí mencionados. Se publicarán utilizando los medios de comunicación adecuados para que las personas interesadas puedan competir para el nombramiento. Se consideran medios adecuados los siguientes: comunicaciones oficiales de la agencia e interagenciales, radio, televisión, prensa, Internet, comunicaciones con organizaciones profesionales, laborales, cívicas y educativas, tablones de edictos y otros. Además, deberán publicarse en la ORE, en la escuela o recinto del ITPR correspondiente.

Las convocatorias de reclutamiento especial para el ITPR, la ETH y PRAMI serán responsabilidad del Programa de Educación Técnica, adscrito a la Secretaría Auxiliar de Educación Ocupacional y Técnica (SAEOT), y coordinará con la ORE correspondiente. Para estos nombramientos, el Comité de Entrevistas será presidido por el representante del Programa de Educación Técnica.



Las convocatorias de reclutamiento especial para las escuelas montessori serán responsabilidad de la Secretaría Auxiliar de Educación Montessori (SAEM), y coordinará con la ORE correspondiente. Para estos nombramientos, el Comité de Entrevistas será presidido por el representante del secretario auxiliar montessori o su representante.

4. Comité de Entrevistas

El Comité de Entrevistas para los reclutamientos especiales estará constituido por los siguientes funcionarios:

- a. superintendente regional o su representante autorizado,
- b. director de la escuela o director del proyecto especial o director del programa o director del centro donde existe el puesto vacante,
- c. secretario auxiliar del área correspondiente en el nivel central o su representante,
- d. representante del área de Recursos Humanos de la ORE.

Cada Comité de Entrevistas deberá estar constituido con un mínimo de tres miembros y será presidido por el superintendente regional o su representante autorizado. De ausentarse alguno de estos, se deberá documentar la ausencia.

El Comité de Entrevistas para los reclutamientos especiales en las escuelas montessori estará constituido por los siguientes funcionarios:

- a. padre, madre o encargado que represente la comunidad de las familias de la escuela,
- b. director de la escuela,
- c. presidente del Consejo Escolar o su representante,
- d. personal de la SAEM.

Este comité será dirigido por el personal de la SAEM.

5. Entrevistas

Los candidatos que comparezcan a la entrevista y que no tengan certificado regular de maestro en la categoría del puesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:



- a. índice académico general mínimo de 3.00 puntos,
- b. para las categorías de Educación Ocupacional Industrial, el índice académico general mínimo será de 2.00, debido a la dificultad tradicional para su reclutamiento,
- c. sesenta créditos conducentes al grado de bachillerato, de los cuales nueve deben ser en cursos de la especialidad del puesto vacante que se cubrirá, según se evidencia en la transcripción oficial de créditos.

El comité evaluará a los candidatos y se asegurará de que los nombramientos se hagan tomando en consideración su idoneidad y capacidad. Se utilizará la puntuación incluida en el documento denominado: *Criterios para asignar puntuación en los reclutamientos especiales* (anexo III), estos son: preparación académica, créditos en la especialidad, índice académico, experiencia docente, certificado regular de maestro, si aplica, entrevista oral, ejecución, si aplica, portafolio, si aplica, veterano o impedimento cualificado.

Los ITPR, ETH y la PRAMI utilizarán los criterios establecidos en el documento: *Criterios de evaluación de candidatos para la selección del personal docente del ITPR, ETH y la PRAMI* (anexo IV).

6. Selección de candidatos

- a. Durante la selección de los candidatos para materias básicas, si asiste a la entrevista un maestro con certificado regular en la categoría, este será el seleccionado. Si hay más de un candidato con certificado regular en la categoría del puesto, se utilizarán los siguientes criterios de selección, en el estricto orden en que aparecen: preparación académica, índice académico general, experiencia, nota del curso de práctica, residencia, índice de especialidad. Esta disposición NO aplica a los puestos correspondientes a especialidades o montessori.
- b. La selección de los candidatos para las escuelas especializadas estará sujeta, entre otras cosas, a los requisitos particulares exigidos para la especialidad.
- c. La selección de los candidatos para las escuelas montessori estará sujeta, entre otras cosas, a los requisitos particulares exigidos para la etapa del desarrollo.
- d. Durante el proceso de selección, si dos candidatos obtienen la misma puntuación, la selección del candidato se hará por el voto de la mayoría de los miembros del comité.



- e. El Comité de Entrevistas recomendará al candidato seleccionado por medio del documento denominado: *Selección de personal docente por reclutamiento especial* (anejo V).
- f. Si asiste a la entrevista un candidato que no tiene los requisitos mínimos, el comité podrá seleccionar al candidato realizando una
- g. sola entrevista, de ser necesario. El comité deberá certificar, por escrito, las razones para hacer la selección.

7. Nombramientos

Al momento de procesar un nombramiento, todos los seleccionados deberán cumplir con los siguientes requisitos generales de ingreso al servicio público:

- a. Ser ciudadano estadounidense o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme con la legislación aplicable.
- b. Estar físicamente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto.
- c. Cumplir con las disposiciones de la «Ley de Contribución sobre Ingresos», según enmendada, sobre la radicación de la Planilla de Contribución sobre Ingresos.
- d. No haber sido destituido del servicio público, ni convicto por delitos graves o menos graves que impliquen depravación moral. Esto no aplicará cuando el candidato haya sido habilitado para ocupar puestos en el servicio público. En estos casos, el candidato deberá presentar la certificación de habilitación y la autorización emitida por el secretario de Educación.

Los maestros seleccionados deben presentar los documentos requeridos para el nombramiento dentro de los tres días laborables siguientes a la aceptación del puesto. Si no entrega los documentos requeridos en este término, se considerará vacante el puesto.

No se procesarán los nombramientos de los candidatos que solamente presenten el recibo de solicitud del Certificado de antecedentes penales.

Disposiciones generales



1. El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) ha confrontado dificultades para reclutar maestros que cubran las necesidades que surgen como consecuencia de acciones del personal que requieren que se nombre a un maestro por un período de seis meses o menos, tales como:
 - a. licencia por maternidad,
 - b. licencia médico-familiar,
 - c. licencias sin sueldo,
 - d. licencias deportivas especiales y otras de este tipo,
 - e. terminaciones de empleo.

La ORE realizará los reclutamientos especiales para cubrir las necesidades de las acciones antes mencionadas. Si un aspirante es nombrado en un puesto de corta duración no será llamado para otro puesto de corta duración hasta tanto finalice el primer nombramiento. El candidato permanecerá en el Registro de Elegibles. En la sección de observaciones del Informe de Cambio, se indicará que la vigencia de estos nombramientos está condicionada a la reinstalación del incumbente en propiedad al puesto.

2. No podrá ser nombrado en un puesto sufragado con fondos federales del Programa *Class Size Reduction*, específicamente, un maestro que no posea certificado regular en la categoría en cuestión.
3. No podrá ser seleccionado ningún personal docente que tenga querellas administrativas o acciones disciplinarias en la División Legal. Tampoco se podrá seleccionar al personal docente que haya presentado un patrón de ausentismo o recibido evaluaciones en su desempeño docente con nivel de ejecución mínima o inadecuada.
4. Cualquier funcionario o empleado que incumpla con las normas establecidas en esta política pública podrá ser objeto de medidas disciplinarias a tenor con lo dispuesto en la legislación aplicable.
5. Cualquier excepción a las normas establecidas deberá ser autorizada por el secretario de Educación o el secretario auxiliar de la SARH.

Vigencia



Esta política pública deroga cualquier norma establecida mediante carta circular, memorando u otro documento que entre en conflicto, en su totalidad o en parte, con las disposiciones que aquí se establecen. Entrará en vigor inmediatamente.

Se requiere el fiel cumplimiento de las disposiciones establecidas en esta carta circular.

Cordialmente,

[Enlace Firmado](#)

Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario

Anejos



Anejo I

FORMULARIO PARA RECHAZAR OFERTA DE EMPLEO O DECLINAR NOMBRAMIENTO

He recibido una oferta de empleo para ocupar un puesto de _____ asignado a la escuela _____ de la ORE de _____, municipio de _____.

He decidido rechazar la oferta de empleo o declinar el nombramiento por la(s) siguiente(s) razón(es):

Reconozco que la política pública vigente sobre el reclutamiento del personal docente en el Departamento de Educación de Puerto Rico establece que al rechazar o declinar un nombramiento, NO tendré otra oferta de empleo durante el presente curso escolar.

Nombre del candidato (letra de molde)

Firma

Superintendente regional o su representante (letra de molde)

Firma

Fecha

Fecha



Anejo II

NOTIFICACIÓN A EMPLEADOS TRANSITORIOS (MAESTROS TRANSITORIOS ELEGIBLES O TRANSITORIOS PROVISIONALES)

Nombre del maestro _____ Seguro social _____

ORE _____ Municipio _____ Escuela _____

Categoría _____ Número de puesto _____

Duración del nombramiento:

Desde _____ hasta _____ o antes.

CONDICIÓN DE EMPLEO EN PUESTOS TRANSITORIOS

El nombramiento está sujeto a las disposiciones reglamentarias que rigen el reclutamiento y selección del personal docente.

Los candidatos que participen en un proceso de entrevista y sean seleccionados como maestros con estatus transitorio serán considerados solamente para un (1) nombramiento transitorio durante ese año escolar. Si no cumplen con esta condición de empleo, no serán elegibles para otros nombramientos transitorios hasta el próximo año escolar. Esta disposición no aplicará a los nombramientos de corta duración.

La duración de un nombramiento con estatus transitorio en un puesto que tiene un incumbente en propiedad está condicionada a la fecha de reinstalación del incumbente.

Certifico que he leído esta condición de empleo y que acepto los términos y condiciones del puesto.

Firma del maestro

Firma del superintendente regional

Fecha

Fecha



Anejo III

CRITERIOS PARA ASIGNAR PUNTUACIÓN EN LOS RECLUTAMIENTOS ESPECIALES

1. PREPARACIÓN ACADÉMICA	PUNTUACIÓN
60 créditos o más	1
120 créditos	2
Bachillerato	3
Maestría	4
Doctorado	5
2. CRÉDITOS DE ESPECIALIDAD	PUNTUACIÓN
1 a 7 créditos	3
8 a 14 créditos	6
15 a 20 créditos	9
21 o más	12
3. ÍNDICE ACADÉMICO	PUNTUACIÓN
2.00-2.49 puntos	2
2.50-2.99 puntos	4
3.00- 3.49 puntos	6
3.50 – 4.00 puntos	8
4. EXPERIENCIA DOCENTE- 1 punto por cada año de experiencia hasta un máximo de 10 puntos	
5. CERTIFICADO REGULAR DE MAESTRO- Se asignarán 5 puntos si el candidato posee un certificado regular.	
6. ENTREVISTA ORAL- De 1 a 10 puntos	
7. EJECUCIÓN (si aplica)- De 1 a 10 puntos	
8. PORFOLIO (si aplica) De 1 a 10 puntos	
9. VETERANO*	10
10 IMPEDIMENTO CALIFICADO*	5
*Solo podrá disfrutar de 1 de estas opciones.	
PUNTUACIÓN TOTAL	



Anejo IV

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE CANDIDATOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL ITPR, ETH Y LA PRAMI

Nombre del candidato: _____ Categoría: _____

Recinto: _____ Fecha: _____

Competencias	0	1	2	3	4	Total
Tiene certificado de profesor de nivel postsecundario en el área que solicita.	No	Sí				
Preparación académica	No	Asociado	Bachillerato	Maestría	Doctorado	
Índice académico del último grado adquirido.	No		3.00-3.30	3.31-3.50	3.51-4.00	
Tiene experiencia en el campo laboral (industria, empresa, etc.)	No	1-2 años	3-4 años	5-6 años	7 años o más	
Experiencia docente a nivel postsecundario o universitario de institución acreditada (en el área que solicita).	No	1-3 años	4-6 años	7-9 años	10 años o más	
Asociaciones profesionales a las que pertenece.	No	Miembro	Delegado	Director o coordinador	Presidente	
Tiene publicaciones profesionales	No	1-3 publicaciones	4-6 publicaciones	7-9 publicaciones	10 o más publicaciones	
Ha presentado informes de investigación en conferencias profesionales (anualmente).	No	1 presentación	2-3 presentaciones	4-6 presentaciones	7 o más presentaciones	
Ha presentado talleres o seminarios (anualmente).	No	1 taller	2-3 talleres	4-6 talleres	7 o más talleres	
Se mantiene activo profesionalmente asistiendo a talleres o seminarios (anualmente)	No	1-3 seminarios	4-6 seminarios	7-9 seminarios	10 o más seminarios	



Competencias	0	1	Total
Ha participado en procesos de acreditación.	No	Sí	
Tiene experiencia trabajando en organizaciones estudiantiles.	No	Sí	
Tiene licencia de la junta examinadora correspondiente.	No	Sí	
Tiene experiencia desarrollando materiales curriculares.	No	Sí	
Ha desarrollado programas académicos o técnicos a nivel postsecundario o universitario.	No	Sí	
Municipio de residencia: pertenece a la ORE del recinto.	No	Sí	
	TOTAL		

Puntuación total del candidato: _____

Observaciones del director del recinto (en caso de que el candidato haya trabajado previamente en el recinto).

Observaciones del comité:

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____



Anejo V

SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE POR RECLUTAMIENTO ESPECIAL

Categoría: _____

Hemos entrevistado a los siguientes candidatos para ocupar el puesto de _____, número _____, asignado a la escuela _____ de la ORE de _____ del municipio de _____.

Nombre y apellidos _____ seguro social _____

Certificamos que fue escogido al considerar la idoneidad y capacidad del candidato conforme con la entrevista realizada. Toda la documentación estará disponible para examen por el Comité de Impugnaciones.

ÚNICAMENTE PUEDEN FIRMAR LOS TRES MIEMBROS DEL COMITÉ O SUS REPRESENTANTES PRESENTES:

Nombre en letra de molde: _____

Posición en el Comité: _____

Firma: _____

Nombre en letra de molde: _____

Posición en el Comité: _____

Firma: _____

Nombre en letra de molde: _____

Posición en el Comité: _____

Firma: _____



Anejo VI

**FORMULARIO PARA RECLAMAR PUNTUACIÓN POR IMPEDIMENTO
CONFORME CON LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO
PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS (LEY 81 DE 27 DE JULIO DE 1996)**

Esta ley aplicará a personas cuya discapacidad física, mental o sensorial afecte sustancialmente una o más actividades principales de su vida. Una persona con discapacidad cualificada se define como «una persona con impedimento que, con o sin acomodo razonable, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa o solicita».

Los beneficios de esta ley no aplicarán si la persona es elegible para recibir los beneficios por veterano (Ley núm. 203-2007).

Usted no está obligado a informar que es una persona con discapacidades, pero tiene derecho a hacerlo con el propósito de que se le considere para los beneficios de esta ley.

Este documento debe estar debidamente certificado por un médico en la especialidad.

Apellidos y nombre

Seguro social

Dirección postal

Fecha de evaluación médica

Diagnóstico o nombre de la condición (en letra de molde)

La condición es: crónica _____ permanente _____ temporera _____

Certifico que la condición indicada no limita al maestro de ejercer las funciones esenciales a su puesto.

Nombre del médico

Especialidad

Firma del médico

Núm. de licencia

Sello

Fecha

