

Número: 8744

Fecha: 6 de mayo de 2016

Aprobado: Hon. Víctor A. Suárez Meléndez

Secretario de Estado



Por: Rolando J. Torres Carrión

Subsecretario de Estado



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**



El Departamento de Educación no discrimina de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico o mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

ÍNDICE

I.	Introducción.....	3
II.	Base legal.....	4
III.	Resumen ejecutivo y propósito del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.....	5
IV.	Título.....	8
V.	Componentes del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.....	8
VI.	Dimensiones en la evaluación del personal docente.....	10
VII.	Métrica de evaluación.....	24
VIII.	Frecuencia de las observaciones al personal docente.....	30
IX.	Ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Maestro.....	32
X.	Ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Director de Escuela.....	34
XI.	Uso y presentación de los resultados de la evaluación.....	38
XII.	Acciones de personal que se tomarán como consecuencia de los resultados de las evaluaciones.....	39
XIII.	Desarrollo profesional.....	51
XIV.	Términos.....	52
XV.	Política de No Discriminación.....	59
XVI.	Interacción con otros reglamentos.....	59
XVII.	Cláusula derogatoria.....	59
XVIII.	Separabilidad.....	59
XIX.	Vigencia.....	60

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. Las metas estatales y los estatutos regulatorios que establece el gobierno federal están alineados a esta propuesta de transformación educativa. El DEPR ha revisado los estándares curriculares al tomar como referencia los *Common Core State Standards* (CCSS) y los principios establecidos como parte de las Expectativas Postsecundarias y Profesionales.

Los esfuerzos de la transformación y las iniciativas propuestas tienen el fin de mejorar la calidad de la educación y atemperarla a nuestros tiempos bajo la premisa del cumplimiento basado en la efectividad reflejada en el proceso de enseñanza y aprendizaje. A estos efectos, desarrollamos nuestra visión, que se representa en la imagen de nuestro estudiante y graduado que sabe, sabe hacer, sabe ser y sabe convivir; un pensador sistémico, ciudadano global, comunicador efectivo, ser ético, emprendedor, participante activo de diferentes comunidades y procurador de la vida buena.

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 en los resultados de la evaluación. Este sistema comprende un sistema de apoyo, el ciclo de

evaluación, un programa de desarrollo profesional y un programa de reconocimientos. Este reglamento establece las normas y los procedimientos del Sistema de Apoyo y Liderazgo Efectivo del Personal Docente para los maestros y directores de escuela.

Los instrumentos, las rúbricas aplicables y los procedimientos de evaluación a superintendentes de escuela, superintendentes auxiliares, trabajadores sociales, consejeros escolares, maestros bibliotecarios y otro personal con funciones técnicas, administrativas y de supervisión en el DEPR —que posean certificados docentes expedidos conforme a la ley— se establecerán posteriormente mediante política pública a estos efectos. Una vez se establezcan 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 DEPR, por lo que el presente reglamento se establece en cumplimiento con los parámetros esbozados en los artículos correspondientes. 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.

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. Se promulga, además, conforme a la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, mejor conocida como Ley de Personal de Servicio Público; y a 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 competencias, 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. Para lograr esto, es esencial optimizar los sistemas de desarrollo profesional para docentes y promover el mejoramiento continuo de su desempeño como una condición de su profesión.

Los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela que desarrolló el DEPR 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 implantación de un sistema de evaluación que promueva el desarrollo profesional de los empleados bajo una nueva reconceptuación del diseño del nivel central y los distritos para apoyar el Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.

El sistema propuesto por este reglamento está guiado por metas de ejecución implementadas mediante el uso de estrategias coherentes, sustentables y basadas en evidencia de su práctica. Estas estrategias incluyen: la investigación

en acción, el aprendizaje basado en proyectos y el desarrollo de comunidades de aprendizaje, entre otras. Por medio de su implantación se analizan y miden 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 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 durante el año está conectado a la evaluación sumativa del docente.
3. **Formalizar los esfuerzos para llevar a cabo los cambios en su propia práctica profesional.** El DEPR cumple con esta meta mediante la creación de una rúbrica que se enfoca en los aspectos más relevantes de la práctica profesional efectiva y comprometiendo a los educadores en el diálogo significativo luego de cada observación. El sistema de evaluación establece la expectativa de que los educadores lleven a cabo cambios

para mejorar su práctica y que estos cambios mejoren la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes.

- 4. Crear objetivos de ejecución profesional que mejoren el aprendizaje de los estudiantes.** El DEPR cumple con esta meta al utilizar una escala de ejecución que diferencie efectivamente entre los educadores según su nivel de ejecución y provea para un Plan Individual de Desarrollo Profesional que trace actividades de alta calidad que resulten en cambios a la práctica, que se transfieran al ambiente del salón de clases y que mejoren 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 que sirvan como base al desarrollo de actividades de reenseñanza.
- Se asegura de utilizar los resultados de las evaluaciones del personal docente para proveer apoyo específico a estos y que resulte en un mejor aprovechamiento académico de acuerdo con 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 mediante un intercambio efectivo de sugerencias y comentarios con maestros y directores de escuela, además de 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 mediante el desarrollo del Plan Individual de Desarrollo Profesional, el cual está basado en sus necesidades específicas y en los retos establecidos en la evaluación sumativa.
- Asegura que el evaluador y los evaluados participan y contribuyen en el proceso de evaluación: se llevan a cabo grupos focales y otros foros para obtener las opiniones, recomendaciones y preocupaciones de los educadores en relación con el proceso.
- Establece una fórmula del crecimiento académico del estudiante. El porcentaje de crecimiento académico y su posible modificación futura se establecerán mediante política pública de acuerdo con las necesidades e iniciativas del DEPR y se emitirán en una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

ARTÍCULO IV- TÍTULO

Este reglamento se conocerá como *Reglamento para establecer las normas y los procedimientos del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente*.

ARTÍCULO V- 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 metas estatales, para desarrollar maestros y directores de escuela altamente efectivos. El sistema de apoyo al liderazgo efectivo incluye ocho componentes. Estos pueden ser modificados posteriormente mediante política pública de acuerdo con las

necesidades e iniciativas del DEPR y emitidos en una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo. Los ocho componentes se detallan a continuación:

1. Uso y manejo de los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela para la evaluación de ejecutorias. Esto se logra al asegurar actividades de evaluación que estén alineadas con estos documentos normativos, según establecidos como políticas públicas del DEPR.
2. Implantar procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa que provean información, que dirijan y que mejoren la instrucción. Esto se alcanza mediante visitas de observación formativa (visita de preobservación, postobservación y seguimiento).
3. Aplicación de los cuatro niveles de ejecución y una escala del 0 al 3. La puntuación de 3 indica que se cumple con las expectativas; una puntuación de 2 indica que se cumple parcialmente con las expectativas; una puntuación de 1 indica que se cumple mínimamente con las expectativas y una puntuación de 0 indica que no se cumple con las expectativas. Los niveles de ejecución se establecerán mediante política pública de acuerdo con las necesidades e iniciativas del DEPR y se emitirán en una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.
4. Uso y manejo de los resultados de las pruebas estandarizadas de aprovechamiento académico de los estudiantes. Se adjudicará parte del crecimiento académico del estudiante a la evaluación sumativa del docente.

5. Realizar evaluaciones de acuerdo con el estatus de nombramiento del empleado (permanente/transitorio/probatorio) y el nivel de ejecución. El ciclo de visitas e intervenciones corresponden a estos indicadores.
6. Proveer sugerencias y comentarios, así como oportunidad de desarrollo profesional, alineados a los resultados de las observaciones y el nivel de ejecución.
7. Uso y manejo de los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones administrativas relacionadas al personal.
8. Apoyar e identificar áreas de oportunidad para mejorar las competencias profesionales del docente mediante la reflexión de su praxis educativa; el trabajo y la colaboración con pares; el desarrollo de comunidades de aprendizaje efectivas; el diseño de proyectos innovadores; y el análisis de los datos para tomar decisiones.

ARTÍCULO VI - DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL

DOCENTE

Los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela son documentos normativos que establecen una serie de conocimientos, destrezas y atributos que se esperan de los maestros y directores de escuela.

Maestros

El por ciento para determinar el nivel de ejecución de los maestros en el instrumento de evaluación sumativa se establecerá mediante política pública de acuerdo con las necesidades e iniciativas del DEPR, emitidas en una

comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

El instrumento de evaluación sumativa del maestro consta de 28 indicadores. Estos indicadores se dividen en tres dimensiones; además, definen las prácticas profesionales y delinear los criterios esenciales y elementos de práctica. Estas dimensiones son:

Dimensión I: Docencia

Indicadores:

- i. Aprendizaje y planificación de currículo
 - i. Redacta y tiene disponible en todo momento la planificación de la clase y las clases anteriores conforme a los requerimientos de la carta circular vigente sobre la planificación.
 - ii. Diseña la enseñanza de los conceptos de acuerdo con el alcance y nivel de profundidad.
 - iii. Evidencia en su planificación el uso de los estándares, las expectativas y las herramientas curriculares (alcance y secuencia, herramienta de alineación y mapas curriculares, entre otros).
 - iv. Planifica y desarrolla actividades mientras considera los estilos de aprendizaje para atender las diferencias individuales de los estudiantes.

- v. Toma en consideración el entorno social y cultural del estudiante, así como las tareas y actividades complementarias al proceso educativo.
-
- ii. Proceso de enseñanza y aprendizaje
 - i. Crea un ambiente social, emocional y físico donde se fomenta el respeto a la diversidad de todos los estudiantes; promueve la participación activa de los estudiantes en su aprendizaje.
 - ii. Fomenta y evidencia la participación activa de los estudiantes en su aprendizaje.
 - iii. 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.
 - iv. Utiliza estrategias de comunicación oral y escrita para estimular el pensamiento crítico en los estudiantes.
 - v. Utiliza el tiempo lectivo de manera efectiva.
 - vi. Desarrolla estrategias para que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje y metacognición.

iii. Evaluación de aprendizaje

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. Ingresa los datos en el Sistema de Información Estudiantil (SIE), Mi Portal Especial (MIPE) u otra plataforma y mantiene los datos actualizados, según aplique.
- iv. 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.
- v. Utiliza evaluación formativa y sumativa, tareas de desempeño, mapas curriculares y documentos normativos del programa que responden al cumplimiento de los estándares y expectativas del grado, según aplique.

iv. Organización del salón

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

Dimensión II: Desarrollo profesional

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.
- ii. Durante el periodo de capacitación profesional lleva a cabo las actividades descritas en la carta circular sobre organización escolar y requisitos de graduación.
- iii. Se desempeña efectivamente en la práctica educativa de acuerdo con las tres dimensiones de los Estándares Profesionales del Maestro de Puerto Rico (conocimientos, disposiciones/valores y ejecutorias).

Dimensión III: Deberes y responsabilidades

Indicadores:

- i. Cumple con la jornada de trabajo establecida en la organización escolar.
- ii. Notifica con anticipación al director de escuela cuando espera ausentarse del trabajo.
- iii. Informa al director de escuela el motivo de su tardanza tan pronto llega a su área de trabajo.
- iv. Cumple con las políticas públicas que establece la agencia.

- v. Provee los acomodados razonables a los estudiantes mientras toma en consideración sus necesidades físicas, académicas y emocionales.
- vi. Cumple con su responsabilidad de mantener el orden institucional y propiciar la buena disciplina de los estudiantes.
- vii. Cumple durante el horario de trabajo con la política pública sobre la integración activa de madres, padres o encargados en los procesos educativos escolares.
- viii. Custodia y conserva los materiales, libros y equipo asignados.

Director de escuela

El por ciento para determinar el nivel de ejecución de los directores de escuela en el instrumento de evaluación sumativa se establecerá mediante política pública de acuerdo con las necesidades e iniciativas del DEPR, emitidas en una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

El instrumento consta de 22 indicadores. El DEPR define las prácticas profesionales y delinea los criterios esenciales y elementos de práctica en tres dimensiones. Estas dimensiones son:

Dimensión I: El director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico

Indicadores:

- i. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Estratégico de la Escuela con la participación del Comité de Planificación y el personal docente; consideran las prioridades e intervenciones según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico; así como las pruebas estandarizadas, de acuerdo con el análisis del crecimiento de los estudiantes al comparar resultados.
- ii. Dirige el proceso de evaluación del personal docente y 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 al fomentar 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 estudiantil.

- 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.

Dimensión II: Director de escuela como administrador

Indicadores:

- i. Supervisa que las instalaciones y áreas comunes del plantel se mantengan 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 sobre el proceso de obtención y renovación de la licencia, la acreditación de la escuela y el consejo escolar certificado.
- vi. Facilita todos los documentos que se le requieran en una auditoría o monitoria, relacionados a 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, a la salud y a otros temas de interés para ellos.

Dimensión III: Desempeño organizacional y ético

Indicadores:

- i. Promueve relaciones con la comunidad sobre los recursos con que cuenta la escuela.
- ii. Completa la jornada laboral al seguir fielmente el horario regular.
- iii. Notifica con anticipación al supervisor cuando espera ausentarse del trabajo.
- iv. Informa al supervisor el motivo de su tardanza tan pronto llega a su área de trabajo.
- v. Propicia el desarrollo de una comunidad de aprendizaje donde impera la reflexión, el respeto y la comunicación efectiva entre sus diversos componentes.
- vi. Facilita organizaciones estudiantiles para que participen activamente en las actividades de la escuela.

Consideraciones generales para maestros y directores de escuela

A. Maestros

Para asignar la puntuación relacionada al crecimiento académico del estudiante, se utilizarán las siguientes reglas, considerando las materias que enseñan:

1. El maestro que enseña:
 - a. Matemáticas, Español y otras materias: se considerará solamente Matemáticas y Español.
 - b. Matemáticas y otras materias que no sean Español: se considerará solamente Matemáticas.
 - c. Español y otras materias que no sean Matemáticas: se utilizará solamente Español.
 - d. Inglés y otras materias que no sean Matemáticas y Español: se utilizará solamente Inglés.

2. Maestro nombrado por reclutamiento especial: se le adjudicará el crecimiento de acuerdo con la materia por la cual fue contratado, sea Español, Matemáticas o Inglés.

3. Maestro que tiene certificados de especialidad y ofrece la materia de Español, Matemáticas o Inglés y, además, ofrece otros cursos: se le adjudicará el por ciento de crecimiento en su área de especialidad.

4. Cuando el maestro ofrece las materias de Matemáticas y Español, se suman los puntos de crecimiento académico del estudiante en cada materia y se divide entre el total de estudiantes que atiende el maestro.
5. El DEPR implementará una estrategia macrorreformatora y establecerá los indicadores para adjudicar el por ciento de crecimiento de los estudiantes a los maestros que enseñan materias y grados que no cuentan con pruebas estandarizadas. La estrategia incluye la selección de una meta nacional de integración curricular que se establecerá posteriormente por medio de una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.
6. Se utilizará el número de identificación del sistema TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del maestro para asignar el por ciento de crecimiento de los estudiantes.
7. El cómputo final del por ciento del crecimiento académico de los estudiantes se redondeará en la evaluación sumativa.
8. Se adjudicará el por ciento del crecimiento académico del estudiante solamente a los maestros que hayan ofrecido la instrucción al estudiante por 7 meses o más de forma ininterrumpida en la misma escuela antes del periodo de administración de las pruebas estandarizadas o la meta nacional.

9. Maestros que hayan ofrecido instrucción a los estudiantes por menos de 7 meses: NO se adjudicará el por ciento del crecimiento de estudiante y la meta nacional. Estos maestros se evaluarán con todos los criterios del instrumento de evaluación sin incluir la dimensión de crecimiento del estudiante.

10. La adjudicación de puntuaciones varía de acuerdo con la determinación del subnivel de crecimiento: alto, mediano y bajo. Si el estudiante se mantiene en un nivel de crecimiento avanzado alto, durante el año se le adjudica al maestro la puntuación máxima (6 puntos) de la tabla de valores.

11. Los maestros de Educación Especial que ofrecen pruebas estandarizadas de Evaluación Alternativa deben haber estado nombrados en su puesto 4 meses calendario antes de la fecha de comienzo del sistema de evaluación para estos estudiantes. Esto como requisito para la adjudicación de puntos por el crecimiento académico de sus estudiantes.

12. A los maestros de Educación Especial a tiempo completo que atienden grupos de menos de 10 estudiantes —y cuyos estudiantes participan de las pruebas estandarizadas— se les adjudicará el por ciento de crecimiento de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) pruebas estandarizadas;
 - b) evidencia de progreso en el Plan Educativo Individualizado (PEI);

c) desarrollo de las tareas de desempeño.

13. A los maestros de Educación Especial que ofrecen servicios en salón recurso se les adjudicará el por ciento del crecimiento de los estudiantes que atiende en las materias de Español y Matemáticas.

14. A los maestros de Educación Especial de salón a tiempo completo que atienden estudiantes que NO toman pruebas estandarizadas se les adjudicará el por ciento de crecimiento según la evidencia de progreso en el Plan Educativo Individualizado (PEI) y el desarrollo de las tareas de desempeño.

15. El maestro de Educación Física Adaptada recibirá la evaluación de parte del director de escuela donde dicho maestro atienda la mayor cantidad de estudiantes. El distrito escolar será responsable de notificar al director sobre la responsabilidad de la evaluación de este maestro, según asignado de acuerdo con su matrícula servida.

Las consideraciones generales de los maestros en relación con el por ciento de crecimiento académico pueden cambiar según la determinación del secretario por medio de una comunicación oficial, ya sea carta circular, reglamento o documento normativo.

B. Directores

1. En el instrumento de evaluación sumativa del director de escuela, se adjudicará un por ciento del crecimiento académico de **todos** los estudiantes matriculados en la escuela según los resultados de la meta nacional. El secretario determinará el por ciento de crecimiento

académico en una comunicación oficial, ya sea carta circular, reglamento o documento normativo.

2. Se utilizará el número de identificación del Sistema TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del director de escuela para asignar el por ciento de crecimiento de los estudiantes.
3. Los directores de escuela que hayan sido nombrados 7 meses o más de forma ininterrumpida en la misma escuela antes de la administración de las pruebas estandarizadas: se le adjudicará el por ciento de crecimiento de los resultados de la meta nacional de todos los estudiantes de la escuela.
4. Los directores de escuela que hayan sido nombrados por menos de 7 meses de forma ininterrumpida en la misma escuela: NO se adjudicará el por ciento del crecimiento del estudiante y la meta nacional. Dichos directores se evaluarán con los criterios del instrumento sin incluir la dimensión de crecimiento del estudiante y la meta nacional.

Como parte del proceso para desarrollar el sistema de rendición de cuentas del DEPR, se incluirán indicadores de alta calidad de la escuela. La asistencia del docente se considerará como uno de los indicadores de rendición de cuentas en el *Accountability Workbook*, motivo por el cual el peso en este renglón será mayor, considerando los factores en los que el docente no tiene el control de su asistencia por motivos de enfermedad. Esta política pública se establecerá en directrices expresas del secretario de Educación en una carta circular.

ARTÍCULO VII - MÉTRICA DE EVALUACIÓN

El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente está diseñado para garantizar el desarrollo profesional continuo de los educadores y enriquecer tanto la calidad de la enseñanza en las escuelas como el aprendizaje de los estudiantes. Se han definido cuatro niveles para clasificar la ejecución del personal docente. Estos se podrán modificar posteriormente mediante política pública que establezca el secretario en una comunicación oficial, ya sea carta circular, reglamento o documento normativo.

Los cuatro niveles de ejecución del personal docente son:

A. Nivel de Ejecución Ejemplar: Será clasificado en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un 100% a un 90%. El personal en esta ejecución demuestra dominio absoluto del manejo efectivo de prácticas y comportamientos educativos. Este personal docente excede lo que se espera de su desempeño. Además, tiene la capacidad de influenciar positivamente a los demás, es un miembro activo dentro del equipo de trabajo y sus esfuerzos van dirigidos a conseguir la excelencia académica y administrativa.

Al maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un **Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar**. En el caso de los directores de escuela, también se requiere un Plan Individual de Desarrollo Profesional, el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de horas de desarrollo profesional que se evidenciará en diferentes modalidades. La cantidad de horas de desarrollo profesional y las alternativas para la selección de modalidades

de desarrollo profesional se emitirán en una comunicación oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

El DEPR propiciará que los maestros y directores de escuela en este nivel de ejecución puedan participar como mentores de sus pares o servir como recurso en actividades de desarrollo profesional. También podrán ser reconocidos por su desempeño a nivel de distrito escolar, región educativa o nivel central.

B. Nivel de Ejecución Competente: Se clasificará en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un 89% a un 80%. Las ejecutorias de este personal demuestran un nivel adecuado de desempeño profesional en las expectativas de cada uno de los criterios del instrumento de evaluación.

Este personal 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.

Al maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela también se requiere un Plan Individual de Desarrollo Profesional, el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de horas de desarrollo profesional que se evidenciará por medio de diferentes modalidades. La cantidad de horas de desarrollo profesional y las alternativas para la selección de modalidades de desarrollo profesional se emitirán en una comunicación

oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

El DEPR fomentará y dará la opción a estos maestros o directores de escuela de establecer un programa de mentoría con maestros y directores de escuela pares en su misma escuela o distrito cuya ejecución sea ejemplar para que le sea de apoyo en el cumplimiento de sus deberes.

- C. **Nivel de Ejecución Mínimo:** Se clasificará en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un 79% a un 70%. Las ejecutorias de este personal no satisfacen las expectativas esperadas y contempladas en el instrumento de evaluación.

El personal docente que obtiene este nivel de ejecución posee deficiencias que inciden en su habilidad para demostrar dominio efectivo de las técnicas de enseñanza o de la administración, pero estas deficiencias se pueden fortalecer mediante apoyo continuo del distrito escolar.

Al maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela también se requiere un Plan Individual de Desarrollo Profesional, el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de horas de desarrollo profesional que se evidenciará mediante diferentes modalidades. La cantidad de horas de desarrollo profesional y las alternativas para la selección de modalidades de desarrollo profesional se emitirán en una comunicación oficial del

secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo. Este plan atenderá las áreas de oportunidades identificadas en el instrumento de evaluación.

El distrito escolar ofrecerá apoyo y seguimiento a las actividades de desarrollo profesional sugeridas en el Plan Individual de Desarrollo Profesional. El DEPR propiciará y coordinará un programa de mentoría con maestros y directores de escuela pares en su misma escuela o distrito cuya ejecución sea ejemplar para que le sea de apoyo en el cumplimiento de sus deberes.

El personal docente con ejecución mínima en la evaluación sumativa recibirá una advertencia escrita 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 de 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 dos años consecutivos en el nivel mínimo, será referido a la División Legal para la acción correspondiente, que en este caso constituirá una amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela revisarán junto al evaluado el Plan Individual de Desarrollo Profesional e incluirán intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el Plan de Individual de Desarrollo Profesional e incluirá intervenciones que propendan a su mejoramiento profesional. Si aun así el evaluado se mantiene en el nivel de ejecución mínima por 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 el proceso administrativo correspondiente. De probarse que en efecto el evaluado se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos 3 años consecutivos, se procederá a una suspensión de empleo y sueldo por 1 año. Una vez reinstalado, deberá presentarse al distrito escolar para la evaluación y redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional, en coordinación con el superintendente escolar y el director de escuela.

D. **Nivel de Ejecución Inadecuado:** Serán clasificados en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa un 69% por ciento o menos. Las ejecutorias de este personal demuestran que posee deficiencias significativas en las expectativas de los indicadores incluidos en el instrumento de evaluación. Este personal docente demuestra que carece de las destrezas y habilidades necesarias para ser un maestro o director de escuela efectivo y dichas deficiencias afectan la habilidad del personal docente para desempeñarse adecuadamente.

Al maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela también se requiere un Plan Individual de Desarrollo Profesional, el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de horas de desarrollo profesional que se evidenciará por medio de diferentes modalidades. La cantidad de horas de desarrollo profesional y las alternativas para la selección de modalidades de desarrollo profesional se emitirán en una comunicación

oficial del secretario, ya sea por carta circular, reglamento o documento normativo.

El DEPR propiciará que este personal docente reciba apoyo y asesoría de parte de los maestros o directores de su misma escuela o del distrito, que hayan sido clasificados por su nivel de ejecución ejemplar y que excedan las expectativas.

Este personal docente recibirá una advertencia escrita 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 de 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 revisarán junto al evaluado el Plan Individual de Desarrollo Profesional e incluirán 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 inadecuado por** 3 años consecutivos, será referido a la División Legal. El evaluador será responsable de recopilar la evidencia que sustente los hechos y enviar la misma a la División Legal para el proceso administrativo correspondiente. De probarse que en efecto el personal docente se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos 3 años consecutivos, la autoridad nominadora procederá a la destitución de este evaluado.

El DEPR podrá tomar acciones de personal, que incluye medidas disciplinarias, conforme a las disposiciones de las leyes y los reglamentos aplicables, para atender las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación que propendan a mejorar sus prácticas de instrucción en beneficio del aprovechamiento académico estudiantil.

ARTÍCULO VIII - FRECUENCIA DE LAS OBSERVACIONES AL PERSONAL DOCENTE

La frecuencia de las evaluaciones será la siguiente:

- A. Personal docente de nombramiento reciente (primer año de contratación con el DEPR): Este personal se evaluará anualmente. Los facilitadores docentes del distrito escolar ofrecerán apoyo continuo para garantizar que se obtengan los resultados deseados para el mejoramiento de su práctica de instrucción. Este personal participará del programa de inducción del DEPR. Además, desarrollará anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional, considerando las áreas de oportunidades identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

- B. Personal docente con estatus transitorio, probatorio o acogidos a Carrera Magisterial: Este personal será evaluado anualmente bajo el ciclo completo de visitas y pasos. Además, desarrollará anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional, considerando las áreas de oportunidades identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

C. Personal docente con permanencia:

a. Primer año de implantación del ciclo de evaluación:

- i. Todo el personal docente será evaluado con el ciclo completo de visitas y pasos, y se requiere que redacte y cumpla con la implementación de un Plan Individual de Desarrollo Profesional, según los resultados de su evaluación sumativa.

b. Segundo y tercer año de implantación del sistema de evaluación:

- i. Nivel de ejecución **EJEMPLAR** o **COMPETENTE**: Redactará un Plan Individual de Desarrollo Profesional anualmente. Recibirá visitas de observación formativas anualmente y la evaluación sumativa será cada 2 años.
- ii. Nivel de ejecución **MÍNIMO** o **INADECUADO**: Redactará un Plan Individual de Desarrollo Profesional por dos años para completar el ciclo de evaluación y anualmente se revisará el progreso y mejoramiento. Este personal será evaluado anualmente con la evaluación sumativa.

**ARTÍCULO IX - CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO
EFECTIVO DEL MAESTRO**

1. Presentación y orientación del proceso de evaluación y la rúbrica: Los directores de escuela en colaboración con el personal del distrito escolar ofrecerán la reunión de orientación durante los primeros días del inicio del curso escolar. El director de escuela es responsable de orientar inmediatamente a los maestros nombrados luego de las reuniones de inicio.

El propósito de esta orientación es discutir con los maestros el ciclo de evaluación, los documentos de apoyo y las rúbricas de evaluación; así como establecer el calendario de visitas y clarificar dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones los maestros recibirán el calendario de visitas según el plan de visitas del director de escuela, alineado al ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.

2. Visita de observación formativa: De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, el director de escuela realizará las visitas en colaboración con el personal docente del distrito escolar. El propósito de estas visitas incluye la visita de preobservación, de observación o visitas de seguimiento al maestro para identificar las áreas de fortaleza y proveer apoyo académico en áreas de oportunidad identificadas durante la visita.
3. Reunión postobservación formativa: Se llevará a cabo no más tarde de 5 días laborables a partir de la visita de observación.

El propósito de esta visita es discutir con el maestro las observaciones y los hallazgos de su ejecución profesional. Esto con el propósito de ofrecer sugerencias y comentarios, además de discutir áreas de fortaleza y oportunidades de mejoramiento profesional. Las visitas de seguimiento, al igual que las visitas de postobservación, se llevarán a cabo solo de ser necesarias. Visita de evaluación: el propósito de esta visita es adjudicar las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizan las rúbricas en las dimensiones de docencia, desarrollo profesional, y deberes y responsabilidades. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones, se genera la evaluación sumativa.

4. Reunión de evaluación sumativa: En esta reunión se discute el porcentaje de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: docencia, desarrollo profesional, deberes y responsabilidades. Esta reunión se llevará a cabo en o antes del mes de mayo del año en curso. Este periodo puede extenderse de surgir una razón de peso, según autorizado por la Oficina de Evaluación Docente.

La evaluación del maestro culmina con la adjudicación de la dimensión de crecimiento académico de sus estudiantes. Este proceso se realizará de forma automática en la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente (SALEPD), el cual a su vez clasifica y otorga el nivel de ejecución del docente.

El maestro podrá acceder a los resultados de su evaluación sumativa en la plataforma electrónica de SALEPD. La evaluación debe ser firmada electrónicamente para completar el proceso. En caso de no estar de acuerdo con la misma, el maestro debe solicitar una reunión

con el director de escuela correspondiente para aclarar las dudas sobre el proceso.

5. Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional: Durante el inicio del curso escolar, el director de escuela coordinará con los maestros la reunión para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es discutir con los maestros su nivel de ejecución e identificar las áreas de oportunidad según la evaluación sumativa para la redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional.

El Plan Individual de Desarrollo Profesional se implementa y se coordina desde la escuela con el apoyo correspondiente del distrito escolar y los programas académicos. Como responsabilidad institucional, el DEPR conformará el Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro, el cual estará a cargo de llevar a cabo las iniciativas de desarrollo profesional a nivel isla, enfocadas en el mejoramiento de las mejores prácticas en la instrucción, en el manejo de la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

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

1. Presentación y orientación del proceso de evaluación y la rúbrica: El superintendente de escuela en colaboración con el personal del distrito escolar ofrecerán las reuniones de orientación durante los primeros días del inicio del curso escolar al director de escuela. El superintendente de escuela es responsable de orientar de forma

inmediata a los directores que sean nombrados posterior a las reuniones de inicio.

El propósito de esta orientación es discutir con los directores de escuela el ciclo de evaluación, los documentos de apoyo, las rúbricas de evaluación, el establecimiento del calendario de visitas y la clarificación de dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones los directores de escuela recibirán el calendario de visitas alineado al ciclo del sistema de apoyo al liderazgo efectivo del personal docente.

2. Visita de observación formativa: De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, el superintendente auxiliar realizará las visitas para ofrecer apoyo técnico en las áreas administrativas. El propósito de estas visitas incluye la observación de la ejecución del director escolar para identificar fortalezas y proveer apoyo técnico en las áreas de oportunidad identificadas.
3. Reunión postobservación formativa: Se llevará a cabo no más tarde de 5 días laborables a partir de la visita de observación. El propósito de esta visita es discutir con el director de escuela las observaciones y los hallazgos de su ejecución profesional. Esto con el propósito de ofrecer sugerencias y comentarios, además de discutir áreas de fortaleza y oportunidades de mejoramiento. Las visitas de seguimiento, al igual que las visitas de postobservación, se llevarán a cabo solo de ser necesarias.

4. Visita de evaluación: el propósito de esta visita es adjudicar las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizarán las rúbricas en las dimensiones del director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico; director de escuela como administrador; y director de escuela en su desempeño organizacional y ético. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones, se genera la evaluación sumativa.

5. Reunión de evaluación sumativa: En esta reunión se discute el porcentaje de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: líder educativo y analista del aprovechamiento académico, el director de escuela como administrador y director de escuela en su desempeño organizacional y ético. El superintendente de escuela debe haber llevado a cabo esta reunión en o antes del mes de mayo del año en curso.

La evaluación del director de escuela culmina con la adjudicación de la dimensión de crecimiento académico de todos sus estudiantes. Este proceso se realizará de forma automática en la plataforma electrónica de SALEPD, el cual a su vez clasifica y otorga el nivel de ejecución del docente.

El director de escuela podrá acceder a los resultados de su evaluación sumativa en la plataforma electrónica de SALEPD. La evaluación debe ser firmada electrónicamente para completar el proceso. En caso de no estar de acuerdo con la misma, el director debe solicitar una reunión con el superintendente de escuela correspondiente para clarificación adicional del proceso.

6. Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional: Durante el inicio del curso escolar, el superintendente de escuela coordinará la reunión con el director de escuela para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es discutir con el director su nivel de ejecución e identificar las áreas de oportunidad según la evaluación sumativa para la redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional.

El Plan Individual de Desarrollo Profesional se redacta e implementa con el director de escuela, los superintendentes de escuelas, los superintendentes auxiliares del distrito escolar y los programas académicos.

Como responsabilidad institucional, el DEPR conformará el Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro, el cual estará a cargo de llevar a cabo las iniciativas de desarrollo profesional a nivel isla, enfocadas en el mejoramiento de las mejores prácticas administrativas y de liderazgo, el manejo de la política pública del DEPR y dirigida a fortalecer el aprovechamiento académico de los estudiantes.

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

A. Utilización de resultados del sistema de evaluación.

Los resultados del sistema de evaluación se pueden utilizar 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 con la disponibilidad de fondos.
- c. Determinar la elegibilidad para servir en funciones de liderazgo tanto a nivel de escuela como de distrito.
- d. Determinar la necesidad de Plan Individual de Desarrollo Profesional que responda 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 las acciones de personal.
- g. Tomar acciones de personal tales como: aplicar acciones correctivas, medidas disciplinarias o destitución.

ARTÍCULO XII- ACCIONES DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES

El evaluador enviará los resultados de las evaluaciones con un nivel de ejecución de **mínimo** o **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 a —en los casos de ejecuciones inadecuadas recurrentes— una destitución de empleo.

El evaluador, además, enviará copia de todas las evaluaciones del personal docente al principal oficial académico en la Subsecretaría para Asuntos Académicos y a la secretaria auxiliar de Recursos Humanos, en vías de que se realice un análisis sistémico sobre el nivel de ejecución del personal docente.

A. Proceso de Reconsideración del Resultado de la Evaluación Sumativa

Este proceso de reconsideración solo aplicará al personal docente que reciba un nivel de ejecución **mínimo** o **inadecuado**. El personal docente puede estar en desacuerdo con la evaluación. Se exhorta al personal docente a discutir sus preocupaciones con el evaluador e intentar resolver las situaciones antes de someter una reconsideración. 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 reconsideración por escrito al supervisor del evaluador. En el caso

del maestro, la reconsideración la radica ante el superintendente de escuela; en el caso del director de escuela, la reconsideración la radica ante el secretario de Educación o su representante autorizado. La reconsideración debe comenzar con establecer claramente el punto específico de desacuerdo. Una vez el maestro o director de escuela reciba el resultado de la evaluación sumativa, tendrá 20 días calendario para presentar la reconsideración.

Dentro de los 20 días calendario a partir del recibo de la reconsideración, el supervisor del evaluador o el evaluador acreditado designado por el distrito debe reunirse con la persona que presenta la reconsideración para discutir dicha reconsideración y el expediente de evaluación. El expediente de evaluación contiene todos los documentos utilizados en el proceso de evaluación, la reconsideración y cualquier otro documento adicional previamente compartido con el evaluado. El supervisor debe emitir una decisión por escrito al evaluado dentro de los próximos 10 días calendario de la audiencia de la reconsideración. Si la reconsideración 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 reconsideración, 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 1 año o destitución, se deberá seguir el siguiente proceso. En el caso de que el evaluado comience el proceso de reconsideración del resultado de la evaluación sumativa, se debe esperar a que se advenga a una decisión final sobre la reconsideración para iniciar el proceso de querrela ante la División Legal.

1. El evaluador tiene la obligación de presentarse a la División Legal del DEPR y prestar declaración jurada ante un investigador. Junto con la 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 esta gestión en los próximos 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 de que el evaluador no esté disponible, será responsabilidad del personal del distrito dar cumplimiento a esta gestión y este término.
2. Todo empleado —independientemente reciba una advertencia escrita, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo—

deberá cumplir con su Plan Individual de Desarrollo Profesional en el cual trabajará con las áreas de oportunidades. El Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro desarrollará este plan y el distrito escolar lo evaluará.

Sin embargo, en los casos en que el evaluado solicite reconsideración del resultado de la evaluación sumativa, no se podrá llevar a cabo el proceso antes mencionado hasta tanto exista una determinación final sobre la reconsideración.

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, según corresponda.

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 del 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 que firmará 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, en la que se establece 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 una 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 se evalúa si se continúa con el patrón establecido en el párrafo anterior. Lo que busca el DEPR mediante este sistema de reconocimiento y consecuencia es que el personal docente alcance por lo menos un nivel de ejecución competente. El personal docente que culmine el ciclo en esta tercera evaluación con un nivel de ejecución mínimo, podrá ser suspendido de empleo y sueldo por 1 año; si obtiene un nivel de ejecución inadecuado, podrá ser 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 inelegibilidad temporera o permanente para contratación con 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 una lista taxativa de las conductas no permitidas.

Tabla 1: Nivel 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 del secretario	Ejemplar	Reconocimiento del secretario
Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato
Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Mínimo	Advertencia escrita
Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Inadecuado	Notificación escrita del 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 del supervisor inmediato	Ejemplar	Reconocimiento del secretario
Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato
Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Mínimo	Advertencia escrita
Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Inadecuado	Notificación escrita del 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 del secretario	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Mínimo	Advertencia escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
3. Mínimo	Advertencia escrita	Mínimo	Advertencia escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
4. Mínimo	Advertencia escrita	Inadecuado	Notificación escrita del supervisor inmediato y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
5. Mínimo	Advertencia escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
6. Mínimo	Advertencia escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
7. Mínimo	Advertencia escrita	Mínimo	Amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
8. Mínimo	Advertencia escrita	Inadecuado	Amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
9. Mínimo	Advertencia escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente.
10. Mínimo	Advertencia escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
11. Mínimo	Advertencia escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Inadecuado	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
12. Mínimo	Advertencia escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Inadecuado	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o

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
						competente
13. Mínimo	Advertencia escrita	Mínimo	Amonestación escrita	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
14. Mínimo	Advertencia escrita	Mínimo	Amonestación escrita	Inadecuado	Destitución	
15. Mínimo	Advertencia escrita	Inadecuado	Amonestación escrita	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o 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 DE LA SUSPENSIÓN POR UN AÑO
1. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
3. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Mínimo	Advertencia escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
4. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
5. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento por secretario	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
6. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
7. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Mínimo	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
8. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
9. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
10. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un

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
						nivel de ejecución ejemplar o competente
11. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Inadecuado	Destitución	
12. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Inadecuado	Destitución	
13. Inadecuado	Notificación escrita y amonestación escrita	Mínimo	Notificación escrita y amonestación escrita	Mínimo	Suspensión de empleo y sueldo por 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
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 1 año	Destitución, si el empleado no obtiene un nivel de ejecución ejemplar o competente
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	RECONOCIMIENTO, CONSECUENCIA	REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y EVALUACIÓN AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR
1. Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
3. Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Mínimo	Un año sin contrato (no es elegible)	No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado
4. Ejemplar	Reconocimiento del secretario	Inadecuado	Dos 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	RECONOCIMIENTO, CONSECUENCIA	REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y EVALUACIÓN AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR
1. Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
3. Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Mínimo	Un año sin contrato (no es elegible)	No es elegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado
4. Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	Inadecuado	Dos 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	RECONOCIMIENTO, CONSECUENCIA	REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y EVALUACIÓN AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR
1. Mínimo	Elegible para contratación pero será condicionado	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Mínimo	Elegible para contratación pero será condicionado	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
3. Mínimo	Elegible para contratación pero será condicionado	Mínimo	Un año 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	RECONOCIMIENTO, CONSECUENCIA	REGRESO DEL PERSONAL AL DEPR Y EVALUACIÓN AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR
1. Inadecuado	Un año sin contrato (inelegible)	Ejemplar	Reconocimiento del secretario	
2. Inadecuado	Un año sin contrato (inelegible)	Competente	Reconocimiento del supervisor inmediato	
3. Inadecuado	Un año sin contrato (inelegible)	Mínimo	Un año sin contrato (inelegible)	Inelegible si obtiene un nivel de ejecución mínimo o inadecuado
4. Inadecuado	Un año sin contrato	Inadecuado	Inelegible	

ARTÍCULO XIII- DESARROLLO PROFESIONAL

El Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro (INDEPM) propicia que todos los docentes se capaciten profesionalmente para fortalecer sus competencias docentes o administrativas. El INDEPM proveerá estrategias innovadoras y ofrecerá apoyo en la implementación de los planes individuales de desarrollo profesional.

El desarrollo profesional de los directores de escuela se enfocará en los aspectos docentes, administrativos y fiscales para apoyarlos en el logro de las expectativas que incluyen cambios significativos en la cultura escolar. El INDEPM ofrecerá programas de adiestramiento uniformes a los directores de escuela:

- En su *primer* año de experiencia como director en el sistema público (nombramiento reciente) como parte del programa de inducción.
- Participantes en la Academia de Liderazgo Transformacional para directores de escuela, la cual atiende específicamente las necesidades de aquellos directores que requieren especial atención y énfasis en mejorar sus competencias de liderazgo.
- Como oficial ejecutivo de los consejos escolares relacionados a la Ley 149-1999, que establece la constitución y certificación de los consejos escolares, el desarrollo de planes de trabajo, las regulaciones internas y el curso de las operaciones financieras.
- Participantes en proyectos innovadores dirigidos a fortalecer los estilos de liderazgo en los entornos escolares.

Estos pueden ser modificados posteriormente mediante política pública de acuerdo con las necesidades e iniciativas del DEPR y emitidos en una comunicación oficial del secretario por carta circular, reglamento o documento normativo.

A. El desarrollo profesional como componente esencial en el Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente

El desarrollo y la capacitación profesional que ofrecerá este sistema a los maestros y directores de escuela en las áreas específicas en que se requiera mejoramiento profesional incluyen: apoyo, adiestramiento, mentoría, guía, asesoramiento y recursos, entre otros. El DEPR —reconociendo la necesidad de crear y proveer al personal docente oportunidades para individualizar su desarrollo profesional mientras aminora los retos de tiempo y logística— ofrecerá un desarrollo profesional continuo, de alta calidad y alineado a su realidad laboral y al programa de instrucción comprensivo de las escuelas. Las oportunidades de capacitación profesional incorporarán contenido basado en investigaciones y para demostrar estrategias sobre cómo ser exitosos y aumentar la efectividad de los maestros y directores de escuela.

B. Planes individuales de desarrollo profesional para el fortalecimiento del liderazgo efectivo

El proceso de desarrollo de los planes se realizará en la plataforma electrónica para administrar el desarrollo profesional del personal docente. Será responsabilidad del personal docente cumplir con este proceso. De incumplir con la implantación del plan individual, será causa suficiente para una destitución y el evaluador tiene la obligación de presentarse a la División Legal de DEPR y prestar declaración jurada ante un investigador. Junto a dicha declaración jurada deberá evidenciar y documentar todas las gestiones realizadas con el evaluado para que el personal de la División Legal tome la acción correspondiente.

ARTÍCULO XIV- TÉRMINOS

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, el plural incluye el singular; y las voces usadas en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro, salvo en los casos que tal interpretación resultare absurda.

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

- 1) **Acción disciplinaria:** son las sanciones que impone 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, pero sí como evidencia de disciplina progresiva.
- 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) **Autoridad nominadora:** el secretario del Departamento de Educación de Puerto Rico.

- 5) **Ayudante especial a cargo del distrito:** es el 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.

- 6) **Calendario de visitas:** es un documento que prepara el director de escuelas, el superintendente de escuelas o el ayudante especial a cargo del distrito, en el que se presentan las fechas para llevar a cabo las visitas al maestro o director de escuela.

- 7) **Departamento:** Departamento de Educación de Puerto Rico (denominado como DEPR).

- 8) **Desarrollo profesional:** es un 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 con las áreas de reto.

- 9) **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 Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

- 10) **Director:** el 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.
- 11) **División del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente:** tiene la responsabilidad de ofrecer apoyo continuo y sostenido al personal docente y monitorear el proceso de la implantación y administración de la plataforma del sistema de evaluación.
- 12) **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.
- 13) **Docencia:** incluye los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 14) **Empleado:** Para efectos de este reglamento, el término empleado se interpretará como aquel clasificado como personal docente y que se define más adelante.
- 15) **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.
- 16) **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*.

- 17) **Empleado transitorio:** personal docente nombrado por un término fijo.
- 18) **Empleado transitorio elegible:** personal docente que posea certificado regular de maestro en la categoría del puesto en el cual fue nombrado.
- 19) **Empleado transitorio provisional:** personal docente nombrado en un puesto para el cual no tiene certificado regular de maestro.
- 20) **Escuela:** unidad funcional del sistema de educación pública de Puerto Rico, bajo la supervisión del DEPR.
- 21) **Evaluación:** proceso para emitir juicio sobre las competencias profesionales y el desempeño de las funciones del personal docente.
- 22) **Evaluación sumativa:** proceso en el cual se administra el instrumento que evidencia el nivel de ejecución del personal docente durante el año escolar.
- 23) **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.
- 24) **Mes:** se entenderá por mes 30 días calendario. En el caso de los maestros, trabajadores sociales, consejeros escolares y maestros bibliotecarios, el calendario escolar o mes es de 20 días laborables.

25) **Nivel de ejecución:** es el dominio de las competencias del maestro o director de escuela que se determina por medio de los estándares profesionales, el perfil del director escolar y las mejores prácticas educativas reconocidas y probadas de forma empírica.

26) **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*.

27) **Plan Individual de Desarrollo Profesional:** plan individual que se redactará para cada docente de acuerdo con el nivel de ejecución en su evaluación sumativa y las áreas de reto identificadas.

28) **Querrela:** escrito radicado por cualquier persona natural o jurídica o agencia en la 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 los reglamentos que administra el DEPR.

29) **Reconsideración:** proceso mediante el cual el personal docente que obtuvo un nivel de ejecución mínimo o inadecuado —y no está de acuerdo con dicho resultado— puede solicitar una ante el supervisor del evaluador.

30) **Reunión de evaluación sumativa:** presentación y discusión con el maestro o director de escuelas de las puntuaciones obtenidas en las

dimensiones correspondientes al crecimiento del estudiante, para determinar el nivel de ejecución del maestro o director de escuela.

31) **Reunión de postobservación formativa:** presentación y discusión de las observaciones y hallazgos del rendimiento profesional del personal docente para proveer sugerencias y comentarios. Esta reunión se llevará a cabo no más tarde de 5 días laborables contados a partir de la visita de observación.

32) **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, los reglamentos, las normas y las políticas que rigen la administración de los recursos humanos.

33) **Secretario:** secretario de Educación.

34) **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, los reglamentos, las normas y las 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*.

35) **Visitas de observación formativa:** proceso de observación que realiza el evaluador para brindar apoyo docente y técnico en todos los aspectos relacionados al sistema de evaluación y las evidencias requeridas para cada dimensión.

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.

ARTÍCULO 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, prevalecerá este reglamento.

ARTÍCULO XVII- CLÁUSULA DEROGATORIA

Este reglamento deroga el Reglamento 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

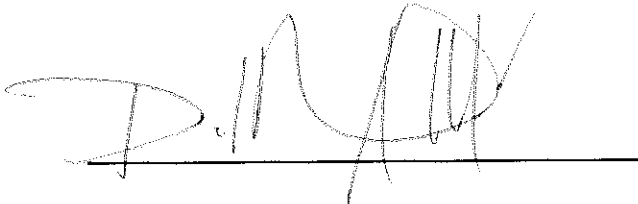
Si cualquier disposición, palabra, oración o inciso de este reglamento fuera impugnado, por cualquier razón, ante un tribunal y declarado inconstitucional o nulo, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de este reglamento.

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, 2 de mayo de 2016.

Aprobado por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Román Meléndez', is written over a solid horizontal line.

Prof. Rafael Román Meléndez

Secretario